



N. 1476

Errata corrige

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal Presidente del Consiglio dei ministri (CONTE)

e dal Ministro dello sviluppo economico e Ministro del lavoro e delle politiche sociali (DI MAIO)

di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (TRIA)

e con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti (TONINELLI)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 SETTEMBRE 2019

Conversione in legge del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali

L'analisi tecnico-normativa e l'analisi di impatto della regolamentazione relative al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, sono state trasmesse dalla Presidenza del Consiglio dei ministri in data 15 ottobre 2019 e si intendono inserire nell'atto Senato n. 1476 dopo la relazione tecnica, da pag. 27.

ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Amministrazione proponente: Presidenza del Consiglio, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dello sviluppo economico.

Titolo: Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Indicazione del referente dell'Amministrazione proponente:

Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) *Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di governo.*

Il provvedimento in esame è articolato in 2 Capi e si prefigge lo scopo - al Capo I - di assicurare protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, (*riders*, lavoratori precari di ANPAL Servizi spa, disabili, LSU/LPU) a tutt'oggi sprovvisti di tutele e - al Capo II - di far fronte a importanti crisi aziendali in corso in vari territori del Paese al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e garantire il sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti.

L'intervento normativo si rende necessario, per quanto concerne le disposizioni a tutela del lavoro dei cd. "*riders*", per stabilisce livelli minimi di tutela previdenziali e assicurativi per i lavoratori impiegati con contratto di lavoro non subordinato nelle attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e con l'ausilio di veicoli a due ruote o assimilabili, anche attraverso piattaforme digitali.

Nell'ambito della riorganizzazione in atto dei servizi per l'impiego, funzionale ai nuovi compiti assegnati in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza e della nuova programmazione comunitaria, si consente alla società *in house* Anpal servizi s.p.a. di procedere ad una modifica della composizione contrattuale del proprio organico (da lavoratori a tempo determinato e collaboratori a lavoratori a tempo indeterminato).

Si sono rese necessarie inoltre disposizioni atte a supportare l'attuazione del reddito di cittadinanza - misura introdotta dal recente D.L. n. 4 del 2019 - rimessa in gran parte all'INPS che quindi necessita, con urgenza, di rafforzare le proprie strutture amministrative.

Per i lavoratori socialmente utili (LSU) e i lavoratori di pubblica utilità (LPU) il provvedimento è necessario per prorogare fino al 31.12.2019- nelle more dello svolgimento di apposito concorso pubblico - sia le convenzioni sottoscritte annualmente per consentire lo svolgimento delle attività che i contratti a tempo determinato dei LSU/LPU che altrimenti scadrebbero entrambi il 31.10.2019.

Il decreto-legge introduce, inoltre, un nuovo strumento di sostegno incentivante all'occupazione delle persone con disabilità, prevedendo la possibilità di alimentare il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13 della legge n.68 del 1999 anche con versamenti volontari da parte di soggetti privati, in un'ottica di solidarietà sociale.

Quanto alla disposizione in materia di ISEE, l'intervento si è reso necessario in quanto con la conversione del DL "crescita" è stato previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, i redditi e i patrimoni rilevanti nell'ISEE vengano aggiornati prendendo a riferimento il secondo anno solare precedente (quindi nel 2020 il riferimento è al 2018). Inoltre, è stato genericamente disposta la

possibilità di aggiornare i dati prendendo a riferimento i redditi e i patrimoni dell'anno precedente, qualora vi sia convenienza per il nucleo familiare.

Appare necessario correggere tale disposizione anticipandone l'entrata in vigore: le norme vigenti, infatti, già avevano previsto una modifica dei riferimenti temporali dell'ISEE a decorrere dal 1° settembre e, in assenza del presente intervento normativo urgente, i riferimenti cambierebbero due volte nel giro di pochi mesi (settembre e gennaio); inoltre, poiché il decreto crescita ha modificato anche le scadenze della presentazione della dichiarazione dei redditi, posticipandole nell'anno già in corso al 30 novembre, la conseguenza sarebbe che per questi cittadini il reddito 2018 verrebbe dichiarato in sede ISEE prima di essere dichiarato ai fini fiscali.

Per quanto attiene alle disposizioni previste per fronteggiare situazioni di crisi aziendali, l'intervento regolatorio dispone l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie alle Regioni Sardegna e Sicilia al fine consentire ai lavoratori occupati nelle aree di crisi industriale complessa di proseguire nell'utilizzo dei trattamenti in deroga (CIGS e Mobilità). Analoga previsione è dettata a favore dei lavoratori impiegati nelle aree di crisi industriale complessa Isernia.

Per affrontare la crisi del settore della fabbricazione degli elettrodomestici, il provvedimento prevede l'esonero dal versamento della contribuzione addizionale, per le grandi imprese con più unità produttive sul territorio nazionale, di cui almeno una sita in un'area di crisi industriale complessa.

Per gestire le varie crisi aziendali in atto si è reso necessario potenziare la struttura per le crisi d'impresa istituita presso il MISE.

L'articolo 13 si è reso necessario per istituire il fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone.

L'articolo 14 risponde alla necessità di sostituire il riferimento all'A.I.A. con un – più coerente – riferimento al Piano Ambientale: dal momento che la disposizione, inizialmente, si riferisce alla "osservanza delle disposizioni contenute nel Piano Ambientale", è bene che sia ai fini della valutazione delle condotte puntualmente connesse all'attuazione del Piano Ambientale medesimo (e non dell'A.I.A.) che operi il meccanismo di equivalenza tra, da un lato, l'osservanza dei precetti dettati dal citato Piano Ambientale e, dall'altro, l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La modifica al secondo periodo dell'articolo 2, comma 6, del decreto-legge n. 1 del 2015 contribuisce a esplicitare come le condotte poste in essere in attuazione del predetto Piano Ambientale, nel rispetto dei termini e delle modalità ivi stabiliti, non possano dare luogo a responsabilità penale o amministrativa del commissario straordinario, dell'affittuario o acquirente e dei soggetti da questi funzionalmente delegati, non solo in quanto integrano esecuzione delle migliori regole preventive in materia ambientale ma, altresì, poiché costituiscono adempimento dei doveri imposti dal suddetto Piano Ambientale.

L'articolo 15 interviene sull'articolo 47 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 con lo scopo di rendere immediatamente operativo il Fondo salva-opere previsto da tale disposizione normativa, allo scopo di evitare che i tempi di approvazione di una legge in via ordinaria impediscano, per molti degli imprenditori beneficiari delle risorse del Fondo, di fruirne tempestivamente.

Ciò potrebbe invero avere l'effetto di rendere praticamente inutile la tutela prevista, con conseguente sottoposizione dei beneficiari di tale risorse, a propria volta, a procedure di crisi

(concordato, fallimento etc.), con gravissime ricadute negative sull'occupazione e sulla prosecuzione dei lavori.

L'intervento normativo è coerente con il programma di Governo.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

La materia è attualmente disciplinata dalle seguenti fonti:

- Decreto legislativo n. 81 del 2015;
- Decreto legislativo n. 22 del 2015;
- Legge n. 145 del 2018;
- Decreto-legge n. 4 del 2019;
- Decreto legge n. 34 del 2019;
- Legge n. 68 del 1999;
- Decreto-legge n. 50 del 2017;
- Decreto legislativo n.147 del 2017;
- Decreto legislativo n.148 del 2015;
- Legge n. 296 del 2006;
- Decreto legislativo n. 30 del 2013;
- Decreto-legge n. 1 del 2015.

3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.*

Le disposizioni proposte incidono direttamente sulla legislazione primaria vigente disponendo modifiche e abrogazioni.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

L'intervento è compatibile con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie e a statuto speciale, nonché degli Enti locali.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione. Non si rilevano, pertanto, profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli Enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate e non sono stati utilizzati strumenti di semplificazione normativa.

- 8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Allo stato non risultano presentati progetti di legge su materie analoghe.

- 9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

Il provvedimento non contrasta direttamente con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza. Si cita, la giurisprudenza di merito recente, che tuttavia è pervenuta a conclusioni non del tutto univoche in materia: cfr. Corte d'Appello di Torino, Sez. lavoro, sent. 4 febbraio 2019, n. 26; Tribunale di Milano sent. 10 settembre 2018, n. 1853; Trib. Torino, sent. 7 maggio 2018, n. 778). Non risultano pendenti giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

- 10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento dell'Unione europea.

Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia.

- 11) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

L'intervento normativo non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

- 12) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

- 13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

- 14) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

- 1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Il provvedimento non introduce nuove definizioni normative.

- 2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.*

E' stata effettuata la verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel testo, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi, nonché dei riferimenti normativi abrogati.

- 3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.*

Si è fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.

- 4) *Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.*

Non vi son disposizioni aventi effetti abrogativi impliciti.

- 5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.*

Non sono presenti disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

- 7) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.*

Non risultano presenti deleghe aperte sul medesimo oggetto.

- 8) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.*

Il provvedimento prevede l'adozione di atti successivi attuativi, i cui termini risultano congruenti ai fini della loro adozione.

- 9) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.*

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati nella disponibilità del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ANPAL, dell'INPS e dell'INAIL.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)

Provvedimento: Decreto-legge recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Amministrazione competente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dello sviluppo economico.

Referente dell'amministrazione competente: Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

L'intervento normativo - articolato in due Capi - è motivato dalla necessità e urgenza di assicurare protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori che attualmente ne sono privi. Si tratta di lavoratori particolarmente deboli, quali i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, i lavoratori precari, i lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità e i lavoratori con disabilità. Altro obiettivo dell'intervento è quello di consentire, tramite il rafforzamento degli organici degli enti preposti, la piena attuazione delle procedure connesse al riconoscimento del reddito di cittadinanza (Capo I).

L'intervento inoltre mira - nel Capo II - a fare fronte a rilevanti crisi industriali in corso in diverse aree del Paese con lo scopo di dare sostegno al reddito ai lavoratori coinvolti e mantenere almeno in parte i livelli occupazionali. In assenza dei predetti interventi normativi si rischierebbe la chiusura delle imprese coinvolte e il licenziamento dei lavoratori ivi occupati, con evidenti ricadute sul piano sociale.

Con l'obiettivo di gestire al meglio le crisi aziendali e di individuare idonee soluzioni, è stata potenziata la struttura di crisi preposta alla gestione dei "tavoli di crisi" istituiti ovvero istituendoli presso il Ministero dello sviluppo economico.

In più, per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone è istituito un fondo dedicato.

Con opportune modifiche all'art. 47 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. DL crescita) si risponde all'esigenza di rendere immediatamente operativo il Fondo salva-opere allo scopo di evitare che i tempi di approvazione di una legge in via ordinaria impediscano, per molti degli imprenditori beneficiari delle risorse del Fondo, di fruirne tempestivamente.

Sul tema cd. *riders*, sono state fatte consultazioni informali di soggetti esterni; in particolare, a partire dal 4 giugno 2018, sono stati organizzati incontri che hanno coinvolto rappresentanti dei lavoratori, delle imprese e delle organizzazioni sindacali. Inoltre, sono state sentite le varie componenti interne delle Amministrazioni coinvolte e gli enti vigilati.

Si è scelto di redigere un decreto-legge in quanto in difetto di un intervento tempestivo si sarebbero potuti produrre effetti irreversibili a danno di lavoratori e imprese.

L'impatto atteso è favorire la tutela dei livelli occupazionali e la continuità produttiva delle imprese in difficoltà, a tutto vantaggio del sistema Italia.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Il contesto in cui si inserisce il decreto è, in primo luogo, quello della gig economy e in particolare del c.d. *food delivery*, vale a dire delle consegne di pasti a domicilio, settore in costante evoluzione che impiega un numero sempre crescente di addetti. Data la rilevanza e la novità del tema si è scelto di concentrare l'analisi in particolare sulle caratteristiche e la composizione di tale settore.

Nonostante il settore sia in continuo fermento e le piattaforme di consegna siano diventate i principali obiettivi di acquisizione, la dimensione e le dinamiche della gig economy sono particolarmente difficili da catturare mediante le statistiche esistenti per svariate ragioni. Innanzitutto, manca una definita categoria di riferimento, una classificazione delle mansioni e delle tipologie di impiego, che permetta di individuare con precisione i lavoratori sia nelle indagini campionarie standard (ad esempio, le rilevazioni sulle forze di lavoro), sia nelle basi di dati amministrative (ad esempio, quelle degli istituti previdenziali). In secondo luogo, nella maggior parte dei casi, i lavori svolti nel settore non rappresentano l'occupazione principale dei lavoratori e, pertanto, non vengono tipicamente riportati nelle indagini campionarie generiche.

Per queste ragioni non essendo disponibili dati ufficiali non possono che farsi mere ipotesi circa l'ordine di grandezza dei potenziali destinatari dell'intervento.

Secondo uno studio curato da McKinsey (Manyika et altri, 2016), i lavoratori europei e statunitensi che usufruiscono dell'intermediazione di piattaforme online per fornire la propria prestazione lavorativa sarebbero circa 9 milioni, ovvero il 2,5% degli occupati. Il fenomeno sarebbe, inoltre, in fortissima crescita: secondo uno studio condotto dal JPMorgan Chase & Co. Institute (Farrell e Greig, 2016), tra il 2012 e il 2016 il numero di lavoratori coinvolti negli USA si sarebbe più che decuplicato.

Per quanto riguarda il tipo di piattaforme diffuse in Europa, secondo Vaughan e Daverio (2016), il numero più elevato opererebbe nel settore della condivisione vera e propria (principalmente servizi di crowdfunding e di finanza alternativa), mentre al secondo posto si collocherebbero le piattaforme labor based, sulle quali gli utenti offrono il proprio lavoro, e infine quelle capital based o di asset rental, sulle quali gli utenti offrono beni (ad esempio, appartamenti e camere in affitto). Tra le labor based le più numerose sarebbero quelle di fornitura di servizi a domicilio e quelle di consegna di merci.

Anche in Italia, sebbene le piattaforme digitali per lo scambio di servizi siano ancora meno diffuse che nei paesi dell'Europa continentale, si assiste a una loro rapida crescita. Utilizzando un campione di 26 piattaforme labor based che hanno sede fiscale in Italia (Si tratta di un elenco delle principali piattaforme operanti in Italia: AppTaxi, CoContest, Deliveroo, Ernesto, Food pony, Foodora, Foodracers, Helpling, IlMioSuperEroe, JustEat, MamaClean, MisterLavaggio, Moovenda, MyFOOD, MyMenu, MyTaxi, PetMe, PrestoFood.it, Sgnam, Social Food, TaskHunters, The Food, Uber, Vicker, YouGenio, le Cicogne) è possibile ricostruire la dinamica della crescita del settore. Tra il 2011 e il 2017, il fatturato complessivo di queste imprese è passato da poche migliaia di euro a quasi 50 milioni di euro annui. Tale crescita riflette sia un aumento rapido e significativo del numero di piattaforme attive, da una a 24 in 6 anni, sia un forte aumento dimensionale delle piattaforme già esistenti.

Da uno studio della Banca d'Italia, che ha analizzato i dati di bilancio delle principali piattaforme labor based operanti in Italia, è emerso come nel nostro paese sia il food delivery a detenere il primato, con un fatturato totale prodotto nel 2017 pari a quasi 40 milioni di euro, circa 8 volte quello delle principali piattaforme di trasposto passeggeri e 17 volte quello delle piattaforme che forniscono servizi domestici. Inoltre, le piattaforme di food delivery hanno mostrato un andamento di crescita esponenziale: il loro tasso di crescita medio annuale è stato quasi 250%, contro un pur elevato 95% delle altre piattaforme labor based.

Uguualmente in espansione appare la domanda di questi servizi: secondo un sondaggio condotto tra luglio 2015 e maggio 2016 da GfK Eurisko, il 19% degli italiani sarebbe interessato a usufruire di servizi di consegna di alimenti a domicilio. Nel 2009 tale percentuale si attestava intorno all'1%.

Per quanto riguarda l'Italia, è l'industria del food delivery a detenere il primato tra le piattaforme labor based in termini di fatturato.

A fronte della forte crescita fatta registrare dal settore in termini di fatturato, non risulta possibile ricostruire un quadro certo relativamente alla dimensione del fenomeno in termini di dinamica dell'occupazione, in quanto gli addetti alle consegne dei pasti a domicilio sono, nella maggior parte dei casi, lavoratori formalmente autonomi. In questo caso i dati amministrativi non consentono di risalire al numero di individui che prestano la propria opera tramite le piattaforme, né si riesce a ricostruire il profilo delle loro storie lavorative. Tuttavia, dai bilanci delle imprese operanti nel settore, risulta che il numero di addetti sia aumentato in maniera significativa, sia guardando alla spesa per stipendi, sia a quella per servizi, nella quale rientrerebbero le retribuzioni dei lavoratori autonomi.

Un quadro, seppur parziale, delle caratteristiche dei gig worker può essere ricostruito utilizzando le informazioni contenute nel sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) che registra tutti i rapporti di lavoro dei rider assunti tramite collaborazioni coordinate e continuative, mentre sono esclusi quelli che prestano la propria opera tramite contratti di prestazione occasionale di lavoro autonomo o partita IVA. Dagli archivi delle CO sono state estratte tutte le CO di inizio e fine di rapporti di impiego presso le principali imprese operanti nel settore del food delivery in Italia nel periodo 2012-2017.

Lo studio condotto dalla Banca d'Italia ha evidenziato che della lista di 17 piattaforme di food delivery inizialmente individuate, solo 12 sono state rintracciate negli archivi delle CO e, di queste, solo 5 riportavano assunzioni di addetti alle consegne (rider).

In totale sono stati individuati 3.876 contratti di lavoro di addetti alle consegne nelle imprese di food delivery, corrispondenti a 2.947 lavoratori attivi tra il 2012 e il 2017. Il campione disponibile sottostima in maniera significativa la reale entità del fenomeno. Un calcolo approssimativo suggerisce che il campione di rider attivi a fine 2017 (1,757) corrisponde a circa il 23% del totale, un numero che si aggirerebbe dunque intorno alle 7,650 unità, pari allo 0.16% dei lavoratori autonomi e allo 0.037% del totale degli occupati.

Nonostante le dimensioni contenute del fenomeno, emerge una notevole frammentarietà negli inquadramenti adottati, pur a parità di mansioni e condizioni di impiego: secondo le stime della Banca d'Italia il 23% circa dei rider sarebbe impiegato tramite contratti di collaborazione coordinata e continuativa, mentre la restante parte attraverso collaborazioni occasionali di lavoro autonomo o partite IVA.

L'analisi dei dati delle CO restituisce un profilo dei rider come lavoratori particolarmente giovani e istruiti, che vengono impiegati dalle piattaforme per periodi brevi. Tali evidenze sono in linea con quelle ricavabili dai dati forniti dalle principali piattaforme di food delivery. In particolare, è interessante confrontare le caratteristiche dei rider censiti nelle CO con quelle dei rider di Deliveroo, che non rientrano nel campione delle CO considerato, in quanto ingaggiati esclusivamente con contratti di prestazione autonoma.

Secondo Deliveroo (2018) il 10% dei rider attivi sulla piattaforma sarebbero donne, il 18% di nazionalità straniera, il 78% di età inferiore ai trenta anni (nel campione delle CO è l'82%).

(Fonte: Banca d'Italia questioni di economia e finanza - Occasional papers il lavoro nella gig economy. Evidenza dal mercato del food delivery in Italia n. 472 dicembre 2018)

Tuttavia, se, da un lato, il settore del *food delivery* registra una crescita ininterrotta, dall'altro, la richiesta di adeguate tutele da parte dei lavoratori che svolgono la loro prestazione tramite l'ausilio delle piattaforme digitali, cresce in modo altrettanto esponenziale.

Nel nostro ordinamento giuridico, i primi effettivi riscontri sono pervenuti dalla giurisprudenza di merito (cfr. Corte d'Appello di Torino, Sez. lavoro, sent. 4 febbraio 2019, n. 26; Tribunale di Milano sent. 10 settembre 2018, n. 1853; Trib. Torino, sent. 7 maggio 2018, n. 778), che tuttavia è giunta a conclusioni non del tutto univoche in materia.

In tale contesto interviene dunque, in via d'urgenza, il legislatore, il quale per garantire un nucleo minimo di tutele a questa particolare categoria di lavoratori, ha cercato di dare uniformità all'attuale quadro normativo rispondendo alle reiterate istanze di protezione provenienti da tali prestatori di lavoro. In altri termini, il decreto, nell'ottica della definizione di un nucleo di diritti sociali ai lavoratori che svolgono la loro attività tramite piattaforme digitali, parte dall'assunto che i diritti sociali, inclusi nel contratto di lavoro, sono meccanismi assicurativi e di protezione contro l'evenienza dei rischi sociali. In quest'ottica si propone di andare oltre la qualificazione come lavoro autonomo o subordinato e di riconoscere ai lavoratori della *gig economy* alcuni diritti sociali minimi, sulla base dei rischi sociali ai quali sono esposti tali lavoratori, quali il rischio dell'assenza di reddito, della continuità dell'occupazione, dei rischi assicurativi e della formazione etc. (Vd. In questo senso, *Piera Loi, Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy, Quaderni n. 2-2017, Ediesse editore*).

Il decreto affronta *in primis*, il problema dell'assicurazione obbligatoria, risolta con il riconoscimento dell'assicurazione Inail obbligatoria contro infortuni e malattie professionali. Inoltre, l'impresa titolare della piattaforma è tenuta a compiere tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza cui è tenuto il datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Viene inoltre prevista l'estensione delle tutela assicurative per gli iscritti alla gestione separata INPS.

Quanto al numero degli iscritti alla gestione separata destinatari delle maggiori tutele introdotte si riportano di seguito le stime effettuate dall'INPS.

Le stime sottoindicate sono state formulate sulla base dei dati osservati e consolidati nel corso del 2017 in relazione alla platea dei lavoratori beneficiari delle prestazioni interessate: allo scopo di valutare l'incremento dei beneficiari derivante dal nuovo requisito di 1 mese di contribuzione si è tenuto conto della distribuzione degli iscritti in base ai mesi di contribuzione. Si specifica che nel corso del 2017 sono stati rilevati i seguenti beneficiari:

- circa 550 beneficiari di indennità di ricovero cui corrisponde una indennità media annua di circa 450 euro;
- circa 1.100 beneficiari di indennità di malattia cui corrisponde una indennità media annua di circa 510 euro;
- circa 6.000 beneficiari di indennità di maternità/paternità cui corrisponde una indennità media annua di circa 4.500 euro;
- circa 1.100 beneficiari di congedi parentali cui corrisponde una indennità media annua di circa 1.050 euro.

Sulla base delle distribuzioni dei contribuenti per mesi di iscrizione e di quanto rilevato negli archivi dell'Istituto, si è stimato:

- l'ampliamento del 20% dei percettori di indennità di malattia con indennizzo minimo (pari al 4% del massimale contributivo/365 e in base a circa 24 gg di malattia);
- l'ampliamento del 20% dei percettori di indennità di ricovero con indennizzo minimo (pari al 8% del massimale contributivo/365 e in base a circa 10 gg di ricovero);

- l'ampliamento del 30% dei percettori di indennità di maternità con una indennità media annua pari a 3.200 euro e di circa il 25% dei beneficiari dell'indennità per congedo parentale con una indennità media annua pari a 800 euro; tali importi medi sono stati valutati in considerazione di due mesi di contribuzione che riducono il reddito imponibile preso a base del calcolo come risulta dagli archivi di Istituto;
- i maggiori oneri per tutti i beneficiari (attuali e con eventuale ampliamento della platea) derivanti dalla maggiorazione del 100% delle indennità di ricovero e di malattia.

Viene poi trovata una soluzione al problema del corrispettivo spettante ai cd. riders: tali lavoratori possono essere pagati in misura non prevalente in base alle consegne effettuate, anche se viene lasciata all'autonomia negoziale la possibilità di definire schemi retributivi modulari e incentivanti, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dei diversi modelli organizzativi.

Lo strumento utilizzato si inserisce dunque in un contesto in cui il quadro economico e sociale italiano è caratterizzato dal persistere di incertezze sugli sviluppi a breve dell'economia e da problemi strutturali che incidono sul potenziale di crescita e sulle condizioni di sostenibilità nel medio e lungo periodo. In uno scenario internazionale di generalizzato rallentamento, nel 2018 l'economia italiana ha segnato una netta decelerazione rispetto al 2017, con un aumento del divario rispetto all'area dell'euro che si era invece ridotto nei due anni precedenti, sperimentando in corso d'anno un andamento pressoché stagnante, con segnali di flessione nel secondo semestre. Nel 2018, il mercato del lavoro ha risentito in parte del rallentamento economico e l'occupazione è cresciuta a ritmi inferiori rispetto ai due anni precedenti. Le stime di contabilità nazionale relative all'input di lavoro nel totale dell'economia hanno registrato, nella media dell'anno, un aumento dell'occupazione dello 0,9 per cento (+1,2 per cento nel 2017), inferiore a quanto osservato nei principali paesi della zona euro (cfr. *Rapporto Istat 2019*).

Il decreto interviene inoltre con misure specifiche di sostegno a favore di altre categorie di lavoratori, parimenti deboli, quali i lavoratori con disabilità, i lavoratori precari di Anpal servizi spa, i lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità.

Con particolare riferimento ai lavoratori precari di Anpal servizi spa, nell'ambito della riorganizzazione dei servizi per l'impiego, funzionale ai nuovi compiti assegnati in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza e della nuova programmazione comunitaria, si consente alla società in house dell'ANPAL (Anpal servizi s.p.a.) di procedere ad una modifica della composizione contrattuale del proprio organico (da lavoratori a tempo determinato e collaboratori a lavoratori a tempo indeterminato).

Infatti, con l'introduzione del Reddito di cittadinanza e del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro - entrambi contenuti nel DL n. 4 del 2019 - si avvia una fase di profonda trasformazione delle politiche attive a partire dal potenziamento dei Servizi pubblici per il lavoro.

L'insieme delle disposizioni di legge segna un vero e proprio spartiacque con il passato: infatti, per oltre venti anni, il sistema delle politiche attive in Italia, ha poggiato su una rete di servizi per il lavoro che, nonostante le importanti riforme organizzative, ha mantenuto una dotazione di personale non adeguata.

Con il decreto-legge sul Reddito di cittadinanza e le dotazioni finanziarie stanziata dalla Legge di Bilancio 2019 viene introdotto un piano di investimenti destinato a trasformare e qualificare l'intera rete dei servizi. Complessivamente, infatti, si prevede l'ingresso di oltre undicimila mila

nuovi operatori a completamento dell'organico dei CPI che entro il 2021 dovrebbero disporre di personale qualificato analogo a quello degli operatori privati autorizzati.

In questo contesto si inserisce l'azione dell'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro chiamata, in base al decreto legislativo 150/2015, a garantire il coordinamento "della rete dei servizi e delle politiche attive del lavoro", intervenendo a sostegno dello sviluppo complessivo della qualità delle prestazioni dei servizi.

Un ruolo particolarmente importante nel disegno complessivo di riforma viene affidato ad ANPAL Servizi s.p.a. Infatti, nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei servizi sono previste azioni di sistema a livello centrale, nonché azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali dei servizi, d'intesa con le Regioni, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'ANPAL, anche per il tramite di ANPAL Servizi. In questo contesto, al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del RdC nelle fasi iniziali del programma, è prevista da parte della Società in house di Anpal l'immissione nel sistema - a fronte di uno stanziamento pari a 270 milioni di euro - di circa 3.000 Navigator, destinati a svolgere attività di assistenza tecnica e supporto operativo agli operatori dei CPI sulla base delle convenzioni stipulate tra ANPAL Servizi e le singole Regioni.

Anpal Servizi punta, quindi, alla costruzione di una organizzazione capace di supportare ANPAL e il Ministero del lavoro sul piano operativo sostenendo, sia a livello centrale che territoriale, l'intero processo di sviluppo delle politiche attive del lavoro.

Per svolgere in maniera efficace il ruolo assegnatole e per rispondere in maniera adeguata alle sfide lanciate dalla Commissione europea, ANPAL Servizi ha proposto un nuovo modello organizzativo.

Che deve tenere conto anche dell'esigenza di adeguare l'organico aziendale sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.

Attualmente le risorse umane di ANPAL Servizi sono composte per il 40% da personale a tempo indeterminato e per il 60% da collaboratori e da dipendenti con contratti a tempo determinato. Tale condizione non consente una *governance* efficace delle nuove risorse umane selezionate. I nuovi operatori necessitano di una formazione e di una gestione a livello territoriale che non può che essere garantita da personale in rapporto di lavoro stabile, in grado di accompagnare i Navigator in un processo di acquisizione di competenze specialistiche qualificate soprattutto a livello territoriale in ogni singolo CPI.

In particolare, si evidenzia che l'organico di ANPAL Servizi - con un Valore della Produzione annuo medio negli ultimi tre esercizi pari a circa 64 milioni di euro - attualmente risulta composto da 1.089 unità di cui: 442 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (CTI), 127 dipendenti con contratto a tempo determinato (CTD) e 520 collaboratori (CIT).

Al termine del processo di riorganizzazione si prevede che l'organico di ANPAL Servizi sarà complessivamente pari a circa 1.400 unità, delle quali il 60% con CTI, con un incremento netto dell'organico pari a circa 300 unità.

L'evoluzione dell'organico aziendale è prevista sia nella dimensione dell'incremento netto quantitativo (+ 300 unità), sia in quella della composizione contrattuale interna (CTI vs contratti a termine). (Fonte: piano industriale 2019-2021 di Anpal servizi s.p.a.)

Sempre al fine di supportare l'attuazione del reddito di cittadinanza rimessa dal punto di vista amministrativa per la maggior parte all'INPS, si sono rese necessarie disposizioni urgenti per rafforzare le strutture amministrative dell'Istituto.

A tal fine già l'art. 12, comma 6, del D.L. n. 4/2019 ha assegnato all'INPS, a decorrere dal 2019, 50 milioni di euro annui per l'assunzione di personale da assegnare alle strutture dell'INPS. Le risorse finanziarie aggiuntive saranno utilizzate per l'assunzione a regime, di n. 1003 candidati idonei del

concorso pubblico, per titoli ed esami, a 967 posti di consulente protezione sociale, area C, posizione economica C1, in corso di espletamento.

Le predette assunzioni, con contestuale incremento della dotazione organica, saranno effettuate con una tempistica compatibile con la disponibilità da parte dell'Istituto delle risorse finanziarie previste dalla norma in esame.

Quanto ai lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, l'intervento ha l'obiettivo di evitare che nel corso dell'anno si determinino soluzioni di continuità nell'erogazione degli assegni ai lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità e delle retribuzioni ai lavoratori che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato presso gli enti pubblici calabresi. L'interruzione dell'erogazione di assegni e retribuzioni altrimenti si verificherebbe alla data del 31 ottobre 2019, con inevitabili conseguenze sul piano sociale e di ordine pubblico, data la vastità della platea interessata di circa 8.500 lavoratori (di cui 4.500 LSU del bacino a carico del Fondo Sociale per l'occupazione e la Formazione circa 4.000 tra LSU/LPU della Calabria).

Quanto all'ISEE, si evidenzia che con la conversione del c.d. DL crescita è stato previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, i redditi e i patrimoni rilevanti nell'ISEE vengano aggiornati prendendo a riferimento il secondo anno solare precedente (quindi nel 2020 il riferimento è al 2018). Inoltre, è stata genericamente disposta la possibilità di aggiornare i dati prendendo a riferimento i redditi e i patrimoni dell'anno precedente, qualora vi sia convenienza per il nucleo familiare.

Il presente intervento regolatorio si rende necessario per correggere tale disposizione anticipandone l'entrata in vigore: le norme vigenti, infatti, già avevano previsto una modifica dei riferimenti temporali dell'ISEE a decorrere dal 1° settembre e, in assenza del presente intervento normativo urgente, i riferimenti cambierebbero due volte nel giro di pochi mesi (settembre e gennaio); inoltre, poiché il decreto crescita ha modificato anche le scadenze della presentazione della dichiarazione dei redditi, posticipandole nell'anno già in corso al 30 novembre, la conseguenza sarebbe che per questi cittadini il reddito 2018 verrebbe dichiarato in sede ISEE prima di essere dichiarato ai fini fiscali.

L'ISEE coinvolge circa cinque milioni di nuclei familiari, per oltre un quarto della popolazione italiana, e decine di migliaia di enti erogatori.

Il provvedimento interviene, poi, nelle aree di crisi industriale complessa di diverse regioni italiane con lo scopo di sostenere i lavoratori coinvolti e di evitare un impatto sui livelli occupazionali.

Il contesto di riferimento è, principalmente, quello delle aree di crisi industriale complessa delle Regioni Sardegna e Sicilia e della Provincia di Isernia, per le quali si prevede la proroga di misure di sostegno al reddito (CIGS e mobilità). Quanto all'area di crisi complessa della provincia di Isernia la misura coinvolge 40 lavoratori dell'ex stabilimento di Isernia, che hanno terminato il trattamento di mobilità in deroga nel periodo antecedente il 22 novembre 2017.

Inoltre, per trovare una soluzione immediata ai problemi di carattere generale afferenti alle diverse aree di crisi complessa, il decreto potenzia la struttura di crisi di impresa costituita presso il Ministero dello sviluppo economico che si occupa di prevenire e risolvere le crisi aziendali. Nel dettaglio si prevede di incrementare l'unità di crisi di 12 unità, con la qualifica di funzionari di Area III, ai sensi del CCNI comparto funzioni centrali 2016-2018.

Il presente decreto istituisce poi presso il MISE due fondi per arginare le problematiche legate a particolari aree di crisi complessa nei territori in cui sono ubicate centrali a carbone: un Fondo per

la riconversione occupazionale volto a finanziare interventi di decarbonizzazione e di efficientamento energetico del settore industriale ed evitare crisi occupazionali; e un Fondo per la transizione energetica nel settore industriale, nelle aree dove in base al Piano Nazionale Integrato Energia e Clima è prevista la chiusura delle centrali a carbone, per sostenere la transizione energetica di settori o di sottosettori considerati esposti a un rischio elevato di rilocalizzazione delle emissioni di carbonio a causa dei costi connessi alle emissioni di gas a effetto serra trasferiti sui prezzi dell'energia elettrica.

Il decreto prevede altresì un'agevolazione finalizzata a salvaguardare l'occupazione nelle grandi imprese con più unità produttive sul territorio nazionale, di cui almeno una sita in un'area di crisi industriale complessa. L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento della contribuzione addizionale prevista dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 148 del 2015, in caso di ricorso all'intervento dell'integrazione salariale straordinaria. L'intervento coinvolge circa 2.590 lavoratori.

Il decreto interviene anche nella realtà industriale della società ILVA p.a., attraverso l'introduzione di un piano di tutele legali strettamente vincolato al rispetto del piano ambientale previsto.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

Obiettivo generale dell'intervento normativo è quello di attuare politiche sociali ed economiche volte a creare un sistema organico di disposizioni per la tutela del lavoro al fine di assicurare protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli. Altro obiettivo generale è quello di favorire il risanamento delle imprese in crisi e il rilancio dell'occupazione investendo nuove risorse al fine dare vigore a settori produttivi più a rischio, favorendo la dinamicità del mercato del lavoro e quindi, nel lungo periodo, l'aumento dell'occupazione.

Il provvedimento si pone i seguenti **obiettivi specifici**:

- garantire livelli minimi di tutela a categorie di lavoratori sino ad ora "sottoprotetti" (cd. riders);
- favorire la trasformazione a tempo indeterminato di taluni contratti a termine di lavoratori Anpal servizi spa funzionale ai nuovi compiti assegnati in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza;
- aumentare l'organico dell'Inps per consentire la piena attuazione delle procedure connesse al riconoscimento del reddito di cittadinanza;
- prorogare i contratti a tempo determinato LSU/LPU al 31 dicembre 2019 per permettere il passaggio dei lavoratori interessati dal lavoro precario (a tempo determinato) a quello stabile (a tempo indeterminato);
- arginare importanti crisi aziendali in corso in vari territori del Paese (Sardegna, Sicilia, Isernia) al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e garantire il sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti;
- mantenere i livelli occupazionali tramite l'esonero dal versamento del contributo addizionale per CIGS, per talune grandi imprese con più unità produttive sul territorio nazionale (una in area di crisi complessa)

- gestire i "tavoli di crisi" istituiti ovvero istituendoli presso il Ministero dello sviluppo economico, attraverso l'acquisizione di risorse umane specializzate;
- stabilire un piano di tutele legali per l'ILVA Spa strettamente vincolato al rispetto del piano ambientale.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

Gli indicatori per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi sono i seguenti:

- comparazione del numero dei lavoratori assicurati INAIL impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, con biciclette, moto o motorini o simili, attraverso piattaforme anche digitali, prima e dopo l'introduzione del decreto;
- numero dei contratti a termine riferiti ai lavoratori Anpal servizi spa trasformati a tempo indeterminato nel triennio 2019-2021;
- numero di assunzioni a tempo indeterminato e numero di proroghe dei contratti a tempo determinato LSU/LPU nell'anno 2019;
- numero dei licenziamenti effettuati nelle aziende site in aree di crisi complessa;
- variazione del tasso di occupazione rispetto all'anno precedente l'intervento normativo;
- numero delle imprese attive nelle regioni più a rischio prima e dopo l'emanazione del decreto;
- numero dei tavoli di crisi risolti prima e dopo l'emanazione del decreto nel medio periodo.

I dati utili alla verifica del raggiungimento degli obiettivi verranno tratti dalla banca dati delle comunicazioni obbligatorie (CO) di cui all'articolo 9-bis del DL n. 510/1996 e dai dati in possesso del MISE, dell'Anpal, dell'Inps, dell'Inail, della CCCIA e dell'Istat.

4. MOTIVAZIONE DELL'OPZIONE PREFERITA

4.1. Impatti economici, sociali e ambientali per categoria di destinatari

Per quanto concerne le disposizioni di cui al Capo I del decreto i principali destinatari sono:

- prestatori di lavoro occupati con rapporti di lavoro non subordinato impiegati nelle 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 decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali;
- imprese che operano del settore del *food delivery*;
- ANPAL e Anpal servizi s.p.a;
- lavoratori precari di Anpal servizi s.p.a.;
- INPS e vincitori/idonei dei concorsi banditi dall'INPS;
- lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;
- nuclei familiari che richiedono l'ISEE ed enti erogatori.
- soggetti interessati ad effettuare donazioni al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili;
- lavoratori con disabilità e datori di lavoro che li assumono usufruendo dei relativi incentivi;
- imprese con sede nelle aree di crisi industriale complessa delle regioni Sicilia, Sardegna e della provincia di Isernia e rispettivi lavoratori;

- imprese del settore della fabbricazione di elettrodomestici, con un organico superiore alle 4.000 unità e con unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa e relativi lavoratori;
- imprese cd. energivore;
- ILVA spa e relativi lavoratori;
- imprese che hanno i requisiti per accedere alle risorse del cd. Fondo salva opere.

In generale, l'impatto atteso è quello di un miglioramento delle condizioni sociali ed economiche di alcune categorie di lavoratori sia sotto il profilo delle emergenze occupazionali che delle tutele. Quanto alle imprese, si auspica una ripresa dell'attività produttiva con conseguente mantenimento dei livelli occupazionali.

Nello specifico, gli effetti positivi del provvedimento per i lavoratori sono, per i riders: ampliamento delle tutele e miglioramento delle condizioni di lavoro, aumento dei livelli retributivi; per i lavoratori delle imprese aventi sede nelle aree di crisi industriale complessa e lavoratori delle grandi imprese del settore elettrodomestici: mantenimento delle misure di sostegno al reddito e allontanamento del rischio di estromissione dal posto di lavoro; per i lavoratori con disabilità: ampliamento delle possibilità occupazionali conseguenti all'aumento delle risorse da destinare agli incentivi per la loro assunzione; lavoratori precari di Anpal servizi spa, LSU e LPU: stabilizzazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato; partecipanti ai concorsi INPS: assunzione a tempo indeterminato; per i lavoratori ILVA spa: mantenimento del posto di lavoro e condizioni di lavoro più salubri conseguenti al completamento degli interventi previsti dal Piano di risanamento ambientale con effetti positivi anche sul territorio di riferimento.

I possibili effetti positivi per i datori di lavoro sono: per le imprese che operano nel settore del *food delivery*: minor conflittualità e una più serena gestione del personale; per Anpal servizi s.p.a.: miglioramenti organizzativi; aumento della produttività; minor conflittualità derivante dalle rivendicazioni contrattuali del personale precario; per l'INPS: miglioramento degli assetti organizzativi e redistribuzione dei carichi di lavoro del personale, tenuto conto dell'aumento delle competenze dovute all'introduzione del RDC; per le imprese con sede nelle aree di crisi industriale complessa delle regioni Sicilia, Sardegna e della provincia di Isernia: progressivo superamento delle situazioni di crisi con conseguente ripresa della competitività; minori oneri con riferimento all'agevolazione dell'esonero dal versamento della contribuzione addizionale prevista dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 148 del 2015, in caso di ricorso all'intervento dell'integrazione salariale straordinaria; per le imprese tenute all'assunzione di persone con disabilità: riduzione di costi dovuti alle misure incentivanti; per le imprese c.d. energivore: riduzione dei costi per l'energia.

Effetti positivi per l'ambiente: completamento del Piano di risanamento ambientale di ILVA spa; maggiori risorse da destinare a interventi per la decarbonizzazione; promozione dell'efficienza energetica e dello sviluppo sostenibile. Effetti di impatto positivo sul profilo ambientale sono da rinvenire nei provvedimenti volti all'efficientamento energetico del settore industriale che destina le maggiori entrate alla decarbonizzazione e alla riconversione industriale nei territori in cui sono ubicate centrali a carbone.

Gli effetti negativi del provvedimento per le imprese del settore *food delivery*, sono: eventuale aumento dei costi legati alla gestione del rapporto di lavoro che si stima vengano bilanciati da una minor conflittualità e da una più serena gestione del personale; per gli altri destinatari, allo stato, non si ravvisano evidenti svantaggi che potrebbero derivare dall'intervento normativo.

In ogni caso, l'effetto netto derivante dalla comparazione degli effetti positivi e negativi del provvedimento, dovrebbe essere favorevole, in quanto da un lato vengono migliorate le condizioni di lavoro di alcune categorie di lavoratori meno protette, dall'altra viene stimolata l'attivazione (o la riattivazione) di una quota del mercato del lavoro.

Con specifico riferimento alla modifica dei comportamenti delle imprese e dei lavoratori delle piattaforme digitali successivamente all'introduzione del presente decreto, al momento non è possibile prevedere con sufficiente certezza i potenziali sviluppi. In ogni caso ci si attende che le imprese adeguino il loro comportamento alle nuove disposizioni provvedendo a garantire ai lavoratori standard minimi inderogabili sia sul fronte previdenziale e assicurativo sia sul piano retributivo. Ci si attende altresì una spinta alla contrattazione collettiva a cui è stato demandato il compito di definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

Quanto ai lavoratori, dall'analisi dei profili di carriera prima e dopo l'impiego come rider effettuata mediante elaborazioni sui dati delle CO è emerso che circa il 49% dei rider avevano record di impieghi precedenti, mentre record di impieghi successivi sono stati individuati per circa il 31.5% dei rider.

In generale, i gig worker, rispetto a chi esegue mansioni simili nei settori tradizionali, sono generalmente più giovani e istruiti, dato che sembra riflettere una diversa presenza di studenti nella compagine; nella maggior parte dei casi l'impiego nella gig economy non costituisce l'occupazione principale, né la principale fonte di reddito, ma un'occupazione transitoria e complementare a un'altra attività.

In secondo luogo, 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. E' stato, inoltre, rilevato che la flessibilità negli orari di lavoro del gig worker fa sì che questi ultimi possano coniugare il lavoro da rider con lo studio o svolgere più di un impiego contemporaneamente: quasi il 20% dei gig worker considerati aveva almeno un altro impiego contemporaneamente a quello svolto mediante la piattaforma, e di questi oltre due terzi avevano un contratto a tempo indeterminato. Dati supplementari raccolti dalle piattaforme hanno confermato tale quadro, con una percentuale di rider che svolge come attività principale quella di studente che raggiunge quasi il 50%.

Infine, l'analisi ha mostrato che l'esperienza lavorativa nella gig economy è generalmente associata a percorsi di carriera più frammentari rispetto a esperienze analoghe nei settori tradizionali. Tale differenza è, in parte, ascrivibile a effetti di composizione: la maggiore incidenza di studenti tra i gig worker fa sì che molti preferiscano terminare gli studi prima di cercare un altro impiego, soprattutto a tempo pieno. Dall'altro lato, però, si rileva comunque una differenza significativa nelle condizioni di impiego tra lavoratori della gig economy e non: i primi, infatti, avrebbero una minore probabilità di trovare un impiego a tempo pieno o a tempo indeterminato, anche a parità di caratteristiche osservabili.

(Fonte: Banca d'Italia questioni di economia e finanza - Occasional papers il lavoro nella gig economy. Evidenza dal mercato di food delivery in Italia n. 472 dicembre 2018)

L'eterogeneità riscontrata negli inquadramenti contrattuali degli addetti alle consegne del food delivery, pur a parità di prestazioni professionali, mette in evidenza l'esigenza di una loro armonizzazione che si è tentato di attuare con il presente intervento normativo mediante la previsione di standard minimi di tutela, indipendentemente dalla qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata.

La definizione di standard minimi di tutela attuata con il presente intervento potrebbe produrre un aumento dell'offerta di lavoro richiamata da un contesto dotato di maggiori sicurezze e da un quadro normativo più chiaro.

4.2 Impatti specifici

Non si stimano effetti specifici sulle PMI in quanto il provvedimento è indirizzato prevalentemente nei confronti di imprese con una certa consistenza occupazionale.

Quanto agli effetti sulla concorrenza, gli articoli 11 (Esonero dal contributo addizionale) e 13 (Fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone) poiché riguardano specifici settori prevedono la previa notificazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Il provvedimento non introduce oneri informativi aggiuntivi per cittadini e imprese oltre quelli già previsti a legislazione vigente.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

5.1 Attuazione

Non sussistono particolari condizioni che possano incidere in modo significativo sulla concreta attuazione dell'intervento e sulla sua efficacia.

5.2 Monitoraggio

Il monitoraggio degli effetti del provvedimento verrà effettuato dalle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso l'analisi dei dati provenienti dall'archivio delle comunicazioni obbligatorie. In particolare il Ministero rilascia rapporti trimestrali e un rapporto finale ogni anno. Ulteriori attività di monitoraggio verranno effettuate da MISE, INPS, INAIL e ANPAL. Tali informazioni saranno utilizzate anche ai fini della Vir.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR

Sul tema *cd. riders*, sono state fatte consultazioni informali di soggetti esterni; in particolare, a partire dal 4 giugno 2018, sono stati organizzati incontri che hanno coinvolto rappresentanti dei lavoratori, delle imprese e delle organizzazioni sindacali. Sugli altri temi non sono state fatte consultazioni pubbliche di soggetti esterni, ma sono state sentite le varie componenti interne dell'Amministrazione e gli enti vigilati.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

Il gruppo di lavoro che ha predisposto il testo è stato composto da funzionari dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il supporto delle Direzioni generali competenti e degli enti vigilati che hanno fornito il loro fattivo contributo. Hanno partecipato alla stesura del testo per gli articoli di competenza il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Le professionalità impiegate sono state prevalentemente di tipo giuridico. Non ci sono state consulenze esterne.

€ 2,00