

Tanto tuonò che piove

Perché la regolamentazione dei rider è una bomba d'acqua su innovazione e lavoro

Di Veronica Cancelliere e Carlo Stagnaro

I. Introduzione

La regolamentazione dei rapporti di lavoro tra i *rider* e le piattaforme del *food delivery* rappresenta la prima promessa del Governo Conte I,¹ è al centro dell'ultimo atto legislativo adottato da tale governo² e costituisce il primo test per la nuova maggioranza che sostiene l'esecutivo Conte 2.

Inizialmente, la questione venne affrontata in modo radicale, ipotizzando di attribuire *per legge* ai fattorini lo *status* di lavoratori dipendenti, col conseguente obbligo per le piattaforme di assumerli. Fu presto evidente, però, che tale approccio rischiava di ingessare il mercato mettendo a repentaglio lo stesso modello di *business* delle piattaforme *online*. Queste, infatti, non sono veri e propri datori di lavoro: sono, piuttosto, intermediari, che favoriscono l'incontro tra i diversi versanti del mercato (i clienti, i ristoranti e i *rider*).³ La flessibilità che oggi contraddistingue il rapporto tra i lavoratori e le piattaforme non è un *difetto* del sistema, ma una sua *caratteristica fondamentale*, che oltre tutto gli stessi *rider* dimostrano di apprezzare e anzi, in larga maggioranza, considerano una delle ragioni che li ha spinti a impegnare in tal modo parte del loro tempo.⁴ Questa è una condizione tipica del lavoro autonomo, che può essere definito proprio in forza dell'assenza di un forte legame gerarchico tra il "capo" e i "dipendenti": a differenza di un operaio o un impiegato, un fattorino può scegliere se e quando offrire la propria disponibilità di tempo, se accettare singoli incarichi, e anche collaborare con piattaforme diverse e rivali (multicommitenza), persino nella medesima fascia oraria.

Quando è diventato chiaro che la via dell'assimilazione, *sic et simpliciter*, del rapporto tra *rider* e piattaforma al lavoro dipendente era incompatibile con la realtà

1 "Governo del cambiamento. Il Ministro Di Maio comincia dai riders: 'sono il simbolo di una generazione abbandonata'", Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 4 Giugno 2018, disponibile presso <http://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Governo-del-cambiamento-Il-Ministro-Di-Maio-comincia-dai-riders-sono-il-simbolo-di-una-generazione-abbandonata.aspx>.

2 Decreto-legge 3 settembre 2019, n.101.

3 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite", *IBL Briefing Paper*, n.167, 13 luglio 2018.

4 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", *IBL Focus*, n.297, 29 ottobre 2018. Un risultato analogo è stato descritto in relazione ai *driver* di Uber negli Stati Uniti: si veda J. V. Hall e A. B. Krueger, "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States", *NBER Working Paper*, n.22843, novembre 2016.

KEY FINDINGS

- Le piattaforme online di food delivery hanno consentito l'espansione e l'emersione di un settore che occupa circa 20.000 rider.
- La flessibilità non è solo una caratteristica fondamentale del modello di business delle piattaforme, ma è anche la principale ragione per cui i fattorini dichiarano di svolgere tale attività.
- Il decreto 101/2019 interviene per disciplinare il compenso dei rider e l'obbligo di assicurazione Inail.
- Un irrigidimento eccessivo delle modalità di determinazione delle remunerazioni rischia di penalizzare i rider più attivi: una nostra analisi su piattaforme che congiuntamente occupano oltre 14.000 rider mostra che coloro che effettuano più di due consegne orarie avrebbero una riduzione del salario.
- L'obbligo di assicurazione contro gli infortuni è ragionevole, ma le imprese dovrebbero essere lasciate libere di reperire sul mercato la polizza più appropriata.

Veronica Cancelliere è laureata magistrale in Lingue per la Comunicazione e Cooperazione Internazionale in IULM, sta svolgendo un master in Global Marketing a cura della Fondazione Italia-USA/Centro Studi "Comunicare l'Impresa", ed è collaboratrice dell'Istituto Bruno Leoni

Carlo Stagnaro è direttore dell'Osservatorio sull'economia digitale dell'Istituto Bruno Leoni.

L'IBL ringrazia Assodelivery per il supporto alla realizzazione di questo studio.

– in quanto avrebbe determinato non solo il riconoscimento di tutele per i *rider*, ma anche di *obblighi* a loro carico che apparivano inaccettabili – ebbe inizio una seconda fase del dibattito. In questo lungo periodo, i rappresentanti delle piattaforme e dei lavoratori – organizzati in diverse associazioni più o meno rappresentative, alcune delle quali di emanazione delle maggiori sigle sindacali – avviarono un *round* negoziale per arrivare alla condivisione di una sorta di contratto nazionale. Tuttavia, anche questo sforzo ebbe scarso successo, in parte perché il retropensiero dietro l'elaborazione di un CCNL era in ogni caso quello di ricondurre i *rider* alla tipologia del lavoro dipendente.

Si arriva così al testo dell'ultimo decreto adottato dal Governo gialloverde, che sarà anche il primo convertito dal Parlamento a maggioranza giallorossa. Quella contenuta nel provvedimento è, all'apparenza, una soluzione di compromesso, in quanto interviene sui *rider* limitatamente a due aspetti: la determinazione del compenso e la sicurezza contro gli infortuni sul lavoro. Di fatto, quindi, si abbandona l'impossibile riduzione del "lavoretto" a "lavoro dipendente", e si cerca di individuare alcuni aspetti ritenuti meritevoli di tutela, cioè, appunto, la garanzia di un salario dignitoso e la tutela della sicurezza dei *rider*. Sfortunatamente, la strada scelta appare ancora inadeguata, e rischia oltre tutto di tradursi in un peggioramento non solo della qualità (o del costo) del servizio per i consumatori, ma anche e soprattutto in un arretramento della condizione dei *rider* medesimi.

In particolare, per quanto riguarda il compenso dei *rider*, il decreto stabilisce che esso "può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente". Inoltre, i contratti devono prevedere un corrispettivo minimo orario a cui il lavoratore ha diritto se accetta almeno una chiamata. Il decreto riconosce ai fattorini il diritto a una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, che viene assimilata in tutto a quella valida per i lavoratori dipendenti. Infatti, è previsto per le piattaforme l'obbligo di provvedere a tutti gli adempimenti con l'Inail, con un premio stabilito in base alla "*retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative*".

Obiettivo di questo *paper* è discutere le ragioni per cui tali disposizioni appaiono inadeguate e, in alcuni casi, controproducenti. La sezione 2 offre una rapida panoramica del *food delivery* in Italia, con particolare riferimento al numero dei *rider* e alle loro retribuzioni, sulla base dei dati e delle indagini pubblicamente disponibili, oltre che di dati da noi ottenuti da quattro piattaforme che congiuntamente occupano oltre 14.000 fattorini. Le sezioni 3 e 4 si occupano degli effetti attesi del decreto – in assenza di modifiche – con riguardo agli impatti sul salario dei *rider* e alle condizioni di sicurezza, rispettivamente. La sezione 5 riassume e conclude.

2. Il food delivery in Italia

L'*online food delivery* rappresenta solo una piccola parte della *gig economy* in Italia. Ciononostante, si tratta di un settore dinamico e in continua evoluzione. Solo l'11 per cento del *food delivery* si sviluppa tramite piattaforme *online*, perlopiù operanti nelle grandi città (Milano, Torino, Roma).⁵ Lo stesso fatto che, a oggi, si tratti di un fenomeno caratterizzato da una distribuzione geografica diseguale e ancora residuale rispetto al settore nel suo complesso

5 C. Giorgiantonio e L. Rizzica, "Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia", Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza*, n.472, dicembre 2018, p. 27, disponibile presso https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF_472_18.pdf.

non sembra essere imputabile alla mancanza di domanda quanto piuttosto alla *carezza d'offerta*.⁶ Pur in queste condizioni, l'*online food delivery* che integra il servizio di consegna è comunque riuscito a generare 350 milioni di euro di *business* per il settore della ristorazione nel 2018, crescendo del 69 per cento rispetto al 2017 e con una previsione di crescita a metà del 2019 stimata al 56 per cento per l'anno corrente.⁷ Sulla base delle indagini condotte da Assodelivery nel 2018, il *food delivery* (sia *online* che *offline*) consisterebbe in un giro d'affari pari a 3.200 milioni di euro, di cui 350 pertinenti ai ristoranti che affidano la consegna dei pasti al canale *online* (oltre 15.000) e a un fatturato complessivo di 100 milioni per le piattaforme associate ad Assodelivery.

Per ciò che riguarda invece il capitale umano dell'industria, stando a dati del 2019 della stessa associazione, il settore attualmente conta circa 400 persone che figurano nell'organico delle piattaforme e oltre 5.000 nella filiera, a cui vanno infine sommati circa 20.000 *rider*.⁸ L'avvento delle piattaforme *online*, oltre a rispondere alla crescente predilezione dei consumatori per gli acquisti tramite canale e-commerce (specie da smartphone),⁹ ha cambiato in maniera strutturale sia la composizione dell'organizzazione che i rapporti tra tutte le parti di cui la filiera del *food delivery* si compone.

Difatti, il prodotto messo veramente in vendita dalle piattaforme non è il semplice servizio di consegna dei pasti, ma l'abbattimento dei costi di transazione che ciascuna delle parti coinvolte nello scambio si trova necessariamente ad affrontare per poterlo concludere. Nel caso dei ristoratori, per esempio, la collaborazione con le piattaforme permette loro di raggiungere una clientela più ampia e aumentare così il volume delle proprie vendite, riducendo al contempo anche i costi insiti nel dover instaurare un rapporto fiduciario con

6 *Ristorazione online* in S. Fraternali, *E-commerce e Food: fare la spesa online in Italia*, Osservatorio eCommerce B2c del Politecnico di Milano, 11 luglio 2018 disponibile presso https://blog.osservatori.net/it_it/food-ecommerce-italia. Cfr. V. Pontiggia, *Il mercato eCommerce in Italia: tiriamo le somme!*, Osservatorio eCommerce B2c del Politecnico di Milano, 28 maggio 2019, disponibile presso https://blog.osservatori.net/it_it/ecommerce-in-italia-statistiche, e V. Pontiggia, *Il Grocery online: opportunità di sviluppo dell'eCommerce nel nostro Paese!*, Osservatorio eCommerce B2c del Politecnico di Milano, 15 luglio 2019, disponibile presso https://blog.osservatori.net/it_it/grocery-online-sviluppo-ecommerce.

7 Nel 2019 il valore degli acquisti *online* toccherà, Secondo i dati dell'Osservatorio eCommerce B2c, i 31,5 miliardi di euro con un incremento del 15 per cento rispetto al 2018. Sebbene in Italia il *Food&Grocery* rappresenti una delle voci di spesa per categoria merceologica più contenute, questo risulta essere anche uno dei settori in maggiore crescita nell'ambito dell'e-Commerce, registrando un aumento del 39 per cento, con un prospetto di crescita per il *food delivery* nello specifico che si attesta intorno al 56 per cento. S. Fraternali, *Food Delivery in Italia: ora ad innovarsi è la fase produttiva*, Osservatorio eCommerce B2c del Politecnico di Milano, 17 luglio 2019, disponibile presso https://blog.osservatori.net/it_it/food-delivery-italia-mercato.

8 Dati forniti da Assodelivery. È bene però tenere a mente che, stando ai dati della Fondazione Rodolfo De Benedetti confluiti nel Rapporto Annuale INPS 2018, i *rider* rappresenterebbero solo una frazione (12 per cento) dei *platform workers*. Cfr. INPS, XVII Rapporto Annuale, p. 104, disponibile presso https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf.

9 Su crescita e-Commerce nel retail (trainato da Amazon): *Il ruolo dell'e-Commerce*, in C. Lucariello, *Le armi dell'IT per la GDO e il ruolo dell'e-commerce*, Data Manager Online, 18 settembre 2018, disponibile presso <http://www.datamanager.it/2018/09/le-armi-dellit-per-la-gdo-e-il-ruolo-delle-commerce/>.

le altre controparti della filiera.¹⁰ La digitalizzazione del *food delivery* ha generato benefici per gli stessi fattorini, che, come vedremo, sembrano derivare proprio dalle peculiarità del loro rapporto di lavoro con le piattaforme.¹¹ Finora, infatti, la situazione tipica dei fattorini che effettuavano le consegne a domicilio per i ristoranti era quella di dipendenti spesso impiegati in nero; la loro evoluzione digitale, invece, si è emancipata rispetto ai vincoli di subordinazione all'esercente, e ha conquistato un rapporto inevitabilmente alla luce del sole. La prima domanda a cui rispondere, per comprendere le caratteristiche di questo mercato e gli eventuali impatti delle riforme, è relativa alle caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori.

Le informazioni riportate di seguito riflettono i risultati di una *survey* da noi condotta presso le principali piattaforme operanti nel paese, che congiuntamente intrattengono rapporti con circa 14.200 *rider* (in realtà, il numero effettivo di individui coinvolti è inferiore in quanto molti collaborano con diverse piattaforme) (Tabella 1).

TABELLA 1					
Caratteristiche dei rider					
Compenso medio orario giornaliero	Media oraria consegne	% Rapporti inferiori ai 6 mesi	Età media	Professione	Cittadinanza
7-11 euro	1,4-2,3	60%	26,6	Studenti: 48% Lavoratori: 30% Altro: 22%	Italiani: 69% Stranieri: 31%

Fonte: nostra survey sulle piattaforme

I dati oggi disponibili mostrano che i fattorini delle piattaforme di *food delivery* sono per il 48 per cento studenti, con un'età media intorno ai 26 anni, che in media lavorano 15 ore la settimana,¹² il tutto per un compenso medio orario giornaliero che va dai 7 agli 11 euro. Tale compenso deriva dalla somma pagata dal consumatore finale per la consegna (la c.d. "*delivery fee*") e la quota trattenuta al ristorante (c.d. "*commission*"). Quanto al calcolo della retribuzione dei *rider* invece, non esistendo un sistema unico e comune a tutte le piattaforme, questa può comporsi di quote fisse e variabili, in cui il mix dipende dal particolare sistema di calcolo impiegato dalla singola azienda in base al proprio modello di *business* e dalla forma contrattuale, che quindi può essere su base oraria, a consegna, in base al chilometraggio percorso o tramite sistemi misti, che possono comunque comprendere parametri minimi¹³ nonché eventuali bonus applicati in maniera discrezionale dalle specifiche piattaforme sulla base della presenza di condizioni meteo avverse o altre contingenze.

Un altro dato rilevante è quello riguardante la durata dei contratti, da cui rileviamo che la maggioranza dei *rider* (60 per cento) lavora per un periodo inferiore ai 6 mesi. Ciò sug-

10 V. Pontiggia, *Il mercato eCommerce in Italia*, cit..

11 *Good or bad?*, in I. Mandl, *Platform work – Breaking barriers or breaking bad?*, Eurofound, 02 novembre 2018, disponibile presso <http://eurofound.link/ef18099>.

12 Cfr. Dati forniti da Assodelivery, Presentazione, p. 7, e F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", cit., pp. 2-3.

13 Cfr. Presentazione Assodelivery, p. 9, e M. Gabanelli e R. Querzè, *Riders, 4 euro a consegna e zero assicurazione*, Dataroom, 18 giugno 2018, disponibile presso <https://www.corriere.it/dataroom-milena-gabanelli/riders-euro-consegna-assicurazione-food-delivery-fattorini-foodora-justeat-glovo-deliveroo/5a93d2a8-6e6b-11e8-9963-ead0cc069d04-va.shtml>.

gerisce, da parte dei lavoratori, un approccio discontinuo alla prestazione proprio perché, come è peraltro emerso anche da altre indagini precedenti, questi tendono a plasmare i propri turni di lavoro in base ai ritmi della loro occupazione principale (sia essa lo studio o il loro primo lavoro).¹⁴ Il loro rapporto con la piattaforma è inoltre segnato da stagionalità, assenza di un orario minimo giornaliero e dalla libertà di scegliere se e quando prestare servizio, in una maniera che i lavoratori sembrano tutt'altro che lamentare.

Nel caso dei *rider* di una delle maggiori piattaforme operanti in Italia, per i quali sono stati divulgati i risultati di una serie di indagini di opinione, la maggioranza cita l'esigenza di guadagnare somme aggiuntive come principale ragione del proprio impegno: il 56 per cento desidera un reddito aggiuntivo, il 26 per cento ha bisogno di una somma per soddisfare un bisogno contingente e il 9 per cento sta cercando un altro lavoro, affidandosi ai lavoretti nel frattempo.¹⁵

Questa descrizione è quindi perfettamente coerente col *background* che abbiamo visto, secondo cui l'ampia maggioranza dei fattorini è costituita da studenti o lavoratori (inclusi i cassintegrati) che intendono aggiungere una fonte di reddito alle loro entrate. Una significativa minoranza (circa il 20 per cento) è rappresentata dai disoccupati (sia in cerca di occupazione che "scoraggiati").¹⁶ Per queste persone, l'attività di fattorino rappresenta non solo una fonte di entrate in un momento di bisogno,¹⁷ ma anche un impegno compatibile con la ricerca di un'occupazione più stabile.¹⁸ Non a caso, la flessibilità dell'impiego sembrerebbe infatti essere l'elemento fondante della soddisfazione dei *rider* rispetto ai loro rapporti con la piattaforma (65 per cento), con una preferenza che si attesta tra il 70 ed il 75 per cento.¹⁹ Altre indagini condotte presso i lavoratori di altre piattaforme hanno restituito risultati analoghi.²⁰

Quanto invece alle principali richieste dei *rider* su quelle che sono le componenti migliorabili del loro lavoro per le piattaforme, in primo luogo i fattorini esprimono il desiderio di poter lavorare più ore,²¹ dato che sembrerebbe peraltro collimare perfettamente con la condizione di carenza d'offerta nel mercato accennata pocanzi. Secondariamente, l'attenzione si sposta sull'ampliamento delle tutele minime loro accordate dalle forme contrattuali pre-

14 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", cit., Figura 2.

15 *Ivi*.

16 *Ibid.*, pp. 4-5.

17 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Take it easy, rider!", cit., p.10. Altro fattore interessante, notato da Mandl, è che «There is also evidence that people use it to gain work experience and to develop their skills, improving their job prospects». I. Mandl, *Platform work – Breaking barriers or breaking bad?*, cit..

18 Su preavviso in Durata e recesso dei contratti, cfr. G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, Atti del Convegno internazionale di studio "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale", tenutosi presso l'Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017, p. 8 e I. Mandl, *Platform work – Breaking barriers or breaking bad?*, cit., p. 1.

19 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", cit., pp. 5-6.

20 Come dichiarato dalla PR Manager di Foodora, Maia Lottersberger, in un'intervista rilasciata a «Roma Today»: E. Russo, *Viaggio nel mondo dei "riders", parla Foodora: "L'84 per cento dei nostri lavoratori non è insoddisfatto"*, «Roma Today», 12 giugno 2018, disponibile presso <http://www.romatoday.it/economia/riders-consegne-lavoro-contratto-foodora.html>.

21 F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", cit., Figura 6.

valenti nel settore.²² Tuttavia, anche in questo caso, si rileva una particolarità d'approccio al tema che sembra trovare origine nella composizione socio-demografica della categoria, da cui, oltre alla flessibilità come caratteristica più apprezzata del proprio lavoro, si desume un ordine di priorità che sembra riflettere anch'esso la considerazione che la maggior parte dei *rider* hanno della propria attività, vale a dire quella di una collaborazione temporanea.

A conferma di ciò, si potrebbe riportare il dato che i lavoratori indicano l'assicurazione, i contributi previdenziali e le coperture in caso di malattia tra le componenti più richieste, a differenza, per esempio, dei sussidi di disoccupazione, ma la maggioranza degli intervistati (attorno o sopra il 60 per cento) non sono disposti a mettere in discussione la propria facoltà di decidere se e quando rendersi disponibili, di organizzare autonomamente il lavoro, e di rinunciare a una parte del compenso a fronte di maggiori tutele.²³

3. Il decreto e i suoi possibili effetti: l'inquadramento dei rider

Per capire quali potrebbero essere gli effetti della disciplina contenuta nel decreto 101/2019 (o di altre proposte che sono state avanzate) sul settore, occorre anzitutto fare due premesse.

La prima è che le piattaforme hanno diversi sistemi di compensazione dei fattorini, che contengono elementi fissi e variabili e, in alcuni casi, solo variabili (cioè la remunerazione è in alcuni casi relativa sia alle consegne, sia alla disponibilità a effettuare consegne, in altri casi solo alle consegne). In generale, gli schemi di remunerazione devono soddisfare tre condizioni: i) essere tali da non pesare sulla spesa in misura tale da disincentivare l'ordine; ii) risultare attrattivi nei confronti dei *rider*; iii) incentivare i fattorini a impegnarsi, accettando di effettuare le corse in modo puntuale. Le modalità di remunerazione sono una parte integrante del modello di *business* delle app: se il compenso non è tale da motivare i fattorini, questi ultimi saranno pochi e svogliati, prediligendo altre piattaforme più generose. Poiché una piattaforma deriva i suoi ricavi dal numero di consegne che intermedia, e riesce a concludere tante più transazioni quanto più capillare è la sua copertura, una strategia per attirare e fidelizzare i *rider* è un elemento cruciale del successo di una piattaforma. Saranno poi i *rider* a scegliere a quali app affidare il proprio tempo – anche in concorrenza le une con le altre – sulla base di valutazioni che riguardano l'entità del guadagno atteso (cioè la probabilità di essere chiamato e il salario orario in funzione del numero di consegne), la certezza di portare a casa almeno qualcosa (dunque la garanzia di un salario minimo orario), ed eventuali altri aspetti non monetari del rapporto di lavoro (per esempio le tutele contro gli incidenti). Trattandosi di una valutazione su dimensioni diverse, ciascun *rider* sceglierà la piattaforma (o le piattaforme) che offre le condizioni migliori rispetto alle sue preferenze ed esigenze. Analogamente, ogni piattaforma sceglierà la strategia di remunerazione – monetaria ed extramonetaria – che ritiene ottimale per motivare i fattorini, fornendo un servizio di buona qualità a un costo ragionevole ai propri clienti.

La seconda premessa, che in realtà discende da quanto appena scritto, è che qualunque confronto tra le remunerazioni ottenute dai *rider* sotto le diverse piattaforme (e le strategie per massimizzare il salario prestando il proprio lavoro a più di una app), e a maggior

22 Cioè, come abbiamo visto, Co.co.co., partita iva e collaborazione occasionale. Cfr. Presentazione Assodelivery, cit., p. 5, C. Giorgiantonio e L. Rizzica, *Il lavoro nella gig economy*, cit., tabelle 1 e 2, pp. 16-17, e INPS, XVII Rapporto Annuale, cit., pp. 97-98.

23 Probabilmente sempre per i motivi di cui sopra. Cfr. F. Del Prato e C. Stagnaro, "Take it easy, rider!", cit., p. 8-10, e F. Del Prato e C. Stagnaro, "Chi sono i fattorini del *food delivery*?", cit., p. 8.

ragione qualunque comparazione tra il reddito dei *rider* e quello di altri lavoratori con mansioni analoghe (per esempio gli addetti alla logistica), deve tenere in debita considerazione la natura stessa del *business* delle piattaforme e del loro rapporto coi lavoratori. Deve, cioè, attribuire il giusto peso da un lato al *ruolo* che le piattaforme giocano nel mercato – ossia quello di intermediari tra i vari versanti del mercato stesso – e, dall'altro, alle *condizioni di lavoro* dei *rider*, i quali godono (e vogliono mantenere) la possibilità di scegliere se e quando lavorare e se accettare le singole chiamate. Condizioni, queste, che nessun lavoratore dipendente può vantare. Ciò non serve a dire che l'una situazione sia preferibile, in astratto, all'altra, ma che si tratta di inquadramenti diversi che vanno disciplinati in modo differente, a meno di non decidere consapevolmente di voler ricondurre una attività nuova (quella di intermediazione delle piattaforme) a canoni vecchi (quello del lavoro dipendente all'interno di strutture verticalmente integrate) e, in buona sostanza, di dettare la fine di questa specifica innovazione. Di conseguenza, nel valutare se una modifica normativa che ponga limiti o obblighi in capo alle piattaforme possa generare conseguenze desiderabili, occorre riflettere non solo sui suoi effetti statici – cioè immaginando che nulla cambi se non il trattamento economico dei *rider*, e dunque vi siano unicamente impatti redistributivi – ma anche, dinamicamente, se il cambiamento sia compatibile con la sopravvivenza del *business* e dei modelli organizzativi che sono emersi, nella loro differenza. In altri termini, bisogna prestare uguale attenzione agli impatti *allocativi* della riforma.

Prima ancora di porre tale questione, tuttavia, bisogna sottolineare che l'attuale remunerazione di un *rider* che effettui due consegne nella medesima ora non è distante – anzi, in alcuni casi è superiore – a quella di cui gode un lavoratore della logistica. La Tabella 2 riporta le nostre elaborazioni sugli schemi di remunerazione delle quattro maggiori piattaforme operanti in Italia.

TABELLA 2

Proiezione guadagni minimi e massimi dei rider per 1, 2 e 3 consegne

Numero consegne	Compenso minimo	Compenso massimo
1	3,9	5,5
2	7,8	11,0
3	11,8	16,0

Il decreto 101/2019 prevede *in primis* il divieto parziale di cottimo: la remunerazione dei lavoratori potrà prevedere una parte legata al numero di consegne, ma tale forma di remunerazione non può essere prevalente rispetto al fisso orario, che viene riconosciuto al lavoratore solo qualora egli effettui almeno una consegna nell'intervallo orario. Ogni ulteriore dettaglio è demandato alla contrattazione collettiva. Questo approccio è assai discutibile.

Il primo aspetto delicato è proprio il rinvio alla contrattazione collettiva. Nell'assenza di rappresentanze sindacali organizzate, e con una rappresentanza datoriale assai giovane, non è detto che nel breve termine la negoziazione possa avere buon esito. Inoltre, tali previsioni implicano una riduzione della varietà di approcci adottati dalle piattaforme, con la conseguenza di limitare l'innovazione (anche potenzialmente a vantaggio dai *rider*) e accostarne i modelli di *business*, allineandone in particolare proprio la variabile di costo più importante (ci si riferisce al costo complessivo del servizio reso a ristoranti e clienti, che viene in gran parte intermediato dalle piattaforme). In un'ottica concorrenziale, ciò determina un ingiustificato irrigidimento dei modelli di *business* e agisce come un potenziale costo di ingresso per nuovi entranti, che dovranno allinearsi alle strategie adottate dai maggiori operatori senza sviluppare approcci originali (cosa che, invece, ha contraddistinto questa prima fase,

come si vede dalla varietà degli schemi retributivi adottati). Queste, tuttavia, possono apparire come contestazioni solo formalistiche, laddove vi sono degli aspetti sostanziali.

Quello principale è legato al fatto che l'obbligo di avere una remunerazione oraria dominata dalla quota fissa – lasciando a quella variabile un ruolo residuale – rischia sia di danneggiare i *rider* più attivi, sia – conseguentemente – di scoraggiare l'impegno dei fattorini, in quanto non avrebbero alcun incentivo economico a rendersi maggiormente disponibili nell'arco della medesima ora. Per esempio, ipotizzando un minimo orario – comprensivo della quota fissa e di una consegna – pari al salario orario dei lavoratori della logistica (7 euro netti), e ipotizzando che, di questi, 5 siano intesi a titolo di parte fissa e 2 per l'effettuazione della prima consegna, il salario massimo a cui un *rider* potrebbe aspirare – effettuando due o tre consegne – sarebbe inferiore a 10 euro (cioè la parte variabile dovrebbe essere inferiore a 5 euro). Tale lavoratore non avrebbe alcun incentivo a effettuare la terza o quarta consegna. Tuttavia, tenendo conto dei diversi meccanismi di remunerazione, con gli attuali accordi un lavoratore che effettui almeno tre consegne avrebbe una remunerazione superiore con quasi tutte le piattaforme, e significativamente superiore per almeno quattro consegne. In alcuni casi, già con due consegne un attuale lavoratore supererebbe il limite massimo. L'unico modo di mantenere un incentivo a effettuare più consegne sarebbe quello di ridurre il premio per consegna – per esempio a un euro – ma ciò danneggerebbe i *rider* più attivi a scapito di quelli meno volenterosi.

Gli unici a veder migliorare la propria condizione con tutte le piattaforme sarebbero quei *rider* che effettuano una sola consegna oraria nelle ore in cui si mettono a disposizione. Questa è un'informazione cruciale, in quanto – dalla nostra *survey* – risulta che il numero medio di consegne effettuato per ora è attorno a due nelle ore di picco e comunque superiore a una nelle ore fuori picco (Tabella 1). Ne segue che la maggior parte dei *rider*, e in particolare quelli più attivi, sarebbero colpiti negativamente dalla riforma. Una ulteriore conseguenza, specie nelle aree a minore densità abitativa, sarebbe quella di spingere le piattaforme a non rendere i propri servizi disponibili nelle ore fuori picco, per non dover pagare l'intero salario orario a fattorini che effettuano una sola consegna, magari di lieve entità.

In sintesi, alla luce dei vincoli salariali introdotti dal decreto, ci sarebbero tre principali conseguenze: i) la strategia ottimale di tutte le piattaforme convergerebbe, riducendo lo spazio di innovazione e la possibilità di ingresso di nuovi entranti sul mercato: ciò implicherebbe anche un maggiore potere negoziale delle piattaforme verso i *rider*, in quanto questi ultimi avrebbero meno alternative; ii) tale strategia ottimale ruoterebbe necessariamente attorno alla fissazione di una parte fissa della remunerazione di poco superiore a quanto oggi è previsto per l'effettuazione di una sola consegna, e ciò andrebbe a ridurre gli incentivi a lavorare per i *rider* e il salario di quelli più attivi; iii) come conseguenza, ai *rider* più proattivi, desiderosi di massimizzare il proprio salario orario, converrebbe adottare una strategia opportunistica finalizzata a effettuare almeno una consegna in ciascuna ora con diverse piattaforme, col risultato di una maggiore confusione e minore fidelizzazione nel rapporto tra *rider* e piattaforma stessa, ancora una volta indebolendo il potere contrattuale dei fattorini.

Queste considerazioni valgono per qualunque altra modifica finalizzata a irrigidire il rapporto tra *rider* e piattaforme attraverso l'introduzione di limiti al cottimo e di forme di salario minimo. Infatti, il risultato di tali politiche sarebbe inevitabilmente quello di trasformare il minimo in un *target*, allineando su tale livello la remunerazione dei *rider* ed eliminando ogni incentivo alla maggiore produttività da parte di questi ultimi.

4. Il decreto e i suoi possibili effetti: la sicurezza dei rider

Il decreto introduce anche nuove tutele, sotto forma di obbligo per le piattaforme di assicurare i *rider* contro gli incidenti sul lavoro attraverso il sistema Inail. L'obiettivo in sé appare del tutto condivisibile: infatti, è noto che gli incidenti stradali rappresentano una delle maggiori cause di infortuni sul lavoro nelle imprese italiane (circa il 15 per cento) e addirittura la principale causa di infortuni mortali (attorno al 45 per cento).²⁴ Una categoria come quella dei fattorini è particolarmente esposta a questo rischio. Quindi, la scelta di prevedere un obbligo per le piattaforme di garantire i propri collaboratori contro il rischio di infortuni appare condivisibile: da un lato perché vi è un'oggettiva esigenza di tutela di queste persone, dall'altro perché – alla luce di ciò – è assolutamente razionale individuare nelle piattaforme il soggetto responsabile.

Vi sono, però, almeno tre problemi. Il primo riguarda la ragione per cui è sensato assegnare alle piattaforme il compito di garantire ai *rider* la protezione contro gli infortuni. Ciò non risponde a un'assimilazione delle piattaforme a dei datori di lavoro classici – e dunque all'equiparazione dei *rider* a lavoratori subordinati – bensì a una mera considerazione economica: si tratta, infatti, del tipico problema di frazionamento della responsabilità, di fronte al quale è socialmente ottimale la strategia di ritenere *liable* l'attore che ha la “tasca (più) profonda” – per usare la terminologia di Guido Calabresi – e dunque quello dal quale la copertura è più facilmente esigibile.²⁵ In altre parole, è molto più facile ottenere la certezza della copertura se questa è dovuta dalle app, che se ogni *rider* dovesse occuparsi della propria stessa assicurazione. Insomma, ancora una volta la scelta non deriva (o non dovrebbe derivare) da una considerazione sulla natura dei rapporti giuridici che legano le piattaforme ai fattorini, ma dall'obiettivo di minimizzare i costi di transazione.

Una seconda questione è relativa allo *status quo*. Pur nell'assenza di obblighi normativi in tal senso, le piattaforme in generale già oggi assicurano i *rider*. La garanzia di copertura, infatti, non solo risponde alla “responsabilità sociale” delle piattaforme stesse, ma fa parte di quelle componenti non monetarie del contratto di collaborazione di cui parlavamo nel paragrafo precedente, e che sono funzionali a diventare più attrattive nei confronti dei fattorini. Tali polizze, come vedremo nel prossimo punto, hanno generalmente contenuti analoghi alla copertura Inail, e in taluni casi trovano proprio nell'Inail la controparte.

Il terzo e più importante tema è legato alla scelta concreta che viene operata nel decreto, ossia, appunto, di garantire adeguata copertura ai lavoratori contro gli infortuni. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'obbligo di contrarre un'assicurazione con l'Inail. Tale scelta si inserisce in piena continuità con l'equiparazione (sostanziale) del rapporto tra le piattaforme e i *rider* al lavoro subordinato. L'assicurazione Inail si fonda su un criterio di mutualità, in quanto la copertura contro il rischio di infortuni sul lavoro non è considerato – nel nostro ordinamento – come un vero e proprio servizio assicurativo, quanto piuttosto parte integrante delle politiche di *welfare*. Coerentemente, il sistema di aliquote applicato non riflette il rischio realmente assicurato, né alcuna corrispondenza tra le prestazioni e i contributi pagati. Ma è proprio sotto questo aspetto che la proposta appare debole: se in generale è discutibile il monopolio riconosciuto dalla normativa all'Inail in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, tale privativa lo è in particolare in questo caso. Infatti, prevedere l'obbligo di copertura assicurativa risponde a una duplice esigenza: i) coprire i *rider* contro il rischio di infortuni a sé o danni a terzi (e in tal modo tutelare anche la piat-

24 Inail, “Relazione annuale 2018”.

25 G. Calabresi, *The Cost of Accidents*, New Haven, CT: Yale University Press, 1970.

taforma, che comunque ne subirebbe le conseguenze quantomeno reputazionali); ii) incentivare le piattaforme a garantire condizioni di lavoro le più sicure possibili (per esempio esercitando controlli sullo stato dei mezzi usati per le consegne, la qualità degli accessori, il supporto ai fattorini, ecc.). Se il primo obiettivo può ragionevolmente essere conseguito anche attraverso la copertura Inail, il secondo richiede invece che i premi siano stabiliti in modo tale da essere il più possibile aderenti ai rischi effettivi: e, pertanto, che agisca da incentivo per le piattaforme a collaborare attivamente coi *rider* per garantirne la sicurezza e minimizzare il rischio di infortuni.

Per tutte queste ragioni, la scelta del decreto rappresenta una risposta inadeguata a una domanda corretta: sarebbe assai preferibile seguire il modello dell'assicurazione RC Auto (con la quale peraltro vi sono molti e ovvi punti di contatto), prevedendo attraverso la norma (o decreti attuativi o altri atti di regolazione secondaria) sia l'obbligo di copertura assicurativa per i fattorini, sia il contenuto minimo delle polizze. Dovrebbe poi spettare alle piattaforme il compito di reperire sul mercato coperture adeguate (eventualmente anche presso Inail, ma senza doversi necessariamente rivolgere all'istituto pubblico, anche perché i costi potrebbero essere paradossalmente superiori a quanto offerto dal mercato).

5. Conclusioni

Il decreto 101, e più in generale gran parte delle proposte di regolamentazione dell'attività di *food delivery*, muove da presupposti radicalmente sbagliati e rischia di generare effetti opposti a quelli desiderati. In primo luogo, riduce il tema del recapito di prodotti a domicilio alle attività svolte con l'intermediazione di piattaforme *online*, e la *gig economy* al *food delivery*. In entrambi i casi, quindi, si intercetta solo una quota minoritaria degli addetti. Secondariamente, tutto ciò che colpisce – rendendola meno remunerativa per gli investitori o meno attrattiva per i lavoratori – l'intermediazione *online* favorisce indirettamente i modelli organizzativi alternativi, che molto spesso confinano – o sconfinano – nel lavoro nero. In terza battuta, le buone intenzioni non necessariamente si possono tradurre nelle conseguenze desiderate.

Il decreto interviene su due fronti. L'uno riguarda la determinazione del compenso dei *rider*, con l'intento evidente di garantire una remunerazione minima. Tuttavia, la strada prescelta – quella di prevedere un salario orario minimo, condizionato all'effettuazione di almeno una consegna, nel quale la quota fissa sia prevalente rispetto a quella variabile – finirà inevitabilmente per danneggiare i *rider* più attivi, disincentivandone l'impegno o spingendoli a dividere il proprio tempo tra più piattaforme. Qualunque ulteriore irrigidimento – come il divieto di cottimo o addirittura l'equiparazione dei fattorini ai lavoratori dipendenti – renderebbe il modello di *business* delle piattaforme vieppiù insostenibile. Il paradosso è che, in tal modo, non solo si danneggiano le prospettive di guadagno dei *rider*, ma si scoraggia anche l'ingresso di nuovi operatori sul mercato. Un maggiore potere oligopolistico da parte delle piattaforme esistenti implica, a parità di altri elementi, minore forza contrattuale per i *rider* stessi.

Per quanto riguarda l'assicurazione contro gli infortuni, il principio dell'obbligo è ragionevole – si tratta di una basilare forma di tutela per lavoratori che prestano un servizio rischioso – ed è anche sensato individuare nelle piattaforme il soggetto responsabile, nonostante la tipologia di collaborazione non sia in alcun modo assimilabile a quella del lavoro subordinato. Tuttavia, e proprio in forza di quest'ultimo aspetto, appare incomprensibile la scelta di vincolare le piattaforme a servirsi di Inail per contrarre le assicurazioni necessarie. Inail, in-

fatti, svolge una funzione mutualistica tra lavoratori dipendenti, categoria alla quale – come abbiamo visto – i *rider* non appartengono. Inoltre, e soprattutto, per effetto di questa mutualità le tariffe Inail non riflettono il reale rischio assicurato, e dunque non forniscono alcun incentivo di prezzo a migliorare le condizioni di sicurezza dei fattorini. Sarebbe preferibile individuare i contenuti minimi della polizza, lasciando poi alla libertà delle piattaforme l'individuazione sul mercato di un'assicurazione adeguata (eventualmente anche presso Inail), sul modello dell'assicurazione obbligatori RC Auto.

In conclusione, il settore dell'*online food delivery* nasce grazie alla riduzione dei costi di transazione resa possibile dalle piattaforme *web*. Non si tratta di un'evoluzione del *food delivery* tradizionale – che normalmente rispondeva a una logica di integrazione verticale – ma costituisce la nascita di una nuova attività: le piattaforme agiscono da intermediari, mentre i fattorini si comportano da lavoratori autonomi che sono nella piena disponibilità del proprio tempo e del proprio impegno. È giusto che le modalità di ingaggio contrattuale e di remunerazione riflettano queste caratteristiche, di cui peraltro i *rider* sembrano essere assolutamente consapevoli. Qualunque intervento volto a migliorare le condizioni e soprattutto la sicurezza dei *rider* è benvenuto, ma deve rispettare la natura del settore ed essere disegnato in modo tale da favorirli: protezioni eccessive o mal congegnate, incomprensioni sul modello di *business* delle piattaforme e irrigidimenti eccessivi rischiano di sacrificare una delle risposte che l'innovazione digitale ha offerto alle esigenze delle persone, creando occupazione e offrendo nuovi mercati a ristoranti e altri pubblici esercizi.

Chi Siamo

L'Istituto Bruno Leoni (IBL), intitolato al grande giurista e filosofo torinese, nasce con l'ambizione di stimolare il dibattito pubblico, in Italia, promuovendo in modo puntuale e rigoroso un punto di vista autenticamente liberale. L'IBL intende studiare, promuovere e diffondere gli ideali del mercato, della proprietà privata, e della libertà di scambio. Attraverso la pubblicazione di libri (sia di taglio accademico, sia divulgativi), l'organizzazione di convegni, la diffusione di articoli sulla stampa nazionale e internazionale, l'elaborazione di brevi studi e briefing papers, l'IBL mira ad orientare il processo decisionale, ad informare al meglio la pubblica opinione, a crescere una nuova generazione di intellettuali e studiosi sensibili alle ragioni della libertà.

Cosa Vogliamo

La nostra filosofia è conosciuta sotto molte etichette: "liberale", "liberista", "individualista", "libertaria". I nomi non contano. Ciò che importa è che a orientare la nostra azione è la fedeltà a quello che Lord Acton ha definito "il fine politico supremo": la libertà individuale. In un'epoca nella quale i nemici della libertà sembrano acquistare nuovo vigore, l'IBL vuole promuovere le ragioni della libertà attraverso studi e ricerche puntuali e rigorosi, ma al contempo scevri da ogni tecnicismo.

I Briefing Paper

I "Briefing Papers" dell'Istituto Bruno Leoni vogliono mettere a disposizione di tutti, e in particolare dei professionisti dell'informazione, un punto di vista originale e coerentemente liberale su questioni d'attualità di sicuro interesse. I Briefing Papers vengono pubblicati e divulgati ogni mese. Essi sono liberamente scaricabili dal sito www.brunoleoni.it.