

Unità didattica 5 – *Le organizzazioni in un contesto in cambiamento*

Lavoro tramite piattaforme digitali

Approfondimento

Tra le maggiori società per azioni al mondo → ***modello piattaforma***. E sempre più le organizzazioni che lo adottano pervadono la nostra vita quotidiana



Si possono considerare sia un **nuovo settore economico** sia un **modello organizzativo** (tipico dei primi decenni del XXI secolo), molto diverse da quelle esistenti



Vari tipi di piattaforme, tra cui:

Piattaforme di prodotto, che consentono l'accesso a beni (es. Spotify)

Piattaforme lean, che consentono di ridurre a un minimo gli assets, come la forza-lavoro (es. Uber)

Nuovi lavori e profili professionali (collegati al diffondersi di piattaforme digitali) → es.
animatori di social media, influencer, creatori



Piattaforma-lavoratori

Lavoratori e utenti «arruolati» dalla piattaforma.



Non più sotto il
controllo di un
dirigente



Ma sotto il
controllo di un
algoritmo



Ossia valutazione (e controllo) tramite **classifiche, ranking**, gestiti da un algoritmo, anziché essere valutati direttamente da una persona (il superiore)

«controllo
cibernetico»,
«management
algoritmico»



Caratteristiche che accomunano le piattaforme:

- Lavoro è discontinuo e in genere prevede piccoli compiti/obiettivi
- Organizzazione del lavoro attraverso la piattaforma
- Fruitore finale del bene/servizio non è procacciato dal lavoratore, ma dalla piattaforma

Dunque tema sempre più centrale negli studi organizzativi → il **«lavoro a chiamata tramite piattaforma»** e delle sue conseguenze sull'occupazione e la sua qualità



Ruolo della piattaforma →

**Potere contrattuale tra
lavoratore, datore di
lavoro/piattaforma**

La maggior parte si
definisce «agenzia
digitale» che mette in
collegamento clienti-
soggetti che offrono un
servizio/svolgono una
prestazione



Dunque i lavoratori si trovano nella situazione dei **self-contractor**, svolgono la loro prestazione **attraverso la piattaforma**

Nella realtà molte piattaforme esercitano un **controllo** significativo sull'attività del lavoratore, determinando i livelli del corrispettivo

Molte differenze a seconda della piattaforma,
del tipo, dei contesti nazionali, ecc.

Inoltre, possono stabilire standard qualitativi e tempi (di solito) molto stringenti per accettare/ rifiutare lo svolgimento di un compito e per realizzarlo



Temi collegati → elevata frammentazione del lavoro (modello catena di montaggio?)
Modello «iperesternalizzato», «tutto è outsourced»



Vantaggi

Possibilità di creare **reti di relazioni**, farsi **conoscere**, e **superare situazioni di isolamento** (importante soprattutto per professionisti settori culturali e creativi)



“allow for unexpected class mobility among creative aspirants who reside outside traditional urban hubs of creative innovation”
(Lin and Jeroen 2018)

Tipi di piattaforme

Differenze tra piattaforme a seconda di:

- Localizzazione del servizio
- Richiedere o no interazione fisica
- Competenze richieste

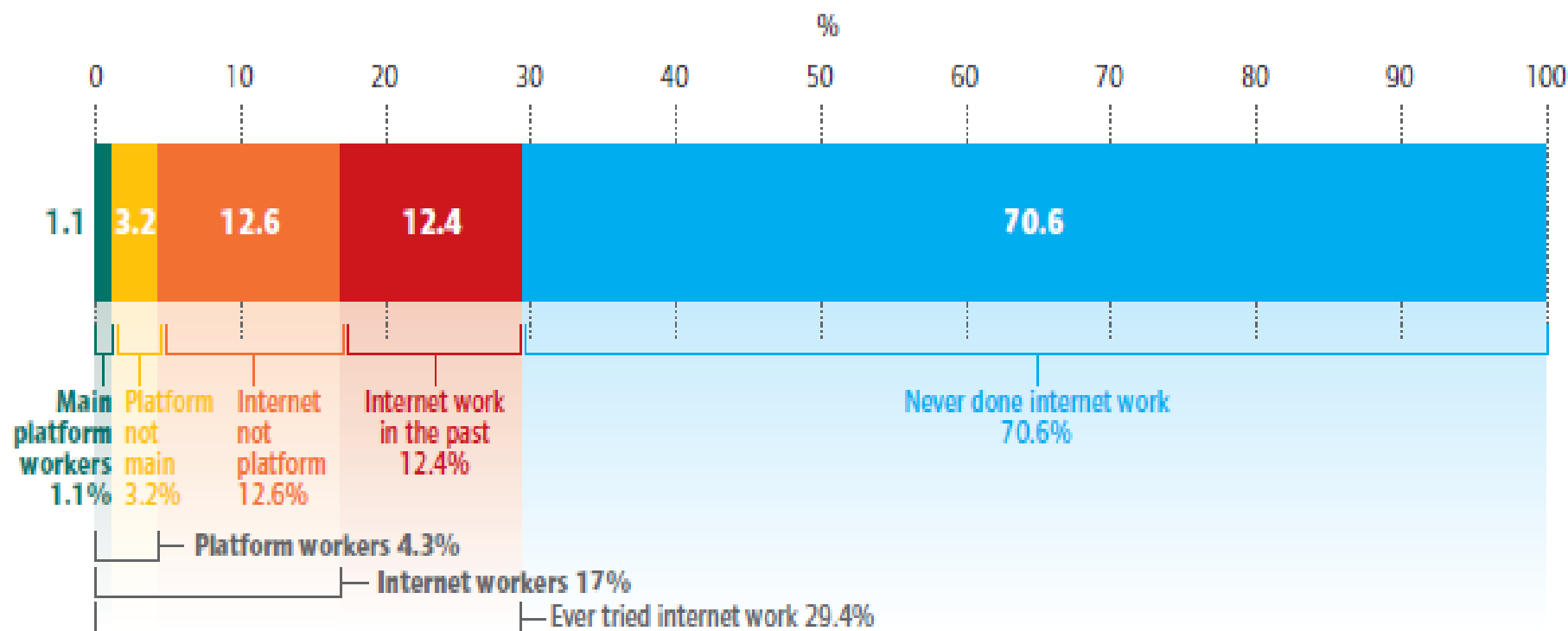
Una tipologia → Distinzione in base a 1) profili professionali che coinvolgono 2) se organizzano mercati/scambi locali di servizi

	Low/ medium-skilled	High-skilled
Virtual/ global services	E.g. MTurk	E.g. UpWork, 99Design, CoContest
Physical/ local services	E.g. ListMinut, TaskRabbit, Uber	E.g. TakeLessons

Source: De Groen *et al.* 2016.

Caratteristiche, una comparazione

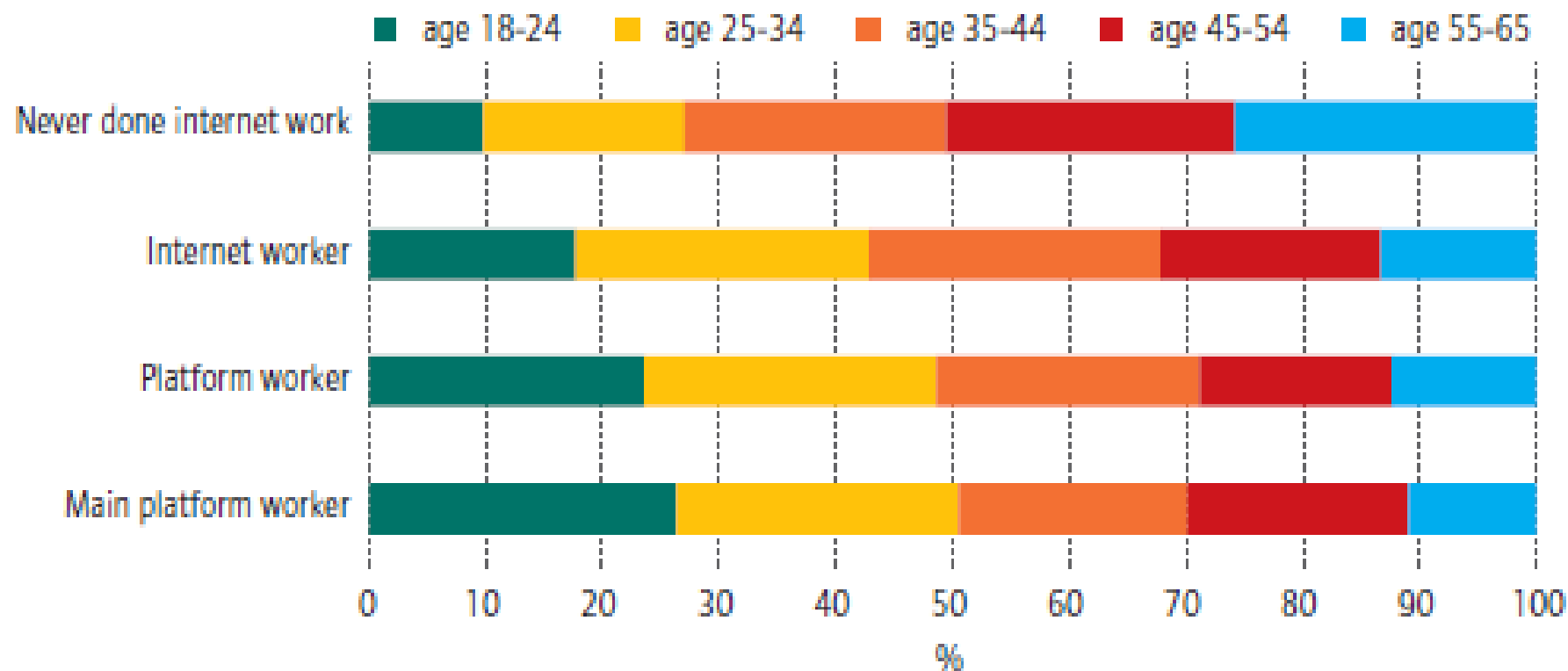
Figure 2 The extent of internet and platform work



Note: Average across 14 EU countries. All working age adults.

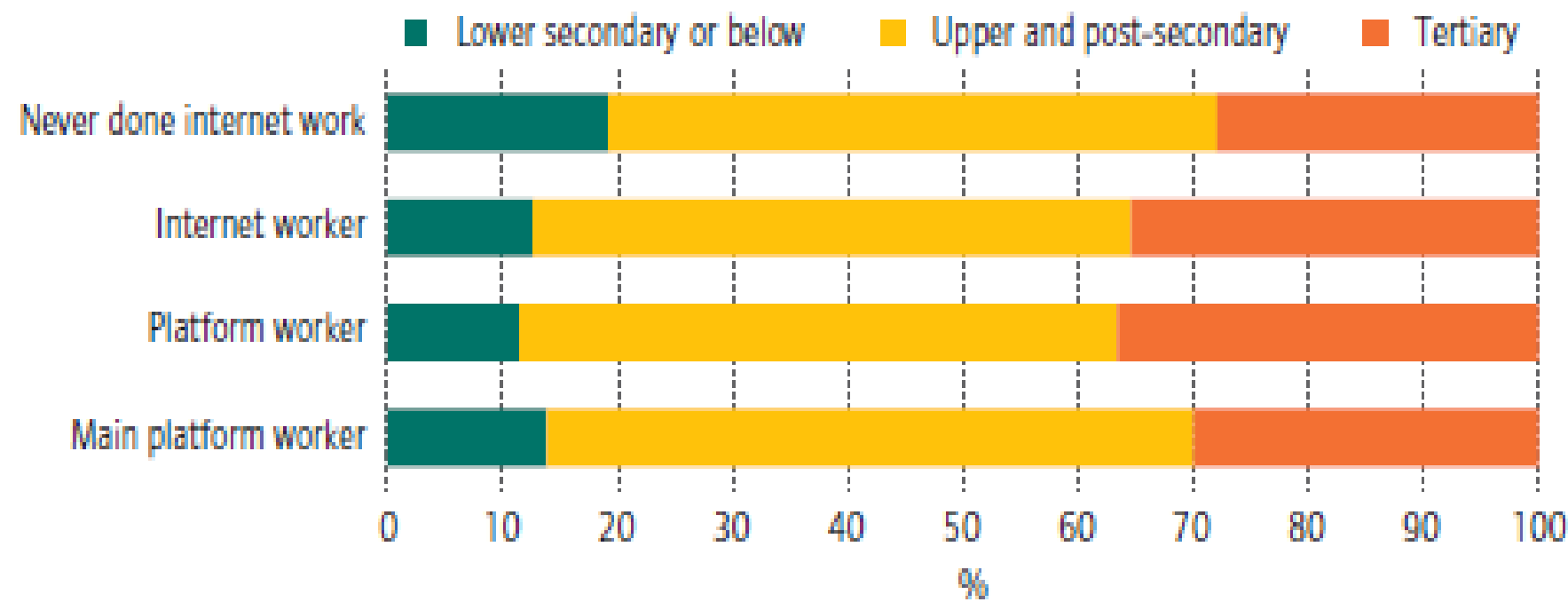
Source: ETUI IPWS.

Figure 9 Internet and platform workers by age group



Source: ETUI IPWS.

Figure 23 Educational attainment of internet and platform workers



Source: ETUI IPWS.

Figure 33 Monthly income from internet work, in income bands relative to median wages and by type of activity

