

Lavoro

Dai consulenti finanziari ai ciclofattorini, cresce il numero di **lavoratori né dipendenti né indipendenti**. Francesco Rotondi, co-founder di LabLaw, lancia una proposta: **nuovo contratto** per la nuova economia | **Lucia Gabriela Benenati**

Dal Jobs act al Jobs app

LAVORATORI AUTONOMI E FREELANCE ma con alcune caratteristiche dei dipendenti: c'è spazio per un tertium genus in un mondo del lavoro che cambia e vira velocemente verso la gig economy, l'economia dei lavoretti. È il lavoratore ibrido. Come i ciclofattorini di Deliveroo o Foodora (il tribunale di Torino ha respinto la loro rivendicazione a essere riconosciuti lavoratori subordinati). Oppure, a un alto livello professionale, come i consulenti fi-

lano, Padova, Pescara, Genova, Napoli, Bari e Roma (lablaw.com). Rotondi, unico giuslavorista inserito nella classifica dei 40 avvocati under 50 più influenti d'Italia, docente alla Liuc di Castellanza, si batte per un ripensamento delle regole di tutti quei lavori che ruotano attorno alle piattaforme e alle applicazioni di smartphone e tablet.

Il tema è cruciale perché l'app economy continua a generare nuove occasioni di lavoro, trasformando le imprese in un sistema on demand. «Le aziende che si impongono in modo repentino sul mercato, creando ricchezza e occupazione, sono sempre più numerose e spaziano dal food delivery all'affitto temporaneo di camere, ai servizi privati alternativi ai taxi. Questo mondo economico e lavorativo completamente nuovo non è regolabile, e non potrebbe esserlo, con i vecchi schemi del lavoro. Non c'è orario prestabilito, i collaboratori decidono liberamente se e quando dare la propria disponibilità: sono padroni di se stessi e della gestione del loro tempo. Inoltre, non c'è un luogo di lavoro fisso. Le aziende sostengono di essere degli intermediari tra consumatori e collaboratori autonomi e pagano la prestazione a cottimo. Mancano istituti e garanzie tipiche del lavoro dipendente, come ferie e malattie pagate», spiega il giuslavorista. Il tema, quindi, è trovare una forma di regolazione del lavoro che non sia dipendente,

ma neanche totalmente autonomo. «Tentare di fare rientrare l'app economy negli istituti contrattuali presenti nel nostro ordinamento è illogico. Se da un lato i collaboratori del sistema non possono pretendere il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, dall'altro le aziende non possono inquadrare le collaborazioni totalmente nel lavoro indipendente, soprattutto quando richiedono condizioni come il rispetto di precisi regolamenti, il controllo delle prestazioni e così via».

Soluzione possibile? «Passare dal Jobs act al **Jobs app**, con un contratto di lavoro per la nuova economia che preveda tre punti fermi validi per tutte le imprese del sistema», propone Rotondi. Il primo punto riguarda la retribuzione variabile. «Oggi è legata alle consegne e non è una paga oraria, ma così poco si addice a un modello in cui si lavora sulla base delle disponibilità offerte dal collaboratore».

Il secondo punto prevede un minimo contrattuale. «Stabilire salario minimo a consegna o servizio valido per tutte le aziende del settore che applicano il Jobs app eviterebbe una competizione sulle retribuzioni. In pratica, regole retributive e del lavoro uguali per tutti». Quanto a welfare di settore e tutele, «prevede una percentuale fissa, obbligatoria e aggiuntiva su ogni retribuzione (30 centesimi) per finanziare un fondo di categoria che servirà poi a erogare una serie di prestazioni sociali e un sistema di previdenze per il settore: malattia, assicurazione sanitaria, assicurazione per infortunio, manutenzione straordinaria dei mezzi e così via».

Lo studio di Rotondi e Failla è pronto a presentare il Jobs app al nuovo governo: «È necessario regolamentare questo settore emergente della nuova economia. Il lavoro è un tema che non può avere divisioni. Occorre una strategia comune, un nuovo patto sociale». ■



Sopra, **Francesco Rotondi**, 50 anni, giuslavorista, socio fondatore dello studio legale milanese **LabLaw**.

nanziari. Il gruppo Intesa Sanpaolo, per esempio, li ha assunti con un contratto ibrido, per metà da dipendente, per metà da autonomo. «Il contratto ibrido può diventare un buon modello contrattuale per centinaia di migliaia di agenti, venditori, commessi, consulenti commerciali, operatori di call center e altri», elenca **Francesco Rotondi**, co-founder insieme con **Luca Failla** di **LabLaw**, studio legale specializzato esclusivamente in diritto del lavoro e diritto sindacale, con sedi a Mi-