



In Italia quasi 600mila addetti Dai tribunali più tutele per i rider

La galassia delle attività

Molti restano «invisibili» per la prevalenza di contratti di prestazione occasionale

Serena Uccello

In questo momento in Europa ci sono 28 milioni che possono essere definiti gig worker, lavoratori cioè che lavorano per le circa 500 piattaforme digitali. Di questi, 5,5 milioni sono erroneamente classificati come indipendenti, mentre il restante 22,5 ha invece una condizione contrattuale che corrisponde effettivamente al proprio status. Le nuove norme individuate dalla proposta di direttiva potrebbero avere un impatto su 4,4 dei 5,5 milioni. Le indicazioni arrivano dalla Commissione Ue con il documento «on improving working conditions in platform work». In questo contesto qual è la situazione italiana?

I numeri

I gig worker sono un po' più di mezzo milione. Il dato emerge dall'Inps: l'istituto di previdenza nel 2020, in un documento depositato presso le commissioni Lavoro e Industria al Senato, ha valutato questo gruppo di lavoratori in circa l'1,6% della popolazione in età lavorativa, quindi 590mila. Più di recente nel suo annuale rapporto sullo stato dell'occupazione presentato a luglio 2021 ha sintetizzato in un paragrafo la situazione di questi lavoratori, evidenziando in primo luogo la difficoltà di intercettarli: «La maggioranza dei gig worker sono per l'Inps "invisibili".

Questo accade per numerose ragioni, ma soprattutto per la dominanza di contratti di prestazione autonoma

occasionale che, sotto la soglia di 5mila euro l'anno, non comportano obbligo di contribuzione ai fini pensionistici», si legge nel report che prova anche ad allargare lo sguardo.

Non solo rider

Oltre a essere un segmento poco identificato numericamente lo è anche dal punto di vista qualitativo, a cominciare dal tipo di prestazioni. L'Inps evidenzia tre macro-aree:

- 1 **Lavoro on-demand** tramite app, nel quale ogni compito è assegnato a una persona che presta un'attività materiale e concreta. Si tratta di piattaforme che operano localmente, come, per esempio, Deliveroo, TaskRabbit, Handy, Wonolo, Uber, BeMyEye;
- 2 **Crowdwork**, il cosiddetto lavoro della folla: programmatori, freelance, informatici, professionisti, che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori. Si tratta di piattaforme che operano globalmente come UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, GreenPanthera, CrowdFlower;
- 3 **Asset rental**, l'affitto e il noleggio di beni e proprietà, la sharing economy. In questi casi la prestazione lavorativa, se c'è, è accessoria, come nel caso del proprietario di un appartamento

in affitto su Airbnb che cura anche l'accoglienza e le pulizie finali.

L'istituto di previdenza ha analizzato 50 di queste società: «29 sono società senza lavoratori nei dati dell'Inps, 15 sono società con solamente dipendenti privati (926mila rapporti di lavoro dipendente) e 6 società con





collaboratori e dipendenti (152mila rapporti di collaborazione e 385mila rapporti di lavoro dipendente)».

In attesa della direttiva e della sua successiva applicazione in Italia indicazioni fondamentali sono arrivate dai tribunali (si veda anche l'articolo sopra). Spartiacque l'indagine a carico delle maggiori piattaforme di delivery che ha avuto avvio nel novembre del 2019 per iniziativa di Inps, Inail e Ispettorato del Lavoro e si è conclusa nel febbraio del 2021. Significativo per comprendere questa fase è l'elenco degli obblighi prescritti nel verbale dall'Ispettorato del Lavoro.

Come spiega l'avvocato Andrea Puccio, che ha seguito per la parte di diritto penale del lavoro Just Eat, una delle società coinvolte, si tratta di: «Provvedere alla valutazione di tutti i rischi cui sono soggetti i lavoratori adibiti alle consegne a domicilio, e redigere il documento di valutazione dei rischi, ma anche di sottoporre a visita medica i rider». Sul fronte della sicurezza la richiesta è stata di «consegnare loro i necessari Dispositivi di protezione individuale e anche di formare i lavoratori come prevede l'articolo 37, comma 1, del Dlgs. 81/2008 e di fornire loro adeguata informazione sui rischi ai lavoratori in questo caso ai sensi dell'articolo 36, commi 1 e 2, sempre del Dlgs. 81/2008; ma anche di garantire la formazione specifica ed infine di garantire la conformità delle attrezzature di lavoro in uso conformi alle disposizioni di recepimento delle direttive europee».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'Inps divide 50 società
in tre categorie
sulla base
dei compiti assegnati
e del tipo di attività**

