

MARINA DE ANGELIS, SILVIA DONÀ

# LE DISCRIMINAZIONI ALGORITMICHE

INDAGINE INAPP-PLUS SUI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME IN ITALIA

Laboratorio Minerva, 9 marzo 2023



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Il mercato del lavoro deve fare i conti con il rischio di nuove e particolari forme di discriminazione dettate dai sistemi informatici che risultano opachi e poco trasparenti e quindi difficili da decifrare, prima ancora che contrastare. Infatti, alla luce dei rilevanti sviluppi degli ultimi anni delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le discriminazioni algoritmiche assumono attualmente una portata globale e pervasiva (Pigniatello G., 2021).

### GIURISPRUDENZA

La prima decisione completamente aderente al tema e di particolare interesse è quella del Tribunale di Bologna, che si è orientata nel senso della sussistenza di una discriminazione indiretta in relazione alle condizioni di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale, condizioni basate su statistiche relative alla “partecipazione e affidabilità” dei lavoratori ai picchi di attività, secondo un meccanismo di ranking e ha condannato la società convenuta a rimuovere gli effetti della condotta oltre al pagamento delle spese di lite (Barbera M., 2021).



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Nel mercato del lavoro si possono identificare **due tipologie di discriminazioni** relativamente alla posizione dei lavoratori.

- 1) Una riguarda principalmente **l'accesso al lavoro** e dunque le caratteristiche dei lavoratori che vengono prese in considerazione relativamente alla selezione iniziale.
- 2) L'altra tipologia di discriminazione riguarda invece le **condizioni contrattuali**.

Sono ben note le discriminazioni di entrambe le tipologie perpetuate nel mercato del lavoro ai danni delle categorie più vulnerabili: **quali le donne, i giovani, i cittadini stranieri** (Inapp, 2021; Troisi, 2012; Van Wolleghem et al. 2022, Centra et al., 2022).

I lavoratori della piattaforma sono **maggiormente uomini (tre quarti)** e soltanto **tra gli occasionali si rileva una quantità leggermente superiore delle donne, il 27,5% rispetto alla media del 23,3%**.

Partendo da questi dati, qui ci si concentra sulle condizioni di lavoro che vengono accordate ai lavoratori delle piattaforme, tenendo in considerazione il genere e l'età, quali possibili fattori discriminanti.



La fonte dei dati: indagine Plus

**Indagine campionaria ricorrente** – Nata nel 2005 (nel Sistan dal 2006); 2021 IX edizione (tra marzo e luglio) (la X conclusa a settembre 2022). Info: <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche>

### **LA STORIA**

Nasce per analizzare, in maniera complementare a altre fonti statistiche ed amministrative, l'occupazione, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche occupazionali.

### **LE CARATTERISTICHE**

- Campione: 45.000 individui dai 18 ai 74 anni
- Ogni individuo viene estratto in modo casuale dagli elenchi telefonici e intervistato con tecnica CATI
- Assenza di rispondenti proxy
- Presenza di moduli dedicati ad ogni fattispecie contrattuale
- Completa copertura** della popolazione ed in particolare di tutti gli occupati
- Sottomoduli su temi specifici tra cui lavoro da remoto
- Differenza con RFL Istat su alcuni aggregati. PLUS considera come occupati e in cerca di lavoro le persone che si auto-definiscono tali, utilizza quindi la definizione soggettiva di occupazione anziché quella oggettiva (ora di lavoro retribuita settimana di riferimento) utilizzata da Istat.



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Dai dati dell'Indagine PLUS 2021 emerge che solo il 53% delle donne è in possesso di un contratto scritto rispetto al 74% degli uomini (tabella 1), dato questo anche legato al fatto che la componente femminile lavora maggiormente in modo occasionale con le piattaforme web based, in cui meno frequente è appunto la forma scritta del contratto.

Tabella 1 – incidenza della forma scritta del contratto per genere e classi d'età (%)

	Genere		Classi di età			Totale
	Uomini	Donne	18-29	30-49	50 in su	
Si	74,4	53,4	50,2	75,3	60,6	68,9
No	25,6	46,6	49,8	24,7	39,4	31,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

I dati Inapp-Plus fanno quindi emergere una scarsa presenza di contratti scritti di lavoro, oltre ad una disuguaglianza tra uomini e donne e per fasce di età, in aperto contrasto con la legge 2 novembre 2019, n. 128, che riguarda il settore del food delivery via app, che prevede proprio **una forma scritta del contratto per i lavoratori di questo settore** (De Minicis et al., 2020).

La legge introduce in realtà un doppio binario regolatorio:

- 1) una disciplina settoriale in favore esclusivamente dei riders autonomi,
- 2) l'estensione del campo di applicazione della disciplina di tutela del lavoro subordinato, cui rientra anche la forma scritta del contratto e il divieto di retribuzione a cottimo, tramite un ampliamento della nozione di etero-organizzazione (Donà e Marocco, 2021).

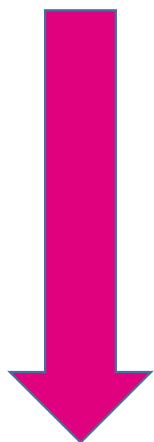
Questa ultima modifica estende quindi a tutti i lavoratori delle piattaforme e non soltanto ai lavoratori del food delivery la disciplina del lavoro subordinato quando il rapporto di lavoro viene qualificato come etero-organizzato.

Nel dettaglio le modifiche apportate alla norma riguardano la sostituzione dell'avverbio "esclusivamente" con l'avverbio "prevalentemente", con riferimento alla personalità delle prestazioni del collaboratore e l'eliminazione del riferimento "ai tempi e luoghi di lavoro" in ordine all'organizzazione da parte del committente della modalità di esecuzione della prestazione.



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Legge 128/2019:



interviene in maniera limitata rispetto **alle questioni discriminatorie**, poiché l'intervento legale è solo attento al post, quando la discriminazione si è prodotta – con l'art. 47 quinquies.

Peraltro, non vengono individuate nuove ed adeguate tutele ma, genericamente, si estendono ai lavoratori autonomi delle piattaforme, quelle esistenti in materia di discriminazione dei lavoratori dipendenti.



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Alla luce delle evidenze mostrate sembra però che **la legge** abbia **una scarsa efficacia** almeno in **merito alla forma scritta dei contratti e**, come evidenzieremo in **Tab 2**, per **l'assenza di un compenso minimo orario, soprattutto per le donne e per i più giovani.**

Rivolgendo, quindi, l'attenzione all'esistenza di una retribuzione minima oraria emergono le stesse discriminazioni precedentemente evidenziate.

**Ovvero solo il 55% delle donne ha una retribuzione minima oraria rispetto al 74% degli uomini e per i giovani il dato scende al 43%.**

Tabella 2 Presenza di un importo minimo orario per i compensi, per genere ed età

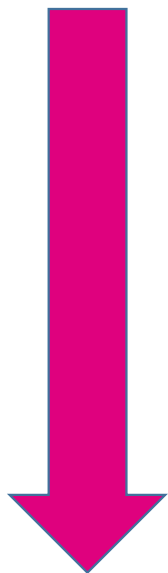
	Genere		Classi di età			Totale
	Uomini	Donne	18-29	30-49	50 in su	
Si	73,7	54,8	43,4	73,9	69,0	69,3
No	26,3	45,2	56,6	26,1	31,1	30,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Tali evidenze sono sicuramente il frutto di una minore inclusione delle donne e dei più giovani nel mercato del lavoro per fattori legati e generati dallo stesso sistema.



Maggiori carichi di cura per quanto riguarda le donne, oltre che una discriminazione strutturale, sono un forte ostacolo nell'ottenere una continuità lavorativa.

Allo stesso tempo, quello che è strutturalmente presente come distorsione nel mercato formale, **si acutizza nelle piattaforme**, in cui sono riproposti ed esasperati i dualismi, poiché l' algoritmo prende le decisioni e genera maggiori performance



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Rispetto all'evidenza relativa alla **manca** di una retribuzione minima oraria, in Italia, come è noto, i minimi salariali non sono fissati a livello legislativo, ma unicamente attraverso la contrattazione collettiva.



Il 25 ottobre 2022 è stata pubblicata la Direttiva (UE) 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati, il cui iter di approvazione era giunto a conclusione già il 4 ottobre scorso. L'iter di approvazione era iniziato nel gennaio 2020 si è concluso con l'adozione della posizione del Parlamento europeo del 14 settembre 2022 e la decisione del Consiglio del 4 ottobre 2022.

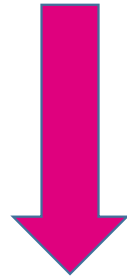
**Lo scopo della direttiva è quello di creare condizioni favorevoli per garantire ai lavoratori degli Stati Membri una retribuzione minima adeguata, che può essere garantita per legge o attraverso un contratto collettivo.**

Rispetto alla prima versione della direttiva proposta dalla Commissione europea, il testo definitivo parifica le due modalità (garantita per legge o attraverso un CCNL) per garantire l'adeguatezza dei salari minimi. In più, sottolinea l'autonomia delle parti sociali, ma anche il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi e che la direttiva non prevede obblighi di introduzione di un salario minimo legale o di dichiarare un contratto collettivo con efficacia erga omnes (Spattini 2022).



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Al di là dalla modalità di determinazione delle retribuzioni minime adeguate, la direttiva all'art. 4 promuove la contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, con riferimento alla determinazione dei salari, per estenderne il tasso di copertura, poiché si pensa che sia «un fattore essenziale»



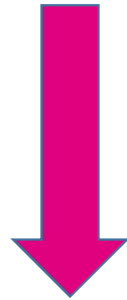
Fenomeni e contesti in movimento per conseguire una tutela garantita dai salari minimi” (v. considerando 16 della direttiva), avendo verificato che dove è presente **una elevata copertura della contrattazione collettiva è tendenzialmente limitata la quota di lavoratori a basso salario**, oltre a rilevarsi salari minimi elevati rispetto al salario medio. La direttiva, che si applica solo ai lavoratori subordinati, non sancisce quindi nessun obbligo all'Italia e agli altri Paesi membri privi di una normativa sui salari minimi; questi, infatti, possono decidere di continuare con la via della contrattazione collettiva, promuovendo però il rafforzamento della capacità delle parti sociali di impegnarsi nella contrattazione collettiva. Ora che è stata approvata in maniera definitiva, la nuova normativa promuove l'adeguatezza dei salari minimi legali e contribuisce in questo modo a garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Guardando alle differenze di genere, le discriminazioni evidenziate dai dati Plus continuano ad emergere, anzi si sono amplificate, se ci si concentra solo sui lavoratori delle piattaforme i cui compensi sono pagati direttamente dalla piattaforma (Tab 3), segno dunque di una possibile discriminazione dettata direttamente dall'algoritmo.

Inoltre, questione degna di nota, è che emergono differenze di genere anche per i lavoratori che dichiarano che quella relativa al lavoro in piattaforma è la loro principale attività, o comunque rappresenta una componente essenziale o importante del proprio reddito.



Dunque, anche quando si tratta di occupazioni essenziali, le lavoratrici risultano comunque discriminate rispetto a due fondamentali elementi: la forma scritta del contratto e la presenza di un compenso minimo orario.



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Tabella 3 - Presenza di un contratto in forma scritta e di un compenso minimo orario per i lavoratori il cui compenso viene pagato direttamente dalla piattaforma (%)

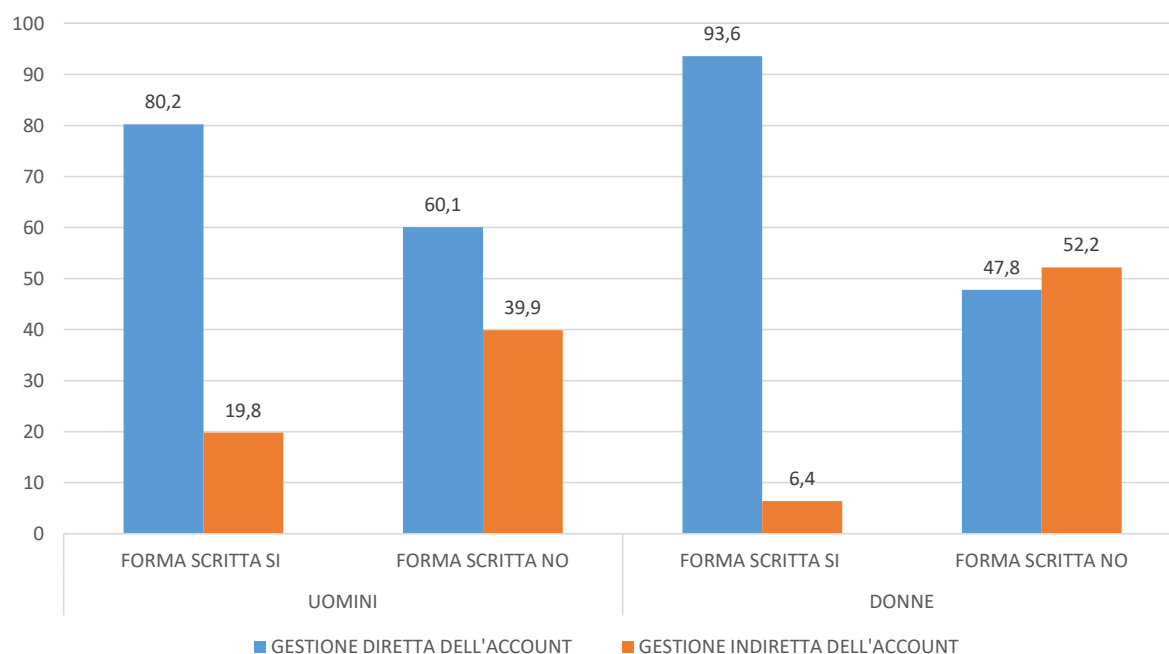
	Presenza di un contratto in forma scritta			Presenza di un compenso minimo orario		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Si	83,3	62,0	77,9	79,3	55,5	73,3
No	16,7	38,0	22,1	20,7	44,5	26,7
Tot	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Figura 1. Presenza di un contratto in forma scritta per lavoratori e lavoratrici che gestiscono direttamente o meno il proprio account (%)



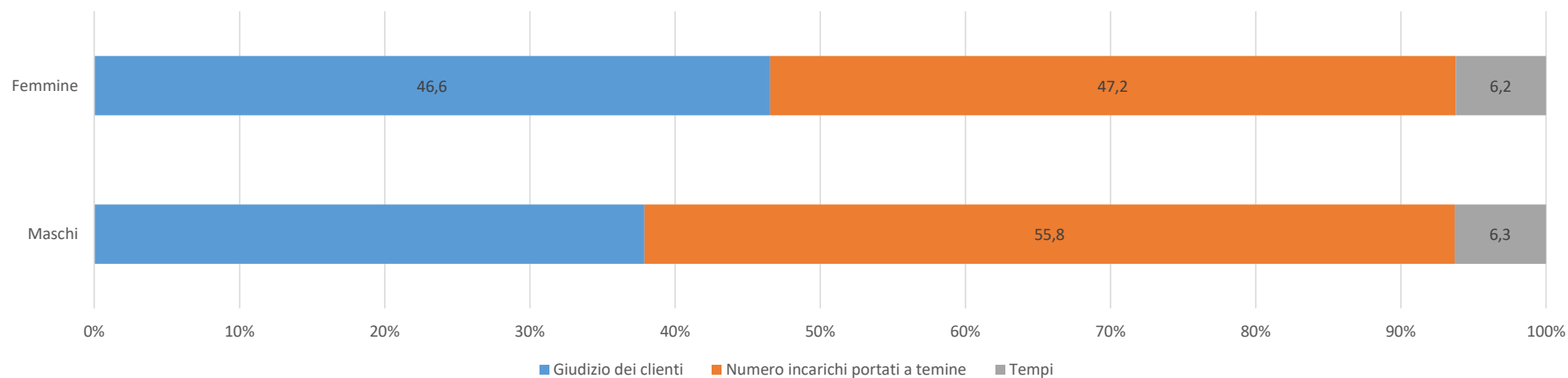
Incrociando il dato sulla presenza di un contratto in forma scritta con quello relativo alla gestione diretta della piattaforma emerge **che il 52,2% delle donne che non ha un contratto in forma scritta non gestisce direttamente il proprio account**. Lo stesso dato per gli uomini è poco inferiore del 40%. In generale va rimarcato che il fenomeno del mancato controllo del proprio account potrebbe nascondere la presenza di forme di 'caporalato digitale' o comunque di rapporti irregolari (Inapp 2022) in cui il lavoratore ha scarsa autonomia e non ha riferimenti per interfacciarsi e vedersi riconosciute le proprie tutele con il rischio di un aggravio di forme di discriminazione



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Infine, guardando a come viene valutata la qualità della prestazione dei lavoratori della piattaforma, emerge che per il 47% delle donne, contro il 38% degli uomini, ci si basa sul giudizio dei clienti, mentre per il 56% degli uomini contro il 47% delle donne si fa invece riferimento al numero di impegni o incarichi di lavoro assegnati e portati a termine (fig. 2)

Figura 2. Valutazione della qualità delle prestazioni per lavoratori e lavoratrici della piattaforma (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?



Dunque, **le donne sembrerebbero maggiormente dipendenti da un giudizio di tipo soggettivo** che considera più il punto di vista qualitativo che quello quantitativo.



Sarebbe a tal proposito interessante poter disaggregare ulteriormente i dati (ma la numerosità non lo consente) per comprendere se le differenze uomo-donna che si osservano siano frutto di un intento discriminatorio, o se al contrario siano determinate a monte da contesti organizzativi e da attività svolte che per la loro essenza sembrano penalizzare le donne.



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Osservando poi gli effetti che la valutazione negativa può produrre (figura 3), emerge, che complessivamente quasi **69%** delle donne (65% degli uomini) registra una riduzione delle occasioni di lavoro ed il 41% di questa platea (stessa percentuale riferita agli uomini) indica che a ridursi sono proprio quelle più redditizie.

In tal senso non si riscontra pertanto un elevato disallineamento per la perdita di chances da lavoro per uomini e donne anche se il dato di per sé è rilevante. Una differenza più marcata si evidenzia invece rispetto al mancato pagamento della prestazione svolta, che viene indicato dal 9% delle donne, contro il 3% degli uomini che potrebbe essere collegata, come sopra evidenziato, all'esistenza di una forma di caporalato digitale (Di Meo 2019). Al contrario gli uomini sono più penalizzati rispetto agli orari di lavoro (27% contro 18% per le riferite alle donne)

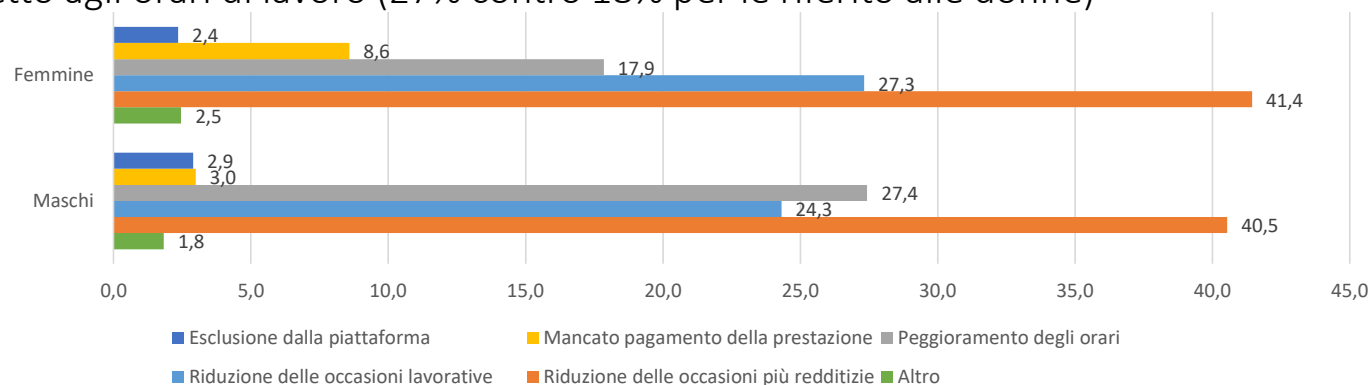


Figura 3. Effetti che la valutazione può produrre per lavoratori e lavoratrici della piattaforma (%)



## Discriminazioni algoritmiche nelle piattaforme?

Alla luce delle evidenze illustrate, emerge il forte rischio di discriminazioni nel mercato del lavoro tramite piattaforme digitali che rappresentano un riflesso talvolta amplificato di quelle presenti in generale nel mercato del lavoro, con l'aggravio che il lavoro tramite piattaforma digitale in Italia ha una regolamentazione pressoché irrisoria, ad eccezione del settore del food delivery con la legge n. 128/2019, il legislatore è silente nella materia e anche le pronunce giurisprudenziali sul tema sono assai limitate.



Un cambiamento potrebbe venire dalla proposta di Direttiva Europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori su piattaforma digitale che punta, tra le altre cose, ad una presunzione di subordinazione per queste tipologie di lavoro, sull'inversione dell'onere della prova non più in capo al lavoratore, ma alla piattaforma e su una maggiore trasparenza e tracciabilità dell'algoritmo.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)