

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

**Digitalizzazione e
cambiamenti nel lavoro**

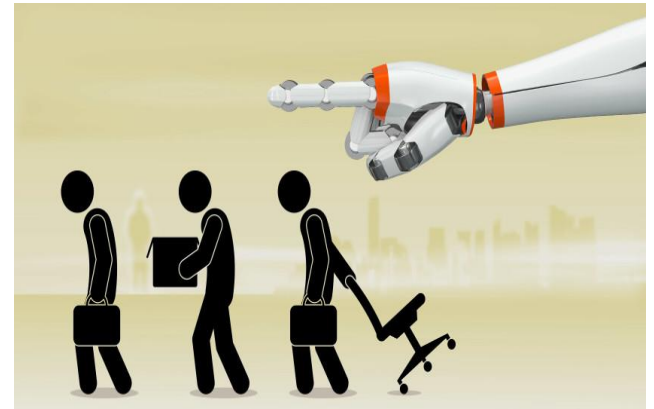
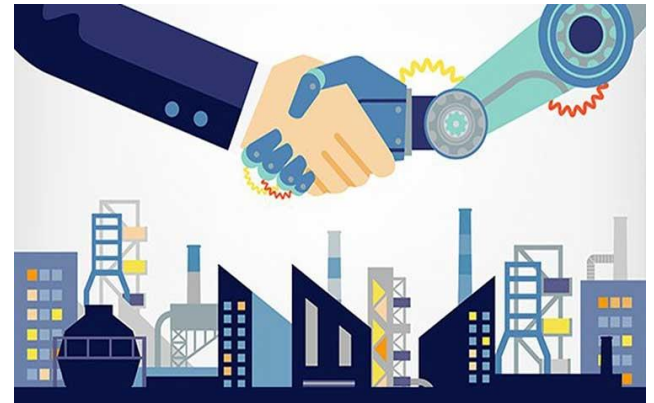
Premessa

Superare approcci deterministici (es. occupazione, lavoro, sue condizioni, ecc. conseguenza diretta dell'adozione di una determinata tecnologia)

Tecnologia digitale è «**tecnologia abilitante**» (che consente di cambiare/costruire in un certo modo il lavoro) ma **non cade nel vuoto**

Un punto centrale nel dibattito

Quali conseguenze per il lavoro
(occupazione, competenze,
condizioni, ecc.)?



Opportunità

Guadagni di produttività, nuovi prodotti, maggiore efficienza dei processi produttivi, occupazioni migliori (effetto sostituzione) → nuova ricchezza, maggiore benessere

Contrapposizioni

Rischi

Sostenibilità sociale dei cambiamenti.
Rischio di perdite di posti di lavoro

Una posizione diversa: più che sostituzione,
trasformazione del lavoro. Più **lavoro informale**,
invisibile, spesso gratuito



E ancora... più che sostituzione, «simbiosi tra gesto umano e operazione automatica», ossia tra uomo e macchina (v. rapporto uomo-macchina)

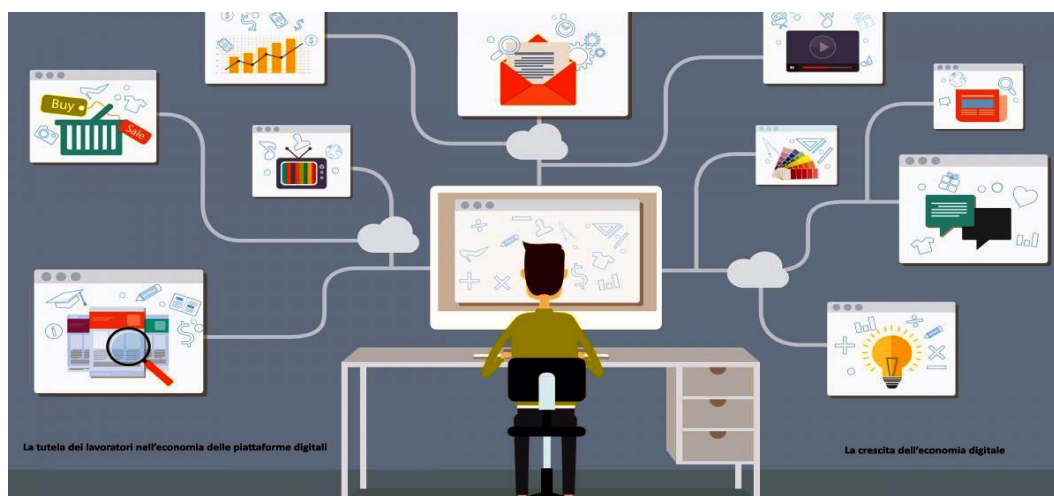
Nella realtà però **situazioni molto diverse**, a seconda dei profili professionali, dei settori, dei contesti organizzativi

Piattaforme digitali per il lavoro

Diffusione di **piattaforme digitali** accessibili dagli utenti tramite i loro dispositivi, che coordinano l'attività lavorativa di lavoratori, mettono in contatto domanda e offerta di servizi



Tema sempre più centrale → il «**lavoro a chiamata tramite piattaforma**» e delle sue conseguenze sull'occupazione e la sua qualità



Distinzioni



Fonte: Farrel e Greig (2016, p.5)

«Gig economy»

Platform work



“Gig economy”

Nel mondo dello spettacolo
«gig» indica una performance
legata a un singolo ingaggio e
pertanto unica, saltuaria
(da engagement)

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.

Questioni aperte

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



Il caso Uber e la «uberization»



Fondata a San Francisco (2009),
mette in collegamento
passeggeri e autisti.
Presente in più di 70 paesi,
600 città

Driver sono lavoratori indipendenti (autonomi).
Uber si definisce un operatore dell'IT, che crea un
marketplace. Ma stabilisce condizioni per
“collaborare”, tariffe, ecc.

La regolazione

Principali modalità di impiego

	Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	Collaborazione occasionale di lavoro autonomo (entro i 5.000 euro annui)	Partita IVA
Compenso	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)	Determinato secondo modalità stabilite dalla piattaforma (no minimi retributivi)
Profili previdenziali	Contributi alla Gestione Separata INPS per 2/3 a carico del datore di lavoro	Nessun obbligo di versamento dei contributi	Iscrizione alla gestione separata INPS a carico del lavoratore
Profili assicurativi	Assicurazione Inail (contributi per 2/3 a carico del datore di lavoro)	Nessun obbligo assicurativo	Nessun obbligo assicurativo

Fonte: Banca d'Italia

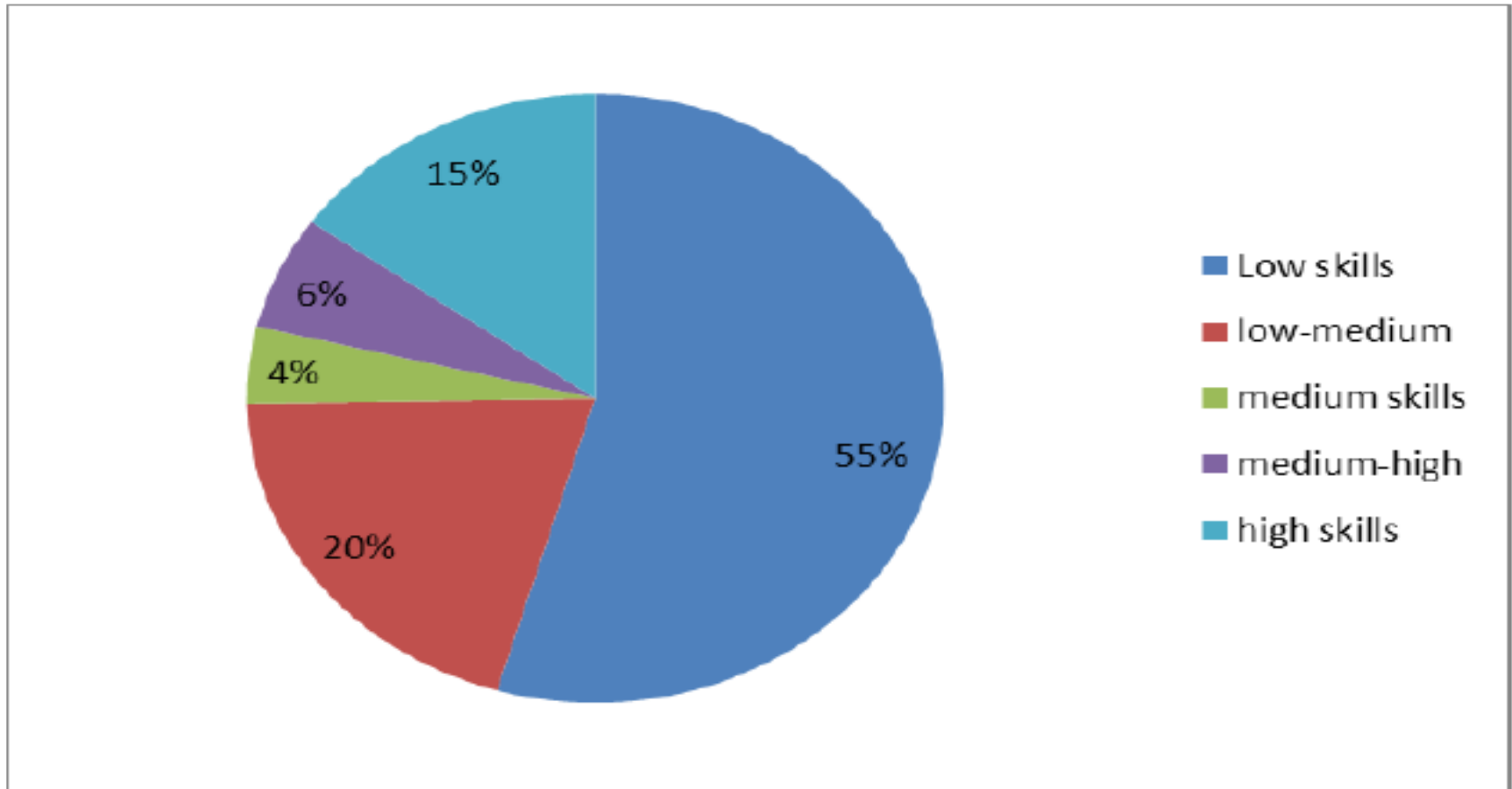
Principali modelli di esecuzione del rapporto contrattuale

Modelli	Forma contrattuale	Compenso	Turnistica vincolante*
1	Co.co.co.	A cottimo (a consegna)	Si
2	Collaborazione autonoma occasionale/partita IVA	Sistema misto (parte oraria + parte a consegna)	Si
3**	Co.co.co. (con diversa società)	Sistema misto (parte oraria + rimborso chilometrico + bonus)	Si
4	Collaborazione autonoma occasionale (con ristoratore) o Co.co.co (con diversa società)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	No
5	Collaborazione autonoma occasionale (con diversa società)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	Si
6	Collaborazione autonoma occasionale (con cliente finale)	A cottimo (per ogni consegna: parte fissa + parte variabile secondo chilometraggio)	No

Fonte: Banca d'Italia

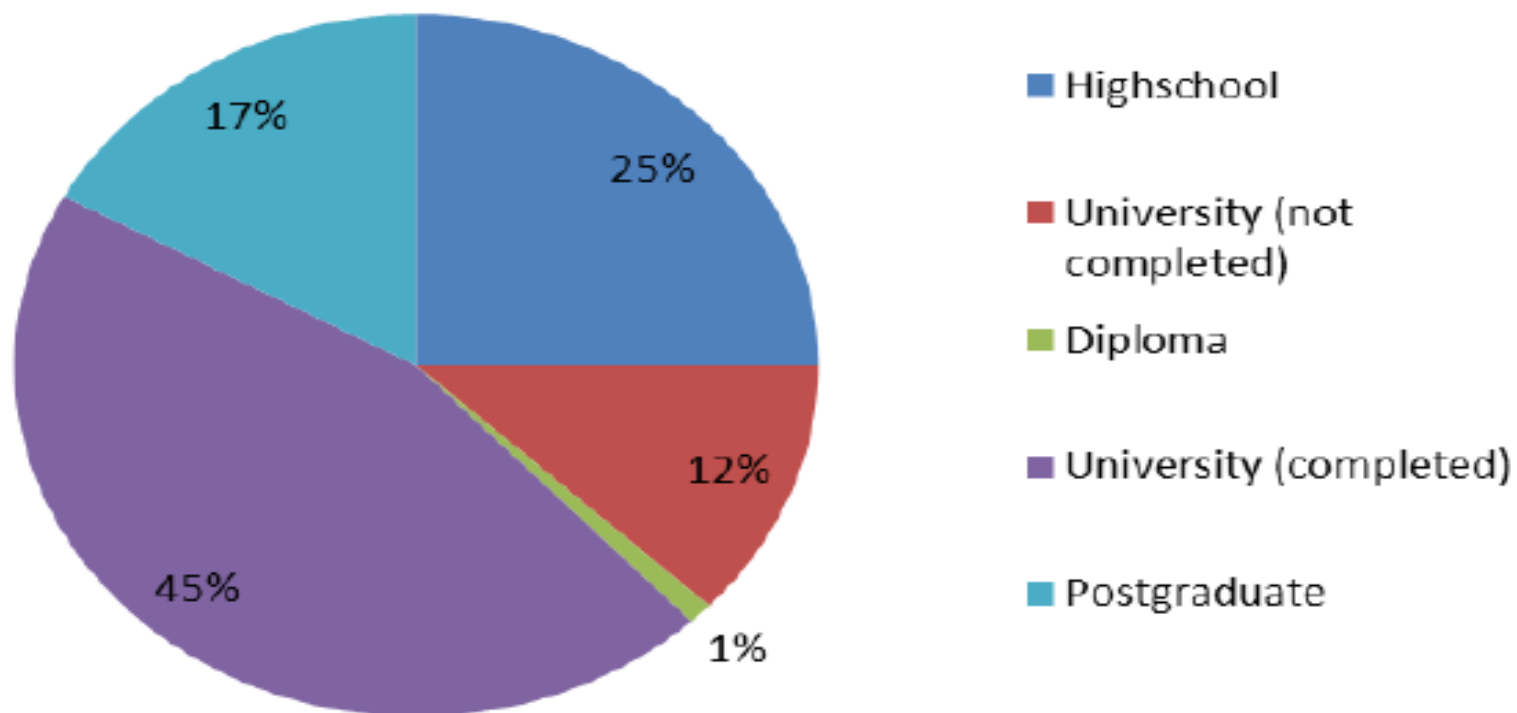
Caratteristiche dei platform workers

Skills requirements



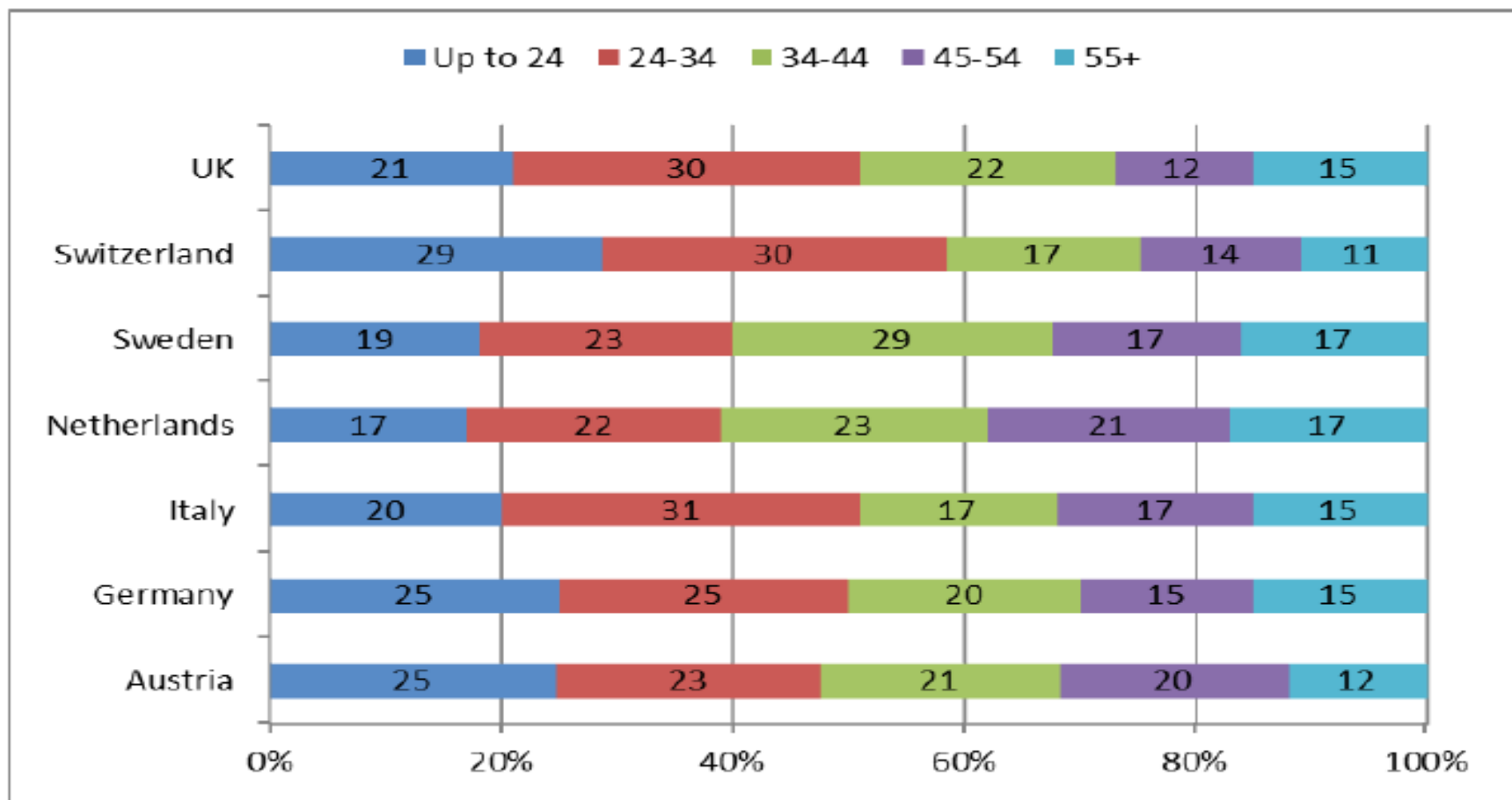
Fonte: Eurofound

Education level



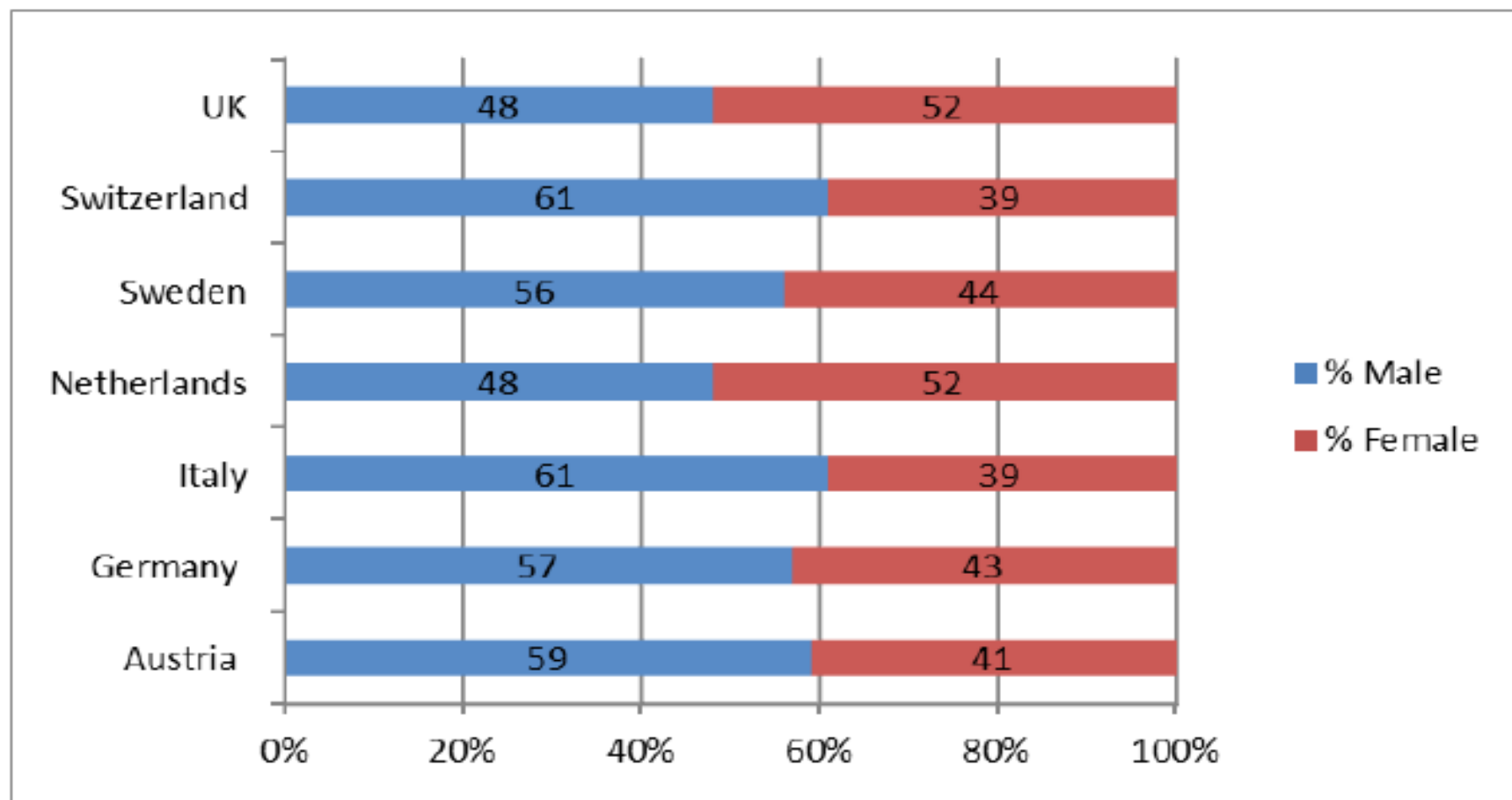
Fonte: Eurofound

Age distribution



Fonte: Eurofound

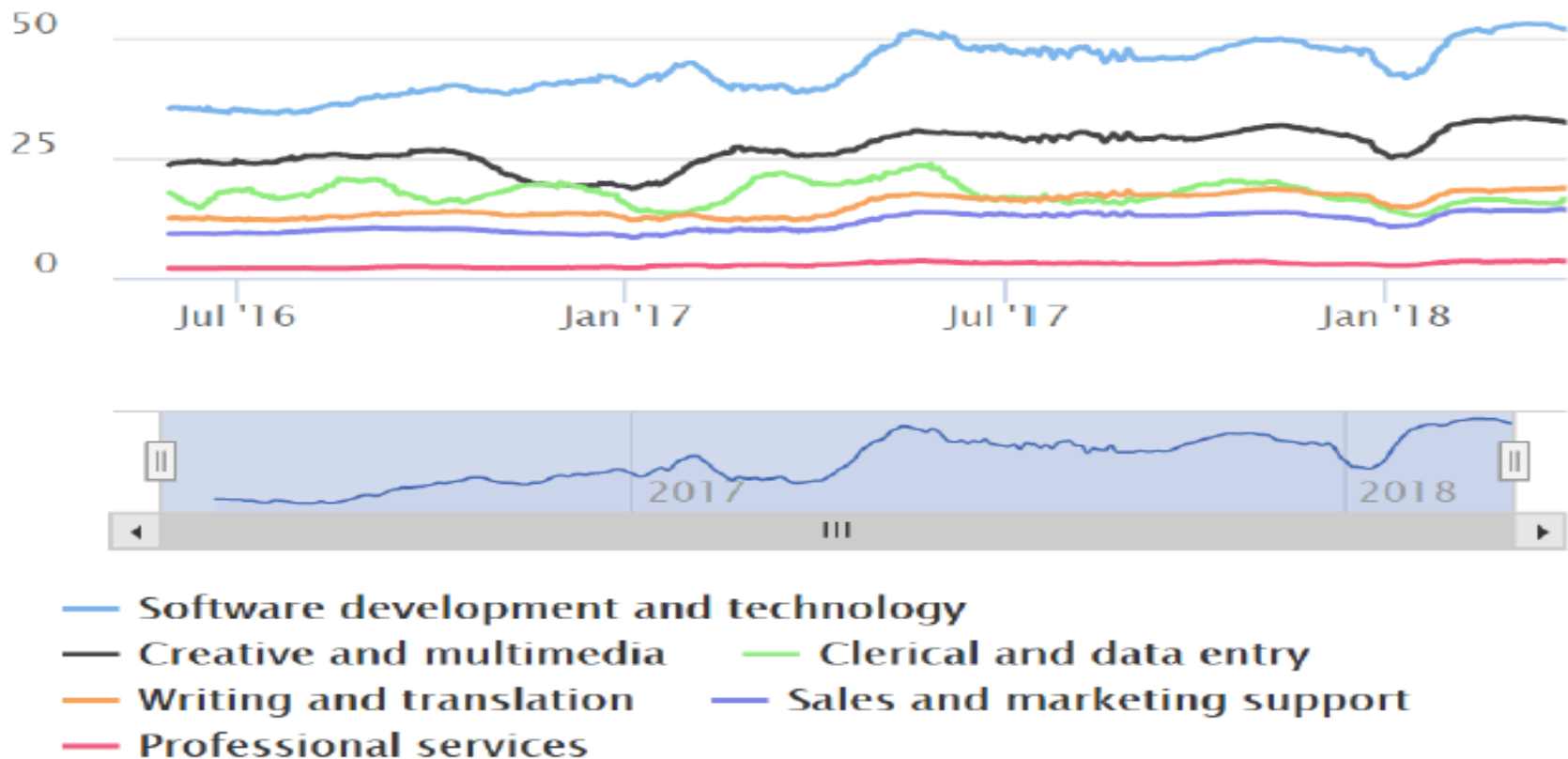
Share of platform workers by gender



Fonte: Eurofound

Occasioni di lavoro (su piattaforme digitali)

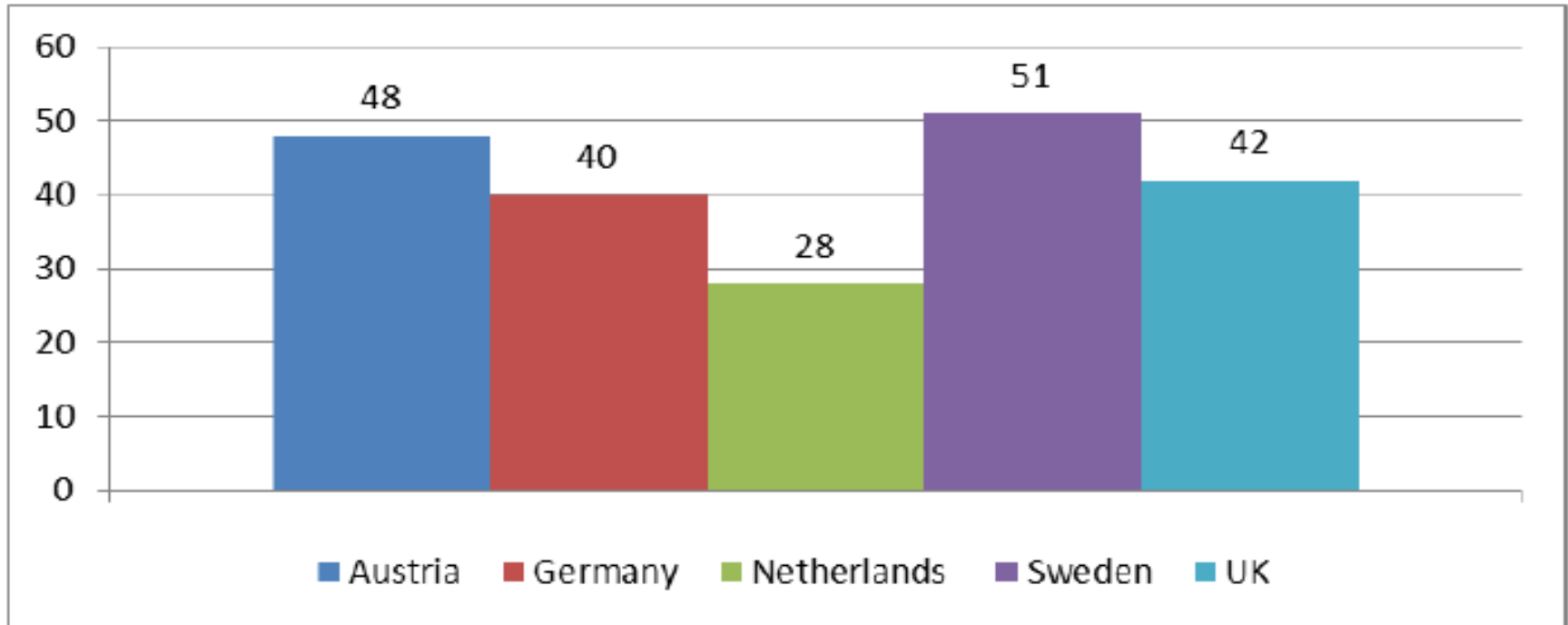
Screenshot of 28-day average of occupations of posted tasks on AMT, Fiverr, Freelancer, PeoplePerHour and Guru between July



Fonte: Eurofound

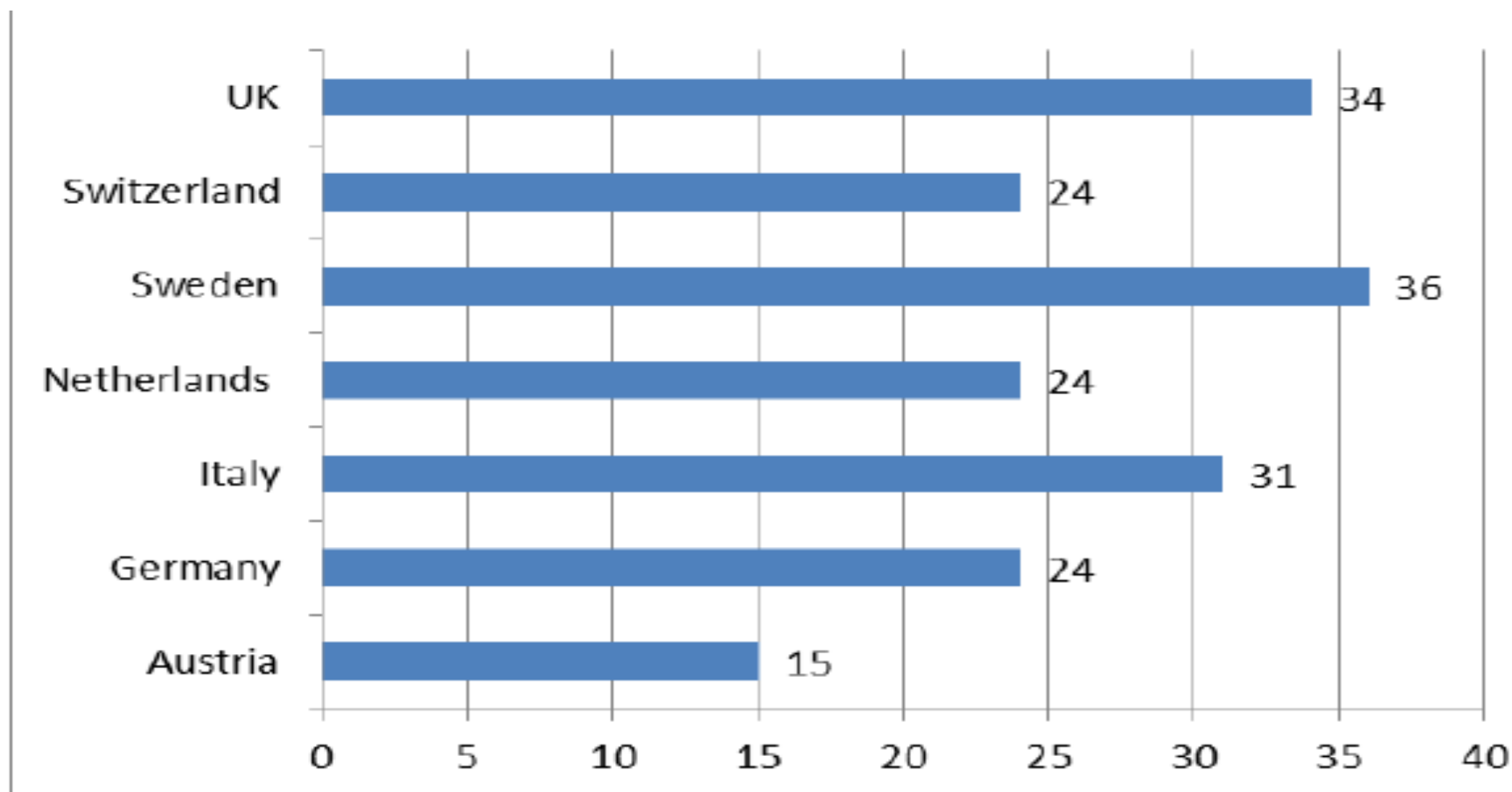
Condizioni di lavoro

Share of platform worker in lower income



Fonte: Eurofound

Share of platform workers deriving more than 50% of personal income from platform work activities



Fonte: Eurofound

Vantaggi del platform work

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

Digitalizzazione e altre «sfide» al mondo del lavoro

Il tema della qualificazione

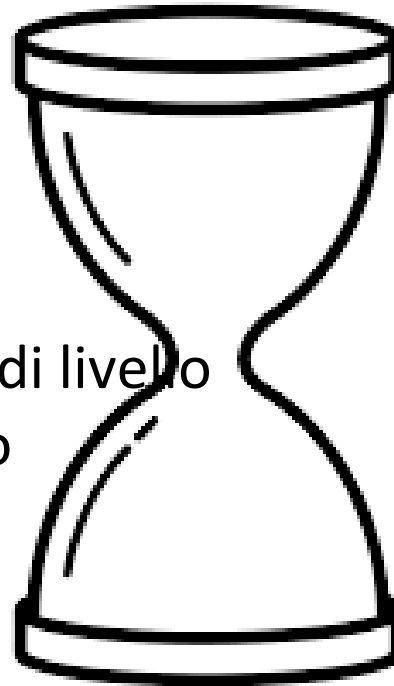
Fenomeni di **polarizzazione** del mercato del lavoro (in termini di qualificazione delle occupazioni richieste)

Digitalizzazione → riduzione di compiti ripetitivi.
Aumenta il peso di **occupazioni altamente qualificate** (con compiti astratti) e di **occupazioni nei servizi a bassa qualificazione** (con compiti manuali non ripetitivi)

Occupazione altamente
qualificate

Occupazione di livello
medio

Occupazione a bassa
qualificazione



E delle competenze

Crescente importanza delle **soft skills** → abilità interpersonali, sapersi coordinare con altri, saper lavorare in team, capacità di apprendimento collaborativo («apertura», flessibilità mentale), capacità di negoziazione, empatia



La questione del controllo

Tecnologie digitali rendono più facile la tracciabilità del lavoratore → Tema centrale nel dibattito politico e in quello scientifico (possibilità di controlli – divieto di controllo)

Il ruolo dell'**algoritmo** (insieme di istruzioni, procedure, ecc. che detta tempi, indirizza soluzioni, predefinisce risultati, ecc.)

«Burocrazia algoritmica», «Taylorfordismo algoritmico», ecc.

Questione della «**negoziatura**» dell'**algoritmo**, ossia delle istruzioni, ecc.

Il lavoro da remoto

Figure 2: Simple projections of the share of employees working from home in a non-pandemic scenario, 2012–2035, EU27 (%)

