
PROPOSTA LEGGE RIDER- LICEO
MAZZARELLO 3 LES A

INDICE

- Introduzione
 - Articoli della Costituzione Italiana
 - Normativa italiana
-
- Legge 128/2019
 - Paesi Europei (Inghilterra - Francia - Germania)
 - Paesi Extraeuropei (Cina Stati Uniti)
-

INTRODUZIONE

- L'emergenza covid ha fatto esplodere un fenomeno che da tempo è oggetto di proteste, controversie legali e battaglie sindacali.
 - I ciclofattorini (cd.riders) sono diventati fondamentali per la distribuzione di prodotti a domicilio (soprattutto cibi e bevande) , contribuendo a mantenere in vita il settore della ristorazione duramente colpito dalle limitazioni imposte per ragioni sanitarie.
 - La necessità di uno specifico intervento legislativo nasce dal fatto che il fenomeno dei riders tende a coinvolgere sempre più persone a cui non vengono garantiti i diritti fondamentali dei lavoratori .
-

ARTICOLI DELLA COSTITUZIONE ITALIANA.

TUTELA DEL LAVORO:

ARTICOLO 2

La Repubblica riconosce e garantisce i **diritti inviolabili** dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

ARTICOLO 36

Il lavoratore ha diritto ad una **retribuzione proporzionata** alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

ARTICOLO 38

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed **assicurati** mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di **infortunio**, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

NORMATIVA ITALIANA

DECRETO LEGISLATIVO 81/2015 (DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO)

Art. 1. Forma contrattuale comune

1. **Il contratto** di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune di rapporto di lavoro**.

Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui **modalità di esecuzione sono organizzate dal committente** anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le **modalità di esecuzione** della prestazione siano organizzate mediante **piattaforme anche digitali**.

Art. 11. Disciplina previdenziale

1. La **retribuzione minima oraria**, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

ARTICOLO 47bis

livelli minimi di **tutela per i lavoratori autonomi** che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.

LEGGE 128/2019

Due degli articoli della legge:

ARTICOLO 1

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

«Art. 1 (*Modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015*). — 1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1:

1) al primo periodo, la parola: “esclusivamente” è sostituita dalla seguente: “prevalentemente” e le parole: “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” sono soppresse;

2) dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: “Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.”

ARTICOLO 2-bis

(*Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata*). — 1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile. 2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia”

Da ultimo, pare opportuno segnalare come il **16 aprile 2019 il Parlamento Europeo** abbia adottato una risoluzione legislativa il cui obiettivo è costituito proprio dal riconoscimento, nell'intera Unione Europea, di condizioni di lavoro trasparenti: fil rouge della nuova normativa, a cui gli Stati membri sono chiamati a dare attuazione nei prossimi tre anni, è quello di **migliorare le condizioni di lavoro di quelle categorie di lavoratori, come i riders, che si presentano più vulnerabili e meno tutelati.**

INGHILTERRA - PAESI EUROPEI

- La recente decisione dell'Alta Corte del Regno Unito, che ha sentenziato che **i drivers** di Uber sono effettivamente lavoratori e non liberi professionisti/imprenditori, sancisce un precedente importante e traccia una linea di principio piuttosto chiara: il business model della **gig economy** è in contrasto con le regole che le democrazie occidentali si sono date.
-
- Più in generale, il caso della gig economy, è dunque di un mercato senza regole, mette in discussione alcuni pilastri della società contemporanea, a cominciare dai diritti dei lavoratori – dal riposo alla malattia.
-

FRANCIA - PAESI EUROPEI

- Per quanto riguarda le decisioni della **giurisprudenza**, pur nel permanere di incertezze, diverse pronunce hanno qualificato il **rapporto di lavoro dei riders come subordinato**.
 - Tra queste, spicca per importanza la sentenza resa dalla **Chambre Sociale francese** (28 novembre 2018 n. 1737) sul **caso della piattaforma TakeEatEasy**, che ha accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la committente e i propri fattorini, ritenendo che attraverso il meccanismo del bonus-malus la piattaforma digitale eserciti un potere sanzionatorio nei loro confronti e mediante la geolocalizzazione perpetri un controllo sulla loro attività.
 - Con l'aumento dell'uso delle piattaforme è aumentato anche il contenzioso, relativo in particolare alla natura subordinata del rapporto di lavoro. La Cassazione francese, con due recenti sentenze, ha ritenuto che **i tassisti di Uber** e di *riders* della piattaforma *"Take eat easy"* (in molto simile a *"Foodora"*) debbano essere **qualificati come dipendenti a tutti gli effetti di Legge**.
-

GERMANIA - PAESI EUROPEI

- In **Germania** i protagonisti del settore sono Lieferando, Foodora e Deliveroo. La città di Colonia è diventata il principale centro di riferimento per le aziende di consegna a domicilio.
 - In Germania nel 2018 era presente in 36 città tedesche e si avvaleva di circa **2.600 riders**, la prima era attiva in 15 città e si avvaleva di circa **1.500 riders**. A questi ultimi l'azienda fornisce zaini, giacche impermeabili, pantaloni da pioggia e magliette, mentre i rider sono tenuti a munirsi autonomamente del resto dell'attrezzatura (compresi smartphone e biciclette).
 - Nelle aziende di food delivery, i rider hanno contratti a tempo determinato, oppure sono lavoratori autonomi. Presso Foodora vengono utilizzati solo contratti a tempo determinato (principalmente della durata di un anno), mentre Deliveroo si avvale sia di contratti di lavoro a tempo determinato (della durata di circa sei mesi) sia di lavoro autonomo. I salari sono pagati sulla base del salario minimo nazionale tedesco (€ 9,19 all'ora nel 2019). Deliveroo paga inoltre un bonus in più, calcolato in base al numero di consegne effettuate, che si è ridotto nel tempo.
-

CINA - PAESI EXTRAEUROPEI

Il lavoro del rider in Cina è da sempre uno dei più difficili. Ricevono quattro euro per ogni piatto pronto che riescono a portare in giro per la città. Più corrono più guadagnano; nessun sindacato e nessuna tutela.

- Il ritmo compulsivo dei riders È legato alla cultura 996, una cultura capitalista, basata sulla concorrenza, un sistema che definisce che chiunque non sia disposto a lavorare fino alla morte sarà sostituito da qualcun altro pronto a prendere il suo posto.
-
- A giugno 2017, il sindacato di Shanghai ha utilizzato i dati raccolti per istituire il primo e finora unico sindacato della Cina per i fattorini che consegnano cibo per le piattaforme online.
 - I fattorini vengono scelti in base a caratteristiche quali vicinanza al ristorante e al luogo di consegna e direzione della tratta. Tuttavia, è sufficiente una problematica comune quale maltempo o traffico urbano per rovesciare i parametri di efficienza algoritmica e per rendere impossibile ai rider rispettare i tempi di consegna. Sulle loro spalle, inoltre, gravano una serie di variabili mutevoli, come i tempi di attesa per la preparazione dei pasti e le lunghe code davanti agli ascensori degli enormi complessi residenziali, degli uffici e dei centri commerciali.
-

STATI UNITI - PAESI EXTRAEUROPEI

Negli Stati Uniti d'America, principalmente nello stato della California è stata approvata una legge volta a tutelare i lavoratori della cosiddetta gig economy, ovvero l'economia di quei lavori che vengono gestiti da piattaforme come Uber, e tutte le varie applicazioni per le consegne a domicilio, come foodora o deliveroo.

Cosa prevede la legge AB5, volta a tutelare i lavoratori della "gig economy"?

- La legge è entrata in vigore il 1 gennaio del 2020
 - La legge è propensa a garantire ai riders e a tutti gli altri lavoratori della gig economy diritti fondamentali come il salario minimo, il diritto alle ferie, l'indennità di malattia e il sussidio di disoccupazione.
 - I lavoratori della gig economy devono essere inquadrati come dei lavoratori dipendenti.
 - Questa legge non è mai stata approvata da Uber e da tutte le altre aziende appartenenti a quel settore, le quali fin da subito hanno cercato di contrastarla attraverso azioni di lobbying e disapplicandole completamente.
 - Inoltre questa legge prevede che il lavoratore riceva un compenso orario di 16,80 \$, molto più superiore rispetto al salario minimo orario che in California è di 12 \$.
 - Il compenso viene calcolato solo nel momento effettivo della consegna o della corsa, non include però il tempo di attesa per un ordine o una corsa che è stata calcolata attorno al 28%.
-

FONTI

www.lavoro.gov

WWW.dontgivup.eu

<https://sindacalmente.org>

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

<http://www.governo.it/it/costituzione-italiana/principi-fondamentali/2839>

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

<http://conquistadellavoro.it/>

<http://m.huffingtonpost.it/>

<http://ilpost.it/>
