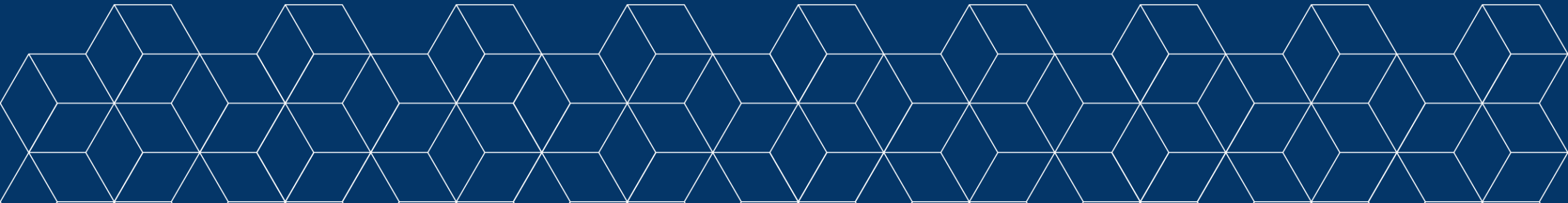


FRANCESCA DELLA RATTA E MASSIMO DE MINICIS

I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

INDAGINE INAPP-PLUS SUI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME IN ITALIA

CGIL - Fondazione Di Vittorio, 3 marzo 2022



CONTENUTI

INTRODUZIONE

L'INDAGINE PLUS

I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

IL RUOLO DELL'ALGORITMO E LA DIRETTIVA EUROPEA



Fonte: Inapp-PLUS, 2021

INAPP Policy brief, Francesca Bergamante, Francesca della Ratta, Massimo De Mincis, Emiliano Mandrone, [LAVORO VIRTUALE NEL MONDO REALE: I DATI DELL'INDAGINE INAPP-PLUS SUI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME IN ITALIA](#)

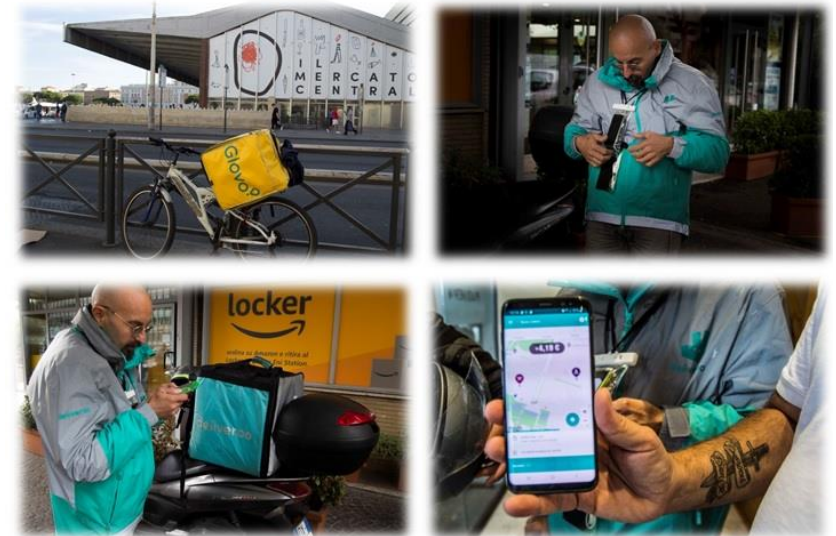
introduzione

Grande attenzione alla regolazione e alla misurazione e del lavoro in piattaforma

Misurazioni difficili come tutte le forme di lavoro intermittenti, diversa visibilità delle attività, retorica del «lavoretto»

Ripropone il tema più ampio del confine sfumato tra **autonomia** e **subordinazione**, insieme a quello dei diritti da garantire ai lavoratori non dipendenti che operano in regime di subordinazione

L'economia delle piattaforme è l'evoluzione (o il rinvigorimento) dei fenomeni di **delocalizzazione** e flessibilizzazione del lavoro che negli ultimi decenni hanno interessato le economie liberiste, quadro della riduzione del costo del lavoro



LA FONTE DEI DATI : L'INDAGINE PLUS

Indagine campionaria ricorrente – Nata nel 2005 (nel Sistan dal 2006); **2021 IX edizione** (la X sta partendo).

LA STORIA

Nasce per analizzare, in maniera complementare a altre fonti statistiche ed amministrative, l'occupazione, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche occupazionali.

LE CARATTERISTICHE

- Campione: **45.000 individui dai 18 ai 74 anni (di cui circa il 50% panel per analisi flussi)**
- Ogni **individuo** viene estratto in modo **casuale dagli elenchi telefonici e intervistato con tecnica CATI**
- Assenza di rispondenti proxy**
- Presenza di **moduli dedicati ad ogni fattispecie contrattuale**
- Completa copertura** della popolazione ed in particolare di tutti gli occupati
- Sottomoduli su temi specifici tra cui Gig economy

- Differenza con RFL Istat su alcuni aggregati. **PLUS considera come occupati e in cerca di lavoro le persone che si auto-definiscono tali, utilizza quindi la definizione soggettiva di occupazione anziché quella oggettiva (ora di lavoro retribuita settimana di riferimento) utilizzata da Istat.**



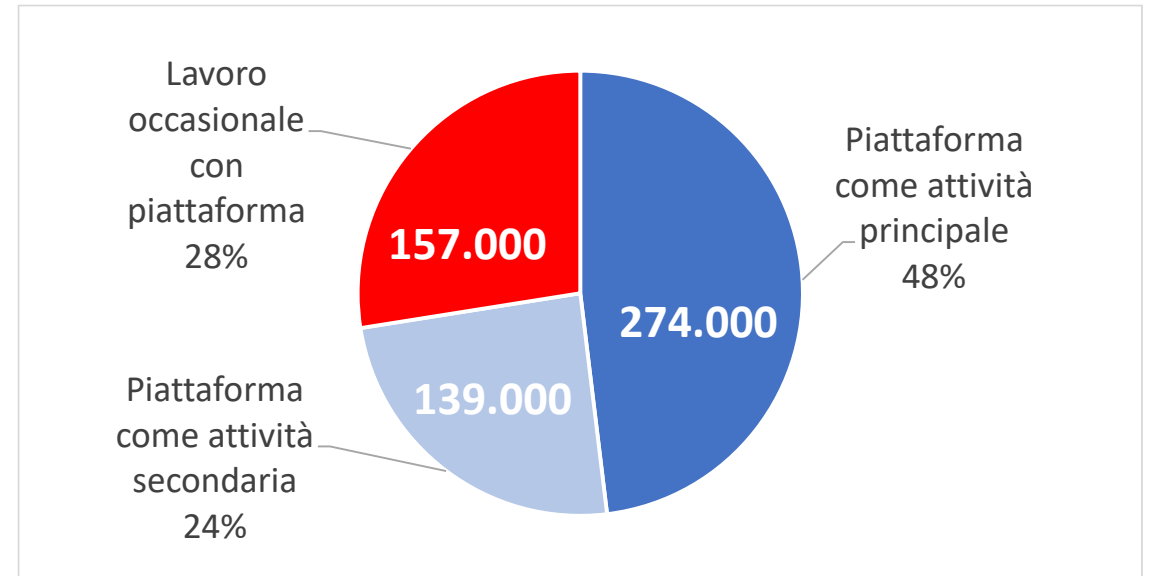
I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

Tra 2020 e 2021

2,2 milioni di persone tra i 18 e i 74 anni hanno dichiarato di aver ricavato un reddito attraverso attività svolte su Internet (il 5,2% del totale della popolazione relativa).

570.521 persone offrono la loro prestazione lavorativa tramite le piattaforme digitali, 25,6% del totale di chi guadagna tramite internet, e l'1,3 della popolazione di 18-74 anni.

Diverso tipo di impegno: chi attività principale, chi secondaria chi solo occasionale e si considera disoccupato

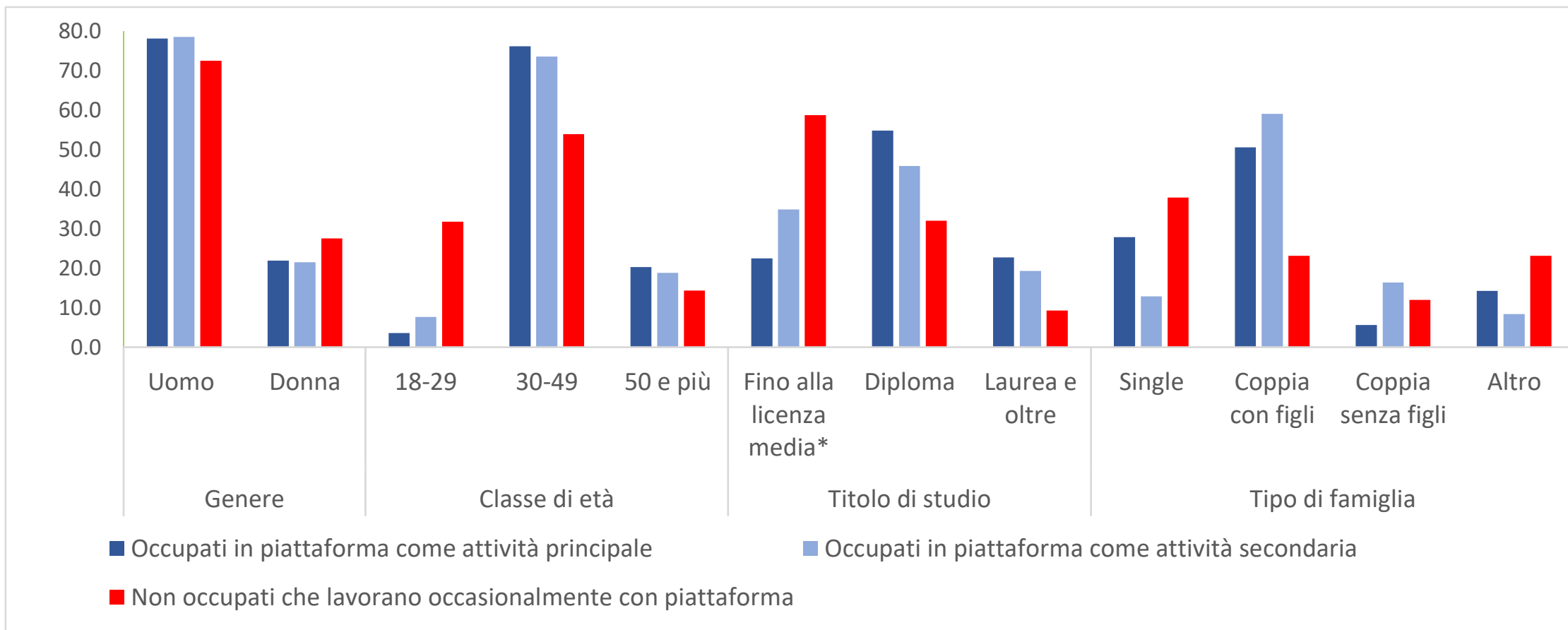


365.000 lavoratori delle piattaforme dichiarano anche di aver lavorato nella settimana precedente l'intervista (soprattutto chi considera il guadagno derivato dalla piattaforma come la sua attività principale)



I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

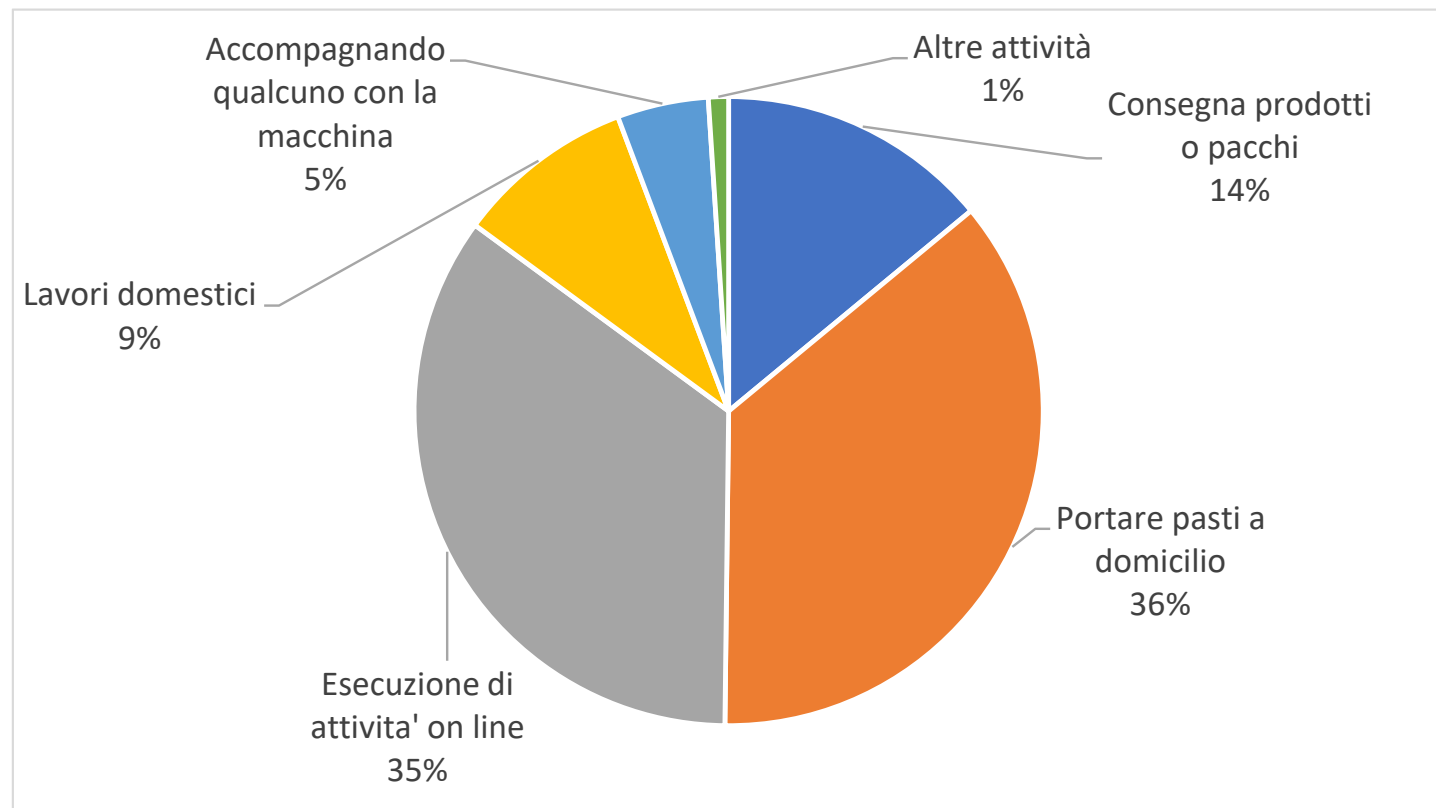
per oltre i tre quarti uomini, 7 su 10 tra 30 e 49 anni, 45,1% in coppia con figli



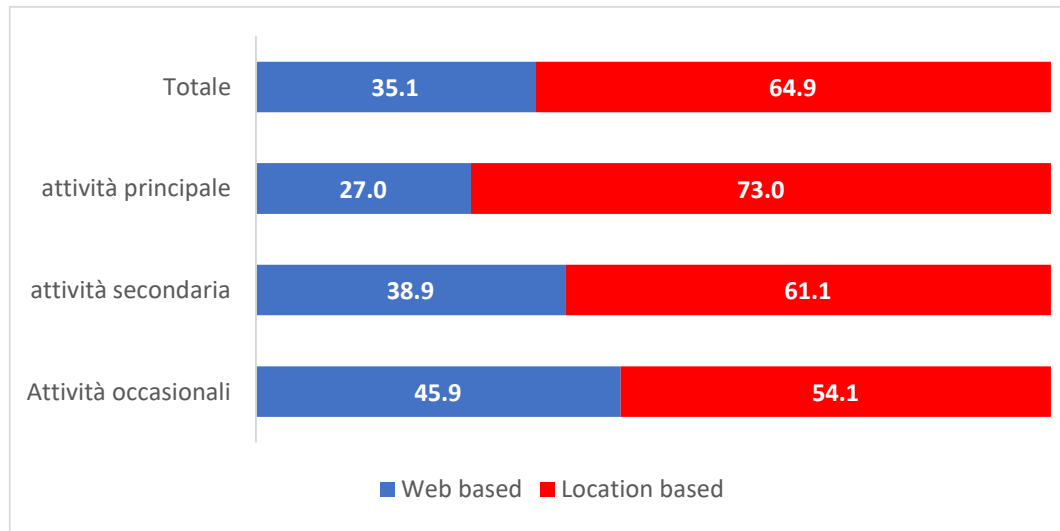
TIPI DI ATTIVITA'

Secondo ILO due tipi di piattaforme: *web-based platforms*, che prevedono lo svolgimento di micro-compiti svolti sul web senza vincoli di localizzazione

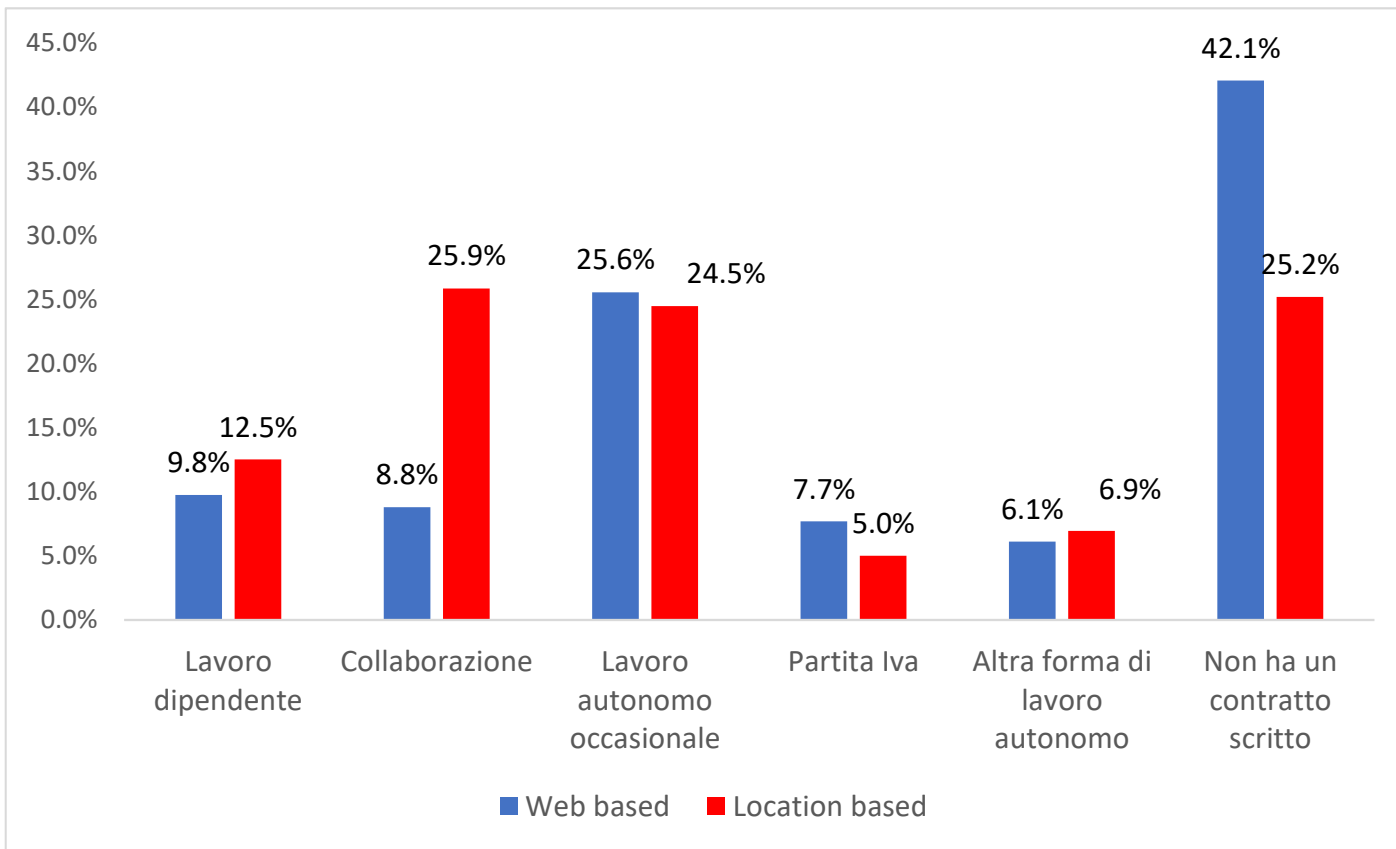
location-based platforms, in cui i compiti (ad es. guida di autovetture, lo svolgimento di pulizie o la consegna di cibo o prodotti) vengono svolti in una località specifica



Le location soprattutto per chi lavora con le piattaforme per attività principale



I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

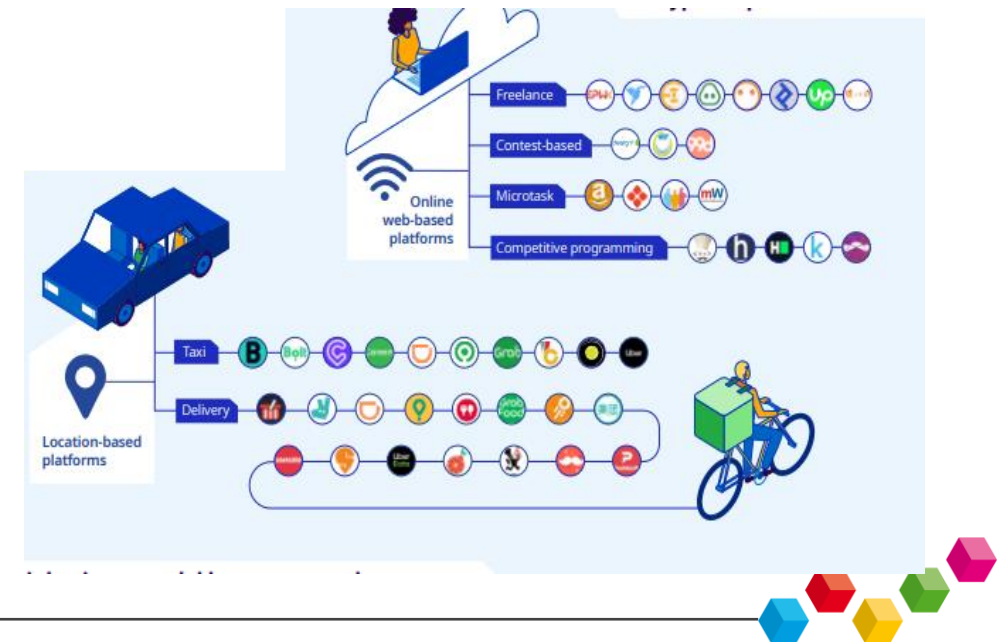


Il 31% non ha un contratto scritto, quota che arriva al 42% tra chi lavora sul web.

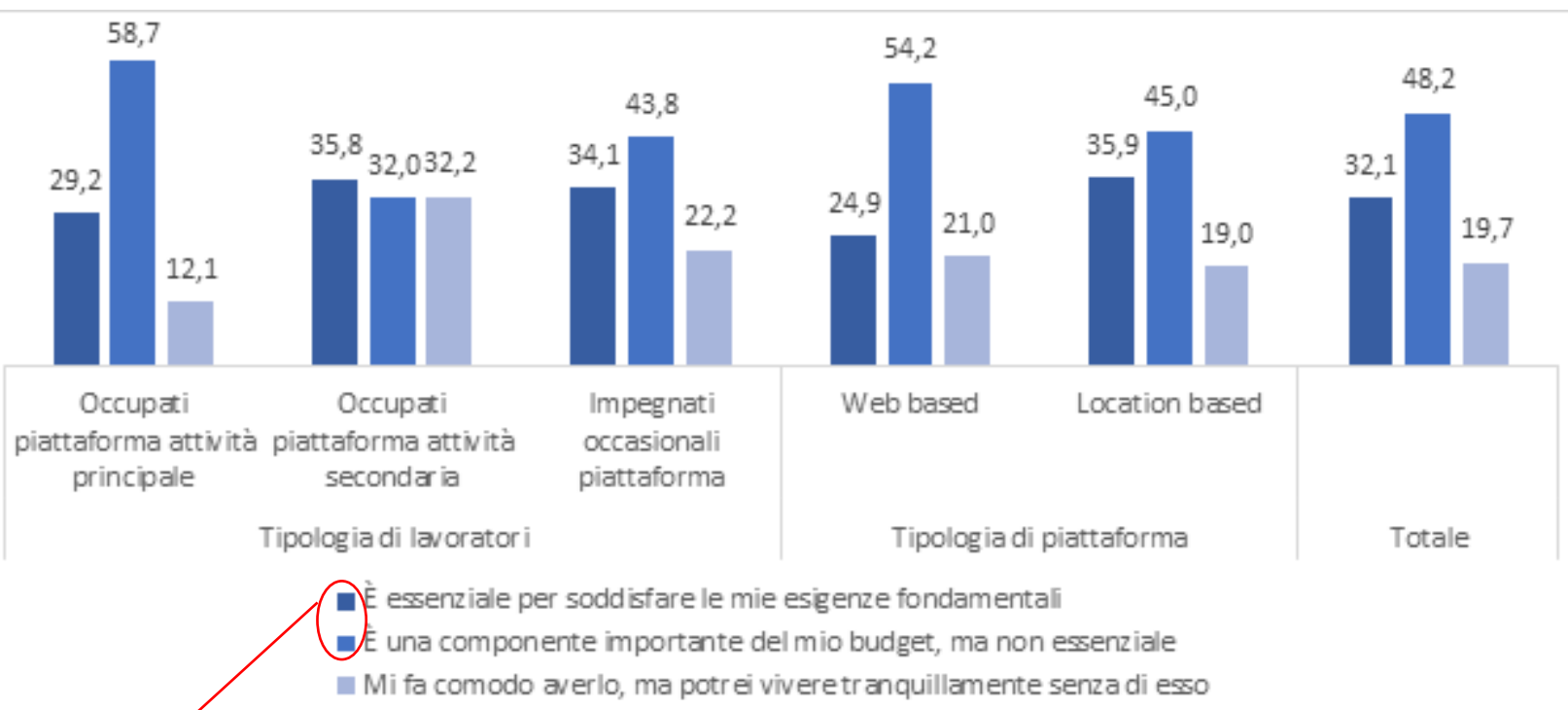
I contratti di lavoro dipendente sono diffusi in misura maggiore tra le donne, gli individui tra 30 e 49 anni e i laureati.

I contratti di collaborazione sono invece prevalenti tra gli uomini (9 su 10) e gli individui tra 30 e 49 anni.

Il lavoro autonomo occasionale si caratterizza per la prevalenza di individui con basso titolo di studio



SONO SOLO...LAVORETTI?



Perché si sceglie di lavorare con le piattaforme?

12,4% per integrare il reddito

50% perché non c'erano alternative di lavoro

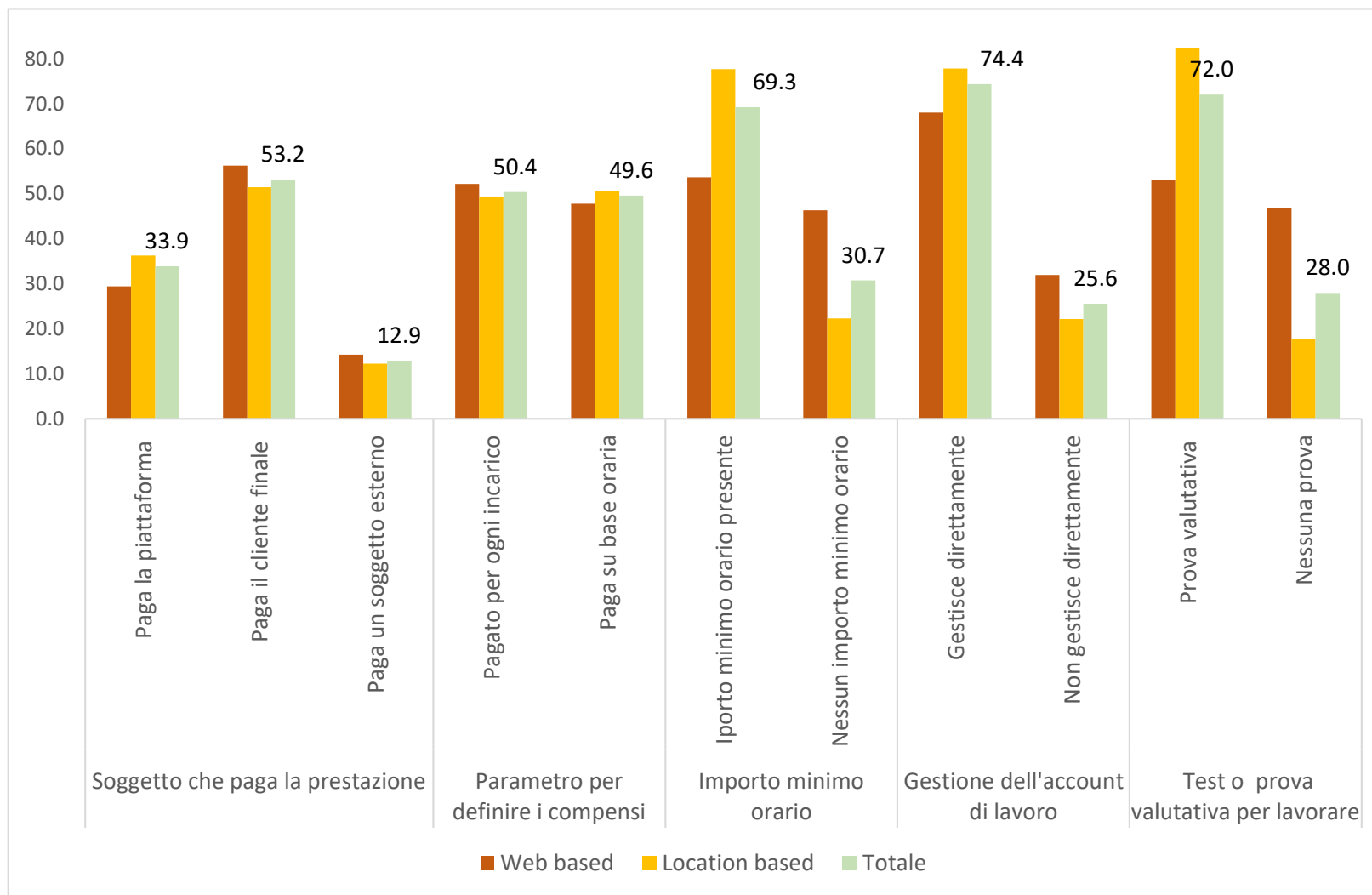
Un terzo degli intervistati dichiara invece di aver scelto questo tipo di attività per avere maggiore autonomia nell'esecuzione del lavoro.

Coloro che dichiarano contestualmente di **non aver avuto alternative** nella scelta di lavoro e che alla domanda sull'importanza del reddito ottenuto con questa forma di lavoro hanno risposto di considerarlo **essenziale o importante** ammontano al **41,4%** dei casi, che corrisponde a **236 mila persone**.

Era il 49% nel 2018



L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



Le forme di pagamento del lavoratore possono essere erogate direttamente dalla piattaforma o dal cliente finale. Si evidenzia nei dati come queste vengono erogate in misura maggiore dal cliente finale. Importante anche il dato di pagamenti effettuati da un soggetto altro (né cliente, né piattaforma)

Il pagamento cottimale e orario appare quasi equivalente anche se il cottimo nelle Platform on location si configura spesso come un cottimo orario, i due dati possono, in parte, essere letti in modalità integrata

I lavoratori non partecipano ad alcuna trattativa sui compensi con fornitori e clienti ma consegnano alle condizioni stabilite dall'algoritmo sulla base della richiesta dei clienti

Nelle location based è più presente un minimo orario (es.Uber) presunzione di lavoro subordinato

Per la maggior dei casi l'account è gestito direttamente dal lavoratore. Il dato di chi non gestisce direttamente l'account, letto in maniera integrata con il dato di chi è pagato da un soggetto altro potrebbe far intravedere potenziali fenomeni di caporalato digitale

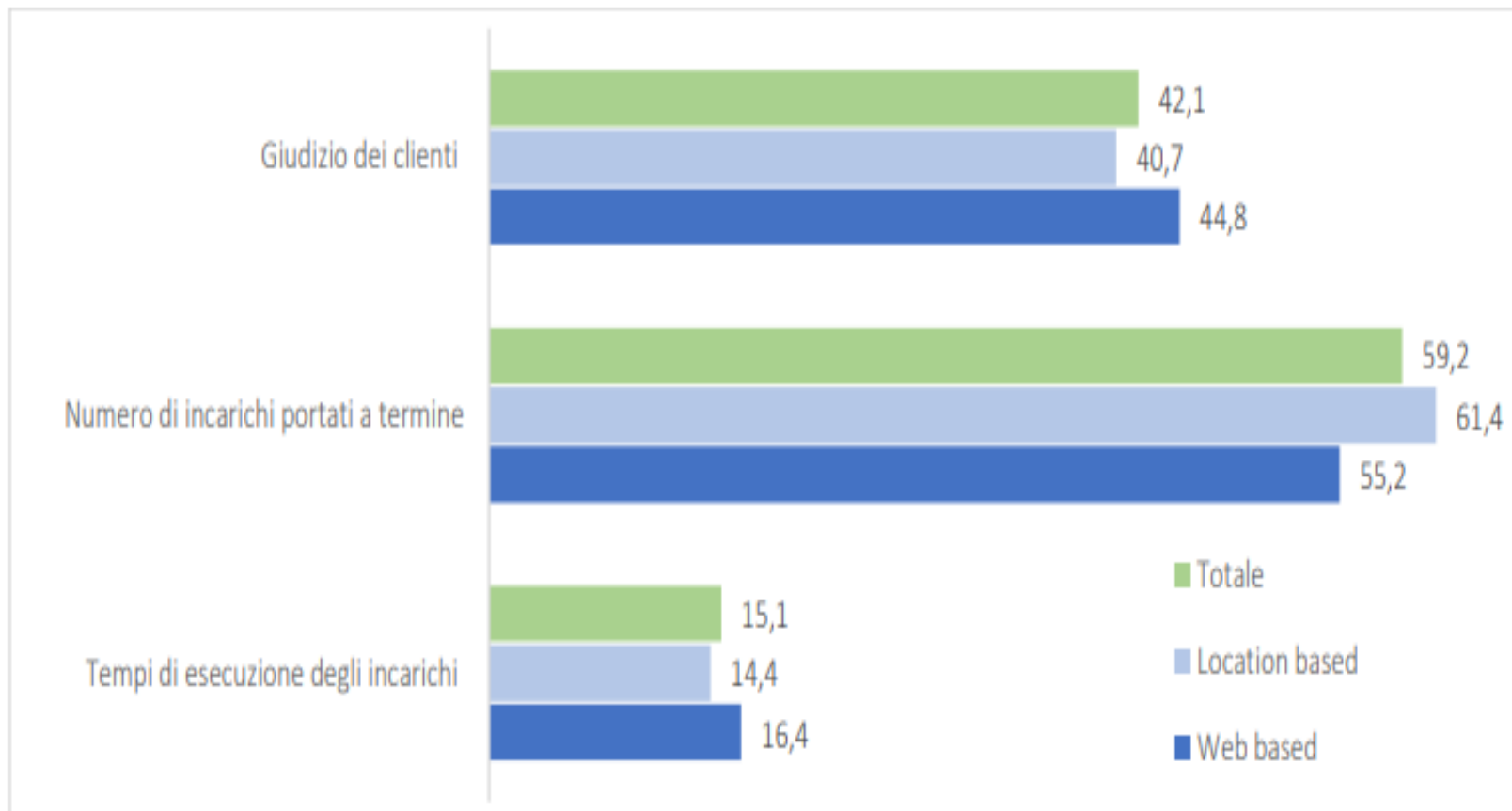
Entrambe le piattaforme effettuano prove valutative di ingresso all'assegnazione dei compiti, per le web based queste possono essere richieste dal cliente che immette Hit (Human Intelligence Tasks) per specifiche prestazioni (traduzione, programmazione...)

Nelle web based es. AMT il cliente finale se non soddisfatto può anche rifiutare di pagare la singola prestazione



L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Figura 7 Criterio di valutazione della prestazione* per tipo di piattaforma (%)



*il totale è superiore a 100 perché poteva essere fornita più di una risposta.

Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2021

Il controllo e la valutazione algoritmica del lavoro avviene secondo gli indicatori evidenziati

Numero di incarichi portati a termine nel periodo di attivazione dell'account – Giudizio del cliente finale – Tempi di esecuzione

Il cottimo previsto dalle piattaforme è un **cottimo orario** i due dati potrebbero in parte integrarsi: numero di incarichi portati a termine nei tempi e nei luoghi (location) indicati dall'algoritmo



L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

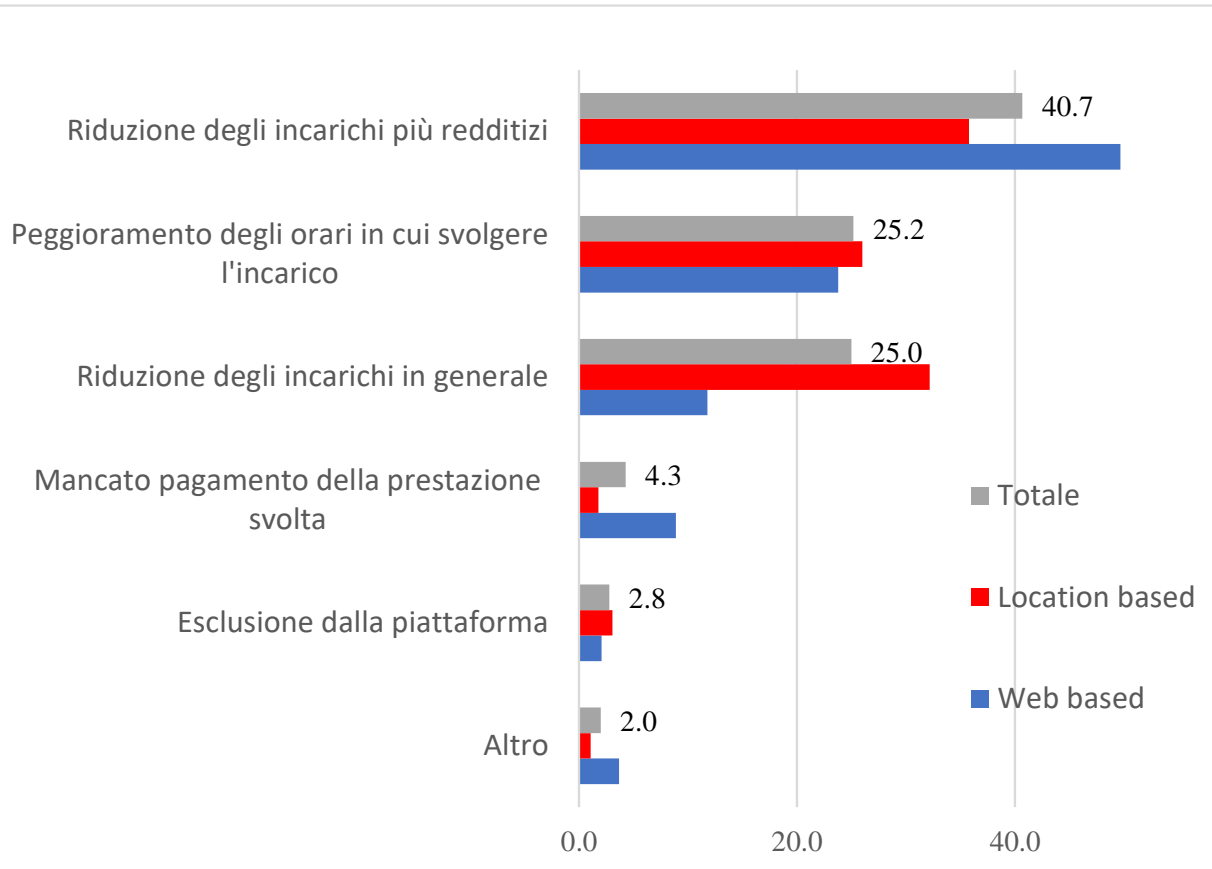
Il numero di incarichi portati a termine, il giudizio dei clienti, il tempo di consegna, il rispetto della presenza nei luoghi indicati, determinano una costante valutazione dei lavoratori (ranking e rating) che impatta sulla allocazione futura del lavoro e dei pagamenti

Effetti:

1) riduzione degli incarichi più redditizi - peggioramento degli orari e riduzione degli incarichi quasi equivalente - nel 3% dei casi per le location based lock-in forzato – **rischi sicurezza lavoratori**

In tal senso si istaura **un sistema di monitoraggio e controllo algoritmico della prestazione lavorativa molto rigido, non trasparente e non concordato**, a cui i Platform workers possono rimediare solo sotto controllo della piattaforma

Con una costante valutazione di ogni singolo incarico effettuato a cui partecipa anche il cliente finale che oltre alla valutazione sul servizio offerto può controllare ogni fase di esecuzione della prestazione (location)



IL RUOLO DELL'ALGORITMO

La frammentazione e atomizzazione del lavoro delle Platform work in termini algoritmici riconfigura ma non annulla la centralità dello spazio e del tempo di lavoro - Dalla lettura dei dati la narrativa *Lavora dove vuoi e quando vuoi senza un capo* appare una affermazione ontologicamente inesistente

Le hit devono essere realizzate nei modi, nei tempi e nei luoghi stabiliti dall'algoritmo (comportamento, accessori, giudizio, tempi di consegna, numero di hit portate a termine) senza ritardi o tempi morti. **Con una costante valutazione determinante importanti conseguenze sulla futura allocazione del lavoro e dei pagamenti**

L'algoritmo permette di riadattare forme e tempi di organizzazione del lavoro mantenendo forte una dimensione di controllo della produzione taylorista in assenza, però, di qualsiasi forma di internalizzazione del luogo di lavoro e dell'organizzazione produttiva. La produzione appare radicalmente esternalizzata e fessurizzata ma fortemente controllata, aderente alle indicazioni del piano datoriale centrale

La velocità e il controllo delle informazioni in termini algoritmici permette tale dinamica unità ad una radicale scalabilità della forza lavoro impiegata

Tale contesto determina forme di socializzazione lavorative rare, spesso non vi è nessuna condivisione e contrattazione del sistema organizzativo del lavoro, dei pagamenti e delle valutazioni codificate nell'algoritmo

Questo determina la necessità di ridefinire principi e regole del sistema



IL RUOLO DELL'ALGORITMO

La proposta di direttiva della Commissione Europea del 9 dicembre:

- Evitare una errata classificazione dello status occupazionale dei lavoratori coinvolti con una modalità binaria (autonomo, subordinato)
- Garantire correttezza, trasparenza e responsabilità della gestione algoritmica
- Rafforzare regole e tutele da applicare al lavoro tramite piattaforma

In riferimento al primo punto la Commissione Europea riferendosi ad un approccio fondato sul "[primacy of fact](#)", definisce criteri di controllo (test) per determinare la corretta classificazione del lavoro su piattaforma. I criteri sono:

- **la piattaforma determina effettivamente o fissa limiti massimi alla retribuzione dei lavoratori**
- i lavoratori sono tenuti al rispetto di specifiche norme vincolanti in materia di comportamento nei confronti del destinatario della prestazione o dell'esecuzione dell'opera
- **la piattaforma vigila sullo svolgimento del lavoro o valuta la qualità dei suoi risultati, anche per via telematica (algoritmo)**
- **la piattaforma limita effettivamente, anche attraverso sanzioni, la libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare l'orario di lavoro e la capacità di accettare o rifiutare incarichi**
- la capacità del lavoratore di creare una base di clienti o di eseguire lavori per terzi è effettivamente limitata

Al verificarsi di almeno due dei criteri individuati vi è una presunzione di subordinazione e l'onere della prova per dimostrare la non esistenza di tale condizione è a carico della piattaforma. Se nel processo lavorativo non sussistono almeno due di tali criteri il lavoratore è considerato autonomo. Ogni Stato membro, se la direttiva viene approvata da parlamento e consiglio, dovrà inserire nei propri ordinamenti tali criteri per verificare il corretto status occupazionale del lavoratore su piattaforma (subordinato o autonomo).

Altri due punti interessanti della direttiva sono 1) l'obbligo per le piattaforme di comunicare ad ogni stato membro le informazioni sul numero dei lavoratori coinvolti e sulla loro condizione occupazionale 2) **Il riconoscimento come tempo lavorativo retribuito anche delle fasi in cui il lavoratore della piattaforma è in attesa, nel luogo e nel tempo indicato dall'algoritmo, dell'ordine da ritirare o del compito da realizzare**





IL RUOLO DELL'ALGORITMO

	Amazon Mechanical Turk	Uber	Glovo	Deliveroo	Cuideo
Effectively <u>determining</u> or setting upper limits for the level of remuneration.	✓	✓	✓	✓	✓
Requiring the person performing platform work to respect specific binding rules <u>with regard to</u> appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work.	✓	✓	✓	✓	✓
Supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means	✓	✓	✓	✓	✓
Effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes	✗	✓	✓	✓	✓
Effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party	✓	✗	✓	✓	✗
	4/5	4/5	5/5	5/5	4/5



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.org