Contratti e tutele: l'esempio del cinema

Rider, dipendenti o no? Una strada per l'intesa

A breve è previsto un nuovo tavolo tecnico al ministero del Lavoro, dopo l'ultimo, che si è tenuto lo scorso 11 settembre. Il tema è quello dei rider, i fattorini «sprint», che portano nelle case merci acquistate per lo più online e che rivendicano un inquadramento contrattuale.

Oggi in Italia, secondo una valutazione della fondazione Rodolfo Debenedetti, i lavoratori della cosiddetta *gig economy*, l'economia dei lavoretti, sono tra 700 mila e un milione. Una cifra che non riguarda però solo i «pedalatori», ma un vasto pianeta che comprende chi si occupa di servizi cloud, le babysitter o i traduttori. I rider che lavorano per una piattaforma digitale sono solo il 10% e tra questi chi si occupa di food delivery, il settore attualmente al centro dell'attenzione, non sono più di diecimila. I loro datori di lavoro sono multinazionali come Foodora, Just Eat, Deliveroo, Glovo o Uber eats.

Il grosso interrogativo riguarda la natura della loro attività. Sono lavoratori dipendenti o collaboratori autonomi? Il giudice del lavoro di Torino, con una sentenza del maggio scorso, ha rigettato il ricorso di alcuni rider di Foodora identificati come lavoratori non subordinati perché liberi di decidere tempi e spazi di lavoro potendo staccare la spina quando lo desiderano. Sul versante opposto sono collocati gli imprenditori della logistica, che a luglio hanno firmato un accordo con i sindacati inserendo nel contratto nazionale la figura dei rider inquadrati come lavoratori dipendenti.

È un'intesa che può fare da modello per la contrattazione avviata al ministero del Lavoro? «Il merito è di aver fatto da apripista, ma il risultato non interpreta in modo adeguato il lavoro "ibrido" dei rider — sostiene Mario Fusani, giuslavorista, cofondatore dello studio GF Legal con sedi a Milano, Roma e Londra —. Il problema è che al tavolo delle contrattazioni erano assenti sia i rappresentanti dei rider che quelli delle piattaforme di consegna. Inoltre l'accordo non ha affrontato il tema degli algoritmi che regolano le prestazioni, scelgono il rider più vicino al prelievo e alla consegna e stabiliscono i turni di lavoro. Questi fattorini non si relazionano con un vero e proprio datore di lavoro, ma solo con un'applicazione dedicata».

Meglio quindi regolare la faccenda per legge? «No, assolutamente, la soluzione migliore è di cercare, tramite trattative sindacali, di creare una regolamentazione ad hoc, stabilendo alcuni parametri per differenziare il rider che ha fatto delle consegne il suo lavoro naturale, da chi lo vuole fare solo saltuariamente».

Gig economy
Mario Fusani, giuslavorista e co-fondatore dello studio GF Legal: servono parametri per differenziare il rider che fa delle consegne il suo lavoro naturale, da chi lo fa saltuariamente

Esiste qualche precedente con queste caratteristiche? «Un riferimento potrebbe essere il protocollo approvato da poco nel settore cinematografico e dell'audiovisivo. In quel caso si è stabilito che si può considerare come lavoratore autonomo chi risponde ad almeno uno di questi requisiti: fatturato lordo annuo di almeno 33 mila euro, aver collaborato in un anno con almeno tre diverse imprese, non aver prestato la propria opera per più di 30 settimane consecutive presso il medesimo datore di lavoro. Inoltre, è prevista, data la specialità dell'attività svolta, la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato anche in deroga alle limitazioni previste dalla legge».

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA