

*Relazione del Prof. Nicola Ferrigni, Professore associato di Sociologia Generale, Università degli Studi Link Campus, Roma*

Egredi Presidenti Matrisciano e Stefano, Onorevoli Senatori,

colgo innanzitutto l'occasione di ringraziare per il gradito invito, e ancor più per il tema sul quale mi chiedete di intervenire, trattandosi infatti di un argomento sul quale ormai da qualche tempo si concentra la mia attività di ricerca accademica.

Nella mia audizione mi propongo dunque di portare alla Vostra attenzione una serie di spunti di riflessione, di natura sociologica, fondati sulle evidenze empiriche derivanti da un mio recente lavoro di ricerca, che ha avuto specificamente ad oggetto la figura del rider.

Nell'ambito della più ampia discussione circa la regolamentazione europea del lavoro mediante piattaforme digitali, il mio contributo andrà dunque a focalizzarsi su una specifica categoria di *platform workers*. Mi preme tuttavia sottolineare come si tratti di figura di enorme rilevanza, per due diversi ordini di ragioni:

- a) da una parte essa rappresenta la perfetta esemplificazione di quella *gig economy*, che trova il proprio fondamento nel lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, regolato dalle piattaforme digitali;
- b) dall'altra parte, si tratta di un lavoro che, con la pandemia, ha assunto una propria indiscussa funzionalità sociale.

La ricerca – i cui risultati costituiscono il presupposto delle mie riflessioni – si inserisce all'interno di un più ampio lavoro accademico che integra, combinandole, la prospettiva sociologica e quella giuridica al fine di indagare le trasformazioni sociali in atto sul mercato del lavoro, in relazione alla categoria lavorativa dei *gig workers* nel settore del *food delivery*, e i connessi strumenti di regolazione normativa finalizzati a governare tali processi.

Dal punto di vista sociologico, la ricerca si è articolata in un'analisi quali-quantitativa finalizzata a indagare opinioni, percezioni, grado di soddisfazione dei rider in relazione alla propria attività lavorativa, nonché il loro livello di condivisione rispetto proprio alla recente proposta di Direttiva europea. La ricerca si è

strutturata in due fasi, la prima coincidente nella realizzazione di interviste in profondità, la seconda consistente in un'indagine campionaria (in modalità CAWI) realizzata nei mesi dicembre 2021/gennaio 2022, che ha visto intervistati circa 700 rider al servizio delle quattro principali società di *food delivery* (Deliveroo, Glovo, Just Eat, Uber Eats) in tutto il territorio nazionale.

Ciò premesso, nella mia esposizione seguirò l'impianto logico-metodologico suggerito dalla proposta di Direttiva europea, e rispetto ad esso mi permetterò di portare alla Vostra attenzione alcuni spunti di riflessione.

### **La corretta situazione occupazionale**

Il primo obiettivo della proposta di Direttiva consiste nel garantire ai lavoratori delle piattaforme una corretta situazione occupazionale, nonché l'accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale.

Parto proprio da quest'ultimo aspetto. L'esigenza di un giusto livello di tutela – per quanto legittima, opportuna e auspicabile – appare a mio avviso fondata su modalità che ricalcano *stilemi e modelli "antichi"*, modellati su quelli della subordinazione tradizionale cui anche la proposta di direttiva in discussione nell'UE fa riferimento. Tuttavia, un'estensione del regime garantistico del lavoro subordinato, non governata da opportuni adeguamenti alle *esigenze di flessibilità* espresse dai rider, rischia di far emergere differenti e ulteriori contraddizioni, non fosse altro per l'inevitabile rigidità delle modalità di svolgimento della prestazione che conseguirebbe alla "subordinatizzazione" del rapporto dei rider. È proprio in tale luce che a mio avviso si spiega il dato più "vistoso" che emerge dalla ricerca, ossia l'elevata percentuale di rider intervistati (pari al 68,4%) che si esprime negativamente rispetto alla proposta di direttiva: l'attività del rider si costruisce infatti attorno al *valore identitario e non negoziabile* della libertà (il 44,2% degli intervistati associa il proprio lavoro proprio alla parola "libertà", il 27,1% a "indipendenza"), che significa *gestione autonoma e flessibile del rapporto tempo/guadagno*, e dunque in contrasto con la rigidità (reale e/o percepita) del lavoro subordinato. A conferma di ciò, è interessante rimarcare come i rider

motivino il proprio tale rifiuto richiamando principalmente la *paura di perdere la propria autonomia* (35,6%) e di *non poter gestire autonomamente il rapporto tra lavoro e guadagno* (31,7%), per non dire di quegli intervistati (15,9%) a detta dei quali si tratta di una soluzione che andrebbe a *snaturare il lavoro del rider*.

In conclusione, i rider non obiettano la necessità di garantire alla propria categoria un sistema di tutele (di cui anzi lamentano la mancanza), bensì mettono in discussione gli strumenti e le modalità attraverso i quali tali tutele dovrebbero essere attuate. Tutele che riguardano *in primis* la sicurezza personale del rider, stante il fatto che la maggioranza degli intervistati indica come principale problema della propria quotidianità proprio il rischio di incidenti.

### **La gestione dell'algoritmo**

Un secondo obiettivo che la proposta di Direttiva europea si propone di conseguire consiste nel voler garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali. Personalmente, condivido lo spirito della direttiva comunitaria, che riporta al centro i valori non negoziabili dell'equità, della trasparenza e della responsabilità quali presupposti per un mercato del lavoro che non neghi la propria *umanità* pur nell'epoca della *dis-umanità* delle piattaforme. A questo aggiungo l'importanza di offrire un argine al rischio di disparità di genere connesse a una gestione algoritmica potenzialmente inquinata da pregiudizi e discriminazioni.

Questa volontà di *ri-umanizzare* la centralità dell'algoritmo non è stata tuttavia pienamente compresa dai rider, che vedono proprio nell'algoritmo un ulteriore elemento identitario della propria attività, e nelle sue logiche il *naturale regolatore* della stessa. Dalla ricerca emerge infatti come i rider considerino l'algoritmo "indispensabile per garantire un servizio efficiente" (36,8%), nonché come un incentivo che "motiva a lavorare bene" (27,1%). A mio avviso, dunque, a emergere è l'immagine di una categoria di lavoratori che, nella sua maggioranza, vive la logica dell'algoritmo in una prospettiva di *meritocrazia digitale*, considerando l'algoritmo

stesso come *upgrade* di un modello italiano del lavoro dove il merito *super partes* mediamente non viene sempre valorizzato.

Ma attenzione. La non demonizzazione dell'algoritmo, di cui i rider si fanno espressione, non significa infatti tacerne o ignorarne talune logiche poco chiare. A conferma di ciò, circa 1 intervistato su 4 (23,2%) vede invece nell'algoritmo un meccanismo oscuro di cui si ignora il funzionamento.

### **Trasparenza, tracciabilità, applicazione delle norme**

Il terzo obiettivo indicato dalla proposta di Direttiva è duplice, poiché esso riguarda tanto la necessità di accrescere la trasparenza, la tracciabilità e la consapevolezza degli sviluppi nel lavoro mediante piattaforme digitali, quanto il miglioramento dell'applicazione delle norme pertinenti per tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali.

Offrire spunti di riflessione rispetto a questa questione mi obbliga a partire da un dato emerso nel corso di alcune interviste in profondità svolte preliminarmente rispetto alla realizzazione dell'indagine campionaria. Alcuni rider intervistati hanno infatti dichiarato, con il lavoro svolto, di aver raggiunto picchi di guadagno mensile finanche di 4.000/5.000 euro, mentre numerosi rider (soprattutto non giovanissimi) hanno dichiarato di non essere assolutamente disposti a tornare al lavoro precedente (subordinato, in ufficio). Questi due dati in parte confermano, in parte integrano quanto dicevo poc'anzi. La ricerca ha infatti mostrato come *libertà, flessibilità, indipendenza e autonomia gestionale* sono gli elementi fondanti e apparentemente non negoziabili attorno ai quali si costruisce l'identità del lavoro di rider. Va da sé che, in questa visione/percezione, vi possa essere un cortocircuito rispetto a quell'idea di precarietà che aleggia nel dibattito pubblico quando si parla del rider, e rispetto alla quale la Direttiva si propone di intervenire. Assumendo infatti la prospettiva del rider, questa temuta precarietà si trasforma invece, per i giovanissimi rider, in *transitorietà* (racchiusa nel fatto che nella maggioranza dei casi non viene percepito come "il lavoro della vita"), mentre per i "diversamente

giovani” essa diventa sinonimo di *funzionalità* (nel senso che tale attività consente di ovviare a una situazione di difficoltà lavorativa).

Garantire trasparenza e tracciabilità, nonché una migliore applicazione delle norme, significa dunque prima di tutto aver chiaro che all’estrema eterogeneità socio-demografica di chi svolge questa attività corrisponde una diversa accezione dello sviluppo temporale del lavoro svolto, e che dunque la prospettiva di un giovane è giocoforza diversa da quella di un adulto.

\*\*\*

Mi accingo alla conclusione con una considerazione che vuole essere di *scenario* e al tempo stesso di *prospettiva*. Da una parte, infatti, non vi è dubbio che l’approccio euro-unitario sconti inevitabilmente le differenti articolazioni dei sistemi legali nazionali che, non sempre adottano una bipartizione unitaria tra subordinazione e autonomia. La necessità del rispetto dei singoli ordinamenti nazionali rischia dunque di creare una frammentazione della disciplina di attuazione della direttiva, tale da realizzare ventisette regolamentazioni distinte. Dunque, *platform workers* che lavorano in Stati membri diversi potrebbero essere soggetti a normative ugualmente diverse a fronte di uno stesso lavoro.

La lettura incrociata del percepito dei rider e dell’analisi del quadro normativo consente altresì un’ulteriore osservazione, che può e vuole essere anche di impulso nell’ottica di un *policy making* capace al contempo di attivare processi di ascolto degli *stakeholder* (che nel caso specifico, sono tanto i rider quanto le piattaforme di *food delivery*) e trasformarli in azioni concrete. Ciò che emerge dalla ricerca empirica è infatti un diffuso senso di paura, del tutto simile a quello che, ormai da tempo e ancor più con la pandemia, costituisce una delle costanti fondamentali del nostro vivere quotidiano. Parafrasando quanto rimarcato nell’ambito degli studi sulla sicurezza, questa paura tende tuttavia ad assumere una dimensione strettamente soggettiva, delineandosi infatti come “paura a prescindere”, che investe la dimensione del rischio e porta aprioristicamente a rifiutare qualsiasi modifica, anche migliorativa, dello *status quo*. Rispetto a tale *fear of changing* diventa ancor più fondamentale attivare processi d’informazione e condivisione, da veicolarsi/attivarsi attraverso strumenti di mediazione che, tuttavia, non sono solo

quelli “tradizionali”, dovendo al contrario tener conto di quella “logica di piattaforma” che, come detto, contribuisce a definire l’identità del rider.

Perché tale paura possa migrare da una dimensione puramente soggettiva, e dunque fortemente emotiva, a una dimensione maggiormente oggettiva, fondata sulla razionale valutazione dei *pro* e dei *contro* – ovvero perché il *fear of changing* si trasformi in *concern about changing* – è necessario un cambiamento *in primis* culturale, che passa attraverso tre diversi step: *in primis*, spogliarsi dei tradizionali “modelli interpretativi” che caratterizzano il mondo del lavoro e che poco si adattano alle logiche della *gig economy*; in secondo luogo, superare la rigida logica duale “subordinato vs. autonomo”, o meglio ancora non vedere il subordinato per sua definizione come il naturale traguardo di un percorso lavorativo; infine, attivare processi e percorsi di condivisione e collaborazione tra *stakeholder* e legislatore a misura di *platform workers*, il che significa muovere dall’identità per arrivare alla definizione di un sistema di tutele di cui gli stessi rider non mettono in discussione la necessità, bensì discutono quanto agli strumenti attraverso cui esse dovrebbero essere riconosciute.

L’auspicio, insomma, è quello del riconoscimento di una tutela “adattabile”, modulata cioè sulle esigenze dei lavoratori (a cominciare dalla principale paura che, come detto, riguarda gli incidenti), eventualmente esplorando anche soluzioni intermedie che possano prescindere dal binomio autonomia/subordinazione.