AssoDelivery

l’associazione italiana
delle imprese del food delivery

Chi siamo

AssoDelivery è la prima e unica associazione dell'industria del food delivery italiana alla quale aderiscono Deliveroo, Glovo, Just Eat, SocialFood e Uber Eats. Le aziende aderenti ad AssoDelivery rappresentano oltre il 90% del mercato italiano (dato calcolato sui bilanci 2017).

Desideriamo assicurare alle piattaforme tecnologiche che operano nell'ambito del food delivery un'organizzazione rappresentativa unitaria.

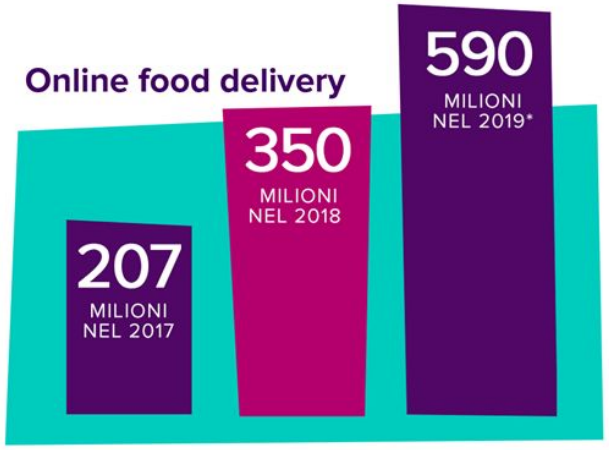
In termini di penetrazione territoriale le piattaforme di AssoDelivery sono presenti dal Nord al Sud dell'Italia, in oltre mille comuni, dove lavorano con oltre 15mila ristoranti, che utilizzano il food delivery come fonte di crescita dei loro ricavi e di creazione di lavoro.

Il mercato del food delivery e la gig economy

Il food delivery è una piccola parte della gig economy, un settore dinamico e in continua evoluzione che offre nuove opportunità di impresa e di lavoro.

L'online food delivery in Italia è un mercato in espansione. Secondo i dati del Politecnico di Milano nel 2018 l'online food delivery che integra il servizio di consegna ha generato 350 milioni di euro di business per il settore della ristorazione, crescendo del 69% rispetto al 2017.

Solo l'11% del food delivery è online, e la restante parte (l'89%) riceve ancora gli ordini tramite sistemi tradizionali come il telefono, gestendo le consegne in proprio.



fonte: Osservatori.net del Politecnico di Milano;
* stime Deliveroo

Ecosistema AssoDelivery*

Occupazione diretta	circa 400
Rider *(di cui circa 14.000 lavorano meno di 6 mesi)*	circa 20.000
Ristoranti	oltre 15.000
Occupazione indiretta (filiera)	oltre 5.000

Fatturato delle imprese aderenti**	circa 100M
Online food delivery***	circa 350M
Food delivery (online e offline)****	circa 3.200M

* *stime preliminari di AssoDelivery in assenza di uno studio scientifico di riferimento*
** *fatturato 2018 delle piattaforme*
*** *dei ristoranti che consegnano cibo tramite le piattaforme di food delivery*
**** *comprende tutti i ristoranti che consegnano cibo, direttamente o tramite piattaforma*

Quali contratti usano i rider

- La natura flessibile del lavoro richiede l'uso di contratti di lavoro autonomo (RA, P.IVA, Co.co.co), che sono utilizzati da tutte le piattaforme.
- Non esiste un CCNL di riferimento, né esistono CCNL sottoscritti per RA e P.IVA.

Il lavoro dei rider

- I rider decidono autonomamente dove, come, quando e quanto lavorare
- Possono collaborare contemporaneamente con più piattaforme (multicommittenza), anche durante lo stesso orario (circa un terzo del totale)
- Possono rifiutare le consegne proposte e / o disconnettersi dalle sessioni prenotate (se previste)
- Il guadagno di una consegna è indipendente dalla sua durata effettiva e dal tragitto scelto
- I sistemi IT non svolgono alcuna discriminazione tra i rider

Chi sono i rider *

- sono giovani (età media 27 anni)
- 9 su 10 sono uomini (90%)
- 3 rider su 4 (75%) sono studenti o collaborano come secondo lavoro
- svolgono le proprie prestazioni in media per 15 ore la settimana
- svolgono le proprie prestazioni in modo discontinuo e stagionale secondo le proprie necessità
- la maggior parte, circa il 70%, collabora per meno di 6 mesi
- ricevono un guadagno medio orario compreso tra 6 € e 16 € lordi , che varia in funzione delle prestazioni svolte

** viene descritto il profilo dei rider che svolgono le proprie prestazioni per le piattaforme di food delivery*

Tutele

Le piattaforme aderenti ad AssoDelivery garantiscono, ognuna secondo le proprie modalità, le seguenti tutele:

- assicurazioni infortunistiche e per danni verso terzi, tramite primari istituti privati o pubblici
- dotazioni di sicurezza
- contratti scritti, chiari e trasparenti
- non discriminazione
- training durante il processo di on boarding
- guadagni adeguati

I compensi dei rider

- Il compenso dei rider deriva dalla somma pagata dal consumatore per la consegna (la c.d. “delivery fee”) e dalla quota trattenuta al ristorante (c.d. “commission”).
- Le piattaforme assicurano guadagni adeguati attraverso diversi sistemi di calcolo in base al proprio modello di business: su base oraria, a consegna, in base alla distanza e tramite sistemi misti, che possono comprendere parametri minimi.
- Il mercato è in fase di continuo sviluppo ed evoluzione: non esiste un sistema unico adottato da tutte le piattaforme.

Posizione AssoDelivery

1. L'innovazione tecnologica ha creato nuove modalità di lavoro che non esistevano, nuova occupazione legale e ha generato nuovo fatturato (diretto e indiretto)
2. I CCNL esistenti non sono applicabili alle piattaforme aderenti ad AssoDelivery perché:
   a. non esistono precedenti per questa tipologia di lavoratori;
   b. non esistono organizzazioni rappresentative di questi lavoratori.
3. E' indispensabile un intervento normativo che permetta alle piattaforme di garantire la flessibilità che richiedono i rider e sempre maggiori tutele, nell'ambito del lavoro autonomo.
4. L'esperienza francese è un modello di riferimento:
   a. l'Italia potrebbe seguire la strada delle tipizzazione come è già previsto per gli agenti di commercio.

Decreto-Legge n. 109 del 2019 # 1/2

E' un'iniziativa positiva che tipizza il lavoro dei rider nell'ambito del lavoro non subordinato (autonomo), che tuttavia presenta alcune criticità.

- Limita in modo irragionevole e al ribasso i compensi dei rider, attraverso un meccanismo non chiaro del calcolo della "prevalenza" (art. 47-bis, comma 3)
- Introduce delle distorsioni nel calcolo del premio assicurativo INAIL che non è proporzionale al lavoro e ai compensi versati (art. 47-ter, comma 1)

Decreto-Legge n. 109 del 2019 # 2/2

Inoltre:

- assicura un periodo di transizione di 180 giorni, tempo minimo indispensabile per le piattaforme che dovranno adeguare i contratti con i rider in assenza di una norma ponte (art. 1, comma 2);
- lascia uno spazio aperto al contenzioso giuridico, senza permettere alle piattaforme di competere in materia di tutele a vantaggio dei lavoratori, che continuano a costituire indici di subordinazione (la Francia ha recentemente introdotto una normativa che favorisce il riconoscimento delle tutele, senza che le stesse possano costituire indici di subordinazione, in presenza di un accordo firmato tra lavoratori e piattaforma).