

Focus STUDI LEGALI

45

Piattaforme digitali, se il capo è un'app

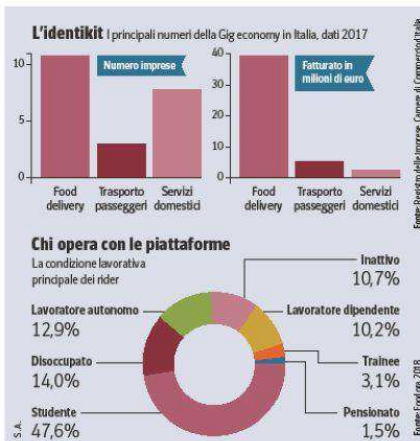
Serve un contratto ad hoc con compenso minimo e divieto di cottimo
Le proposte sul tavolo. L'analisi di Banca d'Italia: oggi il 23% è co.co.co.

di Barbara Millucci

Serve un nuovo contratto di lavoro per l'economia digitale. Dove il capo è un'App. Potrebbe chiamarsi Jobs App e dovrebbe definire una nuova tipologia contrattuale che si basa su una dinamica *on demand*, ovvero mediata da un app nel momento in cui il mercato richiede servizi attraverso piattaforme digitali. Riguarda i gig worker (come rider, fattorini, driver di Uber) che ricorrono a piattaforme d'intermediazione per esercitare la loro attività professionale. Un universo di 8 mila lavoratori che il governo vorrebbe tutelare con una norma ad hoc in arrivo, che dovrebbe prevedere un compenso minimo e il divieto di paga a cottimo.

Il concetto

«Jobs App è il termine che ho coniato per la nuova economia 4.0», spiega il giuslavorista Francesco Rotondi, socio fondatore dello studio legale Lablaw, nel suo ultimo libro dal titolo, *Jobs App, Un nuovo contratto di lavoro per l'economia digitale*, scritto con il professor Luca Solari. «Porre le basi per un nuovo contratto di lavoro, significa prendere coscienza dello scenario economico e produttivo del mondo del lavoro di oggi, sforzandosi di comprendere i profondi cambiamenti degli ultimi anni. Ci troviamo di fronte al nuovo modello dell'app economy che non si fonda su un rapporto di lavoro continuativo e subordinato ma su una dinamica discontinua, determinato dalle richieste del mercato che eroga servizi o prodotti attraverso piattaforme digitali ed app



Proposte
Francesco Rotondi, fondatore dello studio legale Lablaw, autore del libro: *Jobs App, Un nuovo contratto di lavoro per l'economia digitale*

dedicate», dice Rotondi. Il Jobs App, che regola questi nuovi tipi di lavori ibridi, definiti anche «alla spina», dovrebbe prevedere «una retribuzione variabile legata alle consegne e non una paga oraria, un minimo salariale in base al settore per tutte le aziende del comparto e un welfare di settore per coprire malattia, assicurazione sanitaria e infortunio», aggiunge il legale.

Sulla necessità di applicare alcune tutele del lavoro subordinato ai rider è intervenuta anche una recente sentenza del Tribunale di Torino che ha riconosciuto di fatto ai ciclotattorini come lavoratori autonomi che vanno

pagati come subordinati. A far luce sulla contrattualistica nella gig economy, arriva anche un paper di Lucia Rizzica, economista di Banca d'Italia «Secondo le nostre stime il 23% circa dei rider sarebbe impiegato tramite contratti di co.co.co, mentre la restante parte attraverso collaborazioni occasionali di lavoro autonomo o partite IVA», spiega Rizzica.

Lo scenario

Si tratta di lavori di breve durata. «In media i contratti di collaborazione stipulati dalle piattaforme prevedono una durata di circa quattro mesi e mezzo per una permanenza totale media nel settore inferiore ai sei mesi — continua Rizzica —. Abbiamo, inoltre, rilevato che la flessibilità negli orari di lavoro dei gig worker fa sì che questi ultimi possano coniugare il lavoro da rider con lo studio o svolgere più di un impiego contemporaneamente».

Si tratta quindi molto spesso di giovani istruiti che utilizzano il lavoro su piattaforma prevalentemente a integrazione di altri redditi o come attività secondaria.

A conferma, secondo molti esperti, che si tratta di «collaboratori eteroorganizzati», che non avrebbero diritto ad un rapporto di lavoro subordinato, ma solo all'applicazione di tutele previdenziali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUOVE LEGGI

Reddito di cittadinanza: poco tempo per i controlli

Tropi dubbi sul Reddito di cittadinanza. Guglielmo Burragato, partner dello studio legale Ichino Brugnattelli e Associati, ritiene che le nuove norme del governo siano farraginose e velleitarie sia nella parte relativa all'accesso all'assegno che, ancora di più, in quella inerente l'inserimento lavorativo degli inoccupati.

«Basti pensare che l'Inps dovrebbe verificare la sussistenza dei requisiti di accesso alla prestazione, che sono tanti e complicati, entro appena cinque giorni dalla domanda. Ovviamente questo non sarà possibile, se non prima che sia trascorso un bel po' di tempo», dice il legale. Per quanto riguarda, invece, i centri per l'impiego, «allo stato attuale, non sono in grado di collocare gli inoccupati. Tanto che è prevista la contrattual-

Norme

Guglielmo Burragato, partner dello studio Ichino Brugnattelli e Associati: «Per l'Inps fare le verifiche in cinque giorni è impossibile»



zazione di professionalità necessarie a organizzare l'arrivo del Reddito di cittadinanza, con il compito di seguire personalmente il beneficiario nella ricerca del lavoro, nelle formazioni e nel reinserimento professionale, con un budget di 250 milioni di euro in due anni.

«Di che tipo di contratti e di quali professionalità si tratti, per ora non è dato sapere — continua il giuslavorista —. Così come non si sa ancora bene come e quando le agenzie per il lavoro, che esistono da anni e svolgono professionalmente questo compito, dovrebbero stipulare un patto di lavoro con gli inoccupati. Quello che invece l'avvocato ritiene si sarebbe potuto fare è «affidarsi a queste agenzie, subordinandone il compenso alla collocazione dell'inoccupato, senza necessità di creare una nuova ennesima costosa struttura, di dubbia efficacia, all'interno della pubblica amministrazione».

La via intrapresa, è la considerazione, porterà a uno spreco di risorse senza alcun risultato. In più, non si sa bene che tipo di contratti verranno utilizzati per assumere i 6 mila navigator. «Se si trattasse di assunzioni, dovrebbero avvenire mediante pubblico concorso. Se, come sembra, per evitare il pubblico concorso si ricorrerà a contratti di co.co.co, vi sarà certamente il rischio di rivendicazioni della effettiva natura subordinata del rapporto, con tutte le conseguenze del caso», aggiunge l'esperto.

Anche il Garante è intervenuto, ritenendo che il reddito di cittadinanza comporti la rinuncia alla privacy sui conti correnti.

«È una preoccupazione infondata e non giusta — dice Burragato —. La fruizione di una prestazione assistenziale di questo tipo prevede la disponibilità del beneficiario a una totale disclosure circa la propria condizione patrimoniale».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Social network e licenziamenti

Usi Facebook al lavoro? Rischi il posto (davvero)

Mancate assunzioni per avere pubblicato foto o commenti su Facebook, o licenziamenti perché le telecamere hanno ripreso immagini poi usate per avviare un processo disciplinare nei confronti del lavoratore: sono casi sempre più all'ordine del giorno. Lo studio legale Trifirò Partners, specializzato in diritto del lavoro, ha in particolare seguito due casi in cui l'uso delle tecnologie sul posto di lavoro ha avuto impatti sull'assunzione, lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro.

«Abbiamo seguito il caso di una dipendente, assente per malattia, che in realtà svolgeva altra attività lavorativa. La pratica è stata scoperta dalla società, perché la lavoratrice pubblicava regolarmente, anche una volta al giorno, sui propri profili pubblici social personali (Facebook e Instagram) annunci che

pubblicizzavano eventi organizzati in locali pubblici, indicando anche il proprio numero di cellulare», racconta Stefano Trifirò, partner dello studio.

A questo episodio, se ne aggiunge uno simile. Qui «un altro dipendente, anch'egli assente per malattia, aveva pubblicato sul proprio profilo pubblico di Instagram foto della propria persona, da cui emergeva la prova che in quel momento si trovava in una località diversa dal domicilio di reperibilità da lui comunicato all'azienda».

In entrambi i casi, continua Trifirò «da un controllo da parte del datore di lavoro al computer del lavoratore emergeva un uso eccessivo dei social per uso personale, che nulla avevano a che fare con lo svolgimento delle sue mansioni».

È dunque legittimo, per il giuslavorista, licenziare chi trascorre troppe ore a postare o dare like sui social. Lo scorso



Diritto
Stefano Trifirò, partner dello studio legale omonimo: è legittimo licenziare chi trascorre troppe ore sui social

primo febbraio, la Cassazione ha confermato il licenziamento per giusta causa per una segretaria di Brescia che ha utilizzato Facebook durante l'orario di lavoro: 6 mila accessi a Internet, di cui 4.500 a Facebook in 18 mesi.

Violazione della privacy? «No, in questo caso, la Cassazione ha ritenuto che non ci fosse — dice Trifirò — perché il controllo si limitava a tutelare il patrimonio aziendale e ad evitare comportamenti illeciti da parte dei dipendenti. Inoltre non vi era la violazione della privacy, trattandosi di dati che vengono registrati da qualsiasi computer. Questa attività, poi, «non viola lo Statuto dei lavoratori perché non controlla la produttività ed efficienza dell'attività lavorativa, ma attiene a condotte estranee alla prestazione individuale».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA