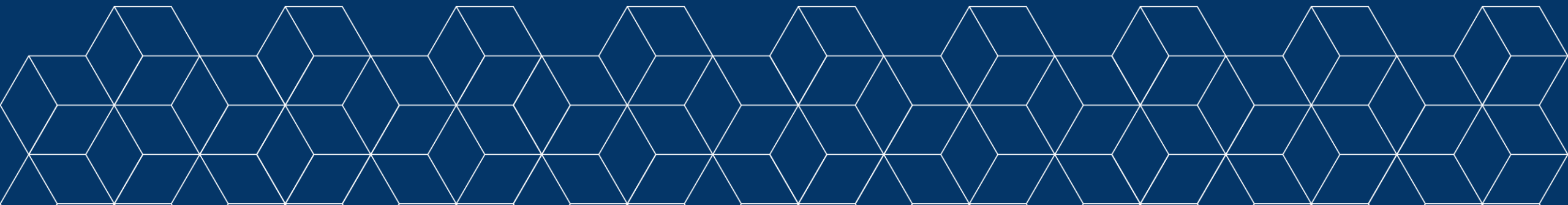


PRIME EVIDENZE DAL PROGETTO PLATFORM WORK

Digitalizzazione e diritti sindacali: sfide, opportunità,
prospettive

10 giugno, 2024



DESCRIZIONE PROGETTO

**SUGGERIMENTI DELLA
FASE DI CAMPO**

**ACCESSO AL LAVORO
DIGITALE**

**SOGGETTIVITA' DEI
LAVORATORI DIGITALI**

RAPPRESENTANZA E TUTELE

QUESTIONI APERTE



DESCRIZIONE

Obiettivo

- Rappresentazione genesi, natura, caratteristiche della economia delle piattaforme di lavoro (Management Algoritmico)

Metodologia

- Analisi della letteratura, Analisi del fenomeno in più contesti internazionali (*Variegated Platform Capitalism, Fairwork*)
- Rilevare informazioni su tutti gli attori (piattaforme, lavoratori, sindacalisti, aziende utilizzatrici)
 - **Analisi qualitativa:** interviste e focus group
- **Analisi quantitativa:** indagini dell'Istituto che affrontano il tema sia in riferimento ai lavoratori (indagine INAPP-PLUS 2021) che alle imprese utilizzatrici (DPS 2022) che altre fonti (Istat 2024)



SUGGERIMENTI

se fallisce una piattaforma
i lavoratori migrano
nell'altra con cui lavorano

prima della piattaforma
ho avuto esperienze di
lavoro difficili

ho sostituito i
centri per
l'impiego con le
piattaforme

cosa mi loggo a fare
se non accetto task

all'inizio è difficile
organizzare il lavoro
sindacale se la struttura
è rigida

se io rifiuto una
task la prendono
altri

vorrei avere più
tutele,
riconoscimento dallo
stato, pagare meno
commissioni

si possono fare anche
due task nello stesso
momento

la strada non è
un velodromo

almeno due task
l'ora riescono a
farle tutti



ACCESSO

oggi il lavoro si trova solo tramite web

prima della piattaforma ho avuto esperienze di lavoro difficili

ho sostituito i centri per l'impiego con le piattaforme

lascio aperti gli account di tutte le piattaforme

- Accesso immediato ad una prestazione lavorativa
- Non c'è mismatch (Lavoro potenziale, Management Algoritmico)
- La piattaforma domina meglio il passaggio da Jobs a Task
- Non si percepiscono barriere all'accesso ma forte pressione sul lavoratore
- La digitalizzazione accentua le forme di lavoro ibrido
- Risponde alle esigenze di flessibilità degli orari anche se in un contesto di insicurezza
- Deterioramento di alcuni settori del MDL materiale/Crisi Covid

Convenienza, Settore Rifugio, Inclusione



SOGGETTIVITA

almeno due task l'ora riescono a farle tutti

se io rifiuto una task la prende qualcun altro

cosa mi loggo a fare se non accetto task

non è il mio lavoro definitivo è solo un lavoro di passaggio

- Il management algoritmico è efficientamento o controllo?
- I lavoratori consapevoli conseguenze del Management algoritmico ma visto come parte del lavoro digitalizzato: Accettazione (consapevolezza) o Assuefazione (retorica sharing economy) ?
- Rischi sulla sicurezza e carico di lavoro eccessivo
- Crea e amplia il mercato

la piattaforma mi trova i clienti e gestisce tutta la parte dei pagamenti

si possono fare anche due task nello stesso momento

non controllo i tempi è un lavoro che mi piace lo faccio divertendomi

la strada non è un velodromo



RAPPRESENTANZA TUTELE

Difficoltà nella rappresentanza:

- Nuova soggettività e eterogeneità
- Rigidità sindacale
- Assenza di luoghi di socializzazione
- Lavoro potenziale
- Competizione, individualismo, legami di solidarietà deboli

Necessità di:

- Modelli sindacali più fluidi e luoghi di rappresentanza
- Contrattazione dell'algoritmo
- Estendere la sindacalizzazione
- Nuove forme di idealità (

Tutele:

- Maternità, Malattia, Previdenziali al di là della classificazione
- Management: il welfare siamo noi

all'inizio è difficile organizzare il lavoro sindacale se la struttura è rigida

se fallisce una piattaforma i lavoratori migrano nell'altra con cui lavorano

I riders di Ueats già lavoravano anche per noi hanno immediatamente trovato una rete protezione

vorrei avere più tutele, riconoscimento dallo Stato, pagare meno commissioni

Istituiti i Glovo center: politiche attive digitalizzate



Questioni Aperte

Due pagamenti cottimali differenziati

Art. 11 - Al **Rider** è riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate

Art. 30 - L'impresa garantirà allo **Shopper** un compenso minimo per incarico pari a:

Euro 12,50 fino al 31.12.2024

Euro 13,00 dal 1.1.2025 al 31.12.2025

Euro 13,50 dal 1.1.2026

La durata convenzionale dell'incarico è 60 minuti

Art.33 - Indennità di disponibilità - (1,30)



Questioni Aperte

Il Management algoritmico è destinato a mutare il MDL ?

- Alcuni esempi:
- I lavoratori della logistica, le forme di controllo del lavoro a distanza, internet, la digitalizzazione delle microimprese materiali (le Piattaforme), forme di organizzazione e di cooperativa che si vanno *piattaformizzando*, innovazione ma anche standardizzazione dei mercati e delle imprese, trasparenza degli algoritmi

Piattaforme dedicate ai ristoranti per innovare/standardizzare il servizio



- destrutturazione del **tempo** e **spazio della produzione**: definizione (e negoziazione) dei **carichi di lavoro** non più misurati (e retribuiti!) in **termini orari ma (obiettivi)**
- coordinamento spazio-temporale della prestazione potenzialmente invasivi
- lo spazio non è più ricompreso entro i locali dell'impresa, il lavoro può svolgersi in altri luoghi o in un universi virtuali
- aumento lavoro ibrido, estensione dell'accesso alle tutele (imminente uscita Report INAPP sul tema)

i lavoratori sono ibridi, lavorano in mdl classico ma sono intermediati da un soggetto virtuale

vorrei avere più tutele e un riconoscimento dallo Stato

i lavoratori delle piattaforme si sentono autonomi: sono isolati, manca loro la socialità del lavoro





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it