

**LE CARTE** Le motivazioni della sentenza che ha rigettato il ricorso di sei fattorini

# «Foodora non li obbligava a effettuare le consegne»

→ I rider di Foodora «non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa» e non erano «sottoposti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro». Così il giudice Marco Buzano, del tribunale di Torino, motiva la sentenza con cui l'11 aprile ha respinto il ricorso di sei fattorini che chiedevano, in primo luogo, il riconoscimento della natura subordinata del rapporto con l'azienda. Il tribunale ha richiamato un precedente della Cassazione «su una vicenda che presentava una certa analogia con quella attuale perché riguardava la consegna di plichi effettuata da lavoratori qualificati come autonomi»: la Corte (fra il 1991 e il 1993) affermò che la «non obbligatorietà della prestazione escludeva in radice la subordinazione». Foodora teneva i contatti con i fattorini attraverso una piattaforma multimediale («Shyftplan») e una app per smartphone. Ma il tribunale ha affermato che questi strumenti non erano utilizzati né

per «impartire ordini specifici» tali da configurare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, né per «sottoporli a un'attività assidua di vigilanza e controllo». Per il giudice, inoltre, non si può parlare di «costante monitoraggio» dei fattorini perché il sistema consentiva soltanto di fotografare la posizione del rider «in maniera statica e non di seguirne l'intero percorso in modo dinamico». È stato anche escluso l'esercizio del «potere disciplinare» dell'azienda sui lavoratori, i quali, volta per volta, «potevano revocare la loro disponibilità su un turno utilizzando la funzione «swap» e potevano anche non presentarsi». Secondo i ricorrenti potevano scattare esclusioni temporanee o definitive dalle chat aziendali o dai turni di lavoro: ma questi provvedimenti, per il tribunale, non costituiscono una sanzione disciplinare vera e propria. Il giudice si sofferma anche sul Jobs Act approvato dal governo Renzi, norma che

«non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie dei rapporti di lavoro». «Forse - afferma Buzano - nelle intenzioni del legislatore la norma avrebbe dovuto ampliare in qualche modo l'ambito della subordinazione, includendovi delle fattispecie fino ad allora rientranti nel generico campo della collaborazione continuativa. Ma così non è stato». «I rider sono parte fondamentale del successo di Foodora - ha commentato l'azienda -. Da sempre, rispetto alla prassi tipica del settore, Foodora ha scelto di stipulare con i rider contratti di collaborazione coordinata e continuativa che, a differenze di collaborazioni in ritenuta d'acconto o con partita Iva, prevedono importanti tutele come i contributi Inps e l'assicurazione Inail in caso di infortuni sul lavoro, oltre ad una polizza assicurativa in caso di danni contro terzi».



Il ricorso è stato respinto con sentenza dell'11 aprile

**L'ANNUNCIO** Investimenti per il parco scientifico di Colletterto Giacosa

## Il Bioindustry Park si espande «Arrivano tre nuove aziende»

→ Che il Bioindustry Park di Colletterto Giacosa, parco scientifico alle porte di Ivrea specializzato in salute umana e scienze della vita, sia un'eccellenza del nostro territorio lo dimostra la proposta di ampliamento da 9 milioni di euro per rispondere alla necessità di aumentare gli spazi in cui attrarre nuove aziende del settore biomedicale.

«Ampliare la struttura è indispensabile per insediare nuove realtà e generare nuovi posti di lavoro perché abbiamo contatti con aziende europee del settore farmaceutico e biomedicale interessate ad insediarsi ma non ci sono gli spazi fisici per ospitarle» ha infatti spiegato Alberta Pasquero, ad di Bioindustry Park.

Nato nel 1998 con l'obiettivo di collegare la ricerca universitaria al mondo delle imprese e favorire la nascita e crescita di aziende innovative - il polo opera infatti in stretta collaborazione con l'Università di Torino e il Cnr - oggi è una realtà la cui crescita non conosce soste. Il Bioindustry Park, infatti, ha chiuso il 2017 con un fatturato di circa 3,9 milioni di euro e 150mila euro di utile. Un risultato incoraggiante per quello che è un esempio virtuoso di sosteni-

nibilità economica, dato che si regge solo per meno del 10% con fondi pubblici. Se si allarga poi lo sguardo al valore globale del mercato su cui operano le aziende presenti nel Parco - due delle quali quotate al Nasdaq - la cifra complessiva si aggira tra i 10 e i 15 miliardi di euro l'anno.

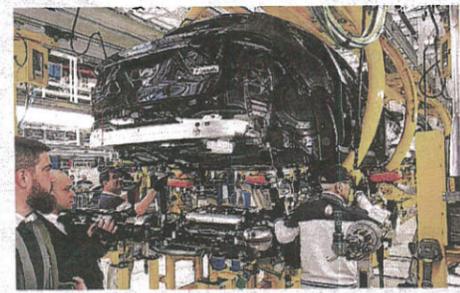
Sviluppato su una superficie totale di circa 70mila metri quadri, il piano di ampliamento prevede di aumentare del 30% gli spazi costruiti con 7.500 metri quadri che ospiteranno 3 nuovi edifici, ma anche una mensa e una reception più grandi oltre ad ambienti più ampi per la foresteria e il co-working. I lavori verranno ultimati tra il

2021 e il 2022.

«Aver saturato gli spazi disponibili è il segnale più forte di quanto il Parco sia cresciuto in questi 20 anni e che ci permette di guardare al futuro con basi solide» ha sottolineato Fiorella Altruda, presidente di Bioindustry Park. Realtà tecnologica che può vantare partnership in tutto il mondo (in particolare in Usa, Cina e Giappone), nell'ultimo triennio il Bioindustry Park ha inoltre acquisito 6 nuovi progetti europei per un valore di 400mila euro ed è stato anche scelto come referente italiano per «Magia», nuova piattaforma Ue per l'internazionalizzazione delle imprese biomedicali. [l.d.p.]

**L'ALLARME DELLA FIOM**

## A giugno altra cassa per i dipendenti di Fca



Ancora cassa integrazione in Fca per oltre 6mila dipendenti del gruppo. Lo ha comunicato la Fiom-Cgil di Torino, sottolineando che le giornate di fermo saranno tre (11, 18 e 25 giugno) e riguarderanno 1550 addetti del Group Purchasing, 1614 addetti del Crf e i 5.385 degli Enti Centrali. 1.577 lavoratori delle Presse di Mirafiori si fermeranno invece per otto giornate tra il 7 e 29 giugno. «Quello degli annunci di cassa è ormai un appuntamento mensile fisso che conferma l'attuale assenza di prospettive per Mirafiori: e se anche

all'investor day del primo giugno venissero annunciati nuovi modelli ci vorranno mesi prima di implementare la produzione» hanno commentato Bruno Ieraci, responsabile Fiom alle Presse di Mirafiori, e Ugo Bolognesi, responsabile Fiom a Mirafiori. «Le istituzioni locali - hanno aggiunto - che nelle scorse settimane avevano condiviso le nostre preoccupazioni, battono un colpo: una lettera, a cui non ci pare abbiano ricevuto risposta, non può essere l'unica iniziativa».

[l.d.p.]

non le trovano nella loro città», sottolinea l'ad di Soag Europe Sa Emanuele Buscaglione. «E il ruolo dell'amministrazione - afferma l'assessore al Lavoro Alberto Sacco - è appoggiare ogni imprenditore serio e permettergli di fare sistema con le altre realtà del territorio». Come l'Unione industriale, appunto, che ha in mente di aprirsi ancora di più a Torino: «Abbiamo posto ai cittadini 5 domande fondamentali - ha sottolineato il presidente Dario Gallina - per disegnare insieme il futuro della città». Il riferimento è alla call lanciata sul sito domani.to.it, dove l'Unione industriale raccoglie le idee di chi vuole partecipare a creare una nuova visione della città della Mole rispondendo a quesiti che vanno dal «Come attrarre investimenti e risorse finanziarie» a «Quali progetti promuovere per sostenere turismo e cultura»: «L'obiettivo è trovare una mission comune - aggiunge Gallina - e da lì lavorare insieme, costruendo le infrastrutture e prendendo le decisioni necessarie per raggiungerla. Il «sunto» di tutte queste idee verrà esposto il 25 giugno alla Nuvoletta Lavazza durante l'assemblea dei soci, che per l'occasione potrebbe essere aperta al pubblico».

Giulia Ricci

**NECROLOGIE**

È mancata

**Luana Rampagnoni**

Ved. Checchetto

Per orari

www.necrologie.giubileo.com

- Torino, 4 maggio 2018

Giubileo 011.8181

L'Arte del Commiato

È mancata

**Francesco Matera**

Per orari

www.necrologie.giubileo.com

- Torino, 7 maggio 2018

Giubileo 011.8181

L'Arte del Commiato

**IL PROGETTO** Intesa con Valemour, che si occupa di persone con problemi intellettivi, per lo stabilimento di Settimo

## A L'Oréal l'indipendenza dei disabili passa dal lavoro

→ Non assistenzialismo, ma un vero e proprio progetto aziendale mirato all'indipendenza lavorativa per persone con disabilità. L'Oréal Italia e Valemour, marchio sociale dedicato alle persone con disabilità intellettiva, hanno presentato ieri allo stabilimento di Settimo Torinese il progetto «Social Wall2Wall», una partnership tra il polo di Settimo del colosso francese e Valemour con l'obiettivo di formare al lavoro i ragazzi con disabilità intellettiva per raggiungere la più ampia autonomia e indipendenza personale. Il progetto è strutturato in due parti. La

prima è un hub dedicato alla formazione, rivolto a giovani in alternanza scuola-lavoro o che hanno concluso il percorso scolastico. Qui i ragazzi imparano le abilità necessarie per l'inserimento in un contesto aziendale come, per esempio, arrivare in orario a lavoro o come rispettare le commesse.

La seconda è invece una linea produttiva che gestisce una commessa ricevuta da L'Oréal attraverso tre dipendenti a tempo indeterminato - uno part-time con disabilità intellettiva e due a tempo pieno con funzione di supervisione e supporto

alla produzione - aiutati da un altro tirocinante part-time con disabilità intellettiva. Tale commessa consente l'avviamento del progetto su una base di sostenibilità finanziaria.

«Un modello da esportare anche in altre aziende» lo ha definito l'assessore regionale al Lavoro, Gianna Pentenero, che ha ricordato il fatto che Piemonte le persone iscritte alle liste speciali sono 46mila, 25mila delle quali hanno trovato un lavoro negli ultimi dieci anni, 3mila solo nel 2017. Secondo Stefania Frossasco, direttore dello stabilimento L'Oréal di Set-

timo, «l'autonomia e l'indipendenza di ogni persona passa attraverso il lavoro, prima forma di emancipazione individuale e collettiva e il progetto in collaborazione con Valemour (che si inserisce nel programma di sostenibilità di L'Oréal «Sharing beauty with all») vuole dare l'opportunità ai ragazzi di entrare in azienda, per formarsi e acquisire conoscenze e competenze che li rendano non solo autosufficienti ma in grado di dare un contributo effettivo all'impresa e alla comunità in cui vivono e lavorano».

Leonardo Di Paço