

Primo Piano

Come cambia il lavoro

11%
I dipendenti

La quota di lavoro subordinato
Sono i lavoratori tramite piattaforma che hanno un contratto da dipendente (Inapp)

31,1%
Niente di scritto

Nuove forme di accordo
È la percentuale dei lavoratori tramite piattaforma che non ha un contratto scritto (Inapp)

59,2%
La valutazione

Tramite algoritmo
È l'incidenza della valutazione della prestazione basata sugli incarichi portati a termine (Inapp)



Tutele in divenire. Alcuni diritti di base per i rider sono stati introdotti nel 2019 ma si attende un Ccnl condiviso

Rider, consulenti, colf: giungla contrattuale per 570mila lavoratori

Inchiesta sulla «gig economy». Le imprese scelgono formule differenziate dall'attività subordinata all'autonomia fino all'esternalizzazione delle consegne

Valentina Melis

Dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, autonomi occasionali o con partita Iva. È vasto il ventaglio dei contratti che si incontrano nella galassia dei cosiddetti gig workers, i lavoratori che operano tramite piattaforme digitali, che Il Sole 24 Ore del Lunedì ha provato a guardare più da vicino attraverso sei casi aziendali.

Secondo l'Inapp, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, sono 570mila coloro che in Italia offrono la loro prestazione lavorativa tramite piattaforme digitali. E la stima potrebbe essere per difetto.

La Commissione europea conta 516 piattaforme digitali nell'Unione, 361 Pmi e 155 imprese più grandi. Sempre secondo la Commissione, il numero dei lavoratori complessivamente coinvolti dalla gig economy nella Ue è di 28 milioni, ed è destinato ad arrivare a 43 milioni nel 2025. Per offrire maggiori tutele a questi lavoratori, la Commissione ha elaborato a dicembre 2021 una proposta di direttiva, che dovrebbe diventare operativa entro tre anni.

La maggior parte delle piattaforme digitali in Europa ha iniziato la propria attività nel secondo decennio degli anni Duemila e il loro numero è in continua crescita, soprattutto dopo la forte spinta che la pandemia di Covid 19 ha dato agli acquisti online e alle consegne di cibo e beni a domicilio. I gig workers non sono solo rider. Sono anche professionisti, traduttori, sviluppatori di software, consulenti, specialisti del marketing digitale, persone che offrono servizi di cura e lavori domestici. Sempre tramite internet.

La mappa dei contratti

L'indagine del Sole 24 Ore del Lunedì ha preso in considerazione due grandi aziende multinazionali del food delivery (Just Eat e Deliveroo), una multinazionale attiva nei trasporti e nelle consegne di cibo (Uber/Uber Eats) e tre aziende più piccole nate in Italia negli ultimi anni (Jobby, Pharmecure, Cosaporto).

Le soluzioni adottate a livello contrattuale sono diverse: i rider sono stati assunti con il Ccnl della logistica

presso Just Eat (come lavoratori subordinati) e inquadrati da autonomi in base al Ccnl rider sottoscritto da Assodelivery e Ugl (ma non dalle altre sigle sindacali) nel caso di Deliveroo. Gli autisti e i rider sono autonomi nel caso di Uber. In altri casi, le consegne sono completamente esternalizzate, cioè gestite da altre società (come spiegano da Cosaporto).

Le tutele

Il DdI 101/2019 ha introdotto una serie di tutele base valide anche per i lavoratori autonomi che operano tramite le piattaforme digitali (dal compenso all'assicurazione Inail).

Ma diverse sentenze, emesse negli ultimi anni in Italia e in altri Paesi europei, hanno contestato la reale autonomia dei lavoratori, quando la prestazione è organizzata e valutata dagli algoritmi (ad esempio in base al numero degli incarichi portati a termine).

«In realtà bisogna uscire dalla tradizionale dicotomia fra autonomia e subordinazione», spiega Mattia Pirulli, segretario generale della Felsa Cisl (la Federazione lavoratori somministrati autonomi e atipici del sindacato). «Alcuni lavoratori della gig economy - continua - sono autonomi per scelta, come i professionisti, e non hanno alcun interesse a ricadere nell'alveo della subordinazione. Per questo sarebbe necessario garantire una serie di tutele valide per tutti i lavoratori che operano attraverso le piatt-

forme digitali, indipendentemente dalla forma contrattuale applicata e possibilmente attraverso un contratto collettivo sottoscritto da una pluralità di sindacati».

L'inchiesta di Milano

Per i rider, cioè i fattorini del food delivery, la Procura della Repubblica di Milano ha intrapreso negli anni scorsi una vasta attività ispettiva che ha riguardato i ciclofattorini delle quattro maggiori multinazionali del settore e, in particolare, rider che hanno operato dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2020. L'indagine si è sviluppata sia su un versante penale, relativo alle violazioni delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, sia su un versante civile, con la contestazione di circa 1,43 milioni di euro di contributi da regolarizzare e circa 11,5 milioni di euro di sanzioni, per quasi 20mila lavoratori coinvolti.

«Sul fronte della sicurezza - spiega l'avvocato penalista Andrea Puccio, che ha difeso Just Eat - la Procura ha presentato una richiesta di archiviazione, che è stata accolta dal giudice per le indagini preliminari. A fronte di un rischio sanzionatorio di oltre 730 milioni di euro per violazioni del Digs 81/2008 (Il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, ndr), le aziende hanno corrisposto importi di qualche decina di migliaia di euro, definendo così la vicenda giudiziaria. Il contenimento delle sanzioni in questi termini è stato possibile - continua Puccio - anche perché la Procura ha riconosciuto l'impegno delle piattaforme di food delivery a investire sulla sicurezza, premiando l'approccio collaborativo che si è instaurato con le aziende durante le indagini preliminari. Le aziende hanno previsto l'obbligo di visita medica per i rider, la consegna dei dispositivi di protezione individuale, la formazione dei lavoratori sui rischi connessi alle attività svolte e l'impegno a verificare nel tempo l'adeguatezza delle attrezzature di lavoro utilizzate».

Il versante civile, ovvero il contenzioso con Inps per i contributi pregressi richiesti dall'Istituto, è ancora in attesa di definizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I casi aziendali

JUST EAT ITALIA

5,400

Lavoratori in Italia

Just Eat Italia ha 400 dipendenti in sede a Milano e circa 5mila courier sul territorio nazionale. Just Eat, app per ordinare pranzo o cena online a domicilio, è nata nel 2001 in Danimarca ed è arrivata in Italia nel 2011. Nel 2020 si è fusa con Takeaway.com, leader nel mercato del digital food

delivery con sede ad Amsterdam.

I contratti e la retribuzione

Just Eat Italia fa sapere che usa contratti di lavoro subordinato, inquadrati nel Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni. «Tutti i nostri colleghi - spiegano - sono assunti a tempo indeterminato, sia che lavorino come impiegati in sede o come courier nelle 24 città in cui operiamo». La retribuzione dei courier di Just

Eat Italia segue le tabelle del Ccnl logistica siglato a marzo 2021 con Cgil, Cisl e Uil. A un salario orario di partenza di 8,50 euro si aggiunge il premio di risultato di 0,25 euro a consegna e l'accantonamento del Tfr. Ci sono maggiorazioni per il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno.

La criticità segnalata dall'azienda
L'obbligo di assumere personale con disabilità è parametrato al numero dei lavoratori subordinati.

DELIVEROO

16mila

I rider in Italia

Deliveroo è nata nel 2013 nel Regno Unito. Dal 2015 è attiva in Italia. È un servizio di consegna di cibo che collabora con ristoranti e supermercati. Opera in 11 Paesi: Australia, Belgio, Francia, Hong Kong, Italia, Irlanda, Paesi Bassi, Singapore, Emirati Arabi Uniti,

Kuwait e Regno Unito. In Italia i dipendenti che lavorano negli uffici di Milano e Roma sono oltre cento, i rider che collaborano come lavoratori autonomi sono 16mila. I rider a livello globale sono 180mila.

L'andamento

Nel primo semestre del 2022 - fa sapere l'azienda - i ricavi del gruppo sono aumentati del 12% e gli ordini sono cresciuti del 10% su base annua.

Contratto e retribuzione

Deliveroo applica in prevalenza il Ccnl rider sottoscritto da Assodelivery con il sindacato Ugl nel 2020, che inquadra i rider nel lavoro autonomo. Il Ccnl riconosce un compenso minimo di dieci euro lordi per ora lavorata, oltre a bonus e indennità integrative in caso di lavoro notturno, maltempo, festività. Deliveroo fa sapere che riconosce un compenso minimo di 11 euro lordi per ora lavorata.

UBER

4,4 milioni

Lavoratori nel mondo

Sono i lavoratori attivi con Uber, fra autisti e delivery partner (o rider), in tutto il mondo. A questi si aggiungono 25mila dipendenti a livello mondiale. Uber ha iniziato a operare nel 2010 a San Francisco e oggi è presente in 71 Paesi. È un'app per spostare

persone, cose e cibo (Uber Eats).

I contratti e la piattaforma

I dipendenti di Uber - fa sapere l'azienda - hanno contratti di lavoro in linea con le indicazioni dei singoli Stati dove opera l'app. Gli autisti e i delivery partner (rider) sono per lo più lavoratori autonomi a cui Uber offre servizi, tutele e diritti in linea con quanto richiesto dalle singole normative vigenti. Nel business del food delivery, in linea di principio, i

rider non sono mai pagati meno di dieci euro per ora lavorata. Uber è una app «free login»: non ci sono turni né obblighi di lavoro per coloro che lavorano e guadagnano attraverso la app, autisti e rider.

La criticità segnalata

Secondo Uber, le modalità di corresponsione del compenso e le regole sulla formazione accessoria non sono compatibili con i modelli di lavoro tramite piattaforma.

JOBBY

40mila

Le prestazioni gestite

Jobby è nata come startup innovativa italiana alla fine del 2016. Ha un team di 20 persone. È un servizio che mette in connessione aziende e lavoratori, che stipulano direttamente il contratto di lavoro. Le aziende possono pubblicare le loro richieste (sul sito www.jobby.works) scegliendo

in un ventaglio di opzioni, che vanno dalle collaborazioni occasionali con partita Iva fino a contratti di assunzione intermittente o a termine.

L'andamento

Nel 2020 e 2021 l'azienda ha registrato una crescita anno su anno superiore al 100%. Nel 2021 - fanno sapere - sono state gestite oltre 40mila prestazioni di lavoro, più di 200mila ore lavorate, oltre 1,8

milioni di euro di compensi erogati e oltre 2,5 milioni di giro d'affari totale. I primi sei mesi del 2022 stanno confermando questo trend e dal 1° marzo Jobby è entrata a far parte del gruppo Zucchetti.

La proposta

Qualche intervento normativo per interpretare meglio questo nuovo segmento di lavoro e di lavoratori potrebbe essere un buono stimolo.

PHARMERCURE

250%

La crescita sul 2021

Pharmecure è una piattaforma di consegna farmaci, anche con ricetta, a domicilio, per chi non può per vari motivi andare in farmacia. È nata nel 2018 da un progetto universitario. Ha un team di 20 collaboratori, per la

maggior parte nella sede di Torino. Prevede di chiedere il 2022 con 2,5 milioni di euro di transato, in crescita del 250% rispetto al 2021.

I contratti e la piattaforma

Pharmecure fa sapere che usa spesso contratti di apprendistato, investendo molto in giovani e formazione. C'è una piattaforma che supporta i collaboratori nelle

consegne indicando il percorso migliore (in gergo «routing»).

La criticità da segnalare

Sull'adeguatezza delle regole italiane alla gig economy il team di Pharmecure risponde: «La normativa attuale non è adeguata alle necessità dell'azienda e dei collaboratori, rievocando forti esigenze di maggiore flessibilità lavorativa».

COSAPORTO

3 milioni €

Le transazioni nel 2021

Cosaporto si definisce la prima Gifttech italiana: un sito nato nel 2017 con l'obiettivo di fornire l'idea giusta a chi vuol fare un regalo - dall'alta pasticceria, alla gastronomia più ricercata, ad articoli da regalo di brand selezionati - da ricevere a casa o inviare a un destinatario in un'ora,

personalizzato con un biglietto scritto a mano. Il servizio è attivo a Milano, Roma, Torino, Bologna, Firenze, Forte dei Marmi e Londra. Lo staff è di circa 20 persone.

Le dimensioni

Cosaporto ha completato oltre 150mila ordini e ha 100mila clienti registrati. Il flusso di transazioni nel 2021 ha superato i tre milioni di euro, oltre nove volte più alto di quello del 2019.

L'organizzazione I contratti per il personale in staff sono prevalentemente a tempo indeterminato o di apprendistato per i più giovani. Per particolari esigenze si ricorre ai contratti a termine. Il personale dedicato alle consegne è completamente in outsourcing: una parte del servizio è appaltata a ditte specializzate in consegne last mile, la parte restante è gestita da personale con contratti a chiamata o prestazioni occasionali, intermediato da Jobby.