IL LAVORO NELLE PIATTAFORME. UN FOCUS SU RIDER E FOOD DELIVERY NEL CAPOLUOGO PIEMONTESE

NOVEMBRE 2019

TURIN SCHOOL OF REGULATION

La Turin School of Regulation è una iniziativa di:

Fondazione per l'Ambiente
Teobaldo Fenoglio
ONLUS

La Turin School of Regulation è un'iniziativa della Fondazione per l'Ambiente che intende offrire un'esperienza internazionale di alto livello nel campo della formazione, della capacity-building e della ricerca. La Turin School adotta un approccio policy-oriented, con l'obiettivo di divulgare la cultura e gli strumenti della regolazione, al fine di creare un legame tra ricerca accademica e decisori pubblici locali, pubblici ufficiali, professionisti, agenzie locali di regolazione, ONG, associazioni di consumatori, camere di commercio.

■ **La presente ricerca è stata realizzata grazie al supporto finanziario della Camera di commercio di Torino. Per la realizzazione della ricerca sono stati utilizzati i dati messi a disposizione dalla Regione Piemonte, Settore Politiche del Lavori. Si ringrazia particolarmente il Dott. Mauro Durando per la collaborazione.**

CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

■ **Indicazioni per la citazione**

Turin School of Regulation, *Il lavoro nelle piattaforme. Un focus su rider e food delivery nel capoluogo piemontese*, 2019 – www.turinschool.eu

■ **Note sulla proprietà intellettuale**

Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate
CC BY-NC-ND
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

■**Ultima edizione rivista il 29 novembre 2019**

Sommario

Introduzione. Il lavoro nelle piattaforme: lo stato dell'arte 3

Gli ambiti d'analisi. Contesto geografico, settori economici e intervalli temporali 4

I rider a Torino. Principali caratteristiche socio-demografiche 9

- I rider "torinesi" per titolo di studio 10
- La composizione di genere dei rider "torinesi" 11
- La composizione dei rider "torinesi" per nazionalità 13
- La composizione anagrafica dei rider "torinesi" 13
- Le tipologie contrattuali dei rider "torinesi" 14
- Il lavoro del rider come unica occupazione e/o principale fonte di reddito? 15
- Alcuni aspetti "sociologici" del mercato del lavoro nelle piattaforme. I rider stranieri fra *ethnic penalty* e *overeducation* 17

Prospettive regolatorie e conclusioni 19

Bibliografia 22

Introduzione. Il lavoro nelle piattaforme: lo stato dell'arte

Quante sono le persone che prestano il proprio lavoro per mezzo di piattaforme digitali operanti, per fare alcuni esempi, nell'ambito dei servizi di mobilità, consegna di pasti a domicilio o *baby sitting*? Quanti sono i cosiddetti *gig workers*, impiegati in quella che è stata ribattezzata "economia dei lavoretti"?

A queste domande apparentemente semplici, la cui risposta presupporrebbe un mero conteggio sulla base di qualche censimento della popolazione occupata, non è stato fino ad ora possibile controbattere con delle indicazioni chiare ed univoche. I profili lavorativi in questione, infatti, spesso sfuggono alle rilevazioni statistiche ufficiali, generando dunque una carenza informativa e di dati che rende estremamente arduo rispondere alle domande riportate in apertura. Una delle cause principali di questa situazione è rappresentata dalla problematicità della classificazione del rapporto contrattuale che caratterizza tali prestazioni lavorative: l'incertezza relativa alla natura autonoma o subordinata del lavoro svolto tramite piattaforme digitali fa sì che molte di queste prestazioni, come vedremo meglio nel seguito dell'analisi, non rientrino nelle banche dati che agenzie, enti ed istituzioni pubbliche hanno sviluppato nel corso degli anni in modo da condurre un'efficace opera di monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro e della dinamica occupazionale nel nostro Paese.

Per la verità, questa carenza informativa non riguarda solo il contesto italiano, ma anche quello internazionale. Ciò ha indotto la *Foundation for European Progressive Studies* (FEPS) a lanciare nel 2016 uno studio volto proprio a colmare questo gap conoscitivo. Gli autori dello studio hanno quindi sviluppato una serie di metodologie, principalmente basate su *survey* e questionari sia telefonici sia online, finalizzate a stimare l'entità della popolazione che in diversi Paesi europei (UK, Svezia, Germania, Austria, Olanda, Svizzera e Italia) si è affidata o continua ad affidarsi ai mercati abilitati dalle tecnologie digitali per acquisire una o più fonti di reddito (Huws *et al.*, 2017). L'analisi promossa dalla FEPS, quindi, non si è limitata a comprendere il numero di quanti offrono una prestazione di lavoro coordinata, se non addirittura organizzata, dalle piattaforme digitali, ma ha anche stimato la quota di popolazione che, servendosi di *marketplace* online come ad esempio Amazon o Etsy, commercia, vende o effettua rivendita di prodotti in totale autonomia.

Tornando al caso italiano, l'INPS, in collaborazione con la Fondazione Debenedetti, ha recentemente condotto un'indagine sperimentale volta a comprendere quante persone in età lavorativa (18-64 anni) svolgono attività riconducibili alla cosiddetta *gig economy*, ovverosia l'economia dei lavoretti (INPS, 2018). Anche in questo caso la metodologia adoperata per la raccolta dei dati e la costruzione del campione si è basata principalmente sulla conduzione di *survey* online. Secondo lo studio, "la quota di individui coinvolti in lavori *gig* [...] corrisponde a un intervallo da 589.040 a 753.248 lavoratori" (INPS, 2018), con riferimento all'intero territorio nazionale. Va precisata inoltre la definizione di "lavori *gig*" adottata dall'INPS: come si legge nel rapporto

annuale del 2018, "si è chiesto ai rispondenti se il loro apporto consiste essenzialmente nella forza lavoro (ovviamente dando per scontato che utilizzano il loro smartphone per il coordinamento con la piattaforma), oppure se devono apportare anche ad esempio una bicicletta o uno scooter (come nel caso dei rider), un immobile (come nel caso di Airbnb), un'auto/furgone come nel caso di altri tipi di servizi" (INPS, 2018).

Anche l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) si è interessato recentemente alla questione del lavoro nei mercati digitali, esplorando in particolare la dinamica economica e occupazionale attivata sul territorio italiano da alcune piattaforme digitali (Guarascio e Sacchi, 2018). Lo stesso Istituto, inoltre, avvalendosi dell'indagine PLUS (*Platform Labour Unemployment Survey*), ossia una rilevazione campionaria condotta con tecnica CATI, ha provato a stimare, sulla scia di quanto già fatto dall'INPS, l'entità della popolazione definibile come *gig worker*. È interessante notare come la stima cui è pervenuto l'INAPP appaia ampiamente diversa da quella dell'INPS, ovverosia 213.150 *gig workers* sull'intero territorio nazionale contro i circa 500.000-700.000 individuati dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (Nicastro, 2019).

Merita infine una menzione speciale lo studio condotto da Banca d'Italia con l'intento, anche in questo caso, di comprendere quante e quali tipi di persone – in termini socio-demografici – prestino lavoro tramite piattaforme digitali (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). La principale differenza fra l'analisi sviluppata da Banca d'Italia e quelle fin qui citate sta nel metodo, in particolare nella tipologia dei dati utilizzati: anziché ricorrere a questionari telefonici o online che, come abbiamo visto nei casi di INPS e INAPP, possono produrre evidenze empiriche anche ampiamente discordanti fra loro, le autrici dello studio in questione hanno sfruttato un'altra fonte informativa, ovverosia le cosiddette Comunicazioni Obbligatorie (CO) "inviate dai datori di lavoro per segnalare ogni assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di collaborazione, di lavoro subordinato e associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). Come vedremo in seguito più nel dettaglio, è vero che anche questa tipologia di dati ha una serie di limitazioni. Tuttavia, essa ha anche un innegabile vantaggio rispetto agli studi basati su rilevazioni campionarie, e cioè consente di evitare di dover ricorrere a dei procedimenti di stima che, come già anticipato, possono essere soggetti ad ampi margini di incertezza statistica.

Sarà proprio lo studio condotto da Banca d'Italia ad essere preso come principale punto di riferimento lungo il prosieguo del nostro lavoro. Infatti, al fine di analizzare i profili lavorativi richiesti ed attivati dalle piattaforme digitali operanti nel territorio torinese abbiamo deciso di utilizzare la stessa tipologia di dati adoperata da Giorgiantonio e Rizzica (2018), come illustrato più dettagliatamente nel paragrafo successivo.

Gli ambiti d'analisi. Contesto geografico, settori economici e intervalli temporali

L'obiettivo principale da cui ha preso le mosse la nostra analisi era capire la dinamica occupazionale generata nel territorio torinese dall'economia delle piattaforme, quell'insieme cioè di attori imprenditoriali emersi negli ultimi anni in una molteplicità di settori merceologici ed accomunati da quel peculiare modello di business a cavallo fra pura intermediazione di domanda ed offerta (*marketplace*) ed organizzazione attiva nella fornitura dei servizi.

Come visto nel paragrafo precedente, gli studi condotti fino ad ora sul tema del lavoro nell'economia delle piattaforme hanno riguardato prevalentemente l'intero territorio nazionale. Non ci risulta esistano tentativi di comprendere la dinamica occupazionale attivata dalle piattaforme a una scala più piccola, locale o metropolitana. È proprio in questo aspetto che risiede il carattere più o meno originale ed innovativo dell'analisi proposta.

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo proceduto in maniera simile a quanto fatto da Giorgiantonio e Rizzica (2018). Come primo step, è stata individuata una lista di 28 imprese operanti nel territorio torinese e classificabili – sulla base del proprio modello di business ed organizzativo – come piattaforme. La scelta è ricaduta sul tali imprese per via del loro carattere di "piattaforme *labor based*, sulle quali gli utenti offrono il proprio lavoro", a differenza di quelle "*capital based* o di *asset rental*, sulle quali gli utenti offrono beni (ad esempio, appartamenti e camere in affitto)" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018).

Si è provato quindi a rintracciare per ognuna delle imprese individuate eventuali Comunicazioni Obbligatorie relative a rapporti di lavoro da esse attivati negli anni 2017 e 2018. Con il supporto e la collaborazione attiva di CCIAA Torino e Regione Piemonte, siamo riusciti a reperire negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie informazioni riguardanti 10 di queste 28 imprese. Per capire perché il numero di imprese per le quali erano disponibili informazioni si sia abbassato da 28 a 10, basta ricordare che le Comunicazioni Obbligatorie contengono dati relativi a "rapporti di collaborazione, di lavoro subordinato e associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali", escludendo però dati su quei lavoratori "che prestano la propria opera tramite contratti di prestazione occasionale di lavoro autonomo o partita IVA" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). Come detto nel paragrafo precedente, la problematicità della classificazione dei rapporti di lavoro nell'ambito delle piattaforme influisce dunque direttamente sulla disponibilità dei dati, costringendo a restringere l'analisi su quelle sole imprese che fanno uso di tipologie contrattuali rientranti nella casistica delle Comunicazioni Obbligatorie.

Nel nostro caso, ciò implica materialmente l'esclusione dall'analisi di piattaforme come, ad esempio, *Deliveroo* o *Just Eat*. Il motivo è ben spiegato nella figura seguente.

Modello Deliveroo	Modello Foodora	Modello Just-Eat
• Piccolo nucleo di dipendenti, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato • Rapporto con i rider: diretto attraverso contratti di collaborazione occasionale che si trasformano in rapporti di lavoro autonomo se compenso annuo superiore ai 5.000 euro	• Piccolo nucleo di dipendenti prevalentemente con contratto a tempo determinato • Rapporto con i rider: diretto attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa	• Piccolo nucleo di dipendenti prevalentemente con contratto a tempo determinato • Rapporto con i rider: indiretto attraverso società ausiliaria che stipula contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Fonte: Guarascio D., Sacchi S., 2018. *Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica e occupazionale*, INAPP Policy Brief

Come si evince dalla figura, *Deliveroo* stipula con i fattorini che effettuano il servizio di consegna pasti a domicilio contratti di collaborazione occasionale trasformabili in partita IVA, cioè proprio quelle tipologie contrattuali che non sono visibili negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie. *Foodora*, invece, oggi non più operante in Italia a seguito dell'acquisizione da parte di *Glovo*, si è avvalsa di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il che ci ha consentito di reperire informazioni sulle prestazioni di lavoro da essa attivate nel periodo considerato (2017-2018). Diverso, infine, il caso *Just Eat*, che - pur servendosi di co.co.co come *Foodora* – non è stata rintracciata negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie dal momento che "appalta" la stipula di tali contratti a una società terza purtroppo a noi ignota.

Entrando nel vivo dell'analisi, riportiamo nella tabella seguente la lista delle 10 imprese per le quali sono state trovate informazioni circa i rapporti di lavoro attivati nel 2017 e nel 2018 nel territorio di Torino.

Nome impresa	Numero di casi	Percentuale
DELIVERIAMO SRL	160	13.58
DS XXXVI ITALY SRL	**777**	**65.96**
EPICURA S.R.L.	4	0.34
FOOD PONY SRL	**144**	**12.22**
ICARRY SRL	1	0.08
MOOVENDA SRL	**6**	**0.51**
PHARMERCURE S.R.L.	4	0.34
ROCKGROUP S.R.L.	**34**	**2.89**
UBER ITALY S.R.L.	3	0.25
YOUGENIO S.R.L.	45	3.82
Totale	1.178	100.00

Tabella 1: numero di contratti attivati nel 2017 e nel 2018 nel territorio di Torino per impresa. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Le 4 imprese riportate in rosso operano nel settore del *food delivery* attraverso lo sviluppo di tecnologie digitali ed algoritmi proprietari volti ad assicurare l'efficacia della gestione del servizio di consegna di pasti a domicilio. Come si evince dalla tabella, queste 4 imprese contribuiscono all'80% del totale dei contratti attivati nel territorio torinese fra il 2017 e il 2018 dalle 10 aziende rispetto a cui sono state reperite informazioni negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie. Per questa ragione abbiamo deciso di impostare il resto dell'analisi sul solo settore del *food delivery*, pur consapevoli dei limiti che questo comporta in termini di perdita della rappresentatività del variegato mondo delle piattaforme. Tuttavia, lo studio di Banca d'Italia ricorda che "analizzando i dati di bilancio delle principali piattaforme *labor based* operanti in Italia, emerge come – nel nostro paese – sia il *food delivery* a detenere il primato, con un fatturato totale prodotto nel 2017 pari a quasi 40 milioni di euro, circa 8 volte quello delle principali piattaforme di trasporto passeggeri e 17 volte quello delle piattaforme che forniscono servizi domestici" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). Insomma, è vero che stiamo restringendo l'analisi a un solo ambito settoriale, ma lo stiamo facendo prendendo in considerazione quello più rilevante in termini economici.

Prima di proseguire con l'illustrazione dei risultati, sembra opportuno fare qualche breve osservazione sulle imprese non appartenenti al settore del *food delivery* e dunque escluse dall'analisi. La tabella mostra come le imprese più rilevanti – in termini di numero di contratti attivati - fra quelle escluse siano sostanzialmente due, *Yougenio* e *Deliveriamo*. Nel primo caso, siamo in presenza di una piattaforma operante nel settore dei servizi di pulizia. Quanto a *Deliveriamo*, invece, si tratta di una società "parente" di *Food Pony*, appartenente allo stesso gruppo proprietario e specializzata nella consegna delle merci nel cosiddetto ultimo miglio, dunque nel *delivery* di prodotti non necessariamente del segmento *food*.

In conclusione, sembra di poter dire che il *delivery* sia il settore predominante all'interno dei dati disponibili. Il *food delivery*, in particolare, è quello numericamente più rappresentato, ragion per cui la restrizione dell'analisi su questo settore appare una scelta obbligata.

Restringendo il campo di ricerca alle 4 piattaforme digitali operanti nell'ambito del *food delivery* per le quali sono stati trovati dati relativi al territorio torinese, ci si imbatte in 961 contratti di lavoro complessivamente attivati nei due anni oggetto di studio (2017 e 2018). Dal momento che a un singolo lavoratore può essere associato anche più di un contratto, per esempio per via di rinnovi contrattuali o per l'assunzione presso due o più imprese diverse, il numero totale dei lavoratori cui fanno riferimento questi 961 contratti è pari a 501 unità. La tabella seguente mostra nel dettaglio i profili professionali richiesti dalle piattaforme operanti nel settore della consegna dei pasti a domicilio.

Qualifica professionale	Numero di casi	Percentuale
ADDETTI ALLE CONSEGNE	**34**	**3.54**
ADDETTI INFORMAZIONE E ASSISTENZA CLIENTI	1	0.10
ADDETTO AL CUSTOMER SERVICE	1	0.10
ADDETTO ALL'UFFICIO ACQUISTI	1	0.10
ADDETTO ALLO SMISTAMENTO DEGLI ORDINI	23	2.39
ADDETTO CONTROLLO DI GESTIONE	1	0.10
ADDETTO INSERIMENTO DATI	1	0.10
CENTRALINISTA TELEFONICO	1	0.10
CONSEGNATARIO DI VOLANTINI PUBBLICITARI	6	0.62
CONSULENTE AZIENDALE	**111**	**11.55**
CORRIERE CONSEGNATARIO	**757**	**78.77**
FATTORINO	**11**	**1.14**
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	2	0.21
OPERATORE DI DATA ENTRY	3	0.31
POSTINO	3	0.31
PROGRAMMATORE INFORMATICO	2	0.21
TECNICI DEL MARKETING	1	0.10
TECNICO COMMERCIALE	1	0.10
TECNICO DI MARKETING OPERATIVO	1	0.10
Totale	961	100.00

Tabella 2: numero di contratti – per qualifica professionale - attivati nel 2017 e nel 2018 nel territorio di Torino dalle piattaforme di *food delivery* . Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Come si può vedere nella tabella, ci sono due profili professionali che, da soli, contribuiscono al 90% del totale dei contratti attivati a Torino nel 2017 e 2018 dalle 4 piattaforme di *food delivery* considerate. Si tratta dei lavori indicati come "corriere consegnatario" e "consulente aziendale". Effettuando una serie di elaborazioni e verifiche sui dati a disposizione, è stato possibile notare come alcuni lavoratori siano stati assunti nel periodo in esame da più piattaforme diverse, venendo classificati – a seconda della specifica scelta operata dalla singola azienda – ora come "corriere consegnatario", ora come "consulente aziendale". Alla luce di questo, sorge il sospetto che i lavoratori presenti nel dataset come consulenti aziendali in realtà non siano altro che fattorini addetti alla consegna dei pasti a domicilio, soggetti però a una sorta di *misclassification* da parte della piattaforma che ha deciso di ricorrere a questo tipo di descrizione della qualifica.

Seguendo la rotta tracciata dallo studio di Banca d'Italia, abbiamo quindi deciso di limitare il campo d'analisi ai soli rider, che "sono classificati nelle CO come addetti alle consegne (codice professionale ISCO a 4-digit 8.1.3.3.)" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). Questa scelta ci ha portato dunque a considerare nel resto dell'analisi solo quei lavoratori classificati come "addetti alle consegne", "corriere consegnatario" o "fattorino", escludendo così quanti sono stati indicati come "consulenti aziendali", nonostante il sospetto di *misclassification* sopra descritto.

Al termine di questa procedura, siamo rimasti in presenza di 802 contratti, corrispondenti a 374 lavoratori. È su questo nucleo che si concentrerà la parte restante del nostro studio.

Prima di passare all'esame delle principali caratteristiche socio-demografiche di questo insieme di 374 rider individuati sul territorio di Torino, è utile aggiungere un ulteriore commento alla Tabella 2. Osservando i 961 contratti complessivamente attivati dalle 4 piattaforme di *food delivery* nei due anni considerati, emerge come l'80% di essi sia riconducibile con certezza alla figura professionale dei rider. La perdita d'informazione in cui s'incorre focalizzandosi solo su tali lavoratori non è dunque eccessivamente elevata. Infine, si può notare come quei profili lavorativi a più alta qualificazione, tradizionalmente associati all'avanzamento tecnologico e allo sviluppo della digitalizzazione, siano presenti in numero davvero esiguo. È il caso, ad esempio, dei lavoratori classificati come "programmatore informatico", la cui numerosità è pari soltanto a 2 (0,21% del totale dei contratti attivati dalle piattaforme di *food delivery*).

Sembra dunque venire fuori un quadro segnato da una profonda e netta divisione fra poche figure altamente specializzate sul piano delle competenze informatiche e tecnologiche (*high skilled*) ed un esercito estremamente più numeroso composto da lavoratori (*low skilled*) impiegati nella parte fisica e materiale dei servizi digitali, in questo caso nella consegna a domicilio. In altri termini, emerge una polarizzazione in virtù della quale ai pochi incaricati di progettare ed esercitare il controllo sulle tecnologie digitali che abilitano la fornitura del servizio corrispondono i tanti cui viene richiesta l'esecuzione di compiti semplici come appunto la consegna. Anche nel contesto torinese, dunque, appare confermata la visione secondo cui l'economia delle piattaforme, soprattutto nel caso di quelle a più alta intensità di manodopera, tende a riprodurre una rigida separazione fra chi progetta e chi esegue il lavoro, configurando così uno scenario ribattezzato da alcuni studiosi con il nome di "taylor-fordismo digitale" (Cattero e D'Onofrio, 2018).

I rider a Torino. Principali caratteristiche socio-demografiche

Dall'esame degli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie abbiamo rinvenuto informazioni su 4 piattaforme di *food delivery* che, fra il 2017 e il 2018, hanno impiegato 374 rider nella città di Torino. Che tipo di numeri sono quelli appena indicati?

Per rispondere a questa domanda può essere utile fare un confronto, ancora una volta, con lo studio condotto da Banca d'Italia. In quel caso, sono stati individuati "3876 contratti di lavoro di addetti alle consegne nelle imprese di *food delivery*, corrispondenti a 2947 lavoratori attivi tra il 2012 e il 2017" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018), per un totale di 5 piattaforme rintracciate nei dati delle Comunicazioni Obbligatorie. Considerando che l'indagine di Banca d'Italia faceva riferimento all'intero territorio italiano, si può affermare che i numeri da noi trovati rispetto alla scala locale torinese

appaiono in qualche modo proporzionati ed in linea con il dato emerso a livello nazionale.

Va aggiunto poi che anche nel nostro caso, come in quello dell'indagine condotta da Banca d'Italia, "il campione disponibile ai fini dell'analisi sottostima in maniera significativa la reale entità del fenomeno" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018), per via dell'assenza di grandi player quali *Deliveroo* e *Just Eat*. Tuttavia, le informazioni a disposizione consentono di delineare una prima serie di evidenze empiriche che, come si cercherà di mostrare nel prosieguo, sono in grado di innescare una serie di riflessioni rilevanti sul piano sia socio-economico sia regolatorio.

I rider "torinesi" per titolo di studio

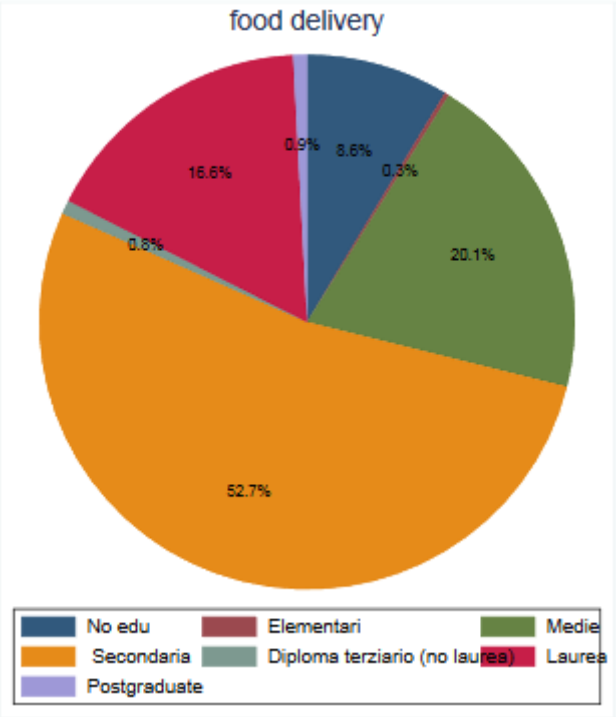
Partendo con l'illustrazione delle principali caratteristiche socio-demografiche dei rider operativi a Torino, ci siamo chiesti in prima battuta quale fosse la loro composizione dal punto di vista del grado di scolarizzazione.

L'identificazione del titolo di studio dei singoli rider non si è rivelata semplice. In vari casi, infatti, ad uno stesso lavoratore risultavano attribuiti titolo di studio discordanti, a seconda di quanto dichiarato nelle diverse Comunicazioni Obbligatorie associate al medesimo soggetto. Attraverso una serie di opportune verifiche ed incroci con i dati relativi ai contratti di lavoro stipulati dai rider al di fuori del settore del *food delivery*, abbiamo ottenuto informazioni univoche ed affidabili riguardo al titolo di studio in 214 casi su 374 (il 60% circa del totale dei rider identificati). La tabella seguente mostra nel dettaglio i risultati emersi.

Titolo di studio (nella Comunicazione Obbligatoria)	Numero di casi	Percentuale
DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE	103	48.13
LAUREA - Vecchio o nuovo ordinamento	81	37.85
LICENZA MEDIA	29	13.55
TITOLO DI DOTTORE DI RICERCA	1	0.47
Totale	214	100.00

Tabella 3: titolo di studio dei rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Dall'esame della tabella emerge una prima, rilevante ed interessante differenza rispetto al dato messo in rilievo dall'indagine nazionale di Banca d'Italia. Per rendere più agevole il confronto, riportiamo di seguito il grafico elaborato da Giorgiantonio e Rizzica (2018) con riferimento ai rider operativi su tutto il territorio nazionale.



Fonte: Giorgiantonio C., Rizzica L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia,* Questioni di Economia e Finanza

Come si può vedere confrontando tabella e grafico, pur con le dovute cautele legate al fatto che gli intervalli temporali cui si riferiscono le due analisi sono diversi, sembra che nel caso torinese sia ampiamente maggiore la percentuale di rider con una laurea (il 38% circa contro il 17-18% del dato nazionale). Minore è invece a Torino la quota di rider in possesso di diploma (48% circa a fronte del 52,7% rilevato su scala nazionale). Sembra dunque profilarsi nel contesto torinese quella situazione che negli studi sul mercato del lavoro viene in genere definita *overeducation*. In altri termini, è possibile ipotizzare che dietro questo dato si celi un mercato del lavoro locale stagnante, in contrazione o asfittico, nel quale l'assenza di determinate opportunità spinge appunto i più istruiti a ripiegare, in misura maggiore rispetto ad altri contesti locali, verso carriere lavorative come quella in esame, rendendo tali lavoratori appunto *overeducated* in rapporto alla professione esercitata. Nel seguito dell'analisi proveremo anche ad abbozzare – sempre con l'aiuto dei dati a disposizione – un'ulteriore spiegazione di questo primo risultato.

La composizione di genere dei rider "torinesi"

Passiamo ora ad esaminare la composizione di genere dei rider attivi nel territorio torinese, per poi procedere – come fatto nel paragrafo precedente – ad una rapida comparazione con il dato relativo alla stessa variabile emerso nell'indagine nazionale.

Il grafico seguente riporta quanti uomini e quante donne compongono rispettivamente la popolazione dei 374 rider individuati nel capoluogo piemontese.

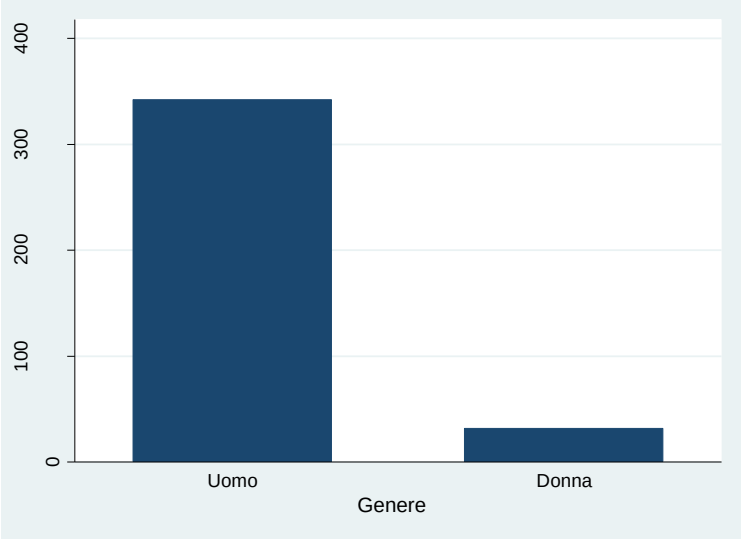


Figura 1: rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018, per genere. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Come mostra il grafico, quello del rider sembra un lavoro fortemente connotato sul piano di genere, configurandosi come un "mestiere" prettamente maschile. I casi di rider uomini, infatti, ammontano a 342 su 374 (quasi il 92% del totale). A livello nazionale, invece, come si può vedere nella prima riga della tabella successiva, pur restando alto il divario di genere, la percentuale di donne è maggiore rispetto a quella rilevata nella città di Torino (15% contro l'8% circa del capoluogo piemontese).

	Addetti alle consegne *food delivery*
Donne	0.152
	(0.359)
Stranieri	0.228
	(0.420)
Età (a inizio contratto)	25.40
	(6.890)
Laureati	0.184
	(0.387)
Durata totale impiego (giorni)	765.6
	(3024.2)
Durata media contratto (giorni)	598.8
	(2697.7)
Numero di contratti	1.315
	(0.678)
N	2,947

Fonte: Giorgiantonio C., Rizzica L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia,* Questioni di Economia e Finanza

La composizione dei rider "torinesi" per nazionalità

La tabella seguente mostra la composizione della popolazione dei 374 rider attivi a Torino fra il 2017 e il 2018 sulla base della propria nazionalità, distinguendo per semplicità fra due soli gruppi, italiani e stranieri.

Nazionalità	Numero di casi	Percentuale
Italiani	234	62.57
Stranieri	140	37.43
Totale	374	100.00

Tabella 4: nazionalità dei rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Anche rispetto a questa variabile emerge una significativa differenza con il dato rilevato nell'indagine nazionale: sembra infatti che a Torino il lavoro del rider sia a più alta densità di immigrati rispetto a quanto accade nell'intero territorio italiano (37% circa di stranieri, la maggior parte dei quali composta da extracomunitari, contro il 23% circa riportato nella tabella del paragrafo precedente).

La composizione anagrafica dei rider "torinesi"

Esaminando l'età dei rider operativi a Torino al momento del loro primo contratto – osservabile nei dati a disposizione – con una delle 4 piattaforme di *food delivery* considerate, emerge una stretta somiglianza con quanto rilevato a livello nazionale da Banca d'Italia.

Nel grafico che segue, abbiamo tracciato la distribuzione dell'età dei 374 rider identificati nel capoluogo piemontese.

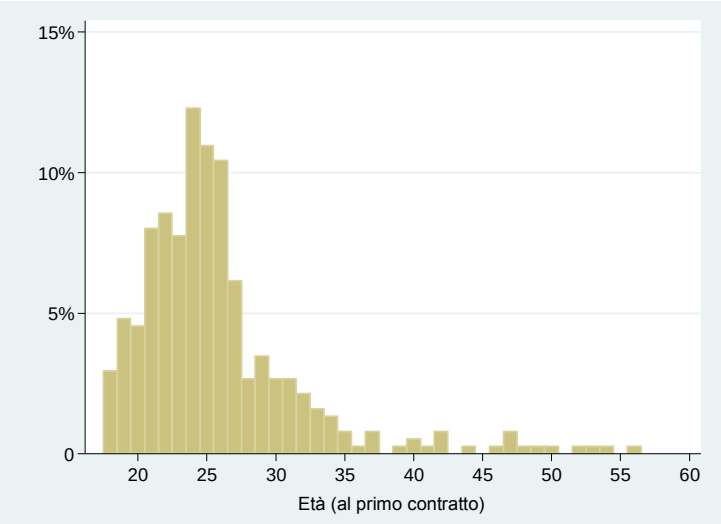


Figura 2: distribuzione dell'età (al primo contratto osservabile nei dati) dei rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

La distribuzione anagrafica appare fortemente "schiacciata" e concentrata nell'intervallo incluso fra i 20 e i 30 anni d'età, dando dunque l'idea che quello del rider sia un lavoro connotato sul piano generazionale, svolto principalmente da giovani. A conferma di questo, l'età media dei 374 rider "torinesi" risulta pari a 25,6 anni, un valore molto vicino alla media di 25,4 emersa nell'indagine nazionale.

Le tipologie contrattuali dei rider "torinesi"

Veniamo ora ad una delle questioni più spinose relative non solo ai rider, ma anche ad altre figure professionali impiegate nella cosiddetta *gig economy*, il tema, cioè, della tipologia di contratto adottata dalle piattaforme per dare forma ai rapporti di lavoro nella sfera digitale.

Il grafico seguente mostra la composizione per tipologia degli 802 contratti riguardanti i rider attivi a Torino fra il 2017 e il 2018.

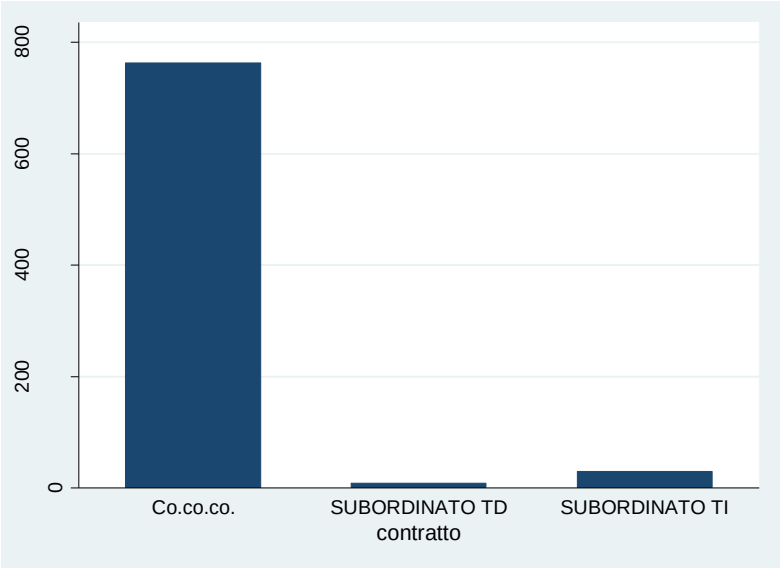
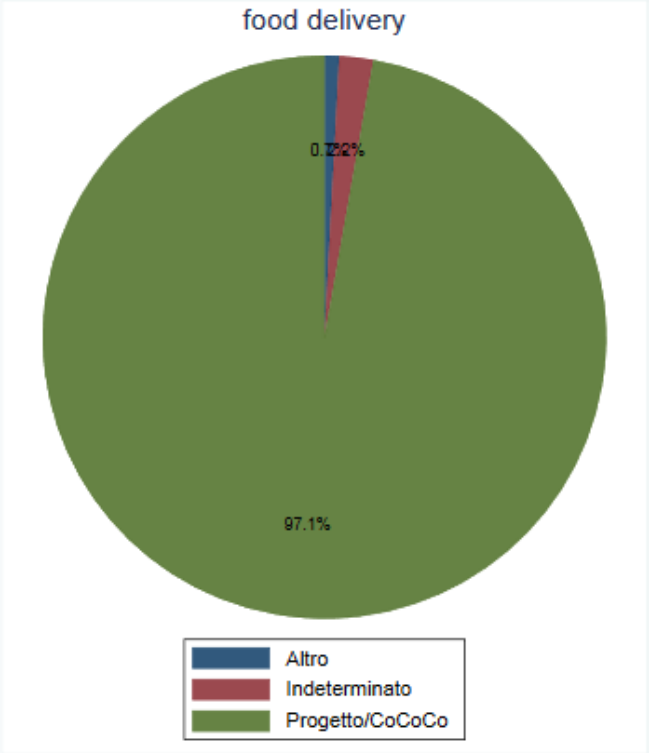


Figura 3: Tipologia dei contratti di assunzione dei rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Come si evince facilmente dal grafico, la tipologia di contratto prevalentemente adottata dalle piattaforme per l'assunzione dei rider nel territorio torinese è quella della collaborazione coordinata e continuativa (anche nota come co.co.co.), che riguarda 763 contratti degli 802 totali stipulati nel biennio considerato (il 95% circa). Seguono in posizione assolutamente marginale i contratti più "standard" di lavoro subordinato, presenti sia nella forma a tempo determinato sia in quella a tempo indeterminato.

Anche in questo caso, come in quello della composizione anagrafica, c'è una forte analogia fra il contesto locale torinese ed il dato relativo all'intero territorio italiano, come mostra il grafico seguente tratto dall'indagine condotta da Banca d'Italia.



Fonte: Giorgiantonio C., Rizzica L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia,* Questioni di Economia e Finanza

Qual è il principale fattore che spiega questo risultato? Il fatto che nelle Comunicazioni Obbligatorie, usate sia nella nostra analisi sia in quella di Banca d'Italia, assume un forte peso statistico la presenza di *Foodora*, praticamente l'unico player multinazionale del *food delivery* visibile nei dati. Come visto in apertura di questo lavoro, *Foodora* ha tradizionalmente adoperato i co.co.co. per assumere i rider, a differenza invece di altre piattaforme italiane di *food delivery* di dimensione minore, che sembrano invece optare per una forma contrattuale più classica legata al lavoro dipendente.

Il lavoro del rider come unica occupazione e/o principale fonte di reddito?

Fornire una risposta alla domanda evocata nel titolo di questo paragrafo con i dati a disposizione appare arduo, se non addirittura impossibile. Il motivo è che, avendo accesso soltanto alle informazioni sui contratti attivati nel 2017 e nel 2018, non siamo in grado di osservare se i rider operativi a Torino nel biennio considerato siano coinvolti anche in altri rapporti di lavoro (non solo nel *food delivery* naturalmente, ma anche in altri settori) eventualmente avviati prima del 2017.

L'indagine nazionale condotta da Banca d'Italia, invece, potendo contare sull'osservazione di un intervallo di tempo più ampio (2012-2017), è riuscita meglio a focalizzare la questione, arrivando a concludere che "dei 2947 lavoratori del *food delivery* [...] 559 (19.5%) [...] hanno altri contratti attivi contemporaneamente a quello di addetto alle consegne" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018).

Con le informazioni a nostra disposizione, abbiamo ugualmente provato a capire se e quanti rider abbiano intrattenuto altri rapporti di lavoro al di là di quelli con le

piattaforme di *food delivery* nel biennio considerato. È emerso che 169 dei 374 rider identificati nel territorio torinese (il 45% circa del totale) ha svolto anche altri lavori oltre a quello di fattorino fra il 2017 e il 2018. In particolare, a questi 169 lavoratori sono associati nel biennio in esame 424 contratti di lavoro, stipulati anche al di fuori del territorio comunale torinese. La tabella seguente mostra nel dettaglio le tipologie contrattuali di questi rapporti di lavoro.

Contratto	Numero di casi	Percentuale
Autonomo spettacolo	1	0.24
Apprendistato professionalizzante	23	5.42
Collaborazioni	21	4.95
Tempo determinato	161	37.97
Tempo indeterminato	14	3.30
Domestico	1	0.24
Intermittente	56	13.21
Lavori socialmente utili	1	0.24
Somministrazione	111	26.18
Tirocinio	34	8.02
Work experiences	1	0.24
Totale	424	100.00

Tabella 5: altri rapporti di lavoro riguardanti i rider operativi a Torino nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Dalla tabella si evince chiaramente come i rider "torinesi" che sono riusciti ad attivare altri canali di reddito nel biennio considerato siano stati principalmente coinvolti in rapporti di lavoro a carattere temporaneo (38% di contratti a tempo determinato), quando non occasionale (13% di contratti di lavoro intermittente).

Quelli appena visti sono dati da prendere con le pinze, in virtù di quanto detto sopra riguardo all'intervallo di tempo osservabile nella nostra analisi. È possibile, infatti, che anche fra i 205 rider per i quali non sono stati trovati altri contratti di lavoro nel 2017 e 2018 ce ne siano alcuni che hanno uno o più impieghi, magari anche più stabili di quelli osservati in tabella, avviati prima del 2017.

Al di là di questo, il quadro che emerge dalla tabella 5 sembra comunque fornire alcune indicazioni. In particolare, sembra che i rider, quand'anche capaci di trovare altri lavori al di fuori delle piattaforme di *food delivery*, restino comunque ingabbiati in una sorta di "trappola della precarietà", considerando anche che la durata media dei contratti come fattorini osservata nei dati a nostra disposizione ammonta a circa 5 mesi, come mostra la tabella riportata subito sotto.

	Numero di osservazioni	Media	Minima	Massima
Durata contratto (giorni)	781	141.991	4	426

Tabella 5: durata dei contratti dei rider "torinesi" attivati dalle piattaforme di *food delivery* nel biennio 2017-2018. Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Alcuni aspetti "sociologici" del mercato del lavoro nelle piattaforme. I rider stranieri fra *ethnic penalty* e *overeducation*

Abbiamo visto fino ad ora come il mercato del lavoro torinese, nell'ambito delle piattaforme digitali di *food delivery*, presenti una serie di specificità locali rispetto al dato aggregato dell'intero territorio nazionale emerso dall'indagine di Banca d'Italia.

In particolare, il lavoro di rider nel contesto torinese – pur presentando forti analogie con il resto d'Italia in termini di composizione anagrafica e situazione contrattuale dei lavoratori – appare maggiormente connotato su tre piani: genere, grado di scolarità e provenienza geografica degli addetti alle consegne. Rispetto al dato nazionale, quindi, il lavoro di rider a Torino è più maschile, a più alta presenza di laureati e vede una maggiore densità di lavoratori immigrati.

Concludiamo ora l'analisi delle principali caratteristiche demografiche di quanti lavorano attraverso le piattaforme digitali focalizzandoci proprio sui rider stranieri, in modo da mettere in evidenza una serie di fenomeni interessanti sul piano socio-economico che sembrano caratterizzare il mercato del lavoro torinese.

In prima battuta ci siamo chiesti se, considerando i 374 rider identificati, la percentuale di laureati differisca o meno fra le due componenti sopra individuate, quella italiana e quella straniera. Abbiamo così condotto quello che in statistica è noto come "test di uguaglianza delle medie". Il grafico seguente ne mostra il risultato.

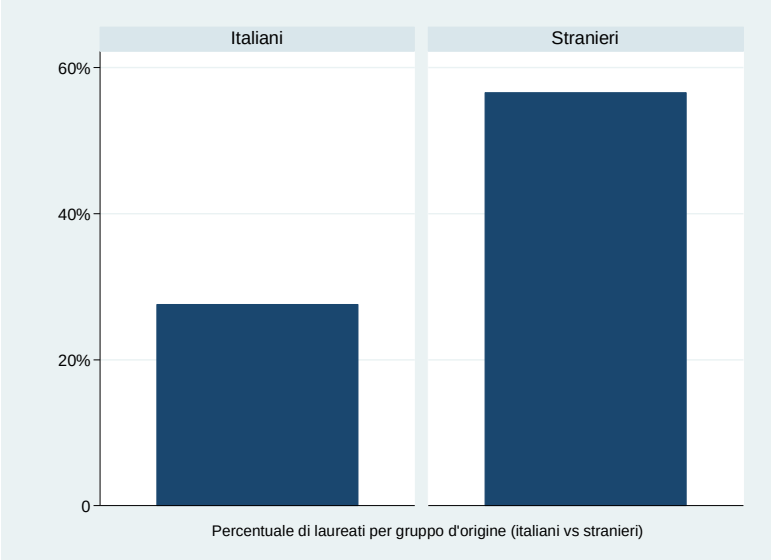


Figura 4: percentuale di laureati fra i rider, per gruppo d'origine (italiani vs stranieri). Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Il grafico mostra chiaramente come la percentuale di laureati fra i rider stranieri (56% circa) sia ampiamente più alta di quella rilevata fra i rider italiani (27% circa), segnando una differenza statisticamente significativa. Sembra dunque di essere in presenza di un fenomeno di *overeducation* particolarmente accentuato proprio nel caso di quella componente di rider di origine extracomunitaria. Come si può spiegare questo risultato? La letteratura degli studi sul mercato del lavoro si è frequentemente occupata di fenomeni di discriminazione, mostrando come l'accesso alle professioni possa essere segnato da faglie di natura "etnica" che generano situazioni di vera e propria segregazione nel mercato del lavoro stesso. In questo caso, si può ipotizzare che il mercato del lavoro torinese scarichi in qualche modo sul lavoro di rider, caratterizzato da un accesso tendenzialmente facile e immediato, la propria incapacità di assorbire lavoratori immigrati che pure sono dotati di un elevato titolo di studio.

A quanto appena visto, possiamo aggiungere un grafico che mostra come i rider stranieri, nel biennio osservato, siano stati meno capaci dei propri colleghi italiani di trovare un altro lavoro.

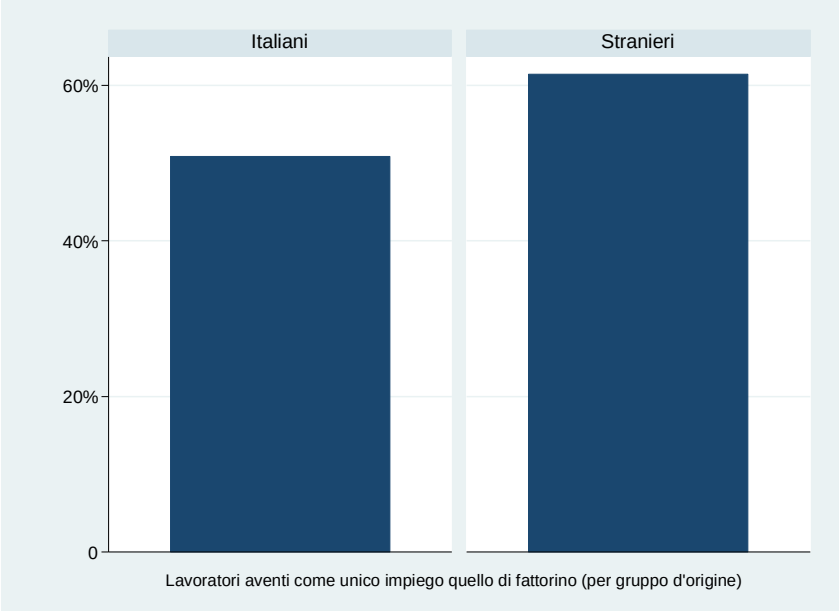


Figura 4: percentuale di quanti hanno lavorato solo come rider nel biennio 2017-2018, per gruppo d'origine (italiani vs stranieri). Nostra elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie

Il grafico rappresentato in Figura 4 sembra suggerire la maggiore difficoltà da parte dei lavoratori immigrati presenti nel nostro dataset di trovare altre opportunità e contratti di lavoro nel biennio esaminato al di là del "mestiere" di rider. Siamo dunque di fronte ad una sorta di *ethnic penalty*, come dicono gli studiosi di sociologia del lavoro, che fa il paio con la *overeducation* sopra descritta, costringendo i lavoratori immigrati più scolarizzati a prestare il proprio lavoro in un contesto dequalificato rispetto a quelle che sono le proprie *skill*.

Prospettive regolatorie e conclusioni

Attraverso l'analisi delle principali caratteristiche socio-demografiche dei rider attivi a Torino, abbiamo mostrato come il lavoro svolto in coordinamento con le piattaforme digitali, quanto meno nel settore del *food delivery*, sia caratterizzato da due fattori principali, ossia frammentazione e stratificazione.

La frammentazione riguarda la varietà delle tipologie contrattuali tramite cui i lavoratori analizzati sono inquadrati dalle diverse piattaforme, pur a parità di mansione eseguita.

La stratificazione, invece, è in diretto rapporto con quella sorta di "segregazione etnica" del mercato del lavoro evidenziata dal confronto fra rider italiani e stranieri. In altri termini, anche all'interno di uno stesso blocco professionale è possibile rilevare delle specifiche differenze dovute a fattori esterni al rapporto di lavoro (in questo caso, la provenienza geografica).

In questo contesto frammentato e stratificato, resta tuttora in sospeso la questione della corretta identificazione ed classificazione del rapporto di lavoro che lega i rider alle piattaforme di *food delivery*. Si tratta di lavoro autonomo o subordinato, con tutto quel che ne consegue dal punto di vista della ripartizione di rischi e costi fra imprese e lavoratori? Per la verità, questo problema non riguarda solo i rider, ma anche altre tipologie di lavoratori che necessitano di una qualche forma di coordinamento con le piattaforme digitali per l'esecuzione effettiva della propria prestazione di lavoro (è il caso, per esempio, anche dei driver di Uber).

Come giustamente ricordano Giorgiantonio e Rizzica (2018), sono principalmente tre le modalità e i livelli di regolazione tramite cui è possibile intervenire sulla questione dei rapporti di lavoro nei nuovi mercati digitali: giurisprudenziale, negoziale e legislativo.

Partendo dal primo dei tre approcci, la giurisprudenza italiana si è già pronunciata due volte sul tema della classificazione del rapporto di lavoro intercorrente, nel caso di specie, tra *Foodora* e i rider. In occasione della sentenza del primo grado, il Tribunale di Torino ha sostanzialmente rigettato tutte le richieste dei lavoratori, qualificandone la prestazione lavorativa di consegna pasti a domicilio come lavoro autonomo. Tuttavia, la sentenza d'appello del 4 febbraio 2019 ha cambiato in parte il verdetto, arrivando a concludere che in virtù di una recente norma rientrante nel cd. *Jobs Act* (art. 2 del decreto legislativo 81/2015) il lavoro di rider va inteso come "un terzo genere, che si viene a porre tra il lavoro subordinato di cui all'art 2094 cc e la collaborazione come prevista dall'articolo 409 n.3 c.p.c.". Né subordinati né autonomi dunque, ma lavoratori "etero-organizzati". Cosa significa questo in concreto? Secondo la sentenza, "il lavoratore etero-organizzato resta, tecnicamente, "autonomo" ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato […] con l'estensione delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato", indicate nel CCNL logistica-trasporto-merci.

Per quel che riguarda il livello negoziale, invece, è noto il caso della città di Bologna, in cui "il comune […] ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali e alcune piattaforme minori la "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano", che ha come obiettivo la promozione dell'economia digitale, individuando standard minimi di tutela per i lavoratori, tra cui garanzie assicurative e compenso minimo orario" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018). Quello di Bologna rappresenta un esperimento innovativo, un caso di vera e propria contrattazione collettiva urbana, il cui limite però è rappresentato dalla debolezza numerica della parte datoriale che ha sottoscritto la Carta. Non hanno aderito, infatti, le principali piattaforme di *food delivery*, cioè quelle multinazionali dotate di maggiore scala e potere di mercato. Ciò, in ultima analisi, limita il grado di applicazione di quanto concordato fra le parti, perdendo forse in termini di efficacia.

Il livello legislativo, infine, sembra al momento quello meno avanzato nel contesto italiano dal punto di vista della regolazione dei rapporti di lavoro "digitali". Proprio

mentre scriviamo, infatti, è in corso la discussione parlamentare per la conversione in legge del cosiddetto "decreto rider", in cui si punta a regolare con maggiore puntualità l'accesso dei rider alle tutele assicurative contro gli infortuni, come pure la questione del trattamento retributivo, fra chi propone l'abolizione integrale del cottimo e quanti invece ne invocano la permanenza, seppur non in via prevalente. Sembra però ancora lontano un accordo.

Le autrici dell'indagine condotta da Banca d'Italia, osservando che secondo la propria analisi "vi è solo una percentuale minoritaria, anche se non trascurabile (al massimo il 30%), di lavoratori che non svolgono altre attività o per i quali, comunque, il lavoro tramite piattaforma rappresenta la fonte principale del proprio reddito" (Giorgiantonio e Rizzica, 2018), hanno proposto una sorta di doppio binario, che consenta per esempio agli studenti universitari di mantenere una qualificazione del rapporto di lavoro più flessibile rispetto a quanti lavorano solo come rider, che invece dovrebbero essere maggiormente tutelati e dunque classificati come lavoratori subordinati. Abbiamo visto, tuttavia, come i dati ci dicano che, almeno nel caso di Torino, è più forte rispetto al resto d'Italia la percentuale di laureati che svolge questo lavoro. Non ci sarebbe, in altri termini, una maggioranza schiacciante di rider giovani e diplomati che, in attesa del conseguimento della laurea, mirano ad una fonte integrativa di reddito per esempio per pagarsi gli studi. Ciò potrebbe quindi indurre a prendere in considerazione l'idea di sperimentare soluzioni locali di contrattazione sulla scala urbana, un po' come fatto a Bologna.

Al di là di questo, resta il fatto che in assenza di un intervento legislativo strutturato le varie soluzioni qui elencate rischiano di rimanere parziali, potendo cioè essere applicate solo a singoli casi specifici, e non all'intero settore, determinando così l'ulteriore rischio che la competizione fra imprese possa essere giocata ancora sulla base della frammentazione contrattuale. Livellare il campo da gioco, invece, come dicono gli economisti esperti di antitrust, potrebbe consentire una maggiore fluidità al gioco della concorrenza.

Alcuni autori hanno definito i lavoratori delle piattaforme e della nuova economia digitale "orfani delle istituzioni" (Cattero e D'Onofrio, 2018). Effettivamente, e in conclusione, non si può non rilevare come lo sviluppo di questi nuovi mercati richieda la capacità di disegnare nuove istituzioni. Sullo sfondo, resta assente dal dibattito un attore potenzialmente importante ed incisivo, proprio quando invece ce ne sarebbe più bisogno, come in questo caso caratterizzato da un'alta frammentazione: si tratta delle istituzioni europee, in linea di principio votate proprio ad armonizzare la regolazione, a maggior ragione in presenza di player multinazionali quali sono alcune delle piattaforme digitali esaminate. Ad oggi, a livello europeo ci si è mossi solo tramite strumenti di cosiddetta *soft law*, cioè legalmente non vincolanti, come ad esempio lo *European Pillar of Social Rights,* che riconosce ai lavoratori delle piattaforme, fra le altre cose, il diritto ad organizzarsi e ad esprimere una rappresentanza collettiva che possa concludere accordi contrattuali. La sensazione, però, è che molto resti ancora da fare per raggiungere un equilibrio più soddisfacente per tutti i vari attori in campo.

Bibliografia

Cattero B., D'Onofrio M., 2018. Orfani delle istituzioni. Lavoratori, sindacati e le "fabbriche teriziarie digitalizzate" di Amazon, Quaderni di Rassegna Sindacale

Giorgiantonio C., Rizzica L., 2018. Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia, Questioni di Economia e Finanza

Guarascio D., Sacchi S., 2018. Le piattaforme digitali in Italia. Un'analisi della dinamica economica e occupazionale. INAPP Policy Brief

Huws U. *et al.*, 2018. Work in the European Gig Economy. Reperibile qui: https://www.researchgate.net/publication/322235547_Work_in_the_European_Gig_Economy_FEPS_UNI-Europa_and_University_of_Hertfordshire

INPS, 2018. XVII Rapporto Annuale. Reperibile qui: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf

Nicastro, P. 2019. Lavoratori delle piattaforme. Evidenze su dati INAPP-PLUS. Reperibile qui: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/508/Nicastro_Presentazione_Audizione_GW_25_09_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y