



Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali

di Dylan Foresi*

Maggio 2019

L'avanzata del capitalismo digitale sembra inarrestabile. Esso sta rivoluzionando il lavoro e ridefinendo il ruolo alle piattaforme digitali, diventate ad un tempo intermediari e datori di lavoro. In questo nuovo contesto si sente sempre più spesso parlare di “gig economy”. La *gig economy*, colonna portante del capitalismo digitale, è un nuovo modo in cui si sta articolando il mercato del lavoro.

Questa analisi vuole fare il punto sul fenomeno della *gig economy* in Italia, in un momento in cui disuguaglianze crescenti, marginalizzazione, precariato, rigidità dei salari, disoccupazione giovanile, inattività sono l'altra faccia della realtà nella quale iper-connettività virtuale e rivoluzione tecnologica vengono declamate come taumaturghi del nuovo secolo italiano.

Parlare di *gig economy* è necessario per far emergere il modello produttivo su cui si fonda, in modo da mostrare come essa sia altamente deregolamentata e si presti facilmente allo sfruttamento della forza lavoro. Comprendere i meccanismi della *gig economy* è il primo passo da compiere in direzione della definizione di una cornice giuridica adeguata, in grado di restituire dignità al lavoro e ai lavoratori.

Molti studiosi hanno sottolineato i problemi che l'affermarsi della *gig economy* sta ponendo (Biasi, 2018; Di Nicola, 2018; Ciccarelli, 2019). Altri, come Marco Bentivogli, affermano al contrario che la *gig economy* è in realtà spesso composta di figure di «alta professionalità» e che «solo il 10 per cento degli operatori della *gig economy* è costituito dai rider».

Un nuovo paradigma

Quello che viene descritto come il *capitalismo delle piattaforme* rappresenta un modello di impresa (e quindi di rapporto tra capitale e lavoro) che usa la tecnologia e le piattaforme digitali per disegnare nuove tipologie contrattuali. Le piattaforme divengono lo strumento di mediazione tra il lavoratore e l'azienda. Il *lavoro al tempo* delle piattaforme assume la forma di *prestazione d'opera* ed è sempre più digitale, precario e deregolamentato. Qual è il modello produttivo, lo schema organizzativo aziendale di imprese come *Amazon*, *Google* o *Facebook* o di *Deliveroo* e *Foodora*? A guardarci dentro, sembrerebbe che i modelli produttivi su cui i “giganti della rete” si basano abbiano confini fumosi e incerti che si sviluppano a partire della rete stessa. Rapporti di lavoro, relazioni aziendali, contratti, sono tutti organizzati secondo logiche nuove e poco trasparenti, con tipologie professionali e occupazionali diversissime a seconda delle imprese, dei settori e del tipo di “prestazioni d'opera”.

Uno dei casi più eclatanti è quello che va sotto il nome di *gig economy*, una tipologia di lavoro in forte crescita, che si affida ad un “esercito di forza lavoro” *freelancizzato*, parcellizzato e flessibile. Un bacino di manodopera estremamente precario, flessibile e sfruttato, utile alle imprese in quanto permette loro di ridurre i costi, flessibilizzare la produzione ed emergere nell'arena competitiva del

* Dylan Foresi è collaborator dell'Istituto Cattaneo.

mercato globale. La *gig economy* è un modello che «vede da un lato l'impresa, che definisce i modi e tempi della prestazione; dall'altro il lavoratore, su cui ricade il rischio maggiore, in quanto è il titolare a mettere a disposizione i mezzi e le risorse per il lavoro: il mezzo di trasporto, il cellulare, la casa, il proprio corpo» (Vecchi, 2017). La soggettività che si viene a definire, in linea con l'immaginario aziendale contemporaneo, è plasmata dalla retorica imprenditoriale del lavoratore *free*, capace di gestire in autonomia la prestazione lavorativa. Ma la realtà è ben diversa, in quanto tali prestazioni lavorative godono di pochissimi spazi di autonomia organizzativa. Esse sono soggette a rigidi protocolli aziendali, sia per quanto riguarda il rapporto con l'azienda, sia per quanto riguarda quello con la clientela. Non è l'individuo ad essere al centro dell'organizzazione del lavoro, ma l'algoritmo che gestisce la piattaforma. È quest'ultima che governa i tempi e i modi della prestazione, nonché la remunerazione corrispondente, permettendo così all'impresa di gestire il lavoratore in maniera individuale e impersonale.

Cos'è la gig economy

La *gig economy* ha acquisito in questi anni un ruolo sempre maggiore nelle dinamiche aziendali, sia nei Paesi avanzati che in quelli in via di sviluppo. La *gig economy* sta prendendo piede anche in Italia e la riflessione sul fenomeno si sta facendo più approfondita. A seguito degli scioperi e delle rivendicazioni messe in atto dai *riders* di diverse città (come Milano, Torino e Bologna), il tema è salito alla ribalta delle cronache giornalistiche. L'attenzione verso la *gig economy* ha permesso di aprire un dibattito che sta portando ad interessanti risultati in tema di autorganizzazione sindacale e protezioni sociali del lavoro. Come hanno già fatto notare studiosi e osservatori (e.g. De Stefano, 2017), non è semplice dare una definizione netta della *gig economy* perché essa si colloca in un contesto in continua mutazione nel quale l'avanzamento tecnologico e gli sviluppi della governance aziendale sono in costante evoluzione.

Volendo dare una definizione sintetica e chiara della *gig economy*, si potrebbe affermare che essa fa riferimento ad un modello economico nel quale la domanda e l'offerta di lavoro si “incontrano” su apposite piattaforme digitali (INPS, 2018). Tali piattaforme sono capaci di offrire servizi personalizzati agli utenti e danno forma ad un modello che viene definito *on-demand* (Acli, 2018) basato su lavori temporanei, occasionali e “a chiamata”.

Con la *gig economy* ci si trova di fronte ad un modello di organizzazione produttiva fondato su un bacino di forza lavoro su richiesta, sotto-tutelato e malpagato, nel quale la tecnologia è impiegata dalle piattaforme per far incontrare lavoratori e consumatori per prestazioni occasionali eseguite spesso in modo virtuale. Le piattaforme non si limitano ad essere “luogo” di incontro tra lavoratori e consumatori. Esse, infatti, sono spesso impiegate anche per definire gli standard della prestazione, elargire il compenso e, a seconda della prestazione in esame, a monitorare l'attività lavorativa e a giudicarla attraverso “voti” e “recensioni” utili a definire il *rating* del lavoratore.

Uno [studio](#) del JPMorgan Chase Institute (2018) mostra come l'economia delle piattaforme online sia in continua evoluzione. Nell'indagine sono stati monitorati, attraverso 128 diverse piattaforme online, 38 milioni di pagamenti diretti a 2,3 milioni di conti correnti tra l'ottobre 2012 ed il marzo 2018. L'analisi ha messo in evidenza come una frazione significativa e in crescita di consumatori abbia effettivamente approfittato di queste nuove opportunità, particolarmente nel settore dei trasporti (in cui evidentemente le barriere all'entrata sono tra le più basse).

Data la sua diffusione, è importante soffermarsi sulla *gig economy* per osservare le condizioni lavorative della forza lavoro, poiché lavoro nero, sotto-pagato e sfruttato rischiano di sfuggire alle lenti degli osservatori. Tipicamente, un lavoratore della *gig economy* opera con protezioni sociali del lavoro limitate. Questo è socialmente rilevante dal momento che, come è stato mostrato (e.g. Johnston, Land-Kazlauskas, 2018), sempre più lavoratori si affidano alle piattaforme come fonte primaria di reddito.

Tuttavia, definire precisamente il numero degli addetti e delle forme di lavoro che rientrano effettivamente nella *gig economy* si è dimostrato complesso. Delineare quanto sia ampia la cerchia dentro la quale ricadono le diverse prestazioni legate alle piattaforme digitali non è semplice e di conseguenza risulta complicato dare una precisa quantificazione della forza lavoro occupata. Non essendoci una classificazione universalmente condivisa, si può fare affidamento su quella che sembra più idonea attraverso l'impostazione definita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale italiano (INPS).

Il lavoro nelle piattaforme digitali

Nell'era delle piattaforme digitali il lavoro appare come un fenomeno nuovo ed emblematico.

Una delle più grandi innovazioni è senza dubbio la possibilità di eseguire lavori da qualsiasi parte del globo, con l'unica necessità di una connessione internet.

Il lavoro è gestito direttamente da algoritmi e si sviluppa sia attraverso piattaforme digitali *basate sul web* (comunemente chiamate *crowdwork*) sia attraverso piattaforme digitali *locali*, in cui la prestazione è assegnata attraverso applicazioni *software* (le cosiddette *app*). Questo configura un *modello di governance* in cui la forza lavoro è assegnata, monitorata e valutata attraverso i dati tracciati (ILO, 2018).

È importante, quando si parla del lavoro nelle piattaforme digitali, sfatare la convinzione secondo la quale esiste un unico *modo di lavorare* nella *gig economy*. Si possono identificare almeno due macrocategorie nelle quali si declina il lavoro nell'era digitale:

- I lavori *web-based*, prestazioni distribuite attraverso le piattaforme. I cosiddetti *crowdworks*, (letteralmente i “lavori della folla”) permettono ai clienti di affidare l'esecuzione dei vari *task* a lavoratori che agiscono da remoto, connessi da ogni angolo del mondo. Tali lavori possono variare anche considerevolmente a seconda della complessità richiesta per il *task*. Infatti, all'interno di questa “folla”, possiamo trovare a stretto contatto l'ingegnere che ha il compito di scrivere una sorgente informatica per un *software* e lo studente che trascrive un *file* audio.
- I lavori *location-based*, prestazioni *on-demand* tramite *app*, che vanno dal servizio di noleggio auto alla consegna dei pasti a domicilio. In questo caso le piattaforme digitali svolgono il compito di mediatore, facendo incontrare l'offerta di prestazione lavorativa con la domanda di servizi richiesta dal cliente.

Entrando nello specifico, il *crowdwork* è caratterizzato da gruppi di individui che si registrano su piattaforme informatiche alla ricerca di *task* da realizzare al fine di ottenere una remunerazione. La

piattaforma è accessibile anche a coloro che richiedono i *task*, ossia i committenti, che si avvalgono del supporto digitale per pubblicare gli annunci nei quali viene descritto il compito da svolgere, per monitorare lo svolgimento della prestazione e per gestirne il pagamento (Donini, 2015). Il *crowdwork* è un modello che fraziona i lavori sia in compiti semplici e ripetitivi, sia in compiti più complessi: dalla pubblicazione di recensioni a ristoranti o alberghi, allo sviluppo di *software* per siti internet (Birgillito, 2016).

Il lavoro *location-based* (definito anche come lavoro *on-demand* tramite *app*) è invece la riproposizione in una versione tecnologicamente avanzata del classico lavoro a chiamata. Il lavoro *location-based* consiste nell'offrire attività e servizi tradizionalmente intesi, come il trasporto del cibo a domicilio o il lavoro domestico, a clienti che prenotano il servizio attraverso un'*app* del proprio *smartphone* con un semplice click.

La principale differenza tra le due tipologie di lavoro verte soprattutto sul "luogo" in cui si svolge la prestazione: da una parte è "virtuale" (i lavoratori possono svolgere i *task* da qualsiasi parte del mondo) mentre dall'altra la prestazione si svolge in un luogo fisico e materiale. Il lavoro *location-based* è molto più locale ed ha mercato limitato nello spazio (De Stefano, 2017).

La situazione italiana

In Italia la situazione appare in linea con quella europea, anche se si registra una minor diffusione delle piattaforme di scambio di servizi insieme ad una loro rapida crescita.

La Banca d'Italia ha condotto uno [studio](#) nel 2018 su 26 piattaforme con sede fiscale in Italia per ricostruire la dinamica del settore. Nell'arco temporale preso in esame, che va dal 2011 al 2017, il fatturato delle piattaforme digitali nel settore dello scambio di servizi è passato da poche migliaia di euro a quasi 50 milioni di euro annui. Tale crescita repentina è stata trainata principalmente dall'aumento delle nuove piattaforme e dall'ampliamento di quelle già esistenti.

Dal succitato studio emerge che in Italia il settore che detiene il primato nella *gig economy* è quello del *food delivery*, con un fatturato totale di 40 milioni di euro nel solo 2017. Il fatturato del *food delivery* corrisponde a circa 8 volte quello delle piattaforme di trasporto passeggeri e a circa 17 volte quello delle piattaforme di fornitura di servizi domestici. Si registra inoltre un incremento esponenziale delle piattaforme di *food delivery*, il cui tasso di crescita annuo si attesta al 250 per cento. Il tasso di crescita delle altre piattaforme si ferma ad un (seppur alto) 95 per cento. Il tasso di crescita delle piattaforme di *food delivery* è sicuramente supportato dalla espansione nella domanda dei servizi offerti. Dal 2009 al 2016 la percentuale di italiani interessati alla consegna pasti a domicilio tramite piattaforma è salita dall' 1 al 19 per cento.

Data la sua crescente diffusione, anche l'INPS si è interessato al tema della *gig economy* e ha deciso di analizzarlo per provare a colmare, almeno in riferimento al contesto italiano, le lacune conoscitive di tale fenomeno. Il problema della definizione della *gig economy* si riflette in questo caso nei dati amministrativi dell'INPS, in particolar modo per quanto riguarda l'identificazione delle aziende e dei lavoratori al loro interno. Ad oggi non è presente alcuna gestione previdenziale dedicata e non esiste alcun codice *Ateco* delle attività economiche, codice che potrebbe aiutare nell'individuazione delle aziende del settore (Inps, 2018).

Come prima cosa l'INPS ha compilato, a titolo esplorativo, un [elenco di 50 società](#) che rientrano sotto il grande cappello della *gig economy*. L'INPS si è concentrato in particolare su quelle attività che rientrano nelle due categorie viste in precedenza, cioè il lavoro *web-based*, come il *crowdwork*, e il lavoro *location-based*. Delle 50 società prese in esame si è rilevato il numero degli addetti, dei collaboratori e dei dipendenti nell'anno di riferimento (2017). Dall'analisi è risultato che 22 società non hanno alcun dato registrato sui propri lavoratori, 17 società hanno solamente dipendenti privati (per un totale di 661 rapporti di lavoro dipendente in essere) mentre 11 società hanno sia collaboratori sia dipendenti, per un totale di 1.841 rapporti di collaborazione e 288 rapporti di lavoro dipendente.

Recentemente anche la Fondazione Debenedetti ha condotto un'[indagine](#) sulla *gig economy* italiana. Si tratta di una web survey su un campione di oltre 15mila rispondenti in età lavorativa attiva (18-64 anni), condotta con l'obiettivo di stimare il fenomeno e le relative condizioni lavorative. Il primo quesito sottoposto ad indagine ha riguardato l'effettiva occupazione all'interno della *gig economy* nella settimana di riferimento nella quale è stata condotta la survey. Successivamente è stato chiesto se il lavoratore fosse dipendente, autonomo o *gig worker*, in modo definire per quante persone le prestazioni della *gig economy* fossero l'unico lavoro e per quante un secondo lavoro. Attraverso il rapporto della Fondazione Debenedetti si può stimare che la *gig economy* in Italia coinvolge oggi circa il 2 per cento dei lavoratori in età attiva (18-64 anni), che corrisponde in termini assoluti a oltre 750 mila lavoratori. Di questi le donne sono il 42,8 per cento mentre l'incidenza maggiore per età si registra nelle classi 30-39 anni (pari al 30 per cento) e 40-49 anni (pari al 27 per cento). Nelle classi 18-24 anni e 50-64 anni l'incidenza risulta circa del 10 e del 20 per cento, rispettivamente.

Interessante è anche quanto è emerso circa il livello di istruzione dei *gig workers* italiani: oltre la metà (52 per cento) ha un livello d'istruzione medio basso (diploma professionale al più), mentre il restante 48 per cento si suddivide tra chi è in possesso del diploma liceale (18 per cento), chi ha una laurea triennale (10 per cento), chi è in possesso di una laurea magistrale o a ciclo unico (14 per cento) e chi invece ha raggiunto il master e/o dottorato, che rappresenta il 6 per cento del totale. Da questi dati si evince che il livello medio di istruzione nella *gig economy* italiana è più elevato di quello della popolazione, dove chi detiene un diploma di istruzione superiore o terziaria non supera il 20 per cento (tra i lavoratori della *gig economy* sono circa il 30 per cento).

Un tema al centro del dibattito della *gig economy* è quello della flessibilità, caratteristica che viene spesso sottolineata dalle retoriche aziendali per mostrare l'innovazione delle piattaforme digitali e contrapposta al lavoro tradizionalmente inteso. Nel *gig work* la flessibilità si declina nella scelta del lavoratore sul quando e dove lavorare, in base ai propri bisogni. Tuttavia, la decantata flessibilità non si riscontra leggendo le analisi in merito. Infatti, come ricorda l'indagine della Fondazione Debenedetti, oltre il 25 per cento dei lavoratori dichiara *di non avere alcuna autonomia sul lavoro*. La motivazione principale è individuata nelle strategie messe in atto dalla piattaforma che, in linea teorica, offrono libertà di scelta al lavoratore ma che nella realtà la limitano in modo sostanziale. Per quanto riguarda il monte orario lavorativo nella *gig economy*, la survey conferma l'idea secondo la quale nella *gig economy* si lavora poche ore. Risulta, infatti, che circa il 50 per cento non lavora più di 4 ore a settimana.

Infine, uno degli elementi cruciali quando si parla di lavoro non può che essere il salario. Nella *gig economy* italiana il salario medio per i *gig worker* è di circa 12 euro all'ora, ma analizzando le diverse categorie di lavoratori emergono differenze non trascurabili. Il salario orario medio varia dai circa 13 euro per coloro che lavorano nella *gig economy* come unico lavoro o come secondo lavoro ai 7,9 euro per coloro che lo fanno da disoccupati.

Il discorso si fa più complesso se si indaga sui percentili della distribuzione. Infatti, per rilevare un salario orario comparabile alle ipotetiche proposte di legge in materia di salario minimo legale, occorre fermarsi alla posizione mediana (poiché nei primi percentili il salario orario è molto basso) con valori che oscillano tra i 5 e i 9 euro all'ora.

Anche per quanto riguarda il salario mensile medio ci sono importanti differenze. Quello che fa riferimento al *gig work* totale è di 346 euro, ma questa media è frutto di vistose diseguaglianze. Coloro che lavorano nella *gig economy* da disoccupati percepiscono il salario più basso, arrivando a racimolare circa 139 euro al mese. Chi lavora nella *gig economy* come seconda occupazione ne ricava invece circa 350 euro mensili, mentre per coloro che lo fanno come unico lavoro il salario sale a circa 570 euro al mese.

Se le differenze osservate sono determinate in larga parte dal numero di ore lavorate, va sottolineato quanto sia drammatica la condizione di coloro che dalla *gig economy* traggono l'unica possibilità di lavoro e per i quali, di conseguenza, il salario mensile rappresenta l'unica fonte di reddito.

Questi dati evidenziano una situazione estremamente delicata per quanti lavorano nella *gig economy*. I redditi da lavoro che ne derivano non sono nemmeno lontanamente paragonabili a quelli degli occupati autonomi o dipendenti che lavorano in altri settori economici. I *gig worker* si trovano a far fronte a condizioni di difficoltà individuale e familiare, poiché i lavori che svolgono (e i guadagni che ne derivano) non garantiscono standard di vita adeguati.

Il crowdwork

Una delle diverse declinazioni nelle quali si sviluppa il lavoro all'interno della *gig economy* è il *crowdwork*, la cui filosofia manageriale prende il nome di *crowdsourcing*.

Le motivazioni che muovono le imprese e le piattaforme ad utilizzare questo tipo di lavoro sono legate al risparmio monetario e alla flessibilità della forza lavoro di cui possono usufruire.

La possibilità di avere a disposizione lavoratori in più continenti, con fusi orari differenti, permette alle imprese di completare progetti in qualsiasi momento del giorno e della notte ad un ritmo più incalzante grazie ai grandi numeri.

Sfruttando le caratteristiche della "folla", un'impresa può accedere ad una forza lavoro composta da migliaia di lavoratori che elaborano una grande quantità di dati in un periodo di tempo relativamente breve. Inoltre, dato che i lavoratori sono autonomi e non fanno parte giuridicamente dell'impresa, essa risparmia anche su ulteriori obblighi contrattuali.

È necessario aprire una parentesi sul concetto di "folla" o "massa", in particolare sull'opinione che si è andata formando nel corso della storia. La "massa" è spesso intesa come forza lavoro caratterizzata

da scarse competenze e che non merita, quindi, un salario professionale. Questa idea della “massa” è destinata a mutare radicalmente con le piattaforme digitali.

Le piattaforme digitali di *crowdwork* contengono una forza lavoro estremamente variegata, al cui interno convivono figure professionali molto diverse tra loro, con competenze che si discostano anche di molto per qualità. Questa caratteristica è uno dei punti di forza delle piattaforme, che consentono alle imprese di “pescare” dalla folla le competenze che reputano necessarie per il compito da svolgere. Inoltre, le piattaforme permettono, attraverso meccanismi di valutazione, di filtrare i lavoratori per esperienze e competenze in modo da costruire una sorta di classifica dei lavoratori.

Una delle piattaforme digitali di *microtask* più note è senza dubbio *Amazon Mechanical Turk* (AMT), che nel suo “manifesto” si propone come un “mercato del lavoro” dove “imprese e sviluppatori” hanno accesso a una forza lavoro “su richiesta e scalabile” (ILO, 2018).

AMT e le altre piattaforme digitali utilizzano la gestione attraverso gli algoritmi per programmare, direzionare e controllare il lavoro in ogni suo aspetto. In merito a tale governance del lavoro si possono identificare cinque caratteristiche fondamentali e comuni a tutte le piattaforme. Per questa classificazione ci si avvale del lavoro svolto da Mohlmann e Zalmanson, reperibile nell’[indagine](#) ILO (2018) sul lavoro nelle piattaforme digitali.

- “Monitoraggio continuo dei lavoratori”, nel quale viene controllato e monitorato il comportamento di chi svolge il *task* richiesto.
- “Valutazione costante delle prestazioni dei lavoratori”, che viene misurata sulla base delle revisioni dei clienti (ossia i committenti), ma anche attraverso l'accettazione o il rifiuto da parte del cliente del proprio lavoro.
- “Implementazione automatica delle decisioni”, che non prevede alcun intervento umano.
- “Interazione dei lavoratori”, che si declina in un confronto con un sistema informatico piuttosto che con un essere umano, privando così i lavoratori della possibilità di interagire con una figura in carne ed ossa. Questa situazione è frequente soprattutto nei casi di feedback, discussioni o negoziazioni con il proprio supervisore, come nel caso dei lavori tradizionalmente intesi.
- “Bassa trasparenza”, che deriva da pratiche commerciali concorrenziali - utilizzate per mantenere nascosto il funzionamento degli algoritmi - ma anche dalla natura adattiva degli algoritmi, per cui le decisioni cambiano a seconda dei dati raccolti.

Nel [rapporto](#) dell’ILO (2018) sul lavoro nelle piattaforme digitali, viene definita una categorizzazione dei lavori all’interno del *crowdwork* che qui si ripropone per rendere il quadro sul lavoro nelle piattaforme più chiaro. I *tasks* possono essere classificati in base alle competenze richieste al lavoratore per svolgere il compito oppure in base ai servizi offerti dai clienti.

Le diverse tipologie di prestazione fanno riferimento a:

1. *Data collection*: la “folla” viene utilizzata per raccogliere i metadati specifici necessari ai clienti. Queste ricerche includono, ad esempio, indirizzi aziendali o altre informazioni di contatto come

indirizzi e-mail, posizione, ecc. Le informazioni devono essere trovate, copiate e incollate in uno specifico modulo.

2. *Categorization*: tali compiti comportano la classificazione delle entità in gruppi; ad esempio la categorizzazione di un capo di abbigliamento esposto in un'immagine in base al suo colore, disegno, vestibilità, stile.

3. *Content access*: l'accesso ai contenuti si riferisce ad attività che comportano la promozione di un prodotto specifico, come l'ottimizzazione dei motori di ricerca e il test delle applicazioni. Questi tipi di *task* solitamente servono a creare traffico artificiale sui siti web e migliorarne la valutazione.

4. *Verification and Validation*: i *crowdworkers* sono invitati a verificare e quindi "pulire" i dati o le classificazioni esistenti, o a confermare la validità di alcuni contenuti. Si tratta, ad esempio, di verificare se la categoria per un determinato prodotto sia giusta o sbagliata; oppure di visualizzare una serie di immagini per verificare che corrispondano all'etichetta conferita.

5. *Content moderation*: ai lavoratori viene chiesto di rivedere testi, immagini e contenuti video in base a specifiche linee guida per rilevare se il materiale pubblicato sul sito web possa violare le leggi locali, le norme sociali o le linee guida della rispettiva piattaforma.

6. *Market research and reviews*: per questo *task* ai lavoratori viene chiesto di rivedere o valutare un prodotto, un servizio o una località; di giudicare le dichiarazioni, le immagini o i video per le emozioni che possono trasmettere attraverso una scala qualitativa.

7. *Artificial intelligence and machine learnings*: in questo caso i compiti riguardano la raccolta di materiale destinato all'apprendimento automatico o all'intelligenza artificiale. Il *task* può essere, ad esempio, quello di registrare brevi video di azioni con oggetti di uso quotidiano, oppure gesti manuali con la fotocamera del computer portatile.

8. *Transcription*: per questo *task* può essere richiesto di trascrivere informazioni provenienti da diversi tipi di media, come audio, testi, foto o video. Il compito può consistere, ad esempio, nel trascrivere i numeri o le lettere viste su un'immagine oppure i dialoghi da file audio o video.

9. *Content creation and editing*: in queste attività ai lavoratori viene chiesto di creare e modificare nuovi contenuti o di correggere, modificare o tradurre materiali esistenti. Il contenuto in questione è il più delle volte un testo, ma può anche assumere la forma di altri mezzi di comunicazione come la progettazione grafica; blog o enciclopedie, brevi articoli o illustrazioni grafiche.

10. *Survey and experiments*: non solo le imprese fanno affidamento sui *crowdworkers*. Infatti, anche le Università e i ricercatori accademici si rivolgono alla "folla" per ottenere informazioni sui loro argomenti di ricerca. Le indagini sono disponibili in varie forme e coprono un'ampia gamma di argomenti, tra cui esperimenti di pensiero etico o giochi collaborativi.

Termini di servizio

Un elemento centrale del *crowdwork* sono i termini di servizio delle piattaforme. I termini di servizio sono un insieme di norme che regolano i rapporti tra prestatore e committente, e possono essere definiti a tutti gli effetti come termini contrattuali.

Per un *crowdworker* la perdita del potere negoziale è particolarmente dannosa, in quanto i termini di servizio non definiscono esclusivamente l'utilizzo del *software*, ma incidono anche su tutti gli altri aspetti della prestazione (compreso il rapporto tra prestatore e committente mediato dalla piattaforma digitale).

Le disposizioni che strutturano e regolano i rapporti e le interazioni degli utenti - sia tra loro che con la piattaforma - forniscono informazioni utili sulle condizioni di lavoro e aiutano a delineare un quadro di indagine più dettagliato. Tali documenti mostrano quanto e come sono remunerati i *crowdworkers* e in che modo il loro lavoro sarà valutato. Inoltre le disposizioni danno un'importante lettura delle situazioni più problematiche nelle quali il lavoratore è costretto a confrontarsi con la piattaforma. Si tratta di documenti spesso molto lunghi e di non facile comprensione, scritti interamente dagli operatori delle piattaforme senza spazio per le trattative (ILO, 2018).

Infatti, i termini tutelano gli interessi degli operatori della piattaforma indipendentemente dai diritti dei lavoratori e i *crowdworkers* non hanno alcuna possibilità di ricorso se non attraverso la cancellazione del loro account e il mancato utilizzo della piattaforma.

Il contenuto dei termini può sembrare incomprensibile a molti lavoratori, poiché questi documenti sono scritti da legali che utilizzano un lessico e una terminologia molto tecnica.

Insieme, i termini di servizio sono spesso lunghi più di 10.000 parole e non di rado contengono delle "clausole" che rimandano a politiche aziendali che non sono ancora state neppure scritte, ma che in futuro verranno rese note sulla stessa piattaforma (Ibidem).

In questo modo per i lavoratori non è possibile essere pienamente consapevoli delle condizioni che si vanno ad accettare nel momento della stipula del contratto.

Lunghezza, complessità, natura indefinita di tali documenti sono tutti elementi che rendono difficile potere affermare che queste piattaforme siano pienamente trasparenti sotto il profilo contrattuale. A ciò si aggiunge il fatto che ai lavoratori non viene dato il tempo sufficiente per esaminare nel dettaglio il contratto, perché spesso sono presentati in momenti poco opportuni (Ibidem).

Inoltre, ci sono da considerare anche le modifiche dei termini di servizio, che possono essere fatte in qualsiasi momento dalle piattaforme modificando o aggiornando regolamenti e clausole e rendendo tutto ancora più complicato e di difficile comprensione.

Per superare i limiti di trasparenza dei termini di servizio delle piattaforme digitali e migliorare le condizioni dei *crowdworkers* c'è chi propone di rendere tali documenti leggibili ad un pubblico più ampio di quello dei soli esperti in materia, per estendere la conoscibilità dei contratti e rendere di più facile accesso le piattaforme.

Chi sono i *crowdworkers*

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha effettuato due [indagini](#) sui lavoratori di alcune piattaforme di *crowdwork*. La prima è stata effettuata nel 2015 su *Amazon Mechanical Turk* (AMT)

e sulla piattaforma *CrowdFlower* mentre la seconda è stata condotta nel 2017 su cinque piattaforme: *AMT*, *CrowdFlower*, *Clickworker*, *Microworkers* e *Prolific*.

Le indagini includevano interviste con domande standard sulla situazione socio-demografica, sul lavoro nelle piattaforme di *crowdwork* e domande generali sulle condizioni di lavoro, nonché sulle caratteristiche principali, come la durata del rapporto di lavoro, l'impiego multiplo, le ore lavorate, la retribuzione e le precedenti esperienze di lavoro. Inoltre, le indagini comprendevano anche domande sui contributi pensionistici, l'assicurazione sulla malattia, il reddito familiare e il risparmio.

Nel complesso l'equilibrio tra i generi è disomogeneo, con una donna lavoratrice su tre. Nei Paesi in via di sviluppo la situazione è ancora più sproporzionata, con una lavoratrice donna su cinque. Per quanto riguarda l'età, la media dei *crowdworkers* è di 33,2 anni. Ci sono differenze tra i Paesi sviluppati e quelli in via di sviluppo; infatti, in questi ultimi il dato medio è di 28 anni di età. I *crowdworkers* sono ben istruiti, circa il 37 per cento ha una laurea di primo livello e il 20 per cento un certificato di istruzione superiore; circa un quarto dei lavoratori ha un certificato tecnico o una formazione universitaria.

L'attrattività del *crowdwork* risiede principalmente nella possibilità di integrare la paga proveniente da altre occupazioni attraverso il lavoro nelle piattaforme digitali (secondo circa il 32 per cento degli intervistati) e nella possibilità di lavorare da casa (secondo circa il 22 per cento degli intervistati). Alcuni *crowdworkers* prediligono il lavoro da casa perché hanno responsabilità di assistenza (figli, parenti anziani o disabili) che non permette loro di svolgere un lavoro fuori casa. Anche i problemi di salute sono stati spesso citati dagli intervistati come una delle ragioni per cui hanno preferito lavorare da casa.

Per quanto riguarda l'importanza del *crowdwork* in termini di reddito, circa il 56 per cento degli intervistati lo identifica come la fonte principale delle entrate personali. L'indagine includeva anche domande su ulteriori lavori retribuiti eseguiti dai *crowdworkers*. Il 48 per cento degli intervistati ha sostenuto di non essere impegnato in nessun altro tipo di lavoro mentre l'8 per cento, che aveva un altro lavoro oltre a quello nelle piattaforme digitali, ha sostenuto che il guadagno proveniente dal *crowdwork* era maggiore. Quasi il 45 per cento di coloro che hanno un altro lavoro oltre a quello nelle piattaforme digitali ha affermato di lavorare al *crowdwork* durante quelle ore.

Anche la soddisfazione complessiva è stata presa a riferimento nell'indagine. La maggior parte dei *crowdworkers* si è dichiarata soddisfatta o molto soddisfatta del proprio lavoro nelle piattaforme. Complessivamente, solo il 6 per cento è insoddisfatto e l'1 per cento molto insoddisfatto. I motivi della soddisfazione per il lavoro nelle piattaforme sono rintracciabili nella flessibilità e nella possibilità di lavorare da casa. I motivi dell'insoddisfazione sono invece legati alla retribuzione, ai rifiuti delle commissioni, alla mancanza di tutele sociali e di comunicazione e alla natura dei compiti.

La qualità del lavoro nel *crowdwork*

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro definisce il "lavoro dignitoso" come un lavoro produttivo in grado di garantire la parità di trattamento e di opportunità per tutti gli uomini e le donne,

di assicurare un reddito equo, la sicurezza sul posto di lavoro e la protezione sociale per le famiglie, di offrire prospettive di sviluppo personale e dare ai lavoratori la libertà di esprimere le loro preoccupazioni, di organizzare e di partecipare alle decisioni che incidono sulla loro vita lavorativa (ILO, 2018).

Nelle piattaforme digitali, una pratica comune è quella di assumere i propri lavoratori come appaltatori indipendenti. In questo modo vengono meno una serie di tutele garantite nel lavoro subordinato. Naturalmente, ciò incide sulle condizioni del lavoro e sulla qualità dello stesso.

Amazon Mechanical Turk ad esempio stabilisce che i propri lavoratori vengano assunti per svolgere i *task* a titolo personale come appaltatori indipendenti. Di conseguenza essi non hanno diritto a nessuno dei benefici che spettano ai lavoratori dipendenti come indennità di ferie, programmi assicurativi, congedi per malattia, benefici pensionistici e indennità da infortunio. Non si tratta di un caso isolato: descrizioni del genere si possono trovare su termini e accordi di tante altre piattaforme (Ibidem).

Remunerazione

Alcune delle promesse che le piattaforme digitali di *crowdwork* fanno nel reclutare nuovo personale sono quelle d'indipendenza e di flessibilità per quanto riguarda la quantità, l'orario e il luogo di lavoro. Classificando i lavoratori come appaltatori indipendenti, le piattaforme cercano in realtà di sottrarsi a qualsiasi responsabilità legale e sociale nei loro confronti, compresi i salari minimi.

Nelle indagini condotte dall'ILO, agli intervistati è stato chiesto il guadagno settimanale medio nel *crowdwork* e come il tempo dedicato al lavoro nelle piattaforme si differenziasse tra “tempo di lavoro” e “tempo di ricerca”.

Occorre infatti fare una distinzione tra le due forme, in quanto il tempo che un lavoratore trascorre sulle piattaforme digitali non è finalizzato esclusivamente al lavoro retribuito. Parte di questo tempo viene dedicato alla ricerca dei *task*, al conseguimento di qualifiche per migliorare le proprie competenze e la propria posizione sul mercato, alla comunicazione con i clienti e con la piattaforma, alle revisioni e ai *feedback* in caso di situazioni problematiche.

L'indagine rileva che, considerando solo il lavoro retribuito, un lavoratore ha guadagnato in media 4,43 dollari l'ora (nel 2017). Tuttavia, aggiungendo il totale delle ore non retribuite (ore destinate alla ricerca e alle altre attività elencate sopra) i guadagni medi scendono a 3,29 dollari l'ora. I risultati dipendono sia dalle piattaforme prese in esame, sia dalla provenienza geografica del lavoratore e della piattaforma stessa.

Da questi risultati si evince che una parte sostanziale dei lavoratori impiegati nelle piattaforme digitali di *crowdwork* guadagna al di sotto del salario minimo locale. Infatti, solo il 4 per cento dei lavoratori guadagna una cifra al di sopra di 7,25 dollari l'ora. Questa evidenza suscita notevole preoccupazione sui guadagni inferiori ai minimi salariali.

Sempre in tema di remunerazione, dallo studio emerge un'interessante differenza: quella nella retribuzione tra i sessi. Su tutte le piattaforme, considerando il lavoro nel suo complesso (incluso quindi anche il tempo dedicato al lavoro non retribuito) le donne hanno guadagnato in media meno degli uomini, con retribuzioni tra il 5 e il 18 per cento più basse rispetto a quelle dei colleghi.

Protezioni sociali

L'indagine rivela una notevole mancanza di protezioni sociali nell'ambito del *crowdwork*. Nel complesso delle diverse piattaforme prese in esame, solamente il 60 per cento dei lavoratori era coperto dall'assicurazione sanitaria, appena il 35 per cento degli intervistati aveva in essere un programma pensionistico, solo il 37 per cento aveva beneficiato di una qualche forma di assicurazione sociale e appena il 29 per cento degli intervistati aveva ricevuto assistenza pubblica.

Inoltre, nella maggior parte dei casi, tali coperture non sono il risultato del lavoro nel *crowdwork*, bensì provengono dall'occupazione principale o da quella di altri membri della famiglia. Dallo studio è emerso che la copertura della protezione sociale è inversamente correlata alla dipendenza individuale dal *crowdwork*. In altre parole, i lavoratori che dipendono principalmente dal lavoro nelle piattaforme hanno maggiori probabilità di non essere protetti.

Mancanza di lavoro

Un aspetto evidenziato dall'indagine è la mancanza di lavoro. I *crowdworkers* hanno sottolineato come spesso non trovano lavoro a sufficienza e devono cercarlo continuamente ma senza alcuna garanzia di trovarlo.

Una problematica che non coinvolge però tutte le tipologie di *crowdwork*. Infatti, nelle fasce di lavoro caratterizzato da basse *skills*, questo problema è meno sentito. Laddove il lavoro è in prevalenza manifatturiero, i lavoratori hanno maggiori probabilità di avere un flusso regolare di lavoro. La ricerca continua di lavoro è in parte dovuta all'insufficiente retribuzione. I risultati dell'indagine mostrano che la stragrande maggioranza dei partecipanti, l'88 per cento, vorrebbe lavorare di più e più frequentemente. In media, tali lavoratori vorrebbero svolgere 11,6 ore di lavoro settimanale in più.

Flessibilità

Una delle caratteristiche che spinge i lavoratori ad entrare nelle piattaforme digitali è la flessibilità che tali lavori possono offrire.

I benefici maggiori derivano dalla possibilità di organizzare il lavoro a seconda delle esigenze della giornata e dalla possibilità di eseguire i *task* direttamente da casa, o comunque in un luogo scelto dal lavoratore e non imposto da alcun committente o datore di lavoro. Inoltre, tale flessibilità viene declinata anche nei termini della selezione dei compiti da svolgere e nella quantità di lavoro da eseguire.

Tuttavia, spesso, il lavoro non è disponibile quando il lavoratore ha intenzione di lavorare. La necessità di cercare costantemente il lavoro all'interno della piattaforma, in aggiunta alle problematiche connesse alla differenza nei fusi orari, ha fatto sì che molti *crowdworkers* lavorassero in orari atipici. Un'ampia percentuale di lavoratori (circa il 43 per cento) ha lavorato durante la notte, in orari compresi nella fascia 18.00/22.00 e addirittura nella fascia oraria che va dalle 22.00 alle 5.00 del mattino. Inoltre, circa il 44 per cento dei *crowdworkers* ha lavorato per più di 10 ore al giorno per un terzo del mese.

Da questi dati si evince un *trend* importante. L'*outsourcing* globale del lavoro nelle piattaforme digitali ha portato allo sviluppo di un'economia "h 24". Questo processo ha allungato il numero di ore consecutive di lavoro sia retribuito che non retribuito, spesso erodendo i confini fissi tra orari di lavoro e tempo libero. Questa dinamica, da un lato, permette a un maggior numero di lavoratori con esigenze particolari di guadagnare (ad esempio donne che si occupano della famiglia) ma dall'altro comporta un onere aggiuntivo per loro, dato il carico di lavoro domestico e di assistenza sproporzionato.

Lavoro non pagato

Una delle problematiche principali che molti *crowdworkers* lamentano è il fatto che il loro lavoro può essere ingiustamente rifiutato e per questo non retribuito.

I rifiuti, spesso non adeguatamente giustificati, sono frequenti nei casi in cui il *task* è mal progettato oppure quando ci sono errori tecnici e le istruzioni sono poco chiare. Talvolta poi i rifiuti sono il risultato della pura disonestà del committente.

Queste ingiustizie avvengono principalmente perché la supervisione di tali situazioni non è gestita dalla componente "umana" ma tramite algoritmo, e questo può provocare trattamenti iniqui.

Ancora più preoccupante è che nelle piattaforme non esiste alcun meccanismo attraverso il quale il lavoratore a cui viene rifiutato il lavoro possa sapere il motivo del rifiuto. Inoltre, contestare tale decisione è estremamente complicato.

Un approccio di questo tipo è poco costruttivo, se non addirittura ingiusto, nei confronti del lavoratore. Non ricevendo alcun *feedback* per il rifiuto, il lavoratore non è messo in condizioni di capire l'errore commesso e di imparare dallo stesso per evitarlo in futuro. L'assenza di *feedback* apre anche la possibilità di rifiutare lavori privi di errori: in questi casi il rifiuto si tramuta in un vero e proprio furto del salario.

Dall'indagine risulta essere una pratica molto frequente: quasi nove lavoratori su dieci si sono visti rifiutare il lavoro o la retribuzione. Certamente non sono tutti rifiuti ingiustificati, ma solo il 12 per cento degli intervistati ha affermato che tutti i rifiuti che ha subito erano giustificabili, perché sicuri di aver commesso un errore nello svolgimento del compito assegnato. Tuttavia, risulta complicato capire se si è effettivamente commesso un errore nell'esecuzione, in quanto non esiste alcun meccanismo che informi il lavoratore dello sbaglio compiuto.

Un altro elemento che penalizza il lavoratore *crowdworker* è che il rifiuto di un lavoro ha ripercussioni sul *rating*. In questo modo viene danneggiata la reputazione del lavoratore, con conseguenze sulla ricerca futura del lavoro. Si palesa infatti il rischio di essere automaticamente disattivati, ossia licenziati, dalle piattaforme.

Infine, un'ennesima componente che mette in luce la mancanza di trasparenza delle piattaforme è l'unidirezionalità del sistema di *rating*. In sostanza, a differenza dei lavoratori che sono costantemente valutati dai committenti e quindi dipendono fortemente dal loro giudizio, nelle piattaforme di *crowdwork* sono assenti meccanismi che permettano ai lavoratori di valutare i committenti. Questo limita e riduce ancora di più il peso dei lavoratori, spostando tutto il potere nelle mani dei committenti.

Il modello produttivo della gig economy

Ciò che preme sottolineare in questa analisi è il modello di organizzazione produttiva e di governance di cui la *gig economy* si fa portatrice.

Pur presentando notevoli differenze, le piattaforme digitali condividono in larga parte lo stesso paradigma. Una delle caratteristiche in comune riguarda gli strumenti digitali utilizzati, come le reti e la connessione internet, che fanno incontrare la domanda e l'offerta di lavoro e di servizi in modo veloce e dinamico. Si tratta di una modalità flessibile che permette di minimizzare i costi di transazione, aumentando così i profitti e riducendo gli attriti di mercato (De Stefano, 2017). La rete digitale viene in questo modo impiegata per attingere le professionalità necessarie ai vari *task* in modo rapido e a costi ridotti (Donini, 2015).

Le imprese che fanno uso delle piattaforme ne ricavano ingenti benefici economici. Il risparmio sui costi produttivi è cruciale e dipende dalla possibilità di delocalizzare lo svolgimento della prestazione attraverso le piattaforme e la rete internet (Birgillito, 2016). Nelle piattaforme digitali, ed in particolare nel *crowdwork*, il rapporto di lavoro si struttura secondo il binomio classico prestatore-committente. In questo senso la rete rappresenta un mezzo per realizzare e consegnare l'opera finita nel modo stabilito dal contratto stipulato, anch'esso definito *online* (Donini, 2015).

Le attività di queste piattaforme pongono però importanti interrogativi in senso giuridico: dalla natura del servizio prestato, alla relazione contrattuale instaurata con i lavoratori, fino alle condizioni di lavoro. Un elemento peculiare del modello produttivo delle piattaforme digitali è l'inquadramento contrattuale dei propri lavoratori. Infatti, nonostante il linguaggio pubblicitario sia declinato nei termini di un'offerta di lavoro, le piattaforme generalmente non riconoscono i lavoratori come dipendenti in senso tradizionale.

Numerosi studi sono concordi nel ritenere che le piattaforme digitali esprimono la maggiore aggressività nei confronti delle forme contrattuali tradizionali, quali la subordinazione (Tullini, 2016). La quasi totalità di esse richiede ai lavoratori, infatti, di accettare la classificazione di lavoratori autonomi o collaboratori indipendenti (ILO, 2018). Si riscontra inoltre una quasi assoluta libertà nello stabilire in modo unilaterale le condizioni d'impiego della propria forza lavoro, in una contrattazione strettamente individuale nella quale il potere del singolo viene schiacciato dal peso della piattaforma.

La paga "a cottimo" o "a consumo" diviene la forma naturale di remunerazione, in quanto permette di pagare il lavoratore solamente nel periodo di effettiva attività, risparmiando sui costi di gestione. Allo stesso tempo, un tale modello apre la strada ad una deriva mercificatoria del lavoro che neppure nella fase pre-industriale era possibile. Uno dei principali rischi che può scaturire in questo senso, è che il lavoro non venga riconosciuto come tale e quindi non remunerato.

Il *rider* di *JustEat* o l'autista di *Uber* sono esclusi della negoziazione collettiva del contratto e vedono venir meno il proprio diritto di associazione. Nell'era digitale del capitalismo delle piattaforme ci si può ritrovare da un giorno all'altro disconnessi dall'*app*, licenziati con un click, senza bisogno di nessuna comunicazione. La disconnessione diventa una nuova forma di licenziamento.

Quello delle piattaforme digitali è in sostanza un paradigma innovativo di governance che sfida i modelli manageriali e organizzativi tradizionali e che permette di ridefinire i confini dell'impresa, aumentandone la scala e la flessibilità. È un modello che prende spunto dagli elementi principali delle fasi industriali precedenti, riadattandoli alle moderne capacità tecnologiche nell'ottica di plasmare un nuovo schema produttivo più efficiente.

Conclusioni

Il modello delle piattaforme digitali mette in crisi la sicurezza del mercato del lavoro, incidendo pesantemente sulla vita lavorativa dei singoli. La gig economy è caratterizzata dalla precarietà, con forme contrattuali che si rifanno alla disciplina della collaborazione autonoma, e dalla mancanza di tutele come previdenza, permessi per malattia e ferie. Nella gig economy si lavora poco (in alcuni casi meno di 4 ore a settimana) ed il guadagno medio mensile non costituisce un reddito dignitoso, soprattutto nel caso dei lavoratori poco qualificati. Analizzando gli elementi contrattuali dei *gigwork* (salario, tutele) si capisce quanto gli occupati rischino concretamente di essere dei *working poor*. In Italia i lavoratori della gig economy sono quasi un milione e parte di essi non ha alcuna forma di reddito se non quella derivante dal *gigwork*.

La precarietà di oggi può essere letta come espressione della filosofia del *just in time* della Toyota del secolo scorso. Così come le merci e le materie prime dovevano arrivare alla fabbrica nel momento prestabilito, per risparmiare sui costi e non frenare la produzione, così oggi viene impiegata la forza lavoro. Si tratta, infatti, della stessa filosofia manageriale. Il lavoratore deve esserci solo quando serve, non prima e non dopo. Nei momenti di maggiore richiesta, quando il mercato chiama e la fase produttiva necessita di un innalzamento dei ritmi produttivi, allora ecco che l'ingranaggio-uomo può essere arruolato. Un contratto flessibile, con poche tutele e spesso con un basso salario, da poter utilizzare all'occorrenza e scaricare quanto non è più necessario. Un lavoro "usa e getta", che si presta ad un alto sfruttamento, che impoverisce i lavoratori e mina la sicurezza e la tenuta del mercato del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- ACLI, [Gig economy](#), De Fazi S., Osservatorio Giuridico delle ACLI, Piano R., Noviter Srl, (a cura di) I documenti delle Acli, dossier n. 9, luglio 2018.
- BANCA D'ITALIA, [Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia](#), Giorgiantonio C., Rizzica L. (a cura di), Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers, n. 472, dicembre 2018.
- Bentivogli, M. *Contrordine compagni*, Rizzoli, 2019.
- Biasi M., [“Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione”](#), *Labour and Law Issues*, Vol. 4, n. 2, 2018.
- Birgillito M., [Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber](#), *Labour & Law Issues*, vol. 2, n.2, 2016.
- Ciccarelli, R. [Forza lavoro, DeriveApprodi, 2018.](#)
- De Stefano V., [Lavoro “su piattaforma” e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata](#), International Labour Office, ILO, Università di Loviano, 2017.
- Di Nicola, P., [“Gig economy, una crescita piena di incognite”](#), *Rassegna Sindacale*, 2018.
- Donini, A., [Il lavoro digitale su piattaforma](#), *Labour & Law Issues*, vol.1, n.1, 2015.
- INPS, [XVII rapporto annuale](#), a cura della D.C. Studi e ricerche, Roma, luglio 2018.
- ILO, [Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world](#), Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. S., (a cura di), International Labour Office, Geneva, 2018.
- Johnston H., Land-Kazlauskas C., [Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy](#), Conditions of work and employment series n. 94, International Labour Organization, Geneva, 2018.
- JPMorgan, [The Online Platform Economy in 2018, Drivers, Workers, Sellers, and Lessors](#), Farrell D., Greig F., Hamoudi A., (a cura di), JPMorgan Chase Institute, september 2018.
- Tullini, P., [Economia digitale e lavoro non-standard](#), *Labour & Law Issues*, vol. 2, n.2, 2016.
- Vecchi B., *Il capitalismo delle piattaforme*, manifestolibri, Roma, 2017.