

***Le piattaforme digitali e il futuro del lavoro:
creazione di nuove opportunità di lavoro e
trasformazione di quelle attuali.***

I processi di innovazione sono rappresentati da insiemi di attività svolte da team interni ed esterni alle imprese che utilizzano opportune risorse per raggiungere un obiettivo che possa far crescere la propria impresa e renderla sempre più competitiva.

Consideriamo dunque ogni processo di innovazione come una modifica delle caratteristiche aziendali, delle funzioni, dei livelli di risorse, della struttura organizzativa, delle metodologie gestionali, ecc., orientata verso il raggiungimento di obiettivi misurabili, percepiti come positivi.

Per innovazione si intende qualunque modifica:

- delle caratteristiche e funzioni aziendali
- dei livelli di risorse disponibili
- della struttura organizzativa
- delle metodologie gestionali
- delle caratteristiche di prestazione di un prodotto
- delle caratteristiche di efficienza di un'area aziendale

che conduca al raggiungimento di obiettivi positivi misurabili.

La Commissione Europea nel Libro Verde sull'Innovazione del 1995, introduce così il concetto di innovazione: costituiscono innovazione "il rinnovo e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi, nonché dei mercati ad essi assegnati; l'attuazione di nuovi metodi di produzione, l'approvvigionamento e di distribuzione; l'introduzione di mutamenti nella gestione, nell'organizzazione e nelle condizioni di lavoro, nonché nelle qualifiche dei lavoratori".

Per crescere un'impresa e diventare più competitiva deve governare i processi di innovazione. La risorsa più importante è rappresentata dalla conoscenza abbinata alla disponibilità economica che insieme se ben gestite offrono enormi opportunità di progettazione e gestione dell'innovazione nell'impresa.

La conoscenza è certamente una condizione necessaria per la crescita ma non sufficiente perché un'impresa diventi competitiva. La conoscenza non deve rimanere fine a se stessa ma contribuire alla soluzione dei problemi.

Obiettivi a breve realizzazione in maniera da poter far rientrare in tempi brevi i capitali investiti. I processi di innovazione si innescano normalmente per resistere alla concorrenza, per rispondere alle modifiche della domanda del mercato, per realizzare al meglio i desideri e i bisogni dei clienti.

Viene realizzato in sostanza per raggiungere uno o più dei seguenti obiettivi generali:

- aumentare l'appetibilità del proprio prodotto/servizio (alta qualità/prezzo contenuto) nell'attuale mercato o in nuovi mercati (miglioramento di un prodotto/servizio);
- diminuire i costi di produzione di alcuni dei prodotti/servizi attuali;
- introdurre un nuovo prodotto/servizio nel mercato attuale;
- garantire la tempestività della fornitura del prodotto/servizio per entrare nel mercato;
- garantire il rispetto dei tempi di consegna del prodotto/servizio;
- aumentare la produttività aziendale.

Obiettivo dell'innovazione è senza dubbio incrementare il successo dell'impresa rendendola più competitiva, indirizzarla nel vendere meglio con prezzi più bassi, qualità più elevate, rispetto dei tempi di consegna e quindi aumentare gli utili e la crescita dell'impresa.

Gli ostacoli ai processi di innovazione

I processi di innovazione possono incontrare, soprattutto nella fase iniziale ostacoli derivanti da diverse cause. La decisione di far partire un progetto seppur ritenuto prioritario, spesso si scontra con una serie di difficoltà che in extrema ratio giungono a bloccare la partenza. Questi impedimenti prendono il nome di barriere all'innovazione, essi sono di varia natura e possono essere classificate in due categorie: quelle che nascono nel rapporto dell'impresa con il suo territorio e quelle che nascono per ragioni interne all'impresa

I rischi dei processi d'innovazione

I principali rischi di un processo d'innovazione sono:

- il rischio tecnico
- il rischio derivante dal mercato
- il rischio manageriale e gestionale.

Lo sviluppo di nuovi prodotti in molte imprese fallisce lungo il processo operativo perché si creano continui ostacoli al flusso delle informazioni tecniche tra funzioni diverse dell'impresa e per la mancanza di opportuni stimoli alla progettazione provenienti dalle aree operative. La diffusione dell'innovazione tecnologica lungo il processo operativo non è infatti automatica ma richiede sforzo e risorse integrate provenienti da varie funzioni aziendali.

Il lavoro industriale del '900 si è sviluppato seguendo il modello tayloristico-fordista della produzione di massa, rappresentato dall'utilizzo di macchine di grandi dimensioni che necessitavano di produzioni continue e di grandi quantità, in cui la forza lavoro era impiegata nella catena di montaggio in operazioni elementari per la fabbricazione di pezzi standardizzati. Altra caratteristica fondamentale della tecnica produttiva tayloristica, almeno nella sua fase iniziale, era l'estrema internalizzazione del processo produttivo, ogni fase del flusso di produzione era realizzato all'interno degli stabilimenti di proprietà della casa madre e perfino le forniture di materiali ed energia venivano internalizzate con l'acquisizione o la partecipazione azionaria nelle aziende fornitrici.

Alla fine degli anni '60 l'industria si trasforma, la produzione basata sulla tecnologia meccanica viene superata dalle prime forme di tecnologia digitale. Si apre così un lungo e contrastato processo di cambiamento, caratterizzato dall'uso dell'informatica per determinare una contingenza del lavoro alle richieste della domanda e una sempre più intensa sussunzione delle interazioni sociali alla valorizzazione del capitale.

Nasce così la cd produzione snella in cui l'intero ciclo produttivo viene considerato come un flusso modulabile sulle esigenze del cliente finale. La "Lean Production" è governata, unicamente dagli ordini effettuati dagli acquirenti, calcolando gli approvvigionamenti dei componenti e delle materie prime per ridurre al minimo il magazzino e i costi gestionali. La flessibilità è al centro dell'organizzazione della forza lavoro, la gestione delle risorse economiche e delle risorse umane è attenta e risponde alla combinazione degli input con gli output attesi in quel momento. Questa tecnica produttiva modifica radicalmente l'approccio della produzione di massa che muta sotto diversi aspetti.

Si inizia ad esternalizzare parte del flusso produttivo lasciando solo la fase dell'assemblaggio di stretta competenza della casa madre. Questo approccio coincide con il superamento del metodo fordista della produzione internalizzata. Nella nuova logica del Just in time il flusso produttivo è scomposto in microattività indipendenti. Il coordinamento, la comunicazione e la collaborazione tra i diversi soggetti protagonisti del flusso di produzione diventano fattori essenziali, potenziati dal continuo sviluppo delle tecniche digitali.

La combo di queste nuove prassi richiede la creazione di un complesso sistema di comunicazione e coordinamento tra tutti gli attori protagonisti della produzione.

Peculiarità della produzione snella è la tempistica di produzione del pezzo, che viene prodotto appunto quando uno analogo viene consumato, riducendo i tempi tra la produzione del pezzo ed il suo utilizzo.

La filosofia produttiva Lean celebra, così, l'inizio di un processo di scomposizione e ricomposizione delle fasi produttive per aumentarne la qualità, l'estrazione di valore e ridurre i costi.

Nella filosofia Lean, così, il cliente non è più un soggetto passivo, ma un componente proattivo del ciclo di produzione. Già alla fine degli anni '70 le aziende che applicano la Lean production predispongono processi di raccolta dati sulle caratteristiche e le preferenze dei consumatori per trasformarli in patrimonio offerto ai tecnici addetti allo sviluppo di nuovi prodotti. Con l'introduzione degli strumenti digitali tale approccio aumenta di efficacia e intensità. La filosofia produttiva snella digitalizzata permette di vendere prodotti differenziati, di alto livello qualitativo a costi reali notevolmente inferiori. Con l'informatizzazione, quindi, la Lean production diviene un modello di produzione globale, come parte avanzata di una tecnica produttiva in grado di produrre sulla base delle esigenze del cliente e non a quelle della fabbrica.

Ogni ciclo di produzione industriale orientato all'innovazione delle tecniche produttive si muove orientando su un nuovo registro l'intero sistema della produzione di massa.

Le imprese degli anni 60 - 70 come Philips o IBM cominciano ad organizzare le produzioni dei primi calcolatori digitali dividendo la forza lavoro in gruppi di piccole unità produttive, che operano in autonomia rispetto al resto dell'organizzazione aziendale, caratterizzate dalla presenza di operai specializzati in cui la divisione del lavoro viene ricomposta in continui momenti di condivisione e socializzazione di esperienze e competenze.

In Italia il primo processo è rappresentato dalla riorganizzazione della produzione nelle Unità di montaggio integrate (UMI) della OLIVETTI. Tra il 1971 e il 1973 vengono introdotte le UMI quando a Scarmagno (Torino) vengono avviati due esperimenti.

Il primo esperimento fu realizzato nel 1971 e prevedeva il montaggio dell'Auditronic, una macchina contabile di grandi dimensioni con un contenuto importante di parti meccaniche, mentre il secondo, realizzato nel 1973 interessava la realizzazione di una calcolatrice elettronica Logos e contribuisce ad un primo avanzamento sostanziale per affrancarsi dalla distribuzione del lavoro di stampo taylorista, mediante la fabbricazione di sistemi di trattamento dati con contenuti elettronici a carattere sistemico (Calcolatori).

Il nuovo processo prevede che ogni lavoratore sia direttamente responsabilizzato per la qualità della macchina realizzata con sistemi di controllo informatizzati, che controllano l'andamento della costruzione di ogni singolo prodotto, segnalando istantaneamente la presenza di difetti. Interessante, anche, l'evoluzione degli aspetti legati alla quantificazione del numero di calcolatori da realizzare, che, seguendo l'approccio del Just in Time, è costantemente verificata attraverso il flusso degli ordini inviati dal settore commerciale dell'azienda. Se è necessario aumentare la produzione viene incrementata non l'intensità di lavoro per singolo operaio, ma il numero delle UMI; evidenziando un utilizzo scalabile della forza lavoro.

Appare quindi evidente come nell'affermazione della produzione snella si determina non soltanto un superamento della produzione internalizzata di stampo fordista, ma anche un processo

che unisce le forme di produzione artigianale e quelle di massa.

La combo tra l'autonomizzazione della costruzione, la costante collaborazione della forza lavoro, l'esternalizzazione delle fasi produttive, la specializzazione e responsabilizzazione degli operai, la produzione JIT e il protagonismo del cliente, dischiudono nuovi scenari per i nuovi modelli imprenditoriali: produrre meglio, di più e a minori costi. L'incontro con la tecnologia digitale completa questa tecnica, offrendo enormi potenzialità di sviluppo.

La collaborazione è al centro di questa nuova forma di produzione. Tronti ne individua le peculiarità e l'importanza della figura dell'Operaio sociale al centro dei nuovi modelli produttivi partecipativi con una forza lavoro continuamente interagente nella condivisione di conoscenze e competenze.

L'obiettivo è quello di realizzare una produzione caratterizzata da sempre più intensa collaborazione, e sempre minore centralità della forza lavoro. L'autonomizzazione dei flussi produttivi, l'affermazione del fissured workplace, la contingenza e la digitalizzazione della produzione e della distribuzione rappresenteranno gli assi portanti di questa strategia. Tale scenario, oltre a impattare sulle tecniche produttive, inciderà necessariamente sulle tutele e protezioni dei lavoratori, che avevano trovato uno stabile e duraturo assetto in epoca fordista.

Lo status professionale rappresentava una condizione che garantiva ad un lavoratore della produzione industriale di massa l'accesso ad un insieme di diritti e tutele sociali frutto di un lavoro stabile, gerarchizzato e tutto interno all'azienda madre. In particolare, questo era concepito come un sistema omogeneo e saldo, la cui rappresentazione ideale era quella caratterizzata da un uomo, spesso unico percettore di reddito familiare, che occupava in modo stabile e continuativo lo stesso impiego nella stessa impresa prima di raggiungere la pensione. La rappresentazione ideale di tale sistema era, quindi, quella di un operaio, fedele alla propria azienda a cui consacrava la propria vita, ricevendone in cambio una situazione salda per lui e il suo nucleo familiare. Con il costante incremento delle trasformazioni sopra descritte questa condizione cambia radicalmente.

I diritti e le protezioni storicamente legate al modello di produzione fordista vengono giudicati alterabili, oggetto di scambi con nuove modalità di protezione sociale flessibili.

La Sharing Economy

La Produzione Snella si evolve, grazie alla tecnologia informatica, verso un modello di produzione di beni e servizi dove il capitale sociale rimane centrale, ma lo scambio delle relazioni tra lavoratori, produttori, fornitori, consumatori avviene sempre più in uno spazio di interazione frammentati e virtuale.

A metà degli anni 2000, nel pieno di una seconda intensa rivoluzione informatica, l'affermazione dell'economia digitale legata al servizio attivato su richiesta dell'utente, amplifica ed intensifica il processo appena descritto, aumentando i fenomeni di valorizzazione del capitale attraverso nuove e più forti dinamiche di collaborazione e contingenza produttiva.

Modelli di questo processo sono l'Industria 4.0 e la Sharing Economy. Nelle aziende dell'Industria 4.0, la digitalizzazione della produzione resta contenuta nei luoghi tradizionali, le fabbriche, mentre nella economia collaborativa la produzione supera le industrie inserendosi direttamente nella società. La Sharing Economy anziché rappresentare un fenomeno nuovo, distruttivo dell'organizzazione precedente, rappresenta la forma più evoluta del più grande processo di riorganizzazione del lavoro così come era inteso in precedenza.

Caratteristiche ed esigenze dei consumatori vengono raccolti in una immensa quantità di dati attraverso i cd BIG DATA, indirizzando il processo produttivo verso caratteristiche specifiche che lo rendono autonomo al punto da distaccarsi da ogni forma di struttura aziendale.

A livello aziendale, i big data possono essere utilizzati, in congiunzione con sistemi di machine learning, per gestire i rapporti con gli utenti, calibrare le campagne di marketing, migliorare i processi aziendali (ad es. per la gestione di inventari e magazzini) e creare modelli predittivi, relativi prevalentemente alle vendite e alla manutenzione di impianti e macchinari.

Ogni giorno viene prodotta un'immensa quantità di dati che nel 2019 ammontava ad oltre 40 miliardi Zettabytes, ed il traffico sulle reti è stato ulteriormente accelerato dalla crisi Covid-19. In Italia, in particolare, nel solo marzo 2020 si è registrato un incremento medio del 63% rispetto alle diverse categorie di siti web, con un numero di utenti più che raddoppiato in settori come quello delle news e all'intrattenimento e alle attività domestiche.

Un ruolo fondamentale è stato assunto in questi anni dalle piattaforme digitali che danno possibilità attraverso milioni di interazioni di realizzare una forma di socializzazione produttiva per la realizzazione di beni e servizi.

Facebook e Instagram non solo sono un canale per pubblicizzare il prodotto o il servizio ma divengono un luogo dove condividere interessi comuni e pubblicizzare in maniera ancor più incisiva le offerte di specifiche aziende.

La sharing economy, che ha assunto un ruolo importante nella quotidianità grazie a realtà come Uber, Airbnb o BlaBlaCar, è applicabile a vari settori economici, di conseguenza le parole per spiegarla sono tante: gig economy, servizi on demand, peer to peer economy. E ora ha preso piede la sharing mobility.

Negli ultimi decenni il concetto di sharing economy è andato via via affermandosi applicato ai settori più vari. In special modo alla sua nascita il termine stesso è stato fonte di dibattito a livello internazionale.

Si sono sviluppate in questo modo una serie di definizioni contigue: da peer-to-peer economy a economia collaborativa, da gig economy a economia on demand fino a consumo collaborativo. Termini a volte usati in maniera indistinta ma che indicano attività lievemente o a volte sostanzialmente diverse. Grande interesse ha destato negli ultimi tempi la possibilità di muoversi attraverso mezzi e veicoli condivisi in formule di car sharing, scooter sharing e car pooling.

La pandemia ha impattato in maniera importante sulla sharing economy. Le norme sull'igiene e il distanziamento sociale hanno reso complessa se non impossibile la condivisione creando grandi difficoltà a vari settori e business, da BlaBlaCar (condivisione auto) a Airbnb (affitti brevi), seppur quest'ultima ha saputo affrontare meglio la crisi riuscendo anche a quotarsi con successo al Nasdaq a fine 2020.

La formula dello sharing mobility ha saputo in ogni caso affrontare meglio il momento complicato, pur sperimentando un calo annuale complessivo delle percorrenze del 30,6%, la diminuzione dei servizi di mobilità condivisa è risultata inferiore rispetto ad altri servizi di mobilità, come per esempio il servizio ferroviario regionale o ad alta velocità o il servizio di trasporto aereo, calati rispettivamente del 38%, 66% e 69%.

Nel 2019 il protagonista della sharing mobility italiana è stato il monopattino elettrico. Sono state infatti stabilite dal ministero dei Trasporti nuove regole per i monopattini elettrici e altri mezzi della micromobilità.

Negli ultimi anni questi mezzi della micromobilità si sono moltiplicati sulle strade urbane delle grandi città e di alcuni centri di medie dimensioni. Dopo la "mannaia" della pandemia, la sharing mobility, che come abbiamo già detto ha reagito meglio di altre modalità di viaggio, ha superato lo shock e ha ripreso a crescere: nel 2021 scooter, bike e monopattini in condivisione hanno superato i valori del 2019 pre-pandemia e il car sharing li ha raggiunti nell'ultima parte dell'anno. Secondo il report presentato a novembre 2021 dall'Osservatorio nazionale sulla sharing mobi-

lity, in Italia sono 5.600.000 le iscrizioni ai servizi di mobilità condivisa, con 158 servizi di sharing attivi in 49 città (il triplo del 2015). Circa 15 milioni di italiani possono utilizzare almeno un servizio, con quasi 90.000 veicoli in condivisione tra auto, scooter, bici e monopattini.

La sharing economy rappresenta una sorta di grande libro con moltissime pagine ancora da scrivere.

Si potrebbe indicare con eBay il primo esempio di sharing economy il sito di vendita ed aste online nato il 3 settembre 1995 da Pierre Omidyar a San Jose in California. In Italia eBay arriva nel 2001 e nel 2002 avviene la fusione con l'istituto di credito PayPal.

Il termine sharing economy, come già detto, è generico e omnicomprensivo. Alcune definizioni circoscrivono e specificano gli ambiti.

Di seguito ne riportiamo alcuni :

- **SERVIZI ON DEMAND:** sono rappresentati da piattaforme che fanno incontrare la domanda dei consumatori con chi può soddisfare la richiesta attraverso l'immediata consegna di beni e servizi.
- **GIG ECONOMY:** letteralmente economia dei "lavoretti", indica solitamente tutti quei modelli di business in cui la forza lavoro è rappresentata principalmente da appaltatori indipendenti e liberi professionisti invece che da impiegati a tempo indeterminato. In questo senso, rientrano nella categoria sia i fattorini (rider) che fanno le consegne a domicilio, perché vengono pagati per lo più a consegna e considerati appaltatori indipendenti, sia gli autisti (driver) di Uber, perché i proprietari delle macchine vengono pagati per una prestazione professionale. Ma anche le persone che fanno le pulizie per Helpling, o i virtual assistant, gli sviluppatori software e i data scientist che si possono ingaggiare su UpWork. In tutti i casi si tratta di lavori temporanei.

Evoluzione delle norme e nuovi diritti per i lavoratori delle piattaforme

Tutte questi cambiamenti queste innovazioni non possono non vivere una grande stagione di diritti.

Il decreto legge n. 101/2019 convertito in l. 3.11.2019 n. 128 recante «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e la risoluzione delle crisi aziendali» delinea un insieme di disposizioni a tutela dei lavoratori della gig economy ed in special modo, dei cd. rider impegnati nella consegna di beni a domicilio.

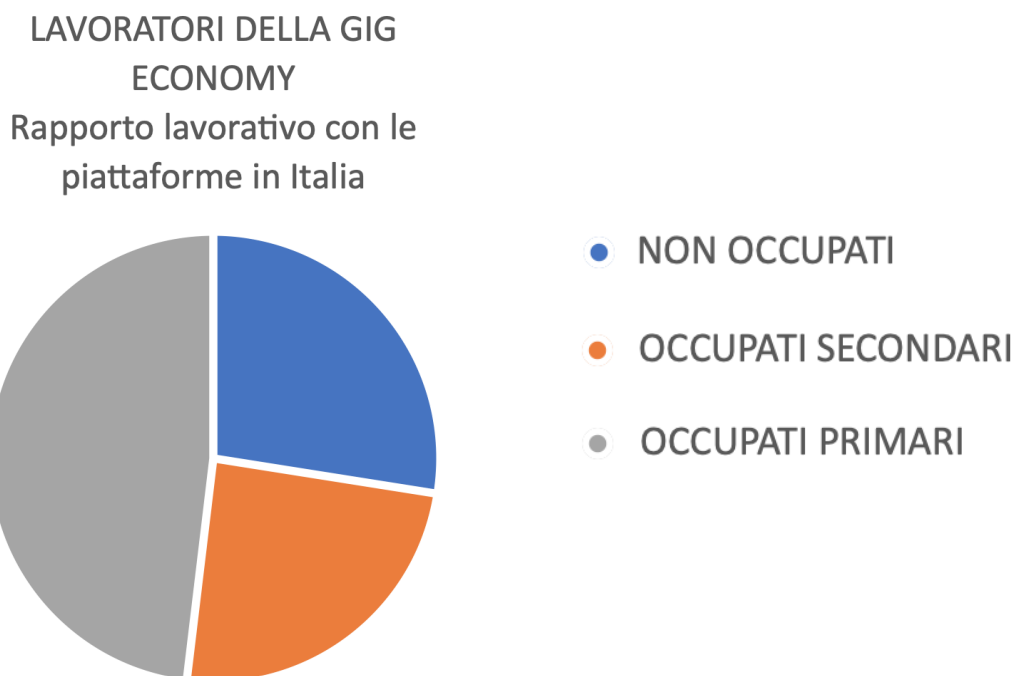
Tale disciplina rappresenta l'esito di un lungo e complicato percorso che vuole riconoscere tutele minime per i lavoratori del settore del delivery tramite piattaforma "anche" digitale. Malgrado la loro comprovata importanza, le condizioni lavorative dei riders sono tra le più problematiche in Italia e nel mondo. Sono pagati a cottimo, non hanno un minimo salariale orario e difficilmente godono di forme di tutela. Inoltre svolgono un'attività che presenta molti pericoli, da quelli legati al percorso ai rischi che soprattutto durante la pandemia hanno evidenziato limiti nella tutela di una ormai importante categoria di lavoratori.

Le condizioni di lavoro nell'UE sono tra le migliori al mondo. I requisiti minimi in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione sociale e parità di trattamento delle persone (compresa la parità di retribuzione tra uomini e donne) sono tutti elementi che fanno parte del modello sociale europeo. Tuttavia l'avvento della digitalizzazione sta condizionando i mercati del lavoro in modi che rischiano di pregiudicare tale modello. Le nuove forme di organizzazione del lavoro non si traducono automaticamente in lavori di qualità.

In Europa l'attività dei lavoratori che dipendono dalle varie app ormai coinvolge 28 milioni di lavoratori e la proiezione della Commissione Europea indica saliranno a 43 milioni entro il 2025. Anche in termini di ricavi il business ha creato numeri incredibili, tra il 2016 e il 2020 sono quasi quintuplicati passando da circa 3 miliardi a circa 14 miliardi di euro.

In Italia i lavoratori che fanno parte di questo mondo sono in tutto 570.521, pari all'1,3% della popolazione tra i 18 e i 74 anni. Due terzi lavorano per piattaforme location-based, in cui i compiti assegnati vengono svolti in una località specifica, mentre un terzo svolge attività rese solamente sul web. Sul totale, tre lavoratori su dieci non hanno un contratto scritto, mentre solo l'11% ha un contratto da dipendente. Solo il 36,2% rientra nel food delivery. Aggiungendo il 14% che si occupa di consegnare pacchi e prodotti, resta un 50% le cui mansioni sono diverse da quelle dell'immaginario collettivo. Il 34,9% si occupa di esecuzioni di attività online. Il 9,2% svolge invece lavori domestici, e il 4,7% accompagna soggetti con l'auto.

La maggior parte di questi lavoratori, inoltre, non utilizza le piattaforme per arrotondare, ma per svolgere la propria attività principale: si tratta di 274.000 persone, poco meno della metà del totale. Ci sono poi gli occupati che lavorano per la piattaforma come attività secondaria, ossia circa 139.000 persone, e i non occupati o lavoratori occasionali, che svolgono sulle piattaforme attività lavorative occasionali, pari a 157.000 persone.



Dal punto di vista demografico, più dei tre quarti dei lavoratori della gig economy sono uomini. Il 70% ha un'età compresa tra 30 e 49 anni e la fascia d'età tra 18 e 29 anni si concentra sulla categoria dei lavoratori occasionali. Molti di loro, inoltre, sono padri o madri di famiglia. Sono la maggioranza sia fra coloro che usano le piattaforme per il loro lavoro principale, sia per quello secondario. Un quadro che non solo sfa il mito dello studente che consegna pizze, ma restituisce la descrizione di un fenomeno di massa e in crescita, che coinvolge nuclei familiari senza avere sempre un contratto su cui fare affidamento.

Fra i lavoratori della gig economy ci sono anche coloro che sfruttano le piattaforme per un'attività vera e propria, come i "property managers" su Airbnb, che gestiscono per conto terzi anche

50 appartamenti. Oppure ci sono coloro che si posizionano su più piattaforme, dai rider che utilizzano diverse app per avere più clienti nello stesso lasso di tempo, oppure host che sono su Airbnb e anche su Booking.

L'eterogeneità delle posizioni rende molto complesso trovare le risposte per ciascuna categoria di lavoratori coinvolti nell'attività sulle piattaforme. Molte domande sono però comuni:

- Maggior chiarezza sul funzionamento della piattaforma
- Chiarezza dell'algoritmo
- Chiarezza nel controllo e nella valutazione
- Maggior attenzione e coperture per infortuni e malattie
- Monte ore preciso

È necessario agire perché il lavoro sulle piattaforme digitali "consente a molte persone, comprese quelle che altrimenti hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, come i lavoratori a basso reddito, le donne, i giovani, le persone con disabilità, i migranti oppure le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche, di guadagnarsi da vivere o di integrare il proprio reddito. A dicembre, sulla sponda del sempre più crescente sviluppo del settore, la Commissione europea ha presentato una proposta legislativa per regolamentare il mercato del lavoro delle piattaforme.

Dal punto di vista dei diritti, i lavoratori delle piattaforme si sono spesso ritrovati in una zona grigia. Alcuni diritti sono stati riconosciuti da sentenze di vari tribunali sottolineando ulteriormente l'esigenza di una legislazione puntuale ed equa che riconosca quanto è già riconosciuto ad altre categorie di lavoratori.

A seguito dell'impegno della presidente von der Leyen, la Commissione propone un insieme di misure volte a migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Al centro della proposta della Commissione c'è la cosiddetta presunzione legale relativa di vincolo di subordinazione, una misura che classificherebbe automaticamente come dipendenti i lavoratori che rientrano in determinati criteri, a meno che la piattaforma non dimostri il contrario. La riclassificazione come lavoratore subordinato implicherà una serie di diritti:

- periodi di riposo e ferie retribuite;
- almeno la retribuzione minima nazionale o settoriale (se del caso);
- tutela della sicurezza e della salute;
- prestazioni di disoccupazione, malattia e assistenza sanitaria;
- congedo parentale;
- diritti pensionistici;
- prestazioni relative agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali.

La situazione dei lavoratori che operano mediante piattaforme di lavoro digitali si trova oggi ancora in una fase nebulosa.

Si stima che attualmente nove piattaforme di lavoro digitali su dieci attive nell'UE classifichino le persone che lavorano mediante le stesse come lavoratori autonomi. Per alcuni la peculiarità dell'autonomia è senza dubbio rispettata, mentre altri si sentono a tutti gli effetti subordinati. La loro situazione non è sempre chiara e sicuramente rimane una situazione di inopportuna incertezza rispetto alla loro situazione occupazionale.

È quindi importante che abbiano certezza giuridica riguardo alla loro condizione, in modo che possano compiere scelte consapevoli e volontarie.

La gestione algoritmica

Le piattaforme digitali che utilizziamo ogni giorno sono un po' come degli "ambienti" e ogni ambiente (che sia fisico o virtuale) ha una influenza sulle persone che lo abitano o che ci transitano. Cosa succede quando facciamo una ricerca su Google? Oppure quando accediamo ad un social network?

In una frazione di secondo ci vengono date risposte (la lista dei risultati della ricerca di Google) o proposti contenuti da scorrere nelle nostre bacheche sui social network.

Sono "gli algoritmi" che scelgono cosa mostrarci provando ad interpretare i nostri desideri o le nostre domande / ricerche.

I fattori su cui si basano sono molteplici e possono variare anche rispetto al Paese di appartenenza. Elementi protetti da brevetti per l'alto valore che rivestono per le aziende che li hanno creati e che ogni giorno li affinano, li migliorano, li modificano.

Da molto tempo si parla tra gli "addetti ai lavori" di "neuromarketing" che, appunto, nasce per cercare di portare l'utente a compiere determinate scelte, per esempio effettuare un'azione che abbia un valore economico (acquistare un prodotto, chiedere un preventivo ecc.).

Non tutte le persone hanno la medesima reazione, questo era già stato verificato a suo tempo per quanto riguarda l'impatto della pubblicità tradizionale, per questa ragione ogni tanto vengono rilasciate delle variazioni sulle piattaforme in modo verificare attraverso questi pseudo test la reazione dell'utente.

Il numero di contenuti prodotti è enorme, per questa ragione abbiamo bisogno di un supporto che vada a mediare nella nostra ricerca, questo è il ruolo dell'algoritmo.

L'uso di pratiche di "gestione algoritmica" nelle piattaforme di lavoro digitali comporta sfide specifiche. La proposta di Direttiva del Parlamento europeo va nella giusta direzione, Merita particolare menzione la Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme seppur diretta a tutelare specificamente la categoria dei lavoratori (anche autonomi) che utilizzano tali piattaforme, potrebbe avere riflessi ed essere replicata anche in altri ambiti lavorativi più tradizionali dove è ormai consolidato l'utilizzo di strumenti algoritmici e dove sono aumentate le asimmetrie informative nei confronti dei lavoratori.

La proposta di direttiva garantisce un trattamento equo dei lavoratori, come pure condizioni di parità e certezza giuridica per le imprese. Essa chiarisce quali lavoratori dovrebbero essere considerati subordinati e quali siano gli obblighi delle piattaforme di lavoro digitali, evitando così lunghe cause giudiziarie e garantendo alle piattaforme di lavoro digitali certezza giuridica sul modo in cui possono svolgere la loro attività in tutta l'UE. La presunzione confutabile e i criteri occupazionali proposti dalla direttiva garantiranno che le piattaforme di lavoro digitali che operano attraverso lavoratori autonomi fittizi rispettino le stesse norme delle piattaforme e delle imprese tradizionali che assumono i loro lavoratori, impedendo così che beneficino di un vantaggio competitivo ingiustificato.

Le piattaforme di lavoro digitali hanno spesso una dimensione multinazionale, che collega lavoratori e clienti in tutta Europa e nel resto del mondo. A causa della frammentazione giuridica, le piattaforme di lavoro digitali devono rispettare un'ampia gamma di sentenze e norme nazionali diverse, il che ostacola la loro espansione sul mercato dell'UE. Grazie alla proposta di direttiva, le piattaforme di lavoro digitali beneficeranno di una maggiore chiarezza e certezza giuridiche. A più lungo termine, i costi delle controversie e gli oneri amministrativi diminuiranno. L'introduzione di criteri comuni per la presunzione confutabile a livello dell'UE fornirà alle piattaforme di lavoro digitali maggiore certezza circa la situazione occupazionale delle persone che lavorano mediante tali piattaforme. Ciò faciliterà la pianificazione aziendale e aiuterà le piattaforme digitali

a organizzare le loro modalità operative, conferendo loro la fiducia necessaria per crescere, espandersi oltre frontiera e sfruttare le opportunità esistenti nel mercato unico.

Con una situazione occupazionale più chiara e di conseguenza sui relativi contributi, a giovarne saranno gli Stati membri che potranno riscuotere fino a 4 miliardi di euro di contributi annui in più. Sugli Stati membri graveranno inoltre costi inferiori in termini di prestazioni non contributive che le autorità pubbliche potrebbero dover erogare ai lavoratori non tutelati per far fronte, ad esempio, all'esclusione sociale o alle spese mediche. Fare chiarezza sulla situazione occupazionale avrà quindi un impatto positivo su tutti i contribuenti.

Il carattere mondiale dell'operatività di alcune piattaforme digitali sottolinea la necessità di massima cooperazione. La chiarezza del diritto per le piattaforme di lavoro può certamente fornire un contributo importante per l'economia delle piattaforme. La Commissione incoraggia pertanto una governance mondiale del lavoro mediante piattaforme digitali.

L'UE collaborerà con i suoi partner a livello mondiale per creare in tutto il mondo condizioni di lavoro dignitose nel lavoro mediante piattaforme digitali attraverso una trasformazione digitale e un futuro dell'occupazione incentrati sull'uomo, inclusivi, equi e sostenibili nel contesto dei forum del G7 e del G20. Nell'ambito del suo programma bilaterale la Commissione promuoverà inoltre condizioni di lavoro migliori nel lavoro mediante piattaforme digitali, basandosi su scambi precedenti con Stati Uniti e Canada intesi a favorire la cooperazione internazionale al riguardo.

Moltissime saranno i lavoratori che lavorando mediante piattaforme di lavoro digitali beneficeranno di una maggiore sicurezza economica, una migliore qualità di vita rispetto all'orario di lavoro e di migliori condizioni di sicurezza.

Le conseguenze porteranno benefici ai lavoratori che saranno in grado di costruirsi una pensione di vecchiaia, impattando positivamente anche verso coloro che rimarranno o diverranno veri lavoratori autonomi che avranno l'opportunità di scegliere in autonomia le condizioni di lavoro e veicoleranno la loro ambizione nella costruzione di una carriera imprenditoriale attraverso la piattaforma digitale.

Nella Relazione si precisa che "il diritto alla trasparenza per quanto riguarda l'uso e il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati ... specifica e integra i diritti esistenti in relazione alla protezione dei dati personali"; vengono poi richiamati i diritti previsti dal GDPR di cui, dopo averne sottolineato, la pertinenza per le persone che lavorano mediante piattaforme digitali soggette a gestione algoritmica, vengono evidenziate le limitazioni e le difficoltà che tali lavoratori devono affrontare quando intendono far valere i loro diritti in materia di protezione dei dati nel contesto della gestione algoritmica, nonché la mancanza di previsioni che contemplino gli aspetti collettivi intrinseci al diritto del lavoro (ruolo dei rappresentanti sindacali, informazione e consultazione dei lavoratori, ruolo degli ispettorati del lavoro nel far rispettare i diritti dei lavoratori).

All'articolo 6 si prevede che "gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali" in merito sia ai sistemi di monitoraggio automatizzati sia ai sistemi decisionali automatizzati e si richiede inoltre che le informazioni siano fornite anche "in formato elettronico" e "al più tardi il primo giorno lavorativo come pure in caso di modifiche sostanziali e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni sono presentate in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro".

La norma stabilisce altresì che le piattaforme di lavoro digitali non devono trattare dati personali relativi ai lavoratori delle piattaforme digitali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto, compresi i dati sulle conversazioni private, sullo stato di salute, psicologico o emotivo del lavoratore delle piattaforme digitali e qualsiasi dato relativo ai periodi in cui il lavoratore della piattaforma digitale non sta svolgendo un lavoro me-

dianete piattaforme digitali o non si sta offrendo per svolgerlo.

I successivi articoli 7 e 8 della Proposta di Direttiva prevedono la necessità del monitoraggio umano dei sistemi automatizzati ed il diritto del lavoratore ad ottenere dalla piattaforma il riesame umano di decisioni che incidano significativamente sulle loro condizioni di lavoro, nonché una motivazione scritta di tali decisioni.

Si tratta di un ulteriore passo importante che l'UE effettua al fine di rafforzare la trasparenza (algoritmica) in contesti lavorativi dove ormai le piattaforme digitali affiancano il datore di lavoro nell'esercizio dei suoi poteri e garantire una tutela effettiva dei lavoratori la cui prestazione viene gestita da strumenti algoritmici.

Altro obiettivo della Direttiva è quello di introdurre il dialogo sociale nell'economia delle app e delle imprese-piattaforma.

Le piattaforme sono "imprese" a tutti gli effetti e dispongono di un'ampia gamma di prerogative e poteri manageriali. Di conseguenza devono, ove opportuno, assumersi tutti gli obblighi che risultano da questo statuto, in particolare la funzione di datore di lavoro.

Sotto questo profilo è importante fare un distinguo tra tipologie di lavoratori:

- i clickworker, generalmente classificati nella categoria dei lavoratori delle piattaforme online, vale la pena considerarli in una sezione a parte a causa delle notevoli differenze tra le loro modalità di lavoro e quelle dei lavoratori delle piattaforme offline.

I clickworker invece lavorano spesso da casa non hanno luoghi fisici ovvi per incontrarsi e pochi di loro conoscono i loro colleghi.

Queste differenze sono essenzialmente legate alla scarsa visibilità ed all'isolamento dei clickworker

- I rider (ciclofattorini) rappresentano un esempio di lavoratori di piattaforma offline molto facile da riconoscere: lavorano nelle strade, portando sulla schiena grandi zaini termici con i loghi ed i colori delle imprese-piattaforma per cui lavorano. I rider possono incontrarsi in luoghi strategici nelle pause tra un ordine e l'altro, oppure aspettano insieme davanti ai ristoranti per raccogliere gli ordini

In alcuni casi, i contatti con i sindacati sono stati resi possibili da circostanze esterne oppure dalla comparsa di bisogni specifici. In Serbia, nell'ambito del progetto DidaNet condotto dall'ÖGB, l'azione dei clickworker è nata dalla reazione ad un annuncio del governo in materia di tassazione. L'Association of internet workers (Associazione dei lavoratori di internet) si è rapidamente organizzata contro questa minaccia, e ha poi cercato ed ottenuto il supporto dei due sindacati più importanti di Serbia. Quando il governo serbo ha annunciato su Facebook l'introduzione di una tassa retroattiva per i clickworker del paese, Facebook è diventato il luogo dove i clickworker - ed i sindacati - si sono incontrati per la prima volta ed hanno cominciato a fare rete per reagire all'urgenza della situazione. L'azione ha avuto successo e la tassa proposta dal governo è stata alla fine applicata solo a partire dal momento in cui è stata annunciata e non in maniera retroattiva. La proposta di direttiva comprende misure volte a evitare oneri eccessivi per le PMI. Il diritto dell'UE sarà integrato da orientamenti forniti dagli Stati membri.

Modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo: la Gig Economy

Il nuovo ritmo di uno degli andamenti del mondo del lavoro prende a prestito il nome dal jazz. Negli anni Venti e a seguire, gig era la chiamata per una serata, un'esibizione, un ingaggio, nei

fumosi locali di New Orleans o Chicago. Diviene più avanti sinonimo di lavoretto e oggi, dopo le crisi del 2008 e soprattutto quella del 2011, il lavoro a chiamata in variante gig diventa il fenomeno della gig economy e si diffonde, come detto, in tutto il mondo.

La visione rispetto a questa nuova tipologia di lavoro si muove su due piani molto diversi tra loro, da una parte l'abbattimento dei costi aziendali e la possibilità per il lavoratore di organizzare il proprio impegno lavorativo rappresentano vantaggi indiscutibili, dall'altra la carenza di tutele e l'impossibilità di darsi obiettivi importanti a causa della precarietà della propria posizione lavorativa ne determina una prospettiva di scarsa qualità.

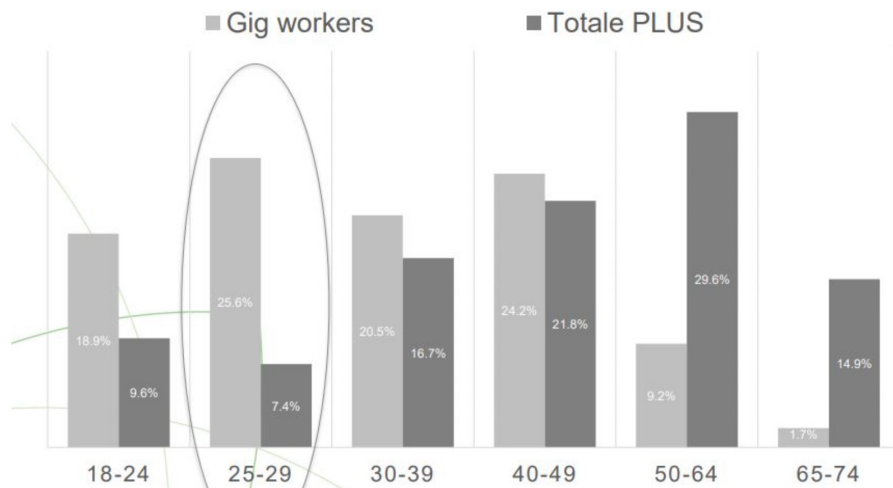
Questa ultima condizione rappresenta il limite che dovrà essere superato per agevolare e favorire l'approdo ad una occasione di lavoro virtuosa attraverso un percorso che possa definire e mettere al centro i diritti dei lavoratori.

Conclusioni

In futuro la parola lavoro potrà avere diversi significati, molto diversi tra loro, potrà essere rappresentata da opportunità e attività importanti, caratterizzate dalla piena soddisfazione del lavoratore sia dal punto di vista della realizzazione personale che da quella relativa al denaro; si potrà manifestare altresì sotto forma dei cosiddetti "lavoretti" che aiuteranno nella sopravvivenza non concedendo allo stesso tempo occasioni di pianificazione del futuro.

Il lavoro tradizionale andrà via via a scomparire, sostituito dall'evoluzione tecnologica e da prestazioni precarie, che si muovono attraverso un'applicazione che mette in contatto diretto l'utente e il prestatore di lavoro.

Secondo uno studio dell'INAPP, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, pubblicato a settembre 2019, la fascia di età maggiormente impegnata in questo tipo di occupazione è quella tra i 25 e i 29 anni. Un campione in realtà difficile da tracciare con precisione, data la poca chiarezza delle formule contrattuali (a volte inesistenti).



Secondo l'indagine, il lavoro "dipendente" dalle App è per il 39% dei casi scelto come secondo lavoro rispetto all'occupazione principale.

Le soluzioni della gig-economy, non sono semplici lavoretti secondari. Oltre alla fatica dei ritmi, uno studio americano ha dimostrato che strutturalmente questo tipo di economia può danneggiare la salute di chi vi lavora.

Ci occuperemo delle problematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel terzo paper relativo a questo argomento.

Sitografia

- NET REPUTATION - Algoritmi e scelte consapevoli?
- ETUC-report-toolbox
- COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI
- NETWORK DIGITAL 360 - Sharing economy, cosa è (e perché è difficile dire cosa è)