



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici



Guida alle piattaforme



Guida alle piattaforme

Indice

Contesto in cui nascono le Piattaforme digitali	4
Cosa sono le Piattaforme	7
Caratteristiche del lavoro tramite Piattaforma	11
Chi sono i lavoratori delle piattaforme	13
Quali contratti per i lavoratori delle Piattaforme?	16
Mappatura (incompleta) delle piattaforme di lavoro	22
Perché rivolgersi alla FELSA CISL?	23

Contesto in cui nascono le Piattaforme Digitali in Italia

Lo sviluppo tecnologico che negli ultimi decenni ha definito una vera e propria rivoluzione digitale sta modificando in modo radicale le caratteristiche più basilari della vita di tutti i giorni. Questo cambiamento non ha risparmiato nemmeno il mondo del lavoro e le sue relazioni.

A tutti i livelli e in tutti i ceti sociali oggi è presente e preponderante la possibilità, quasi necessità, di connettersi e restare connessi. La capacità di connettersi attraverso il web è la caratteristica che ha determinato lo sviluppo e il perfezionamento di sistemi di automazione dei processi produttivi che hanno avviato la c.d. "quarta rivoluzione industriale".

L'interoperabilità tra uomo e mezzi di produzione modifica significativamente l'organizzazione aziendale e, attraverso una rarefazione delle strutture gerarchiche, introduce una forza lavoro dai tratti nuovi, più libera nello svolgimento della prestazione e nella scelta dei luoghi ma più esposta alla tracciabilità elettronica. Il web non è più soltanto uno strumento di comunicazione ma è un agente in grado di strutturare relazioni indipendenti dalla dimensione collettiva delle organizzazioni produttive, sostituita dagli automatismi delle infrastrutture tecnologiche e dalla frammentazione individualistica dei processi di lavoro.

L'ampia flessibilità garantita dalle tecnologie digitali, da un lato, modifica significativamente gli elementi caratterizzanti la struttura dell'impresa e i poteri datoriali e, dall'altro, crea nuove realtà socio-economiche che non si fondano né sull'organizzazione d'azienda né sulla dinamica committente/ prestatore.

La dilatazione del tempo e dello spazio ha modificato le relazioni tra imprese, lavoratori e consumatori, ampliando gli strumenti per gli scambi commerciali e creando forme inedite di offerta di servizi.

Un numero crescente di attività economiche, ludiche o di rilevanza culturale ha luogo grazie alla presenza di intermediari digitali che predispongono l'infrastruttura, raccolgono le informazioni, offrono contenuti e consentono l'incontro tra gli utenti.

Il lavoro come categoria dell'esperienza umana e come categoria giuridica subisce l'impatto della digitalizzazione all'esito del progressivo spostamento dall'impresa all'interno di uno spazio virtuale generato e gestito dagli operatori digitali.

Internet è inoltre divenuto un mezzo per l'affermazione di professioni e mestieri digitali e di nuove modalità di lavoro.

Gli strumenti digitali creano le condizioni per lo sviluppo delle arti e dei mestieri radicati nell'ecosistema digitale e agevolano l'occupazione dei prestatori di elevata competenza privi di ordini professionali di riferimento (formatori, tecnici informatici, progettisti, traduttori, e altri operatori del terziario avanzato). Sono in crescita i gruppi che sfruttano le potenzialità del web per svolgere il proprio "mestiere" con maggiore informalità e libertà, "nomadi digitali" che si organizzano nell'assenza di tempi, luoghi e condizioni di svolgimento del lavoro predefiniti.

Questi nuovi professionisti costituiscono un gruppo accomunato dalla ricerca di un'identità condivisa e dal bisogno di classificazioni professionali che possano avere funzione promozionale nel mercato del lavoro.



DOMANDE FREQUENTI

Le Piattaforme mi possono aiutare a trovare lavoro?

Sicuramente le piattaforme sono, innanzitutto, dei canali di ricerca del lavoro. Bisogna sempre fare attenzione a cosa mi chiede la piattaforma nel momento in cui inserisco miei dati personali.

ATTENZIONE: non si paga mai per cercare lavoro!

Rispetto alla consolidata modalità di ricerca nel mercato del lavoro, le piattaforme presentano una struttura aperta e con scarse barriere all'ingresso. Questa caratteristica nutre aspettative rispetto alle potenzialità di inclusione soprattutto dei lavoratori che trovano maggiori difficoltà nel mercato del lavoro tradizionale.

Cosa sono le piattaforme

Le piattaforme digitali sono infrastrutture in grado di connettere tra loro i diversi sistemi ed esporli agli utenti attraverso interfacce semplificate ed integrate, generalmente un app mobile o un sito web.

Abilitano l'interazione tra due o più gruppi di attori e consentono l'incontro tra chi offre e chi cerca beni e servizi.

Si basano su «effetti di rete» per cui la piattaforma ha tanto più valore quante più persone la utilizzano. Nella loro posizione di intermediari possono governare le regole degli scambi e dei rapporti (anche di lavoro) e hanno accesso diretto ai dati generati dalle interazioni online.

Possono fungere da:

- intermediario per chi cerca un determinato servizio
- datore di lavoro e/o committente
- fornitori di prestazioni.

Esistono molte tipologie di piattaforme con funzioni diversissime tra loro:

PIATTAFORME DI PUBBLICITÀ (facebook, Google)

PIATTAFORME DI PRODOTTO (BikeMi, Spotify, Zipcar)

PIATTAFORME CLOUD (AWS, Salesforce)

PIATTAFORME INDUSTRIALI (Predix di GE, MindSphere di Siemens).

Quelle su cui ci soffermiamo sono le piattaforme che intermediano servizi e utilizzano prestazioni di lavoro (Piattaforme Lean. Uber, Airbnb, Glovo, ecc...).

La loro particolarità è che riducono al minimo il possesso diretto di asset, a partire dalla forza lavoro, esternalizzando i costi e intermediando tra la domanda di un bene e chi svolge il servizio per rispondere a questa domanda.



DOMANDE FREQUENTI

Che funzione ha l'algoritmo?

Diverse piattaforme "gestiscono" la domanda di servizio utilizzando un algoritmo che funge da assegnatore di incarichi per il lavoratore, come nel caso del Food Delivery. Esso crea un sistema di premialità per chi risponde ai dettami logici dell'algoritmo e penalizza quei lavoratori che si pongono al di fuori di questi dettami e/o logiche.

Esempio nelle Piattaforme del FoodDelivery

Ai cosiddetti RIDER che rispondo a più assegnazioni ed effettuano le consegne più velocemente, l'algoritmo della piattaforma riconoscerà la premialità di assegnazioni più numerose e in zone limitrofe.

Si conseguenza, a quei rider che rispondono a meno assegnazioni ed effettuano consegne impiegando più tempo, l'algoritmo riconoscerà la penalizzazione di meno assegnazioni. Il sistema si pone al di fuori delle logiche dei classici rapporti di lavoro introducendo una concorrenza tra lavoratori e una rincorsa all'assegnazione.

Le piattaforme digitali di lavoro utilizzano un principio di localizzazione mista a seconda del servizio che vanno ad offrire. Alcuni servizi sono immateriali e possono essere eseguiti interamente da remoto (es. design, servizi IT), mentre altri richiedono un'interazione fisica e una specifica localizzazione (es. babysitter, lavori domestici, trasporto).

In particolare possiamo distinguere quattro specificità legate soprattutto al grado di professionalizzazione del lavoratore impiegato;

- Bassa richiesta di professionalizzazione e lavoro da remoto (Piattaforme che assegnano a lavoratori con bassa professionalizzazione attività da remoto. Prevalentemente lavoro di compilazione di questionari, vendite di beni e servizi. Ma anche servizi di trasporto Uber o food delivery);
- Alta richiesta professionalizzazione e lavoro da remoto (piattaforme nel settore della formazione, doposcuola o sostegno anche di tipo psicologico);
- Bassa richiesta professionalizzazione e lavoro in presenza (piattaforme che forniscono badanti, baby sitter, caregiver);
- Alta professionalizzazione e lavoro in presenza (Settore sanitario, medico e sostegno alla salute).



DOMANDE FREQUENTI

Gli strumenti di lavoro li fornisce la piattaforma?

Una caratteristica delle piattaforme di lavoro riguarda i beni utilizzati per lo svolgimento dell'attività. La logica presente nel 90% delle piattaforme è quella di esternalizzare il bene riducendo il rischio di impresa e cooptando il lavoratore in quella che può essere definita dinamica imprenditoriale.

Esempio nel Piattaforme di Mobility

Uber non possiede automobili. L'automobile è del cittadino che se vuole lavorare può iscriversi alla piattaforma scaricando l'app sul cellulare, inserendo i suoi dati, compresi quelli della sua automobile e, una volta iscritto, ricevere assegnazioni.

Just Eat, Deliveroo, Glovo non possiedono biciclette o motorini. Sono i rider che se vogliono lavorare per la piattaforma devono iscriversi e inserendo i dati riceveranno sull'app scaricata sul cellulare le assegnazioni.

Questa caratteristica è trasversale a gran parte dei lavoratori tramite piattaforma anche se più visibile per ragioni oggettive negli esempi riportati, può essere riscontrata anche negli altri settori che stanno avanzando dove il "bene" può essere ritrovato nella competenza particolare del lavoratore.

Caratteristiche del lavoro tramite piattaforma



S spesso il lavoro ha natura discontinua ed è generalmente strutturato sulla base di compiti o obiettivi (task o gig); accanto alla vendita dei beni/servizi, anche l'organizzazione dell'attività lavorativa è basata su applicativi sviluppati attraverso una piattaforma digitale; il lavoratore ha spazi di autonomia piuttosto ampi all'atto dell'adesione alle offerte di lavoro (anche se, come abbiamo visto, subentrano penalizzazioni in caso di rifiuto).

Una volta data la sua disponibilità, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono generalmente dettate dall'organizzazione del lavoro aziendale, soprattutto con riferimento ai tempi e ai luoghi di svolgimento della prestazione medesima. Il fruitore finale del servizio non è mai procacciato dal lavoratore: è l'azienda della gig economy a intercettare la domanda di beni/servizi e a organizzarne la gestione.

Le piattaforme consentono di superare le tradizionali limitazioni alla specializzazione dei compiti. Chiunque infatti, anche con scarsa scolarizzazione o senza competenze o esperienze pregresse può cominciare a lavorare per una piattaforma e costruirsi un reddito con essa e in alcuni casi avere addirittura una carriera.

Una buona percentuale di lavoratori utilizza il lavoro tramite piattaforma come opportunità per arrotondare le entrate rispetto a uno stipendio che percepisce da un lavoro di altro tipo.

Esiste anche una percentuale però che ha come unico sostentamento di vita la retribuzione che percepisce lavorando per le piattaforme.



DOMANDE FREQUENTI

Che cos'è il sistema reputazionale?

Uno degli elementi di specificità e innovazione delle piattaforme digitali è il sistema reputazionale, che abilita la fiducia tra sconosciuti.

La reputazione è la «moneta» delle piattaforme digitali ed è considerata un'alternativa alle credenziali tradizionali, a partire dal titolo di studio. Le piattaforme digitali abilitano meccanismi di mutual admiration dove chi valuta è al tempo stesso valutato e le valutazioni sono pubbliche e non anonime.

Questo crea un'inflazione dei giudizi che rende i sistemi reputazionali poco affidabili, pur essendo molto discriminanti in termini di prestazioni.

Chi sono i lavoratori delle piattaforme?



Abbiamo analizzato le varie tipologie di piattaforme e le diverse attività che svolgono. Per comprendere meglio chi sono i lavoratori delle Piattaforme e che tipo di rapporto hanno con la piattaforma è utile fare un'ulteriore precisazione;

Le piattaforme che impiegano forza lavoro possono essere divise in due grandi categorie:

- **Le piattaforme che mediano tra domanda e offerta di prestazioni** (ovvero matching tra professionista e «cliente» che si avvale della prestazione. In questo caso è il cliente che paga direttamente il professionista),
- **Le piattaforme che assegnano incarichi al lavoratore** (in questo caso è la piattaforma stessa che funge da datore di lavoro ingaggiando tramite algoritmo il lavoratore e pagandolo a fine prestazione),

Nel primo caso, la prestazione lavorativa viene retribuita direttamente da chi ne usufruisce. La piattaforma funge solo da intermediario tra i due e dunque il lavoratore può essere iscritto ad altra categoria (es; libero professionista).

Nel secondo caso invece è la piattaforma stessa a vincolare il lavoratore ponendosi come committente della prestazione.

CURIOSITÀ

Stando ai dati di fine 2022 (rapporto Inapp) in Italia i lavoratori che svolgono la propria attività tramite piattaforme digitali sono circa 570.000. Si stima che nel 2025 raggiungeranno in Europa il numero di 49 milioni.

I lavoratori che rientrano in questa categoria sono per i tre quarti uomini. Sette su dieci hanno un'età compresa tra 30 e 49 anni, con i giovani tra 18 e 29 anni concentrati soprattutto nella categoria dei lavoratori occasionali.

Chi lavora tramite piattaforme come attività principale presenta livelli di istruzione più elevati (dal diploma in su), mentre chi lo fa occasionalmente presenta titoli di studio più bassi.

Il 59,1% di occupati considera quella delle piattaforme un'attività secondaria.

Le piattaforme hanno una eterogeneità di competenze richieste; servizi ad alta o bassa qualificazione (high-skilled e low-skilled).

Il 74% delle piattaforme europee offre intermediazione per lavori a bassa o media qualificazione. In questo modo le piattaforme introducono una prima discriminazione dividendo la popolazione dei lavoratori; da una parte troviamo i lavoratori che possiedono le competenze generali per accedere al lavoro di piattaforma (es. alfabetizzazione informatica di base), ma non hanno le competenze per svolgere task complessi e per questo sono facilmente sostituibili.

All'opposto invece esiste la categoria di «nomadi digitali» ovvero professionisti qualificati che possono scegliere in autonomia il proprio luogo di lavoro.

La dinamica oggi viva del mercato del lavoro classico si sta riproponendo nel mondo delle piattaforme.

Va sottolineato inoltre che il 70% dei servizi offerti mediante piattaforme di lavoro digitali richiede un livello di competenze basso, il 20% medio-basso e medio, il 6% elevato e solo il 4% una combinazione di tutti i livelli. Questo dato definisce i lavoratori tramite piattaforma (che con scarsa alfabetizzazione informatica) comunque sovraqualificati.

Un altro dato a cui fare attenzione riguarda i compensi. Spesso infatti ai lavoratori tramite piattaforma viene riconosciuta una retribuzione, in base a obiettivi raggiunti, inferiore rispetto alle retribuzioni e ai minimi salariali previsti negli altri settori lavorativi.

La protezione sociale è dunque bassa e inversamente proporzionale alla dipendenza dal lavoro di piattaforma.

Inoltre solo il 33% dei lavoratori conosce la propria tipologia contrattuale e le tutele previste.

Quali contratti per i lavoratori delle Piattaforme?



I lavoro attraverso piattaforme digitali è sempre più diffuso in Italia, coinvolgendo attività sia nell'economia reale che esclusivamente virtuale. I lavoratori coinvolti sono eterogenei, con diversi interessi a seconda della natura prevalente o secondaria dell'attività svolta attraverso la piattaforma.

Le forme contrattuali più utilizzate sono basate su contratti di prestazione occasionale, ma se il lavoro dovesse diventare continuativo, potrebbe richiedere l'apertura di una partita IVA.

Spesso, questo tipo di lavoro avviene in modo informale, senza regolare assunzione o versamento dei contributi previdenziali.

Il Decreto legislativo n. 81/2015 fornisce tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali, specialmente i "riders".

La normativa **distingue tra etero-organizzazione e lavoro autonomo**. La Circolare n. 17 del 2020 del Ministero del Lavoro delinea l'ambito applicativo di entrambi i regimi.

Quando rientrante nella categoria di lavoro autonomo si potrà essere contrattualizzati con:

PRESTAZIONE OCCASIONALE

Le attività lavorative occasionali devono rispettare i seguenti limiti di compensi: per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, non devono superare complessivamente 5.000 euro all'anno; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, non devono superare complessivamente 5.000 euro all'anno; per le prestazioni rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore, il compenso non deve superare complessivamente 2.500 euro all'anno.

Inoltre, i compensi per i beneficiari specifici, come i pensionati, i giovani con meno di 25 anni, i disoccupati e i percettori di altre prestazioni di sostegno del reddito, sono computati al 75% del loro valore.

I prestatori hanno diritto all'assicurazione per invalidità, la vecchiaia e i superstiti con l'iscrizione alla Gestione Separata, nonché la protezione garantita dall'INAIL con assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Devono essere garantiti il riposo giornaliero, le pause e i riposi settimanali, come regolamentato dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. I compensi percepiti sono esenti da imposizione fiscale e non influenzano lo stato di disoccupato. Tuttavia, l'utilizzo delle prestazioni occasionali è vietato con soggetti con cui l'utilizzatore ha o ha avuto un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione continuativa nei sei mesi precedenti.

Come già detto la prestazione occasionale ha dei limiti oltre i quali non potrà più essere svolta, da quel momento si potrà continuare a lavorare aprendo una Partita IVA redigendo un

CONTRATTO DI PRESTAZIONE D'OPERA

In merito al contratto di prestazione d'opera, sebbene la forma scritta non sia obbligatoria, è consigliabile redigere un documento formale firmato da entrambe le parti. Questo documento è fondamentale per gestire eventuali dispute e dovrebbe dettagliare la descrizione del servizio richiesto, i tempi di consegna, i materiali necessari, i tempi di pagamento e le condizioni di recesso.

L'autonomia è una caratteristica chiave per chi apre la Partita IVA, differenziandolo dal contratto di lavoro subordinato. Il prestatore d'opera si impegna a raggiungere un risultato specifico senza essere sottoposto a un controllo dettagliato del processo produttivo, a differenza del dipendente che segue le direttive del datore di lavoro.

La determinazione del compenso segue una gerarchia, dando priorità alla pattuizione, alle tariffe e agli usi, e infine alla decisione del giudice basata sul risultato ottenuto e sul lavoro normalmente necessario.

Per saperne di più contatta il tuo referente vIVAce o FeLSA sul territorio

Tra le varie opportunità contrattuali c'è anche la possibilità di lavorare con

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATO E CONTINUATIVO:

Il rapporto di lavoro parasubordinato, definito come collaborazione coordinata e continuativa, rappresenta un legame intermedio tra lavoro dipendente e autonomo.

Regolato dalla legge n. 81/2015, si caratterizza per un impegno a svolgere un'attività personale e continuativa con coordinamento, ma senza vincoli di subordinazione.

Il collaboratore ha autonomia nell'organizzazione del lavoro, ma se sottoposto a direttive esterne è considerato "eterodiretto", godendo delle tutele del lavoro subordinato.

Il contratto non impone un orario fisso, permettendo ai lavoratori di organizzare i propri tempi, ma se viene imposto un orario specifico, il carattere del rapporto può cambiare.

La retribuzione è stabilita per specifiche prestazioni e il committente deve corrispondere il compenso indipendentemente dai tempi di lavoro.

La busta paga include i contributi, assimilando i redditi a quelli da lavoro dipendente, evitando l'apertura di partita IVA.

I contributi previdenziali sono divisi tra collaboratore e committente, ma quest'ultimo è responsabile del versamento totale, trattenendo i contributi dal compenso.

IMPORTANTE

La DIS-COLL per i Collaboratori Coordinati e Continuativi

I lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) hanno diritto a diverse tutele e indennità, inclusa l'indennità DIS-COLL, accessibile solo per loro. L'importo varia in base al reddito, con una durata massima di 12 mesi.

L'INPS, con la circolare n. 14 del 3 febbraio 2023, specifica che l'indennità è pari al 75% del reddito mensile medio per redditi fino a € 1.352,19, con un incremento variabile per redditi superiori. La richiesta deve essere presentata entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

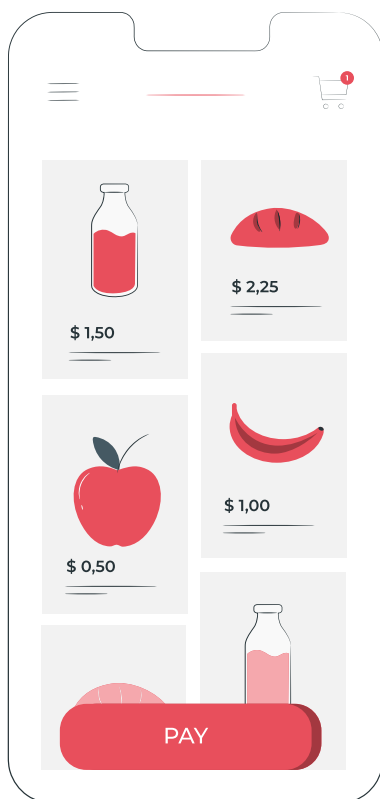
Come già detto, in molte situazioni, l'assenza di un contratto regolare e la remunerazione mediante bonifici senza causale possono indicare una condizione di lavoro non dichiarato, comunemente noto come "lavoro nero".

Questo fenomeno risulta problematico in quanto i lavoratori sono privati dei diritti e delle tutele previste dalla normativa in materia di lavoro, lasciandoli vulnerabili a condizioni di sfruttamento e instabilità occupazionale.

Affrontare efficacemente questa problematica richiede un'attenta considerazione delle misure legislative e delle politiche pubbliche volte a regolamentare e monitorare le condizioni di lavoro nel contesto delle piattaforme digitali.

È fondamentale sviluppare un quadro normativo che garantisca la tutela dei diritti dei lavoratori e promuova la trasparenza e la regolarità delle relazioni contrattuali.

Al contempo, è necessario implementare strumenti di controllo e di verifica per prevenire e contrastare il lavoro non dichiarato, garantendo un equo trattamento e un'adeguata protezione sociale per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura del loro impiego.



Mappatura (incompleta) delle piattaforme di lavoro



STUDIO E FORMAZIONE

Piattaforme che forniscono insegnanti e tutor per lezioni e ripetizioni

Redooc, Udemy, Coursera, EdX, Emma, Eduopen, Il Cubo, ...

SALUTE E SANITÀ

Comprendono diverse attività della salute, medici di base, medici specialisti, psicologi, psichiatri

Unobravo, welmed, cormac healthcare, dedalus, smal health, ...

RISTORAZIONE E FOOD SERVICE

Consegne di cibo a domicilio

Deliveroo, glovo, Jus Eat, Getyr, ...

TERZIARIO E SERVIZI

Comprendono servizi alla persona, pulizie, baby sitter

Helping, Batmaid, Cleanzy, Easyfeel, Babysits, Sityl, Toptata, Easyfell, ...

TRASPORTI

Uber, Doordash, Didi Chuxing, ...



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

Perché rivolgersi alla FeLSA CISL?

La FeLSA CISL è la categoria della CISL che si occupa dei lavoratori Autonomi, Atipici e Somministrati.

Possiamo offrirti consulenza sul tipo di contratto che la piattaforma offre. Quali tutele, diritti e doveri questo prevede e soprattutto che tipo di retribuzione è prevista.

Accompagnarti nelle scelte giuste quando decidi di affidarti a una piattaforma e iniziare a lavorare per essa.

Costruire una rappresentanza che vada a tutelare i tuoi interessi e migliorare la tua condizione lavorativa e aiutarti nel confronto con altri lavoratori che lavorano tramite piattaforma.

contattaci!



Guida alle piattaforme

www.felsa.cisl.it



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici