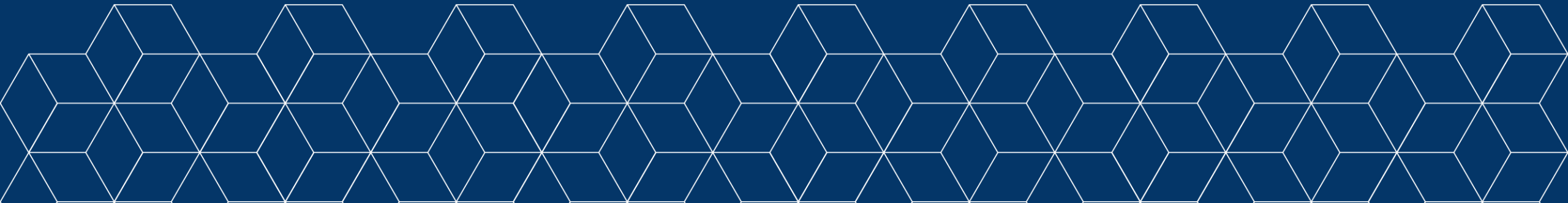


*Lavoro 4.0: esperienze e prospettive di lavoratori,
sindacati e imprese nell'era delle piattaforme digitali*

Massimo De Minicis, Francesca della Ratta

2024

Benevento, 19 dicembre



Accesso semplice e rapido

- Formalizzazione del rapporto digitale: contratti stipulati online
- Contrapposizione ai canali tradizionali rigidi (es. Centri per l'impiego)

Percezione dei lavoratori

- Vantaggi: **flessibilità, autonomia, sicurezza guadagno** (pagamenti garantiti)
- Timori: **precarietà, sicurezza** (infortuni, aggressioni), **incertezza**.

Testimonianze

- “Isola felice con insidie”, “giungla”.
- Opportunità redditizia ma accettazione rassegnata dei rischi.



Motivazioni per scegliere il lavoro in piattaforma

- Flessibilità: autonomia nella gestione del tempo.
- Risposta a precarietà, disoccupazione e progetti falliti nel mercato materiale

Efficienza e digitalizzazione

- Piattaforme percepite come più efficienti nella gestione lavorativa contingente.
- Algoritmo come supporto nella visibilità e nell'acquisizione clienti.

Discriminazione algoritmica di genere

- Nessuna evidenza diretta nelle testimonianze raccolte.
- Percezione generale di inclusività, indipendentemente da età, sesso o nazionalità.
- Discriminazione è nell'operatività (Task)

Citazione:

“Il lavoro in piattaforma dà autonomia, ma se ti fai male non sei pagato.”
(platform worker welfare)



Sindacati Lavoro Digitale

Difficoltà di contatto: assenza di luoghi fisici, flessibilità degli orari, natura transitoria dei rapporti.

Strategie Sindacali

- Sindacati di Base e UGL

approccio agile e informale. Strumenti digitali: gruppi WhatsApp, Facebook. Coinvolgimento immediato e partecipazione dal basso.

- Sindacati Confederali

Creazione di strutture specifiche per il lavoro digitalizzato

Focus sui giovani e nuove competenze. Ricerca di equilibrio tra tradizione e innovazione.

Approccio Tradizionale Valorizzazione della storia e forza del movimento sindacale.

- Sfida: proiettarsi verso il futuro senza ancorarsi al passato.

Costruire una solidarietà nuova:

Rappresentare lavoratori eterogenei.

Andare oltre la figura dei rider, includendo tutta la varietà del lavoro digitale.

Aggettivo chiave: Fantasma, Simbolo dell'invisibilità e della difficoltà di connessione



Management

Obiettivi delle Interviste:

- Ricostruire il funzionamento delle piattaforme e il ruolo del management algoritmico.
- Analizzare il reclutamento dei lavoratori e l'organizzazione contrattuale e temporale dei task.
- Esaminare le condizioni di lavoro, la formalizzazione dei rapporti e la quantificazione salariale.

Metodologia:

- Interviste a responsabili delle piattaforme come Glovo, JustEat, Deliveroo, e altre in settori affini (turismo, lavoro cooperativo).

Risultati delle Interviste:

- Le piattaforme principali in Italia nel settore ristorazione: JustEat, Deliveroo, Glovo.
- **Tipo di Contratto Lavorativo:**
 - **Lavoratori Part-Time:** Ad esempio, JustEat.
 - **Lavoratori Autonomi:** Maggiore flessibilità e autonomia, senza controllo diretto sul lavoro.

Strategia Aziendale:

- Le piattaforme che adottano il lavoro autonomo enfatizzano la flessibilità.
- Chi applica il contratto di subordinazione, anche part-time, promuove un'immagine di maggiore eticità nel lavoro – ma grande parte del guadagno è **per tempo lavorato (Bonus) per tutte le piattaforme**



Meccanismi di organizzazione della attività lavorativa (Management)

Controllo delle Prestazioni:

- Le piattaforme negano il controllo rigoroso del lavoro dei rider, difficile gestire i dati per un controllo dettagliato - **Multicommitenza – Tempo e guadagno definito dall’algoritmo**

Flessibilità:

Il modello di lavoro autonomo enfatizza la flessibilità, permettendo ai rider di guadagnare stipendi dignitosi a seconda delle ore lavorate, i rider richiedono quel modello

Conseguenze sulle Prestazioni:

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

Modalità di Lavoro:

Mezzo di Trasporto: Importanza cruciale per la sicurezza ed efficienza. Monopattini vietati per motivi di sicurezza.

Percorso e Tempo di Consegna: Algoritmo suggerisce il percorso ma il rider può scegliere un'alternativa compatibile con i tempi previsti.

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

Politiche e Regolamenti:

- **Riconoscimento Facciale:** Utilizzato per ridurre il caporalato digitale; rifiuto sistematico può comportare sospensione.
- **Formazione Obbligatoria:** Corso su sicurezza stradale e igiene del cibo richiesto all'inizio del contratto.
- **Assunzione di Lavoratori Stranieri:** Aumento della quota di lavoratori stranieri, con la necessità di un permesso di soggiorno valido.

Innovazione e Servizi:

- **Glovo Centers:** Creazione di spazi di supporto per i rider, con possibilità di qualificarsi per altre mansioni interne o professioni digitali.
- **Partnership:** Collaborazioni con negozi fisici (es. Carrefour, Conad) per espandere il servizio di consegna.



Il lavoro migrante nelle piattaforme

Platform	Country	Estimated Number of Riders (at least one task in the last month)	Percentage with Residence Permit	Type of Contract	Percentage Intermediaries
Glovo	Italy	~15,000	~60%	self-employed worker	~5-10%
Glovo	Spain	~25,000	~75%	self-employed worker (under legal challenge)	~5-10%
Deliveroo	Italy	~13,000	~50%	self-employed worker	~5-10%
Deliveroo	Spain	~12,000	~70%	Dependent (Law Rider 2021)	~5-10%
Just Eat	Italy	~4,000	~65%	Dependent part-time (fixed-term or permanent)	~5%
Just Eat	Spain	~18,000	~80%	Dependent (Law Rider 2021)	~5%
Uber Eats	Italy	0,000	-	-	-
Uber Eats	Spain	~8,000	~70%	Dependent (Law Rider 2021)	~5%



Direttiva 2024

Direttiva UE 2021

- **Accoglienza e Divergenze:** Posizione positiva da esperti e sindacati (CES) per l'innovazione, ma critiche da parte di datori di lavoro e alcuni governi (es. Francia).
- **Testo finale (2024):** Compromesso approvato dal Parlamento e Consiglio UE, con nuove tutele per la gestione algoritmica (AM) e inclusione di lavoratori autonomi.
- **Presunzione di Subordinazione:** Introduzione di una "presunzione di subordinazione" per i lavoratori delle piattaforme, che può essere confutata solo con prove concrete.
- **Norme su Status Occupazionale:** Distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati, ma le nuove norme sulla gestione automatizzata e protezione dei dati si applicano a tutti i lavoratori delle piattaforme.
- **Innovazione:** Introduzione di diritti sui sistemi algoritmici e protezione dei dati, estesi anche ai lavoratori autonomi, con diritti collettivi trasversali.
- **Scadenza applicazione:** Le norme devono essere applicate entro l'11 novembre 2026.



Conclusioni



Accesso inclusivo: Le piattaforme offrono un accesso immediato al mercato del lavoro, particolarmente per i migranti, eliminando discriminazioni all'ingresso



Competizione e individualizzazione: La competizione per i task più remunerativi crea un ambiente ad alta competitività, sostituendo la cooperazione con un modello individualizzato



Dualizzazione del mercato del lavoro: Le piattaforme rappresentano un'alternativa più efficiente rispetto al settore del lavoro tradizionale a bassa qualifica



Forza lavoro potenziale: Una forza lavoro non stabilmente integrata, ma sempre disponibile per impieghi immediati



Accettazione delle logiche algoritmiche: Nonostante la pressione, molti lavoratori vedono i sistemi algoritmici come una soluzione vantaggiosa rispetto alle incertezze dei settori a bassa qualifica, **perdita di sensibilizzazione**

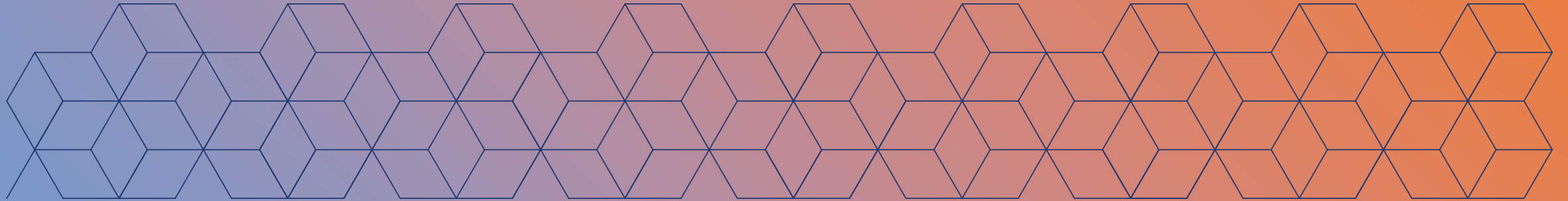


Controllo vs efficienza: Il confine tra miglioramento delle prestazioni e controllo pervasivo è ambiguo, con sindacati e piattaforme che discutono l'uso etico della tecnologia



Necessità di relazioni industriali forti: è **cruciale sviluppare un sistema di contrattazione collettiva**. Contrattare l'Algoritmo? Tecnoregolazione? Tutele trasversali **Contratto di categoria** *Glocery*





Massimo De Minicis
m.deminicis@inapp.gov.it;

Francesca della Ratta
f.dellaratta@inapp.gov.it