

# giuridica

## **La nuova legge sui *riders* e sulle collaborazioni etero-organizzate**

*a cura di*

*Umberto Carabelli | Lorenzo Fassina*

**CGIL**

Ufficio  
Giuridico

**f** U T U R A



EDIESSE

*i Seminari  
della Consulta giuridica  
della CGIL*

**3.2020**



I seminari della Consulta giuridica CGIL  
n. 3





Consulta giuridica

# La nuova legge sui *riders* e sulle collaborazioni etero-organizzate

*Atti del terzo Seminario annuale della Consulta giuridica  
Roma, 17 dicembre 2019*

*a cura di*

Umberto Carabelli e Lorenzo Fassina



© Copyright by Ediesse | Futura, 2020  
Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma  
Partita Iva/Codice fiscale: 15578331009  
Pec: futura-srl@pecaruba.it  
Centralino: 06 44888200

[www.ediesseonline.it](http://www.ediesseonline.it)  
[www.collettiva.it](http://www.collettiva.it)  
[segreteria@collettiva.it](mailto:segreteria@collettiva.it)

Copertina e progetto grafico: Antonella Lupi  
In copertina: elaborazione grafica su immagine Freepik

## *Indice*

Introduzione <i>di Umberto Carabelli</i>	9
---	---

### RELAZIONI

La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali <i>di Adalberto Perulli</i>	27
--	----

Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura <i>di Marco Barbieri</i>	75
--	----

Garanzie e tutele per il lavoro digitale <i>di Piera Loi</i>	107
---	-----

### INTERVENTI PROGRAMMATI

<i>Matilde Bidetti</i>	129
------------------------	-----

<i>Carlo de Marchis Gomez</i>	133
-------------------------------	-----

<i>Valerio De Stefano</i>	137
---------------------------	-----

<i>Federico Martelloni</i>	141
----------------------------	-----

<i>Enzo Martino</i>	147
---------------------	-----

<i>Alberto Piccinini</i>	153
--------------------------	-----

<i>Giuseppe Antonio Recchia</i>	157
---------------------------------	-----

<i>Paola Saracini</i>	165
-----------------------	-----

## IL PUNTO SUL DIBATTITO

*Amos Andreoni* 175

## IL PUNTO DI VISTA SINDACALE

*Cristian Sesena* 183

*Emanuele Ferretti* 187

*Francesca Carnoso* 191

*Danilo Morini* 195

*Massimo Mensi* 201

*Martina Scheggi* 207

*Andrea Borghesi* 211

*Yftalem Parigi* 215

*Antonio Prisco* 219

Conclusioni

*di Tania Scacchetti* 223



# La nuova legge sui *riders* e sulle collaborazioni etero-organizzate\*

---

\* Successivamente allo svolgimento del Seminario della Consulta giuridica, la Corte di cassazione, con sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020, si è pronunciata sul noto caso riguardante i *riders* torinesi di Foodora. Alcuni Autori ci hanno fatto pervenire le loro considerazioni sulla predetta sentenza, che quindi pubblichiamo ad integrazione del loro contributo originario.



## Introduzione

di *Umberto Carabelli\**

Il provvedimento che discutiamo oggi è frutto di una gestazione politica abbastanza lunga, ed è stato accompagnato, in corso di discussione, da una certa attenzione dei media, soprattutto per alcuni gravi incidenti che hanno interessato giovani addetti alle consegne di cibo, i c.d. *riders*, e per l'occasionale stigmatizzazione delle condizioni di lavoro cui essi sono soggetti da parte di alcuni editorialisti.

In realtà, come gli adepti del diritto del lavoro ben sanno, questo provvedimento va molto oltre la mera previsione di alcune (comunque importanti) regole di tutela del lavoro dei *riders*, in quanto la prima disposizione di esso interviene a modificare l'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, in materia di collaborazioni c.d. etero-organizzate, fissando una nuova definizione delle stesse, con esplicita inclusione di quelle la cui organizzazione avviene per il tramite di piattaforme *anche digitali* (e quindi sia digitali che non). E, come dirò tra breve, la modifica si presenta di particolare importanza, perché con essa sono state poste le basi per una diffusione del sistema di tutele del lavoro subordinato ad ampia parte del mondo del lavoro autonomo, quanto meno quello che si esprime attraverso collaborazioni soggette a penetranti vincoli di coordinamento con l'organizzazione del committente. Tra queste quelle che avvengono per il tramite piattaforme, e dunque *anche* quelle finalizzate alla consegna di beni (tornerò più oltre sul problema dell'interazione tra questa disciplina e quella riguardante specificamente i *riders*).

---

\* Direttore Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale.

In via preliminare vale la pena di segnalare che in sede di conversione del d.l. n. 101/2019 da parte della l. n. 128/2019 c'è stato un generale lavoro di pulizia del testo, che lo ha reso, a mio avviso, più lineare e compatto. Anche se, per il vero, non manca ancora qualche imperfezione: si v. ad es. lo scarto che permane tra il titolo del Capo V-*bis* («Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali») e il dettato del comma 1 dell'art. 47-*bis* (dove ci si riferisce, in relazione al campo di applicazione della disciplina del Capo stesso, al lavoro effettuato per il tramite di «piattaforme *anche* digitali»).

Ciò detto, desidero soffermarmi, in questa mia introduzione, su alcuni interrogativi sollevati dalla nuova legge, o comunque rimasti insoluti rispetto al precedente assetto regolativo, cercando così anche di stimolare i nostri relatori, se mai vorranno tenerne conto nelle loro riflessioni.

1) Il primo di essi riguarda la portata della modifica della definizione delle collaborazioni etero-organizzate.

A questo riguardo è noto che, prima dell'approvazione della nuova legge, e dunque sulla base del vecchio disposto dell'art. 2, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015, si era giunti in via giudiziale ad un importante risultato. La Corte d'Appello di Torino aveva infatti riconosciuto che il rapporto di lavoro di un *riders* doveva essere ricondotto, per le modalità con cui esso era stato organizzato dall'impresa committente (ordini dati attraverso una piattaforma digitale) e per quelle in cui esso si era svolto (non riconducibili, secondo la Corte, alla fattispecie della subordinazione), a quella delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, esplicitamente riconoscendo in questa figura un *tertium genus* rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative dell'art. 409, n. 3, c.p.c. ed al lavoro subordinato (una configurazione di origine dottrinale, riconducibile soprattutto ai lavori di Adalberto Perulli). Questa sentenza è stata impugnata davanti alla Corte di cassazione, la quale tuttavia ad oggi non si è ancora pronunciata.

A suo tempo, in una nota pubblicata nella *Rivista giuridica del lavoro*, io e Carla Spinelli, pur sviluppando qualche critica rispetto alla negazione della ricorrenza, nel caso giudicato, della subordi-

nazione, abbiamo alla fine manifestato un generale apprezzamento nei confronti della sentenza per la riconduzione del caso stesso (quanto meno) alla fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate. Pur tuttavia, abbiamo sollevato qualche perplessità in merito alla interpretazione adottata dalla Corte d'Appello di Torino riguardo alla costruzione di un *tertium genus*.

A questo riguardo abbiamo rilevato come da siffatta interpretazione derivasse l'effetto primario di una tripartizione tra *potere direttivo* del lavoro subordinato (artt. 2094 e 2104 c.c.), *coordinamento consensuale* del lavoro coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c., e *potere di etero-organizzazione* di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, segnalando come l'individuazione di quest'ultimo potere di etero-organizzazione risultasse nei fatti assai difficoltosa rispetto a possibili forme di collaborazioni, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., il cui coordinamento fosse formalmente consensuale, ma sostanzialmente unilaterale. Ciò d'altro canto emergeva con evidenza dalla stessa sentenza della Corte d'Appello, nella quale, dopo sforzi poco convincenti, i giudici finivano per differenziare le due figure sulla base, invero assai debole, proprio della consensualità del coordinamento, rispetto alla unilateralità del potere di etero-organizzazione.

Io e Carla Spinelli proponevamo, pertanto, un'interpretazione per così dire «semplificatrice» dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81 (a nostro avviso comunque possibile, già alla luce del vecchio dettato della disposizione) secondo la quale le collaborazioni etero-organizzate non erano in realtà un *tertium genus*, ma erano semplicemente delle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., caratterizzate dal fatto che il potere il coordinamento dell'attività era stato attribuito, attraverso l'accordo delle parti, al committente (o di fatto esercitato dal medesimo); di modo che, osservavamo, più che di etero-organizzazione, avrebbe potuto parlarsi più correttamente di *etero-coordinamento*. Conseguenza diretta di questa interpretazione era, appunto, una semplificazione sistematica, nel senso che, di fronte al potere direttivo del datore di lavoro subordinato, si sarebbe stagliato soltanto un potere di etero-coordinamento esercitato dal committente su base consensuale (o comunque di fatto).

Sul piano della politica del diritto, poi, sottolineavamo come

questa soluzione avrebbe potuto evitare un obiettivo pericolo insito nella tripartizione derivante dalla costruzione del *tertium genus*, e cioè quello di ridurre, di fatto, l'area delle concrete situazioni riconducibili a quella astratta delle collaborazioni etero-organizzate. Naturalmente ci rendevamo conto della presenza, nell'art. 2, co. 1, di alcuni ostacoli che sembravano ostacolare questa soluzione, tra cui, in particolare, la presenza della locuzione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Ma ritenevamo che tali ostacoli potessero comunque essere superati con uno sforzo interpretativo (per i particolari rinvio al nostro saggio).

Orbene, a me sembra che, a seguito delle modifiche introdotte dal d.l. n. 101/2019, la soluzione noi proposta ne esca rafforzata: l'eliminazione della locuzione che ho appena ricordato, e la sostituzione dell'espressione «esclusivamente personale» con quella «prevalentemente personale», rende adesso la formulazione dell'art. 2, co. 1, assai più vicina a quella contenuta nell'art. 409, n. 3, c.p.c. Al momento, infatti, la differenza tra le due disposizioni si riduce all'utilizzazione, da parte del legislatore, rispettivamente nella prima e nella seconda, delle due espressioni «organizzazione delle modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro» (da parte del committente) e fissazione delle «modalità di coordinamento dell'attività lavorativa» (le quali vanno definite consensualmente, ma che, come ho detto, potrebbero per accordo essere affidate al committente, o comunque da lui esercitate di fatto).

Si tratta di differenze formali che, come abbiamo cercato di provare io e Carla Spinelli, paiono superabili con una interpretazione di tipo sistematico (rinvio, al riguardo, al nostro scritto); ma mi piacerebbe sapere cosa pensano sul punto i nostri relatori.

2) Una seconda osservazione riguarda proprio la sostituzione, all'interno dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81, dell'espressione «esclusivamente personale» con l'espressione «prevalentemente personale» ad opera del d.l. n. 101. Riguardo a questa sostituzione, ci sono stati già alcuni interventi *flash* volti a interpretare riduttivamente il secondo avverbio, nel senso che esso riguarderebbe soltanto la strumentazione materiale per lo svolgimento dell'attività

lavorativa da parte del collaboratore etero-organizzato. E peraltro, io ritengo che difficilmente si possa a questo riguardo aggirare l'interpretazione che di questo avverbio è stata data dalla Corte di Cassazione proprio con riferimento all'art. 409, n. 3, c.p.c., secondo la quale, com'è noto, ferma restando l'effettuazione prevalentemente personale dell'attività lavorativa del collaboratore, è comunque consentito a quest'ultimo di *avvalersi delle prestazioni di altri soggetti* (ovviamente, è perfino inutile segnalarlo, il lavoro solitario, cioè esclusivamente personale, resta incluso nella fattispecie).

Se ciò è vero, segnalo che, in forza di quest'ultima interpretazione, si sarebbe pervenuti ad una estensione davvero significativa della portata dell'art. 2, co. 1, che, almeno su questo aspetto, finirebbe addirittura per andare oltre quella dell'art. 42, co. 2 e 3, della Carta dei diritti dei lavoratori, presentata dalla CGIL come proposta di legge di iniziativa popolare, dove, nel prevedere una estensione delle tutele del lavoro subordinato al lavoro autonomo, si resta ancorati comunque al principio di una attività lavorativa *esclusivamente* personale.

Per quanto mi riguarda, ritengo assai apprezzabile questo apporto, che implicitamente valorizza le posizioni di quanti, segnalando l'emergere e l'affermarsi di forme sempre più diffuse di «dipendenza economica» che affligge il lavoro non subordinato dei piccoli operatori autonomi (art. 2222 c.c.), invocano una estensione di tutele a questi soggetti (ed anzi, in questo vedo anche una sorta di mutazione funzionale della previsione, rispetto all'originaria funzione antielusiva). Anche su questo aspetto mi piacerebbe conoscere l'opinione dei nostri relatori. In particolare, vorrei sapere se per caso, secondo loro, l'eventuale adozione di questa interpretazione potrebbe sollevare problemi di contrasto con i principi generali della libertà di concorrenza dell'UE, per come elaborati dalla Corte di giustizia, specificamente nella nota sentenza *Kunsten* (C-413/13 dell'11 settembre 2014), o se un siffatto timore debba essere considerato insussistente.

3) Sempre al fine di introdurre il dibattito odierno, mi sia ancora consentito di toccare due aspetti non marginali della nuova disciplina dell'art. 2, co. 1.

Il primo concerne l'aggiunta, in coda al primo comma dell'art. 2, dell'ulteriore precisazione che l'estensione delle tutele del lavoro subordinato si verifica «*anche* qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme *anche* digitali». A questo riguardo, personalmente ritengo che la norma abbia in realtà una portata non estensiva, ma meramente interpretativa, nel senso che l'impiego delle piattaforme digitali come ambiente per l'etero-organizzazione non mi pare potesse essere escluso già prima della modifica del d.l. n. 101/2019. La Corte d'appello di Torino non ha avuto, al riguardo, nessun dubbio; ma vedremo al riguardo cosa dirà la Corte di cassazione.

Il secondo aspetto attiene alla conservazione sempre nel comma 1 dell'art. 2, della formula originaria relativa all'applicazione al lavoro «etero-organizzato» della «disciplina del rapporto di lavoro subordinato», senza nessuna ulteriore precisazione circa la l'applicazione integrale o selettiva di essa. Resta dunque immutato il problema interpretativo segnalato da me e Carla Spinelli nella nostra nota, che come tale rimane affidato alla giurisprudenza. Anche se rimango convinto che la strada maestra è quella – sostanzialmente già indicata dalla Corte di Appello di Torino, ma in realtà ancora da scandagliare e perfezionare con molta cura – della necessaria esclusione di tutte quelle norma che siano intrinsecamente e strettamente connesse alla subordinazione (art. es. 2104 c.c., 2106, ecc.), e che risultino dunque incompatibili con la natura autonoma delle stesse collaborazioni, oggi ancor più evidenziata, come si è detto, dall'impiego dell'espressione «prevalentemente personali». Anche su questo aspetto, comunque, vedremo cosa ci dirà la Corte di Cassazione.

4) Un cenno adesso alla nuova speciale disciplina introdotta per i *riders*. Sarebbero molte le considerazioni da fare, ma mi limito, anche per sintonia con quanto detto finora, ad un profilo riguardante il suo ambito di applicazione, su cui penso dovrà soffermarsi Marco Barbieri.

L'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotto dal d.l. n. 101/2019, prevede che, «fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1», le disposizioni del nuovo Capo V-*bis* «stabiliscono



livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui...».

Orbene, a me sembra che, avendo utilizzato una formulazione così ampia, il legislatore abbia inteso assicurare l'applicazione ai *riders* delle norme di tutela minima previste nel Titolo V-*bis* in tutti i casi in cui essi siano occupati con un qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo, sia esso configurabile come collaborazione etero-organizzata, ovvero come lavoro autonomo occasionale, quindi *non continuativo* (che, potendo essere comunque etero-organizzato, mi risulta essere utilizzato ormai in modo crescente da varie piattaforme, soprattutto dopo la sentenza della Corte d'Appello di Torino, per sfuggire al cappio dell'art. 2, co. 1), ovvero ancora come collaborazione coordinata e continuativa *non* etero-organizzata (quella di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.), o infine come lavoro autonomo continuativo (ma non coordinato e tanto meno o etero-organizzato). Salvo poi accertare quale specifico tipo di rapporto di lavoro autonomo ricorra nel caso concreto.

A quest'ultimo riguardo, si deve poi osservare che l'ambito di applicazione della nuova disciplina riguarda «i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui [...] attraverso piattaforme anche digitali» (art. 47-*bis*, co. 1), con la precisazione che «ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione» (co. 2). Si tratta dunque di situazioni in cui appare presupposto un penetrante intervento di etero-organizzazione da parte della piattaforma; onde a me sembra che, ai fini dell'applicazione della speciale disciplina, rileveranno essenzialmente fattispecie che riconducibili alle prime due forme di lavoro autonomo di cui ho detto. Ed è chiaro che, qualora nel caso concreto ricorra una fattispecie di collaborazione etero-organizzata, i minimi di tutela previsti dal Capo V-*bis* saranno assorbiti dalle tutele del lavoro subordinato estese in virtù dell'art. 2, co. 1.

Naturalmente, tutto ciò non esclude affatto che, sempre nel caso concreto, si possa verificare, rispetto al lavoro di alcuni *riders*,

la ricorrenza degli estremi della subordinazione; ma allora tutto quanto fin qui detto non rileverà affatto.

5) Concludendo, desidero ancora effettuare due brevi osservazioni riguardanti un paio di aspetti non marginali della nuova disciplina dei *riders*.

Ho detto più sopra che, stando alla lettera della nuova disposizione, le condizioni di lavoro previste dalle disposizioni del Capo V-*bis* per i *riders* occupati con contratti di lavoro autonomo hanno il carattere di *minimi di tutela*, onde esse devono essere considerate tutte modificabili *in melius* sia dagli accordi collettivi che dagli accordi individuali. E tuttavia, tale conclusione non pare possa essere riferita al combinato disposto dell'art. 47 *quater*, co. 1 e 2, in forza del quale sembra, invece, inevitabile riconoscere l'impossibilità per l'accordo individuale, in caso di mancanza di contratto collettivo (o andando al di là di quanto da questo previsto), di derogare al vincolo della remunerazione a tempo e non a consegna. Sul punto mi piacerebbe sentire cosa ne pensano i relatori, tenuto conto delle polemiche che hanno accompagnato la sottrazione ai singoli *riders* di accordarsi con l'impresa che gestisce la piattaforma, per una remunerazione misurata a consegna (e le proteste che alcuni di essi hanno sollevato rispetto a questa scelta).

Mi limito soltanto a segnalare, poi, la questione della possibile interazione tra le previsioni appena ricordate e quella di cui all'art. 2, co. 2, lett. a, in forza della quale, viene esclusa l'applicazione del comma 1 – e quindi l'estensione alle collaborazioni etero-organizzate della disciplina del rapporto di lavoro subordinato – «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Personalmente ritengo che l'eventuale presenza di un siffatto accordo nazionale parrebbe in grado di assolvere – ove tratti della materia salariale – alla funzione prevista dall'art. 47-*quater*, co 1, nei casi in cui il concreto rapporto dei *riders* sia configurabile come collaborazione etero-organizzata; ma non so se sul punto vi possa essere un generale consenso.

## *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*

Ad integrazione di quanto ho detto nella Introduzione al Convegno, desidero soffermarmi brevemente su due questioni esaminate e risolte nella sentenza della Corte di Cassazione n. 1663 del 20 gennaio 2020, che chiude il c.d. caso Foodora, oggetto della nota sentenza della Corte di Appello di Torino. Tali questioni potrebbero, infatti, avere nel prossimo futuro un'incidenza diretta sull'applicazione della normativa emergente dalla novella del 2019. La prima è quella relativa alla natura giuridica delle collaborazioni di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, e quindi all'essenza della c.d. etero-organizzazione. La seconda, invece, è quella che riguarda la selettività o meno che deve caratterizzare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle predette collaborazioni.

1) Quanto alla prima questione, a me sembra che, quantunque con qualche distinguo argomentativo, la Corte di cassazione coincida, nella sostanza, con la tesi sostenuta sin dall'origine della norma dal sottoscritto, e poi ribadita, in particolare, nel commento alla sentenza di Torino scritto con Carla Spinelli.

La Corte ha anzitutto escluso in modo inequivocabile che l'art. 2, co. 1 abbia dato vita ad un *tertium genus* intermedio tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, ed ha ricondotto in generale la figura prevista dalla norma alla famiglia delle collaborazioni coordinate e continuative (cfr. punto 53). Per la Corte, dunque, si tratta «di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie», nel senso che «*al verificarsi delle caratteristiche* delle collaborazioni individuate dall'articolo 2, co. 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione» (punti 38 e 39). Né questa ricostruzione è inficiata dalla presenza della «famigerata» espressione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», la quale può essere interpretata in modo coerente con essa (cfr. punto 35).

Ciò posto, in che cosa si specificano le collaborazioni etero-organizzate rispetto a quelle dell'art. 409, n. 3, c.p.c.? Ebbene, se-

condo la Corte la etero-organizzazione rappresenta «elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi di integrarsi con la sua organizzazione d'impresa». Più precisamente, mentre, in generale, nelle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c. il coordinamento è stabilito di comune accordo delle parti, «invece nella norma in esame [esso] è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato» (punto n. 32 della sentenza; ma anche punto 53, dove si parla più puntualmente di modalità di coordinamento imposte dal committente). Sulla base di questa lettura la Corte giunge, quindi, a precisare ulteriormente che «tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'articolo 2, co. 1: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione» (punto 33, ma v. anche punto 52).

Queste affermazioni, abbastanza chiare e condivisibili nella parte iniziale, possono sembrare forse un po' ombrose nella seconda, e dunque sono bisognose di qualche precisazione.

Anzitutto, la distinzione effettuata nella sentenza tra fase genetica di coordinamento consensuale e fase funzionale di etero-organizzazione «imposta dall'esterno» – che pure mette in evidenza il complesso profilo organizzativo che caratterizza questa figura – non deve indurci in errore, oscurando il presupposto da cui parte la Corte, e cioè che *non si è in presenza di una nuova fattispecie legale tipizzata* differente da quella delle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c. Se ciò è vero, appare evidente che siffatta etero-organizzazione (un vero e proprio «potere» utilizzato dal committente, come dice la Corte, per «inserire ed integrare» la prestazione del collaboratore all'intero della propria organizzazione), lungi dall'essere un effetto necessario ed essenziale dell'accordo (come è invece il potere direttivo nel contratto di lavoro subordinato, *ex artt. 2094 e 2104, co. 2, c.c.*) non può che derivare, in realtà, sempre e necessariamente, dal *consenso delle parti*. Tale consenso potrà riscontrarsi pure – come avviene

spesso, se non normalmente, nel lavoro tramite piattaforma – nella mera adesione del lavoratore a modelli predisposti unilateralmente dal committente (anche di tipo informatico: registrazione ad un sito controllato dal committente e accettazione delle regole ivi prescritte che consentono, poi, alla piattaforma di «etero-organizzare» le prestazioni dei lavoratori registrati). D’altro canto, ad una soluzione non differente si dovrebbe giungere anche nell’ipotesi in cui, fissate consensualmente dalle parti le regole del coordinamento ai sensi dell’art. 409, n. 3, esse venissero oblierate nel corso del rapporto dall’esercizio *di fatto*, da parte dello stesso committente, di una unilaterale etero-organizzazione, con acquiescenza del lavoratore: vale qui lo stesso principio valido in materia di lavoro subordinato, nel senso che la fase del rapporto prevale su quella del contratto, per cui scatterebbe l’applicazione dell’art. 2, co. 1.

Chiarito questo, resta ancora da sottolineare un aspetto decisivo ai fini della configurazione stessa della fattispecie dell’art. 2, co. 1 – e quindi dell’applicazione della disciplina del lavoro subordinato – e cioè che tra il coordinamento consensuale di cui parla l’art. 409, n. 3, c.p.c. e l’etero-organizzazione di cui parla l’art. 2, co. 1, non esiste nessuna differenza *dal punto di vista dei contenuti*.

Anche su questo aspetto occorre leggere attentamente le parole della Corte, la quale, al punto 32 della sentenza, parla esplicitamente di coordinamento che non è «stabilito di comune accordo dalle parti», bensì «imposto dall’esterno, appunto etero-organizzato»; concetto ribadito più avanti (punto n. 53), dove si dice che mentre secondo l’art. 409, n. 3, le «modalità di coordinamento» sono stabilite di comune accordo tra le parti, nel caso dell’art. 2, co. 1, esse sono imposte dal committente «il che integra per l’appunto la etero-organizzazione». Questo significa, a ben vedere, che, secondo la Corte, l’etero-organizzazione altro non è, in realtà, se non lo stesso coordinamento, che *non viene definito, nei suoi puntuali contenuti, consensualmente* all’atto del contratto, come prevede l’art. 409, n. 3, c.p.c., ma viene rimesso (come ho detto più sopra, necessariamente in modo consensuale) al committente, affinché lo eserciti *unilateralmente e direttamente*

nella fase gestionale del rapporto. Ecco perché, dunque, più che parlare di etero-organizzazione (del coordinamento) si potrebbe, a mio avviso, parlare più semplicemente di etero-coordinamento.

Ciò detto, resta ancora da chiarire (ulteriormente) la seconda parte dell'affermazione della Corte, sopra ricordata, secondo la quale, nell'art. 2, co. 1, le parole utilizzate dal legislatore «illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'articolo 2, co. 1: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarci o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, *relativamente alle modalità di prestazione*». Si tratta di una frase densa di ambiguità, che denuncia in un certo senso le difficoltà della sentenza di fronte alla ambiguità dello stesso testo normativo dove si parla di «modalità di esecuzione della prestazione organizzate dal committente», formula notoriamente rimasta immutata dopo la novella del 2019.

Al riguardo, come ho cercato di argomentare più sopra, la Corte ha ritenuto (a mio avviso correttamente) di interpretare quella espressione, in cui si condensa appunto l'etero-organizzazione, in stretto raccordo con l'art. 409, n. 3, c.p.c., e dunque nel senso che essa starebbe semplicemente a significare un *coordinamento esercitato unilateralmente* (anche se, come si è detto, su base necessariamente consensuale) dal committente nella fase esecutiva del rapporto, senza peraltro che ciò intacchi l'autonomia del lavoratore nell'*organizzare la propria attività lavorativa* (come precisa, appunto, l'art. 409). Se ciò è vero, lascia alquanto perplessi questo ulteriore passaggio, in cui la Corte sembrerebbe (tornare a) confondere il piano del coordinamento con quello dell'esecuzione autonoma della prestazione di lavoro, e ad immaginare l'etero-organizzazione come qualcosa che atterrebbe al secondo piuttosto che al primo. È fin troppo evidente, però, che intendendo la frase della Corte in tal modo, si rischierebbe di inficiare il principio di autonomia del lavoratore *ex art. 2222 c.c.*, e di finire per dare ragione a chi aveva parlato di norma apparente, perché riguardante una fattispecie di lavoro subordinato.

La verità è che in questo caso non può non valere il principio per cui *electa una via non datur recursus ad alteram*. E dunque, una

volta seguita la strada del ricongiungimento tra art. 409, n. 3, c.p.c. e art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, occorre trarne tutte le conseguenze: l'etero-organizzazione (espressa nella infelice espressione «modalità di esecuzione organizzate dal committente») va intesa come attinente alla dimensione (esterna) del coordinamento dell'attività lavorativa con l'organizzazione del committente (cfr. art. 2082 c.c.), e non la dimensione (interna) della organizzazione della propria attività lavorativa da parte del collaboratore autonomo.

C'è, a questo riguardo, ancora un profilo che forse vale la pena di segnalare, onde tentare di dare in qualche modo un senso compiuto all'espressione della Corte qui analizzata. A ben vedere già nelle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c. gli spazi di autonomia *in senso lato* spettanti al lavoratore autonomo *ex art. 2222 c.c.*, appaiono erosi in parte in ragione del fatto che devono essere fissate consensualmente delle modalità del coordinamento dell'attività lavorativa del collaboratore con l'organizzazione del committente. E tali spazi poi risultano ancora più ridotti nel caso delle collaborazioni *ex art. 2, co. 1*, in cui le modalità del coordinamento vengono direttamente etero-organizzate dal committente. In tal senso si può forse ridare coerenza al complesso ragionamento seguito nella sentenza e conclusosi nella frase sopra analizzata, purché sia ben chiaro che, in ogni caso, al di là delle modalità del coordinamento, *deve restare sempre ferma l'organizzazione autonoma della prestazione da parte del lavoratore*, prevista dall'art. 409, n. 3, c.p.c. (che sopra ho definito «interna» – nel senso che riguarda il lavoratore, e lui soltanto – e che attiene all'aspetto più tecnico ed essenziale dell'autonomia, per rapporto alla subordinazione: quello relativo alla mancanza di direttive datoriali «per l'esecuzione e la disciplina del lavoro»), la quale non può essere mai inficiata, pena lo scivolamento nell'area del lavoro subordinato.

Un'ultima chiosa. La sentenza della Corte di cassazione conferma anche quanto accennato nella mia Introduzione, e cioè che la soppressione dell'inciso «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», non incide per niente su quanto sopra dedotto, visto che adesso la formulazione di quest'ultima disposizione è ancora più omogenea al disposto dell'art. 409, n. 3, c.p.c. E lo

stesso vale in relazione alla sostituzione della parola «esclusivamente» con «prevalentemente», la quale ha come solo effetto utile quello di estendere l'ambito di applicazione soggettiva (dal lato del lavoratore) dell'art. 2, co. 1.

2) Passando alla seconda questione, quella riguardante l'individuazione delle tutele del lavoro subordinato da applicarsi alle fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, occorre anche in questo caso analizzare attentamente le affermazioni della Corte, sviluppate in due passaggi della sentenza.

Nel primo di essi (punto n. 40) la Corte parte dalla affermazione che l'articolo 2, co. 1 «non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina [*del lavoro subordinato*] applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici», laddove in passato è avvenuto che «quando il legislatore ha voluto assimilare o equiparare situazioni diverse al lavoro subordinato, ha precisato quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione» (seguono vari esempi).

Ciò premesso, tuttavia, la Corte di cassazione aggiunge (punto n. 41) che «non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'articolo 2094 cod. civ.».

Queste affermazioni pongono, a mio avviso, qualche problema di interpretazione. La prima appare in verità molto chiara e condivisibile: l'art. 2, co. 1, estende alle collaborazioni etero-organizzate tutta la disciplina del lavoro subordinato, e non spetta al giudice la possibilità di selezionare parti di essa non applicabili: quando il legislatore ha voluto limitare siffatta estensione, vi ha provveduto direttamente. A questa affermazione relativamente categorica, segue però un temperamento tutt'altro che secondario, e cioè che l'applicazione «integrale» della disciplina del lavoro subordinato va comunque esclusa allorquando vi siano parti di essa «ontologicamente» incompatibili con le fattispecie da regolare.

Si tratta di una precisazione che, a ben vedere, finisce per inficiare in parte la precedente, in quanto *presuppone* inevitabilmente



una funzione selettiva del magistrato fondata su una attenta rilevazione (e conseguente non applicazione) delle norme che regolano il lavoro subordinato che risultino incompatibili con la natura autonoma della collaborazione etero-organizzata. A parte questa «sbavatura», peraltro, l'affermazione della Corte è del tutto condivisibile (e d'altro canto, anche in questo caso v'è piena coincidenza con quanto sostenuto dal sottoscritto sin dall'origine della norma e poi ribadito nella nota scritta con Carla Spinelli), e apre agli interpreti un ampio territorio di indagine per il prossimo futuro, visto che il problema segnalato (la selezione delle norme incompatibili) riguarda, inevitabilmente, anche l'applicazione della norma emersa dalla recente novella.



# RELAZIONI



La nuova definizione di collaborazione organizzata  
dal committente e le tutele del lavoro autonomo  
tramite piattaforme digitali  
*di Adalberto Perulli\**

**Sommario:** 1. *Le collaborazioni etero-organizzate dal committente: il dibattito dottrinale e la prima applicazione giurisprudenziale.* – 2. *La legge n. 128/2019 e la sua duplice ratio.* – 3. *Il Capo V-bis: un rompicapo normativo?* – 4. *La prestazione prevalentemente personale.* – 5. *La soppressione del riferimento ai tempi e al luogo.* – 6. *La definizione di piattaforma digitale e il suo rilievo qualificatorio.* – 7. *Le tutele minime per i riders.*

*1. Le collaborazioni etero-organizzate dal committente: il dibattito dottrinale e la prima applicazione giurisprudenziale*

L'entrata in vigore dell'art. 2, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 (d'ora in poi art. 2, co. 1) ha suscitato un acceso dibattito i cui profili dottrinali, e le relative riflessioni teoriche e sistematiche sulla categoria del lavoro «etero-organizzato», dissimulano chiare scelte di politica del diritto circa il campo di applicazione delle tutele del diritto del lavoro. Chi nega la sostanziale rilevanza della norma, affermandone addirittura la mera «apparenza», così come coloro che, con qualche eccesso di realismo empirico, ne sanciscono la sostanziale sovrapposizione con la fattispecie di subordinazione, ritengono opportuno limitare il travaso di tutele verso territori estranei al diritto del lavoro tradizionale, valorizzando piuttosto le collaborazioni coordinate e continuative come categoria idonea a collettare le nuove forme di lavoro, tra le quali

---

\* Università Ca' Foscari Venezia.

spiccano, anche per la risonanza mediatica del fenomeno, i *riders* delle piattaforme digitali. Viceversa, coloro i quali, mobilitando anche gli strumenti della dogmatica giuridica, si sforzano di fornire un'interpretazione differenziale dell'art. 2, co. 1, rispetto alla fattispecie di subordinazione, non coltivano il piacere salottiero di una sterile astrazione concettuale ma, al contrario, assicurano alla norma un ambito di operatività ulteriore rispetto a quello già presidiato dalla subordinazione standard, per rispondere alla necessità di fornire tutela «alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando».

Alla prima prova giurisprudenziale, l'ambito di operatività dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 è stato ben delineato dalla Corte d'Appello di Torino, con una sentenza che ha posto le premesse per una corretta impostazione dei profili teorico-ricostruttivi sollevati dall'interpretazione della norma nel suo raccordo sistematico con le categorie della subordinazione e dell'autonomia, e con le loro interne declinazioni aprendo un nuovo fronte regolativo per il *platform work* nonché, più in generale, per le prestazioni di lavoro autonomo organizzate dal committente. La parte più interessante della sentenza del Collegio torinese riguarda il riconoscimento ai *riders* dello status di collaboratori etero-organizzati dal committente, ai sensi dell'art. 2, co. 1, da cui discende l'applicazione della disciplina dei rapporti lavoro subordinato. Il punto sviluppato dalla Corte è tecnicamente notevole, non tanto perché smentisce le conclusioni un po' frettolose circa la non applicabilità dell'art. 2 in materia di lavoro tramite piattaforme digitali, quanto perché, a monte, fornisce una razionale e condivisibile ricostruzione teorica della norma, rendendola di fatto operativa anche (ma non solo) nello specifico contesto tecnologico. Sconfessando la tesi della norma «apparente», meramente confermativa della tradizionale concezione della subordinazione come assoggettamento del lavoratore al potere direttivo-organizzativo del datore di lavoro, la Corte afferma che ogni norma di legge deve avere un contenuto precettivo, onde l'interprete, per fornire un significato a questo enunciato legislativo, è chiamato a distinguere subordinazione (art. 2094 c.c.), etero-organizzazione (art.

2) e prestazione d'opera coordinata e continuativa (art. 409 n. 3 c.p.c.), identificando i relativi tratti tipici (o sovra-tipici), giungendo alla conclusione che la norma in esame esprime un nuovo concetto normativo (l'*etero-organizzazione*) irriducibile a quello della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., e una precisa *ratio legis*, volta ad ampliare (e non a restringere, come erroneamente ritenuto dal Tribunale) l'ambito delle tutele, per far fronte all'evoluzione del mercato del lavoro e agli effetti su di esso prodotti da un pervasivo impiego delle nuove tecnologie digitali. Inoltre, secondo la Corte l'art. 2, co. 1 è applicabile al caso di specie perché, contrariamente a quanto aveva ritenuto il giudice di primo grado, il riferimento all'*etero-organizzazione* «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» non deve essere riguardato come requisito di esercizio di un potere direttivo specifico e puntuale in relazione all'orario e al luogo di lavoro, bensì come espressione di una prerogativa organizzativa diversa dal potere direttivo, che si sostanzia nella predisposizione unilaterale di una «turnistica» e delle zone di partenza dei *riders* da parte della committente. Di conseguenza, la Corte d'Appello accoglie la tesi che ravvisa nell'art. 2, co. 1, una norma di estensione delle tutele a figure che gravitano nell'area grigia tra subordinazione ed autonomia, affatto riconducibili alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. nella misura in cui l'*etero-organizzazione* non coincide con l'*etero-direzione*. Esiste quindi, come già sostenuto da chi scrive, un «sottile confine» tra il dettato dell'art. 2, co. 1, e il disposto dell'art. 2094 c.c., consistente in ciò che «mentre nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza-lavoro consente al creditore di esercitare un potere di costante intervento sulle modalità organizzative intrinseche del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto dell'obbligazione e sull'iter strumentale che meglio consente di fatto di conseguire il risultato utile per il creditore, nella prestazione «organizzata dal committente» il raggio d'azione dell'autorità è del tutto impersonale, non si sostanzia in ordini o direttive, ma riguarda le modalità organizzative estrinseche della prestazione e della sua esecuzione». Il compito dell'interprete consiste dunque nel delineare i due diversi campi di applicazione, distinguendo *etero-direzione* ed *etero-organizzazione*, sussisten-

te quando l'attività viene effettivamente integrata funzionalmente nell'organizzazione produttiva del committente «in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore». Correttamente la Corte afferma che mentre la subordinazione richiede l'esercizio di un potere direttivo, gerarchico, e disciplinare, il lavoro etero-organizzato postula l'integrazione funzionale del prestatore nell'organizzazione produttiva, onde il committente non si limita a coordinare l'attività ma impone le modalità organizzative con cui la prestazione si attua (nel caso di specie stabilendo i turni, le zone di partenza, gli indirizzi di consegna e i tempi di consegna dei fattorini). Vale dunque rilevare come la Corte d'Appello abbia ben compreso che l'«organizzazione» della prestazione da parte del committente, cui si riferisce l'art. 2, co. 1, è un elemento tipologicamente estraneo alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c., i cui tratti vengono connotati da altri elementi normativi di per sé necessari e sufficienti per la produzione dell'effetto giuridico: *in primis* l'assoggettamento del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro.

Il potere direttivo, nelle sue molteplici accezioni dottrinali, è il dispositivo giuridico che consente non solo l'organizzazione della prestazione nel contesto produttivo, ma, più radicalmente, la determinazione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, di volta in volta modulabile in ragione delle esigenze gestionali dell'impresa. Questo potere, che viene talvolta denominato direttivo-*organizzativo*, non deve confondersi con le prerogative di «etero-organizzazione» contemplate dall'art. 2, co. 1. In particolare, l'art. 2, co. 1, non descrive una fattispecie caratterizzata dalla soggezione in senso tecnico ad un *potere direttivo* del committente, riferendosi, invece, ad una più generica e meno pervasiva facoltà di organizzare la prestazione del lavoratore anche (ma non necessariamente) in ragione del tempo e del luogo, rendendola di fatto compatibile con il substrato materiale e con i fattori produttivi apprestati dal committente (ciò che la Corte descrive con il con-



cetto di «integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente»). Le esigenze organizzative, condensate nel substrato materiale della prestazione, retroagiscono sulla sfera debitoria senza tuttavia incidere sull'oggetto dell'obbligazione, di talché la prestazione «organizzata dal committente» è sì conformata in relazione alle modalità di accesso e di fruizione dei mezzi preposti alla produzione (anche in ragione della dimensione collettiva dell'impresa), ma non è assoggettata all'altrui sfera di comando come invece accade in virtù della situazione di soggezione tipica della subordinazione. Ogniqualvolta la prestazione venga inserita all'interno di un «dispositivo organizzativo» capace di «formattare», anche sotto il profilo spazio-temporale la prestazione, a prescindere dall'esercizio in concreto dei poteri direttivi tipici del datore di lavoro giusta lo schema dell'art. 2094 c.c., si realizza una situazione di etero-organizzazione: si pensi all'inserimento del prestatore all'interno dei locali del committente, all'esecuzione della prestazione entro determinate fasce orarie secondo compatibilità organizzativo-produttive, all'impiego di mezzi e beni strumentali del committente che incidono sulle «modalità di esecuzione» della prestazione.

La Corte d'Appello, dopo aver distinto l'etero-direzione dall'etero-organizzazione, si perita di distinguere quest'ultima dal «coordinamento» di cui all'art. 409 n. 3, c.p.c., non aderendo alla prospettazione dottrinale che, in una logica ricostruttiva del tutto speculare a quella che identifica la etero-organizzazione con la subordinazione, sostiene la sussunzione dell'etero-organizzazione nell'ambito del coordinamento. La diversa ipotesi ricostruttiva seguita dalla Corte, già avanzata in dottrina, è la seguente: il «sottile distinguo» tra l'art. 2 e l'art. 409 n. 3 c.p.c. è ravvisabile nei caratteri legali-tipici del coordinamento, i quali, diversamente da quanto accade per l'etero-organizzazione, sono definiti di comune accordo dalle parti, senza alcun elemento di unilateralità, ciò che modifica qualitativamente (nella loro natura giuridica) i due istituti in esame. Invero, affermare il contrario, e cioè che l'organizzazione delle collaborazioni *ex* art. 2, co. 1 coincide con il coordinamento dell'art. 409, n. 3, c.p.c., rende indistinte due fattispecie che, invece, hanno effetti e trattamenti alternativi fra

loro; né vale sostenere che le prestazioni etero-organizzate si materializzano quando nell'accordo sulle modalità del coordinamento previsto nel novellato art. 409, n. 3, c.p.c. le parti concordemente attribuiscono al committente un potere di etero-organizzazione.

Questo *modus procedendi* non appare coerente con l'interpretazione letterale della legge nella misura in cui l'art. 2, co.1 impiega il termine «organizzazione», mentre nell'art. 409, n. 3, c.p.c. compare il termine «coordinamento»; né sembra rispettoso dell'interpretazione teleologica dal momento che la *ratio legis* dell'art. 15, l. n. 81/2017, consiste nel rendere il coordinamento delle collaborazioni un fatto consensuale, e non nel consentire che quel medesimo potere unilaterale venga consensualmente riattribuito al committente *sub specie* di «potere di organizzazione» in un'altra fattispecie (quella dell'art.2). In questo nuovo quadro concettuale si apre quindi uno spazio per identificare una prestazione etero-organizzata, non etero-diretta (nel senso di direttive puntuali e continue *ex art. 2094* come interpretato dalla giurisprudenza maggioritaria), né coordinata (nel senso che il collaboratore segue delle modalità di coordinamento definite consensualmente) ma assoggettata ad una etero-organizzazione, anche spazio-temporale; tale etero-organizzazione si distingue dal coordinamento perché quest'ultimo ha cessato di essere una prerogativa unilaterale, diventando null'altro che una modalità consensuale di programmazione della prestazione in aderenza a quanto previsto in generale per il lavoro autonomo dall'art. 2224 c.c.

Infine, la Corte si riferisce all'art. 2 come ad un «terzo genere» che si colloca tra subordinazione e collaborazione coordinata e continuativa. Il riferimento, descrittivo più che normativo, non deve tuttavia trarre in inganno: le collaborazioni organizzate dal committente rientrano nel genere «lavoro autonomo», tant'è che la Corte, accogliendo anche sotto questo profilo la tesi avanzata da una parte della dottrina, afferma che l'applicazione dell'art. 2 non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato e che la collaborazione autonoma mantiene la propria natura. Il lavoratore etero-organizzato rimane quindi autonomo, ma «per ogni altro aspetto» la disciplina sarà quella del rapporto di

lavoro subordinato. Questa soluzione interpretativa supera la diversa prospettazione, pure avanzata in dottrina, secondo cui l'art. 2, co. 1 determina una riqualificazione della fattispecie concreta, che assumerebbe i tratti della subordinazione.

Piuttosto, sembra aprirsi uno spazio per discutere se l'effettiva volontà del legislatore è quella di estendere *tutte* le norme del rapporto di lavoro alla fattispecie di cui all'art. 2, o solo una parte, quella compatibile con la natura autonoma del rapporto. Si può in effetti discutere su alcuni problemi di estensione dell'intero edificio delle norme di disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con particolare riferimento a quelle relative ai poteri gerarchico-direttivi: si pensi, ad esempio, all'applicabilità a tali rapporti, caratterizzati da etero-organizzazione ma non da etero-direzione, del dovere di obbedienza *ex art.* 2104 c.c., ovvero della norma in materia *ius variandi* (art. 2013 c.c.). Si tratta di dispositivi che, in linea di massima, non dovrebbero trovare applicazione con riguardo a rapporti in cui non viene dedotta in obbligazione una prestazione di *facere* eterodiretta secondo le disposizioni e gli ordini impartiti dal datore di lavoro, bensì una prestazione di lavoro etero-organizzata, la cui natura rimane autonoma. Non è affatto chiaro, inoltre, se anche la disciplina previdenziale/assistenziale ed amministrativa relativa al rapporto di lavoro subordinato venga ricompresa nell'estensione, ovvero, trattandosi di rapporti aventi natura autonoma, permanga vigente, sotto questi profili non strettamente attinenti alla «disciplina del rapporto» il diverso regime previdenziale/assistenziale del lavoro parasubordinato. Stante il tenore assai vago del disposto, sul punto sarà opportuno un chiarimento da parte dello stesso legislatore attraverso una norma di interpretazione autentica, ovvero un'indicazione da parte degli istituti pensionistici ed ispettivi, o ancora, in ultima istanza, la verifica giurisprudenziale.

## 2. La legge n. 128/2019 e la sua duplice ratio

Al viatico utilmente inaugurato dal Collegio torinese ha fatto seguito la legge n. 128/2019, che modifica alcuni connotati del-

l'art. 2, co. 1, dettando al contempo una disciplina minima di tutela per i *riders* autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui mediante l'impiego di piattaforme, anche digitali.

La novella sembra *prima facie* ispirata da una duplice *ratio*, cui conseguono due distinte aree normative, riferibili, da un lato, alle modifiche apportate all'art. 2, co. 1 (l'area delle collaborazioni «etero-organizzate» dal committente), e, dall'altro lato, alla disciplina del Capo V-*bis* intitolato «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali»: mentre la prima area, giusta quanto dispone l'art. 2, co. 1, è destinataria delle tutele del rapporto di lavoro subordinato, per la seconda vengono apprestate alcune garanzie di base, sul presupposto che, qualora non trovi applicazione l'art. 2, co. 1, ai lavoratori autonomi delle piattaforme sia comunque garantita una rete minima di sicurezza costituita da un nucleo di diritti sociali fondamentali (dai diritti di informazione ad una remunerazione equa, dai divieti di discriminazione alla tutela della salute e sicurezza).

La novella, quindi, da una parte ridisegna *in generale* la tipizzazione delle collaborazioni etero-organizzate, con l'evidente scopo di *ampliare il campo di applicazione della fattispecie* e, collocandola decisamente nell'alveo del lavoro autonomo, di renderla più agevolmente distinguibile rispetto a quella contermine del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.); dall'altra parte appresta *in particolare* nuove tutele per quelle prestazioni di lavoro autonomo rese da *riders* che operano senza alcun vincolo di subordinazione *ex art. 2094 c.c.*, ovvero ai quali non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2, co. 1*. Tale disciplina particolare dovrebbe, quindi, ragionevolmente, trovare applicazione nei confronti di quei prestatori autonomi riconducibili nell'alveo delle prestazioni d'opera coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, ovvero delle prestazioni d'opera «pure» *ex art. 2222 c.c.*, dotando questo specifico segmento del lavoro autonomo di un nucleo minimo, ma comunque significativo, di tutele che sinora non erano mai state garantite al lavoro autonomo, almeno *in questa misura* (si pensi, ad esempio, all'estensione dell'intera disciplina di cui al Testo Unico sulla sicurezza del lavoro). L'intervento legislativo, nei termini prospettati, dovrebbe quindi contribuire a razionalizzare lo scenario regolativo del lavoro autonomo secon-

do una logica di ampliamento del campo di applicazione delle tutele riservate ai collaboratori etero-organizzati *ex art 2, co. 1* (i quali, come ora vedremo, per effetto della duplice innovazione apportata dalla riforma costituiscono una platea sicuramente più ampia rispetto al passato), con la garanzia minima per quei lavoratori autonomi non etero-organizzati che «svolgono la loro attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali» (*art. 47-bis, co. 1*).

Invero, le due modifiche dell'*art. 2, co. 1*, relative alla natura prevalentemente personale della prestazione e alla dimensione genericamente etero-organizzata della prestazione (non più necessariamente «anche» in relazione ai tempi ed al luogo dell'attività), determinano un effetto di attrazione verso le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato di una parte consistente del lavoro parasubordinato, mentre un'altra porzione di rapporti gravitanti nella zona grigia rifluiscono nello schema delle collaborazioni coordinate e continuative (*art. 409 n. 3, c.p.c.*) o del lavoro autonomo puro (*art. 2222 c.c.*), cui si applicano le tutele meno intense ed estese del *Capo V-bis*. In definitiva, secondo questo scenario polarizzante, la grande dicotomia subordinazione/autonomia è stata *scomposta tipologicamente* per essere *ricomposta disciplinarmente*, secondo il seguente schema riassuntivo: (lavoro subordinato standard *ex art 2094 c.c.*; lavoro autonomo etero-organizzato *ex art. 2, co. 1* = disciplina del rapporto di lavoro subordinato) // (collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409 n. 3 c.p.c.*; lavoro autonomo tramite piattaforma di cui al *Capo V-bis*; lavoro autonomo puro *ex art. 2222 c.c.* = tutele generali del lavoro autonomo *ex l. n. 81/2017* + tutele specifiche per ciascuna forma particolare di prestazione autonoma).

### *3. Il Capo V-bis: un rompicapo normativo?*

Il descritto assetto normativo, tuttavia, è reso problematico dalla lettera della stessa legge, la quale, nel *Capo V-bis*, al comma secondo dell'*art. 47-bis*, definisce la peculiare tecnologia impiegata

dai *riders* statuendo che «si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna dei beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». Ora, se la piattaforma *determina le modalità di esecuzione della prestazione*, l'attività lavorativa dovrebbe essere ricondotta nel primo dei descritti ambiti normativi, vale a dire l'art. 2, co. 1, che da un lato definisce nei medesimi termini la collaborazione etero-organizzata («rapporti di collaborazione prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente») e, dall'altro dispone l'applicazione della relativa disciplina «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali», come recita il nuovo periodo introdotto dall'art. 1, l. n. 128/2019. Si potrebbe opporre a tale conclusione che solo i rapporti di lavoro etero-organizzati dalla piattaforma aventi il connotato temporale della *continuità* potrebbero aspirare alle tutele maggiori di cui all'art. 2, co. 1, onde, in mancanza di tale requisito (prestazione occasionale, saltuaria, o comunque non continuativa), il *rider* avrebbe diritto ai livelli minimi di tutela previsti dal Capo V-*bis*.

Questo argomento si scontra però, a sua volta, con un ostacolo di natura sistematica, consistente in ciò che «i lavoratori autonomi» le cui modalità di esecuzione della prestazione sono determinate dalla piattaforma (art. 47-*bis*, commi 1 e 2), in ipotesi destinatari dei livelli minimi di tutela, debbono essere qualificati come prestatori d'opera *ex* art. 2222 c.c., non esistendo altre tipologie legali in cui collocare una prestazione di lavoro autonomo non continuativo. Ma una simile qualificazione è giuridicamente «impossibile» perché lo schema tipico del contratto d'opera non ammette prestazioni le cui modalità esecutive siano determinate unilateralmente dal committente (cfr. art. 2224 c.c.), né prevede che il compenso dovuto al prestatore d'opera sia altrettanto unilateralmente fissato dall'altra parte (cfr. art. 2225 c.c.).

La conseguenza di questi inequivoci incroci definitori non può che essere l'applicazione dell'*intero statuto protettivo* del lavoro subordinato, e non delle sole *tutele minime* di cui al Capo V-*bis*, ai

*riders* che forniscono una prestazione etero-determinata quanto a modalità esecutive da parte della piattaforma, con carattere di continuità. Viceversa, sempre ai sensi e per gli effetti del medesimo quadro regolativo, le tutele minime di cui al Capo V-*bis* non dovrebbero applicarsi ai *riders* le cui prestazioni presentino i tratti delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 n. 3, c.p.c., né, quelli del contratto d'opera *ex art.* 2222 c.c. (categoria cui si deve ricondurre una prestazione occasionali o saltuaria di lavoro autonomo), posto che *sia* la fattispecie generale di lavoro autonomo (art. 2222 c.c.), *sia* la sub-fattispecie definita dalla norma processuale (art. 409, n. 3, cp.c.) sono *strutturalmente incompatibili* con la prescritta determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione da parte della piattaforma.

Il campo di applicazione del Capo V-*bis* è quindi un piccolo rompicapo normativo, o, meglio, un labirinto senza uscita: *inapplicabile* ai *riders* le cui prestazioni continuative sono eterodeterminate dalla piattaforma, per i quali troverà applicazione ai sensi dell'art. 2, co. 1, l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato; *inapplicabile* alle prestazioni continuative e coordinate, o ad altre prestazioni di lavoro autonomo occasionale per ragioni di incompatibilità tipologica, non potendosi concepire, al di fuori della peculiare fattispecie dell'art. 2. co. 1, prestazioni di lavoro autonomo le cui modalità esecutive sono rimesse alla determinazione del committente.

Una via d'uscita alternativa a tale ginepraio ricostruttivo consiste nel ritenere che con il Capo V-*bis* il legislatore abbia creato una *nuova categoria* di lavoratori autonomi, caratterizzati in senso oggettivo dal tipo di prestazione resa (l'attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore) e dalla peculiare natura del committente (la piattaforma digitale). Questa nuova categoria senz'altro atipica o meglio *speciale* di lavoro autonomo presenta alcune macroscopiche deviazioni dal tipo generale del lavoro autonomo: si tratta infatti di un prestatore autonomo che non ha alcuna autonomia sia nella determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, sia nella definizione del compenso. Questo *monstrum* giuridico, pur essendo espressamente qualificato dal legislatore

come «lavoro autonomo» (art. 47-*bis*, co. 1) si porrebbe quindi in antitesi con le caratteristiche tipologiche dell'art. 2222 c.c., potendosi addirittura sollevare un profilo di *indisponibilità del tipo* (nella misura in cui il legislatore qualifica come *autonomo* un rapporto che non ne presenta i connotati tipici di base, sottraendolo alle tutele del lavoro subordinato *ex art. 2, co. 1*) e/o di *irrazionalità della norma ai sensi dell'art. 3 Cost.* (il legislatore differenziando in modo irragionevole la disciplina di un *rider* con prestazione continuativa, qualificabile quindi come collaborazione etero-organizzata *ex art. 2, co. 1*, da una prestazione che presenta le medesime caratteristiche di etero-organizzazione ma non è continuativa).

Se non si vuole fornire un'interpretazione manipolativa e rispettare i vincoli di sistema, l'unica soluzione percorribile consiste nel ritenere il Capo V-*bis* applicabile alle prestazioni determinate dalla piattaforma cui non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato *ex art. 2, co. 1* in virtù dell'intervento derogatorio della contrattazione collettiva, la quale, ai sensi dell'art. 2, co. 2, è chiamata a svolgere una differenziazione disciplinare selettiva e modulare delle tutele. In tale prospettiva si può sostenere che con il Capo V-*bis* il legislatore abbia inteso definire una *disciplina minima*, intangibile dalla stessa autonomia collettiva nell'esercizio della sua funzione derogatoria *ex art. 2, co. 2*: una disciplina che, proprio in quanto *minima*, deve comunque essere imperativamente rispettata. In sostanza, il lavoratore autonomo della piattaforma, avrà diritto – se ricorrono le condizioni di etero-organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione univocamente poste dagli artt. 2, co. 1 e 47-*bis*, co. 2 – alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ovvero, in caso di intervento dell'autonomia collettiva ai sensi dell'art. 2, co. 2, alla diversa regolamentazione stabilita dalle parti sociali le quali non potranno tuttavia disattendere *la disciplina minima di fonte legislativa* contenuta nel Capo V-*bis*, che assume quindi carattere *inderogabile* (perché non è nella disponibilità dell'autonomia collettiva) e, al contempo, *residuale* (perché si applica solo qualora non trovi applicazione l'art. 2, co. 1). In questo modo si spiega la presenza, nell'enunciato definitorio della piattaforma, del requisito tipologico basilare della fattispecie del lavoro autonomo etero-organiz-



zato, vale a dire la determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione: come recita il comma 2 dell'art. 47-*bis*, «ai fini di cui al comma 1» dell'art. 47-*bis* (cioè: ai fini dell'applicazione dei *livelli minimi di tutela* del Capo V-*bis*) si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure utilizzate dal committente che «determinano le modalità di esecuzione della prestazione» e ne fissano il compenso; ma tale applicazione dei livelli minimi di tutela è logicamente preceduta dalla verifica di applicabilità di ciò che è «fatto salvo» dall'art. 47-*bis*, co. 1, vale a dire «quanto previsto dall'art. 2, co. 1»: quindi è *fatta salva* l'applicazione della norma che estende al prestatore *l'intero statuto protettivo* del diritto del lavoro.

Questa soluzione ha una sua logica, rispettosa del testo della legge e delle compatibilità sistematiche sopra discusse, ma, probabilmente, non della *ratio legis*, che vorrebbe garantire i livelli minimi di tutela a tutti i prestatori autonomi non occasionali che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui. Per ottenere questo auspicabile effetto generale, tuttavia, il legislatore dovrebbe prendere atto dei problemi qualificatori innescati dalla *definizione* di piattaforma e modificare l'art. 47-*bis* co. 2, al per renderla compatibile con i tratti tipologici del contratto d'opera (art. 2222 c.c.). In questa prospettiva dovrebbe essere espunto il riferimento alla determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte della piattaforma: di tale definizione, peraltro, non v'è alcun bisogno, essendo sufficiente ai fini di qualificazione della fattispecie la definizione soggettiva di lavoratore autonomo di cui art. 47-*bis*, co. 1.

In alternativa, se proprio si ritiene di dover mantenere ferma una formula definitoria di piattaforma, il legislatore potrebbe modificarne il testo riferendosi a programmi e procedure informatiche utilizzate dal committente strumentali alle attività di consegna dei beni *secondo le istruzioni formulate dalla piattaforma*: di tal guisa i *riders* autonomi occasionali, che come tali dovrebbero auto-determinarsi nelle modalità di esecuzione della prestazione, seguono le «istruzioni» della piattaforma, secondo un modello storicamente già invalso in alcune *locationes operis* (mandato, trasporto, agenzia). Una tale formulazione consentirebbe anche di

estendere il Capo V-*bis* alle prestazioni, qualificabili come collaborazioni coordinate e continuative (art. 409 n. 3, c.p.c), rese da *riders* non etero-organizzati *ex art. 2, co. 1*, che, in ipotesi, abbiano *concordato con il committente* (come richiede la norma) e tramite la piattaforma, le modalità del coordinamento della prestazione.

Non si può escludere, tuttavia, che il legislatore abbia scientemente inteso escludere dal campo di applicazione delle tutele minime proprio i collaboratori autonomi diversi da quelli etero-organizzati dal committente *ex art. 2, co. 1*, e riservare il Capo V-*bis* alle sole collaborazioni etero-organizzate diversamente disciplinate dalla contrattazione collettiva *ex art. 2, co. 2*; il che potrebbe anche avere una sua logica, considerato che sembra assai difficile, nell'attuale realtà produttiva ed organizzativa delle piattaforme digitali, immaginare la prestazione di un *rider* che, invece di essere unilateralmente determinata dalla piattaforma nelle sue modalità esecutive, onori i canoni tipologici dell'art. 409 n. 3, c.p.c., vale a dire si svolga secondo «modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti» nel pieno rispetto di un'attività lavorativa che il collaboratore «organizza autonomamente» (art. 409, n. 3, c.p.c.).

È quindi possibile che la soluzione del rompicapo sia quella qui prospettata, e che il legislatore abbia inteso soprattutto indirizzare verso il campo di applicazione dell'art. 2, co. 1, le prestazioni dei *riders* autonomi (con prestazione continuativa); tale conclusione è supportata sia dall'aggiunta del nuovo periodo che imperativamente applica l'art. 2, co. 1, «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforma», sia dall'incipit dell'art. 47-*bis* co. 1, che, nell'introdurre il Capo V-*bis* con il suo apparato di tutele minime, esordisce con un «fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, co. 1», a rimarcare la volontà del legislatore di guardare alla qualificazione del *rider* autonomo continuativo come collaboratore etero-organizzato dalla piattaforma e, per questo, meritevole di fruire delle tutele del rapporto di lavoro subordinato.

#### 4. La prestazione prevalentemente personale

Dispone l'art. 1 della legge di conversione n. 128 del 2019 che al primo periodo dell'art. 2, co. 1 la parola «esclusivamente» è so-

stituita con «prevalentemente». L'intervento, apparentemente marginale, è invece assai significativo per la sua portata sistematica, specie con riferimento alla nota *querelle* dottrinale che opponeva coloro i quali sostengono (con diverse sfumature e argomentazioni) che l'art. 2, co. 1 insista sul concetto di subordinazione (rivestendo natura di norma confermativa, o secondo alcuni additiva, della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.) e quanti invece ritengono che la nozione di collaborazione organizzata dal committente non interferisca direttamente o indirettamente con la fattispecie del lavoro subordinato, ma introduca nel sistema una nuova e diversa categoria di collaborazioni gravitanti nella soglia tra subordinazione e autonomia, ricondotte *per l'effetto* nell'area della subordinazione, senza che ne venga disposta una conversione automatica, ovvero che operi una presunzione (relativa od assoluta) di subordinazione.

L'aver modificato l'inciso «esclusivamente» con «prevalentemente» conferma la bontà di quest'ultima ipotesi ricostruttiva, smentendo sia le tesi che riconducono i tratti della collaborazione etero-organizzata a quelli tipici della subordinazione, sia l'opinione della norma «apparente», sia il pensiero di chi, senza prendere posizione sulla natura del rapporto, nega comunque si tratti di un sottotipo del lavoro autonomo, facendo genericamente riferimento ad una categoria aperta di rapporti cui si applica la disciplina del lavoro subordinato. Poiché non è concepibile che il lavoro subordinato (qualunque siano gli indici rivelatori della subordinazione) possa essere «prevalentemente personale», non v'è dubbio che la novella introduca un dato tipologico del tutto incompatibile con la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. Una diversa postura interpretativa si porrebbe decisamente al di fuori del diritto positivo così come da ogni ragionevole perimetro di teoria generale del contratto di lavoro subordinato. Basterà ricordare, sul punto, che nel diritto internazionale del lavoro la natura personale della prestazione è un elemento tipico della subordinazione, onde l'OIL raccomanda agli Stati membri di includere tra gli indicatori specifici «il fatto che il lavoro sia svolto personalmente dal prestatore». La nozione unieuropea di lavoro subordinato, così come elaborata dalla CGE, si riferisce alle prestazioni

fornite da «*una persona*», essendo eminentemente funzionale ai fini della sfera applicativa dell'art. 45 TFUE il carattere «reale ed effettivo» della prestazione *personalmente resa*. Ai sensi dell'art. 2094 c.c. è prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il *proprio* lavoro alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro, mentre la stessa natura *esclusivamente personale* del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo risulta incompatibile con una prestazione prevalentemente personale. È noto che, invece, la prevalente personalità della prestazione è tipologicamente prevista sia dalla fattispecie generale del lavoro autonomo (art. 2222 c.c., ove l'opera/servizio è resa con lavoro *prevalentemente proprio*) sia dalla sub-fattispecie di lavoro autonomo (para-subordinato) ricavabile dalla norma processuale (art. 409, n.3, c.p.c. ove il carattere *prevalentemente personale* della prestazione innova selettivamente il modello precedentemente delineato dall'art. 2 della legge n. 74/1959), distinguendosi in tal modo anche dal modello previsto con la figura del piccolo imprenditore, connotato da un'attività professionale organizzata *prevalentemente* con il lavoro proprio *e dei componenti della famiglia* (art. 2083 c.c.).

In linea di principio è corretto osservare come la prevalente personalità della prestazione vada intesa con riferimento al «processo auto-organizzatorio dell'attività resa dal lavoratore autonomo», esprimendosi non solo in termini meramente quantitativi (come prevalenza rispetto al capitale investito o all'apporto di eventuali collaboratori) ma anche sotto il profilo qualitativo, di esclusività e continuità dell'attività prestata in maniera stabile a favore del committente. Se è vero che il «prevalentemente» a cui fa riferimento l'art. 2222 c.c. (non esclude ma) ricomprende nel suo alveo anche il lavoro «esclusivamente» proprio, non è ovviamente vero l'inverso con riferimento alla definizione del lavoro subordinato *ex* art. 2094 c.c. Nella fattispecie di subordinazione non v'è alcuno spazio per un adempimento che non sia *strettamente ed esclusivamente personale*, diversamente da quanto accade nel contratto di lavoro autonomo, sia esso manuale o intellettuale: con riferimento a quest'ultima fattispecie è utile rammentare che ai sensi dell'art. 2232 c.c. l'attività solutoria può estendersi dalla

propria azione personale sino alla *direzione dell'altrui attività* «se la collaborazione di altri è consentita dal contratto o dagli usi e non è incompatibile con l'oggetto della prestazione», in un contesto in cui l'infungibilità dell'apporto assicurato dal prestatore ammette il concorso dell'attività di terzi. In sostanza, nell'ambito definitorio del lavoro subordinato la prevalente personalità della prestazione costituisce un elemento incompatibile con il tipo legale, mentre nell'ambito delle *locationes operis* la prevalente personalità costituisce un *naturalia negotii* della fattispecie. Se ne deve dedurre, in conclusione, che il prestatore di lavoro etero-organizzato dal committente di cui all'art. 2 è sicuramente (ed esclusivamente) *un lavoratore autonomo*, secondo un'opinione che aveva già trovato conferma, ante novella, anche da parte della più autorevole manualistica civilistica. Coerentemente con la natura autonoma del contratto, il prestatore potrà svolgere la propria attività avvalendosi non solo di apporti strumentali «inespressivi» e quindi senz'altro compatibili con il lavoro autonomo «esclusivamente personale» (ad es. uno *smartphone* o un *computer*) ma anche servendosi di mezzi superiori a tale soglia minima, senza tuttavia sconfinare nell'apporto tipicamente imprenditoriale (piccolo o grande che sia) caratterizzato dalla presenza di una vera e propria organizzazione di mezzi, e/o persone, e/o capitali che attenta alla prevalenza personale della prestazione, come accade quando si integrano in modo non occasionale apporti lavoratori altrui o beni strumentali che sopravanzano l'attività del *conductor operis*. Per fare alcuni esempi relativi a fattispecie di lavoro autonomo continuativo riconducibili allo schema di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. (ormai coincidente *in parte qua* con l'art. 2), si fuoriesce dalla situazione di prevalente personalità della prestazione laddove l'attività sia svolta in forma societaria, ovvero quando l'agente (persona fisica) organizza la propria attività con criteri imprenditoriali, tali, per indici rivelatori inequivoci (personale dipendente, strutture e capitali impiegati) da ritenere che egli si limiti ad organizzare e dirigere i suoi collaboratori, non realizzandosi una collaborazione meramente ausiliaria dell'attività altrui bensì un'autentica gestione di un'impresa propria.

A questo punto, tuttavia, sorge spontanea la questione della

razionalità intrinseca del disposto così novellato, sotto il profilo di compatibilità della prevalente personalità della prestazione con il requisito chiave della fattispecie rappresentato dall'etero-organizzazione delle modalità esecutive della prestazione. Ed invero, se ciò che caratterizza l'art. 2 co. 1, distinguendolo sia dall'art. 2094 c.c. sia dall'art. 409 n. 3 c.p.c., è l'organizzazione dell'esecuzione della prestazione di lavoro da parte del committente, come si giustifica l'*etero-organizzazione* di una prestazione che viene resa in forma prevalentemente personale, vale a dire con l'ausilio di elementi (mezzi, capitali o persone) ulteriori rispetto al puro e semplice *facere* personale del prestatore e coinvolgenti fattori organizzativi che, come abbiamo visto, sono in linea di principio caratteristici dell'*auto-organizzazione* del lavoratore autonomo? Non si realizza in questo modo un cortocircuito concettuale che rende l'etero-organizzazione delle modalità esecutive della prestazione logicamente incompatibile con una prestazione prevalentemente personale e quindi auto-organizzata, nella misura in cui il prestatore impiega in autonomia i mezzi che si affiancano, integrandola, alla sua personale prestazione? In sostanza il legislatore, nel modificare un elemento della fattispecie al fine di rimarcare i tratti distintivi dalla subordinazione, potrebbe aver sottovalutato gli effetti sistemici «contro-intuitivi» in termini di qualificazione dello schema negoziale tipico (o sovra-tipico) delineato dall'art. 2, co. 1, con una contraddizione tra natura autonomia della prestazione prevalentemente personale (che richiede auto-organizzazione dei mezzi impiegati) ed etero-organizzazione della modalità esecutiva della prestazione (che invece nega proprio quell'auto-organizzazione).

Una via di uscita da questo possibile corto circuito concettuale richiede una precisazione teorica relativa al diverso raccordo esistente sul piano logico-giuridico tra la nozione di etero-organizzazione e la natura (anche) prevalentemente personale della prestazione rispetto alla situazione consistente nell'esercizio del potere direttivo/conformativo di una prestazione (solo) esclusivamente personale.

Sappiamo che nel lavoro subordinato la prestazione è conformativa in virtù dell'esercizio del potere direttivo, e tale conforma-

zione della prestazione non può che riguardare un'attività esclusivamente personale, mentre con la collaborazione di cui all'art. 2, co. 1, l'esecuzione della prestazione non è assoggettata al potere direttivo, ma viene condizionata *ad externo* secondo schemi organizzativi unilateralmente imposti dal committente, come accade, del resto, anche in altre fattispecie di lavoro autonomo, senza che ciò implichi una situazione di subordinazione in senso tecnico: si pensi, ad esempio, all'agente che deve operare in conformità alle istruzioni impartite dalla mandante, secondo schemi operativi che condizionano la sua attività prestatoria, da cui l'«illusorio miraggio» della sua indipendenza e autonomia giuridica. Con ciò, non si intendono necessariamente sovrapporre le prerogative di «istruzione» del committente nelle *locationes operis*, laddove espressamente previste (art. 1711 c.c., art. 1746 c.c., art. 1739 c.c.), con l'etero-organizzazione dell'art 2, co. 1, poiché, ragionando in questi termini, si finirebbe per ricondurre alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato (*ex* art. 2, co. 1, che è una norma *sovratipica*) non solo le collaborazioni etero-organizzate dal committente, ma qualunque altro rapporto di lavoro autonomo caratterizzato dall'esercizio di prerogative unilaterali del creditore, che non si spingono sino ad annullare l'auto-organizzazione dei mezzi da parte del prestatore. Ma ciò non sarebbe corretto, stante la diversità di situazioni giuridiche soggettive in cui versa un lavoratore autonomo soggetto ad «istruzioni» del committente rispetto al collaboratore etero-organizzato. Riprendendo il caso dell'art. 1746 c.c., benché il rapporto di agenzia sia compatibile con la soggezione dell'attività lavorativa a direttive ed istruzioni, nonché a controlli amministrativi e tecnici in relazione alla natura dell'attività ed all'interesse dello stesso preponente, gli interpreti ribadiscono l'essenzialità dell'autonomia nell'organizzazione dei mezzi e l'assunzione del rischio quali elementi discriminanti il contratto di agenzia dal contratto di lavoro subordinato, onde si esclude che le istruzioni possano incidere sull'autonomia organizzativa dell'agente. Di conseguenza l'obbligo di visitare quotidianamente la clientela e di riferire al preponente, e l'uso di elenchi non vincolante di potenziali clienti da questo forniti sono ritenuti elementi tali da non alterare la natura

del rapporto di agenzia, mentre si dubita fortemente della reale configurabilità della fattispecie laddove venga imposta dal preponente una lista giornaliera di clienti da visitare, programmando in tal modo direttamente o indirettamente gli itinerari da seguire, ovvero venga imposto il rispetto di un determinato orario di lavoro in ingresso e di rientro nell'azienda del preponente, con rendicontazione quotidiana del fatturato e delle viste effettuate, essendo queste modalità esecutive della prestazione sostanzialmente sovrapponibili a quelle del lavoro subordinato.

La questione della compatibilità fra la prevalente personalità della prestazione e l'etero-organizzazione va quindi risolta diversamente rispetto al caso del prestatore autonomo assoggettato ad «istruzioni»: mentre in quel caso l'autonomia organizzativa del prestatore deve comunque essere pienamente preservata nonostante l'ingerenza del committente tramite istruzioni, onde è naturalmente consentita l'auto-organizzazione dei mezzi, nella collaborazione etero-organizzata la più stringente espressione della prerogativa unilatera del committente, che si spinge sino all'intervento *ab externo* sulle modalità esecutive della prestazione, non interessa i mezzi eventualmente impiegati dal prestatore. Si deve quindi riconoscere che nel caso dell'art. 2, co. 1, nonostante le modalità esecutive della prestazione risultino «organizzate» dal committente, i fattori impiegati (espressione dell'autonomia organizzativa propria del lavoratore autonomo) rimangono nella sfera di disponibilità del collaboratore, concorrendo a realizzare il programma negoziale prefissato. Se, ad esempio, il collaboratore etero-organizzato dispone autonomamente di mezzi materiali per l'esecuzione dell'attività (la bicicletta di un *rider*, o il *software* di un consulente informatico), questi mezzi non vengono «organizzati» dal committente: la scelta dei mezzi per realizzare lo scopo prefissato rimane appannaggio del prestatore, il quale dovrà ovviamente impiegare strumenti idonei e compatibili con il substrato materiale e con i fattori produttivi apprestati dall'organizzazione. Il committente organizza le modalità di esecuzione della prestazione, ma questa organizzazione attiene a profili estrinseci della prestazione, connessi all'impiego della prestazione all'interno di un ciclo produttivo, come accade quando l'ese-



cuzione della prestazione deve avvenire necessariamente entro determinate fasce orarie determinate dal committente secondo le proprie compatibilità aziendali, o nel caso in cui la prestazione sia orientata da «mezzi» (anche informatici: si pensi ad una «applicazione» o ad un «algoritmo») predisposti unilateralmente dal creditore e idonei ad incidere sulla modalità anche spaziali di esecuzione della prestazione, come nel caso in cui il prestatore debba necessariamente recarsi a svolgere l'attività nei luoghi indicati dal committente. Diversamente, ritenere che, qualora la prestazione sia prevalentemente personale, anche i mezzi impiegati dal lavoratore siano organizzati dal committente, presupporrebbe un'eccessiva dilatazione del concetto di etero-organizzazione, peraltro incompatibile, come abbiamo visto, con la natura autonoma del rapporto di cui all'art.2, co. 1. L'etero-organizzazione deve quindi essere correttamente intesa come una forma di condizionamento organizzativo unilaterale del committente circa le modalità esecutive estrinseche della prestazione, che non annulla la libertà del lavoratore di auto-organizzare i mezzi eventualmente impiegati, scegliendo quelli che ritiene più adeguati per rendere una prestazione di lavoro predeterminata dalle parti e non modificabile unilateralmente in corso di rapporto (il tipo di bicicletta, o di motocicletta, per il *rider*, o il programma di *software* da impiegare per rendere la prestazione nel caso di un consulente informatico, o il materiale didattico per un insegnante di lingua, ecc.), ma pur sempre compatibile con il substrato materiale della produzione (gli orari di apertura di una sede, le fasce orarie di esecuzione dell'attività, il luogo o i luoghi in cui la prestazione viene resa, ecc.).

##### *5. La soppressione del riferimento ai tempi e al luogo*

Le parole «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» sono soppresse. Di conseguenza, nella nuova formulazione dell'art. 2, co. 1, non v'è più alcuna particolare specificazione stringente e necessaria relativamente all'organizzazione delle modalità esecutive della prestazione in senso spaziale-temporale. Il potere di organizzazione potrà quindi riguardare, indifferentemente dal punto di vista della tipizzazione legale, le modalità esecutive, il

tempo, il luogo della prestazione, in un assetto variabile di compresenze che non preclude affatto – ai fini dell’applicazione delle tutele previste dallo schema tipico dell’art. 2, co. 1 – la sussistenza di uno o più di tali aspetti organizzativi della prestazione. Anche con riferimento a tale innovazione vale rilevare come la formulazione adottata confermi la tesi che sosteneva una portata *ampliativa* (e non meramente confermativa, o addirittura restrittiva) del campo di applicazione delle tutele giuslavoristiche, attraverso una tecnica di assimilazione di figure lavorative autonome al prototipo del lavoro subordinato. Sopprimendo il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro si elimina in radice quel fraintendimento che aveva condotto una parte della dottrina a ritenere che le prestazioni etero-organizzate di cui all’art. 2, co. 1, ritagliassero un ambito applicativo della disciplina del lavoro subordinato addirittura *più ristretto* rispetto a quello della fattispecie di subordinazione, realizzando in tal modo una riduzione paradossale del campo di applicazione della norma contraria alla *ratio legis*. In quella prospettiva, e partendo dal presupposto che il potere di organizzazione del committente *ex* art. 2, co. 1, avesse il medesimo oggetto del potere direttivo, cioè le modalità di esecuzione della prestazione, è stata sostenuta la tesi della «maggiore intensità ed incisività del potere di organizzazione» del committente in quanto riferito espressamente al tempo e al luogo dell’attività, mentre un tale riferimento non sarebbe contemplato dalla lettera dell’art. 2094 c.c., che riguarda esclusivamente il lavoro svolto «alle dipendenze» e «sotto la direzione». Una conseguenza applicativa di tale assunto è stata tratta, in particolare, dal Tribunale di Torino nel caso *Foodora*, laddove opinava che il requisito oggi soppresso avrebbe richiesto che il lavoratore «sia pur sempre sottoposto al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro perché deve al contrario riguardare anche i tempi e il luogo di lavoro», giungendo così alla conclusione che il campo di applicazione dell’art. 2 fosse meno esteso di quello dell’art. 2094 c.c. L’errore di questa postura interpretativa risiede, a monte, nella pretesa identificazione tra l’etero-organizzazione dell’art. 2, co. 1, e l’etero-direzione dell’art. 2094

c.c., laddove i due concetti, debitamente distinti, consentono di interpretare l'ormai abrogato riferimento dell'art. 2, co. 1, («anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro») non già come esercizio del potere direttivo in materia di orario di lavoro e di luogo di lavoro, bensì come prerogativa di organizzazione (*eventualmente*, ma non necessariamente) spazio-temporale della prestazione: una prerogativa organizzativa che non attiene, come nel caso della fattispecie di subordinazione, a stringenti vincoli di orario di lavoro e di luogo, riguardando la definizione di ambiti temporali e spaziali (anche virtuali) entro cui effettuare la prestazione in ragione delle necessità organizzative del committente. Infatti, avendo correttamente distinto tra eterodirezione ed eteroorganizzazione, la Corte d'Appello di Torino superava agevolmente il falso ostacolo evocato per sostenere l'inapplicabilità dell'art. 2, co. 1, al caso *Foodora*, vale a dire l'esercizio di un potere organizzativo delle modalità di esecuzione della prestazione necessariamente riferito «ai tempi e ai luoghi di lavoro». In questa prospettiva il *rider* che deve rispettare le fasce orarie indicate dalla piattaforma, e che si deve recare in un luogo indicato dalla piattaforma per una consegna entro un certo tempo, è organizzato «anche» con riferimento al luogo e al tempo della prestazione: non nel senso che è assoggettato al potere direttivo datoriale in materia di orario di lavoro e di luogo di lavoro, quanto perché risulta integrato funzionalmente nell'organizzazione produttiva del committente, deve rispettare la «turnistica» stabilita e i luoghi di partenza comunicati tramite *app*, effettuando le consegne presso gli indirizzi di volta in volta indicati. La predeterminazione dei tempi di consegna, aspetto certamente relativo alle «modalità di esecuzione della prestazione» ma che non assoggetta il prestatore al potere direttivo in materia di orario di lavoro nel senso proprio e tipico del lavoro subordinato, completa il quadro dell'etero-organizzazione della prestazione, consentendo alla Corte d'Appello di ritenere che «indubbiamente le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro».

Alla tesi qui contrastata si poteva comunque opporre anche un altro argomento, che portato alle sue logiche conseguenze avrebbe svelato l'errore di impostazione seguito dal Tribunale di

Torino e dalla dottrina che l'aveva ispirata. Infatti, il potere direttivo, oltre ad essere una prerogativa di conformazione di un contratto per sua natura incompleto, e quindi di scelta delle mansioni contrattuali nell'evoluzione delle esigenze aziendali, è una prerogativa che consente al datore di lavoro di dettare «le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro» di cui all'art. 2104, co. 2, c.c., norma, questa, che «non fa che precisare cosa debba intendersi per prestazione di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, e cioè chiarire meglio come debba essere adempiuta l'obbligazione di lavoro «subordinato». Ora, posto che l'esecuzione e la disciplina del lavoro hanno «naturalmente» ad oggetto il tempo, il luogo e i metodi di lavoro, non è in alcun modo possibile sostenere l'esistenza di una distinzione tra il potere direttivo e il potere di organizzazione basata sulla circostanza che solo quest'ultimo abbia necessariamente ad oggetto *anche* i tempi e il luogo della prestazione, mentre per il potere direttivo tale riferimento alla determinazione dei tempi e del luogo sarebbe solo eventuale. È vero esattamente il contrario: se dal combinato disposto degli artt. 2094 c.c. e 2104, co. 2, c.c. risulta inequivocabilmente che il potere direttivo, connotante la subordinazione, riguarda la scelta (continuamente mutevole nel tempo) delle mansioni esigibili nonché i modi, i tempi e i luoghi della prestazione, il riferimento all'organizzazione *anche spazio-temporale* fatta propria dal previgente art. 2 co. 1, in quanto attinente ad una fattispecie *diversa* da quella dell'art. 2094 c.c., andava necessariamente interpretato in modo non coincidente rispetto a quanto espresso dall'art. 2104 c.c. con riferimento al lavoro subordinato. Al contrario, le diverse interpretazioni che pretendevano di restringere il campo di applicazione dell'art. 2, co. 1, identificavano concettualmente potere direttivo ed etero-organizzazione sul piano qualitativo, per poi distinguerli sul piano *quantitativo* in ragione della formulazione della norma (*anche con riferimento...*).

La postura ricostruttiva corretta, rispettosa del dettato normativo e della sua *ratio*, doveva quindi condurre l'interprete su un diverso sentiero interpretativo, volto ad identificare le differenze *qualitative* del potere di organizzazione di cui all'art. 2 rispetto al potere direttivo del datore di lavoro di cui agli artt. 2094 c.c. e

2104 c.c. Solo questa stretta via, basata sul necessario distinguo tra fattispecie di subordinazione e prestazione etero-organizzata dal committente, consente di rispettare al contempo la lettera e la *ratio* della legge: la lettera, perché l'art. 2, co. 1 si fonda sul concetto di organizzazione della modalità esecutiva della prestazione e non su quello di «dipendenza» e di «direzione» *ex* art. 2094 c.c.; la *ratio*, perché il disposto non poteva avere il senso di restringere il campo di applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (realizzando, quindi, un intervento legislativo totalmente privo di costruito pratico), bensì di ampliare la sfera delle tutele estendendola a favore di prestatori collocati nella zona conterminata alla subordinazione, ma comunque al di fuori del suo perimetro tradizionalmente delimitato dalla presenza dell'elemento tipologico forte del potere direttivo o, in alternativa, dalla sussistenza di indici sussidiari sufficientemente precisi e concordanti.

Ne consegue che, sempre con riferimento all'originaria versione dell'art. 2, co. 1, il potere di etero-organizzazione del committente poteva prescindere dalla determinazione spazio-temporale: in questo senso andava infatti correttamente interpretato l'*anche*, come particella che indica una possibilità, un'eventualità, non la necessaria compresenza di una organizzazione sia dei tempi che del luogo; e ciò perché – diversamente dal potere direttivo – l'etero-organizzazione non è né un potere di conformazione della prestazione, né attiene all'obbligo di lavorare in condizione di subordinazione (cfr. art. 2014 c.c.). Il potere di organizzazione del committente di cui all'art. 2 risulta *esterno alla sfera dell'oggetto dell'obbligazione*, che è predefinita *ex ante* e non viene identificata di volta in volta per il tramite del potere direttivo: non è né potere di conformazione/scelta del comportamento dovuto, né potere di determinazione del modo, del tempo e del luogo dell'esecuzione della prestazione *ex* art. 2104, co. 2, c.c.; si tratta quindi un potere qualitativamente diverso per contenuto e per funzione. La prestazione del collaboratore risulta sì condizionata nella sua esecuzione, ma non per effetto dell'esercizio del potere direttivo, bensì in ragione del contesto organizzativo unilateralmente amministrato dal committente ed entro il quale la prestazione è destinata ad essere funzionalmente integrata: una presta-

zione etero-organizzata, come ha ben messo in evidenza la Corte d'appello di Torino, esprime infatti un *nesso funzionale con l'organizzazione del committente*, conformemente a quanto la giurisprudenza affermava (prima dell'introduzione del lavoro a progetto, e prima della fondamentale rivisitazione dell'art. 409, n. 3 c.p.c. ad opera dell'art. 15, l. n. 81/2007) con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, di cui, in sostanza, oggi, con l'eliminazione del potere unilaterale di coordinamento, il lavoro etero-organizzato dal committente ha *funzionalmente* preso il posto.

La novella non fa quindi che confermare *ex post* il percorso ricostruttivo intrapreso da una parte della dottrina, facendo venir meno un elemento definitorio (il riferimento ai tempi e al luogo) che, di fatto, se non correttamente inteso, poteva vanificare lo scopo della legge. Ora è chiaro che la fattispecie del lavoro autonomo etero-organizzato (circa le modalità di esecuzione della prestazione) si differenzia dalla fattispecie del lavoro subordinato (soggezione al potere di scelta della prestazione nonché alle disposizioni impartite dal datore di lavoro per la disciplina e l'esecuzione del lavoro), sia per la diversa funzione del potere (che non risponde ad esigenze di conformazione della prestazione) sia in ragione della non necessaria presenza, quale elemento tipizzante la fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, di una determinazione da parte del committente dei tempi e del luogo della prestazione. Residua solo, per integrare gli estremi del lavoro etero-organizzato, un condizionamento unilaterale delle modalità prestatorie, in funzione del rispetto di criteri organizzativi propri della struttura produttiva del committente, che potranno riguardare la dimensione esecutiva relativa al «come» attuare la prestazione, la dimensione temporale in cui la prestazione si colloca, la dimensione spaziale di svolgimento dell'attività: aspetti dell'organizzazione delle modalità prestatorie che non possono più venire intese come necessariamente compresenti ai fini applicativi dell'art. 2, co. 1.

#### 6. La definizione di piattaforma digitale e il suo rilievo qualificatorio

All'art. 2, co. 1, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora

le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». I lavoratori autonomi delle piattaforme, anche digitali, se la loro prestazione è organizzata dalla piattaforma nelle modalità esecutive dell'attività, vengono quindi ricondotti *quoad effectum* alla disciplina del lavoro subordinato al pari di un qualsiasi altro prestatore di lavoro etero-organizzato.

La norma richiama espressamente le disposizioni *di cui al presente comma*, vale a dire il primo comma dell'art. 2, mentre nulla dice in merito alle disposizioni del secondo comma. Si potrebbe quindi sostenere che la novella, nel precisare che le modalità di esecuzione della prestazione possono essere organizzate anche da una piattaforma, consenta di estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai *platform workers* senza alcuna possibilità di escludere l'applicazione delle tutele in ragione delle deroghe o eccezioni indicate dall'art. 2, co. 2.

Nonostante il legislatore non abbia espressamente richiamato l'art. 2 co. 2, non v'è alcuna ragione di ordine logico-sistematico per ritenere che i lavoratori delle piattaforme siano automaticamente sottratti al sistema di deroghe contemplate in generale dalla norma, almeno con riferimento alla parte del disposto che riguarda l'intervento dell'autonomia collettiva (lett. a). Ragionare diversamente equivarrebbe, da un lato, a legittimare un sistema «premiale» per una specifica categoria di prestatori, creando le premesse per una irragionevole disparità di trattamento tra prestatori etero-organizzati, e, dall'altro, a sottrarre all'autonomia collettiva la possibilità di intervenire escludendo dal campo di applicazione dell'art. 2, co. 1, prestazioni etero-organizzate sul presupposto della particolare esigenza organizzativa-produttiva del settore.

Chiarito questo non secondario aspetto interpretativo, vale osservare come la precisazione introdotta con il nuovo periodo del comma 1 potrebbe essere considerata del tutto superflua, non sussistendo alcun motivo per ritenere esclusa la funzione organizzativa delle modalità di esecuzione della prestazione da parte di una piattaforma digitale nella sua funzione di strumento tecnologico impiegato dal *committente*. Essendo del tutto indifferente il mezzo tecnico con cui si attua l'etero-organizzazione, qualunque dispositivo tecnologico (digitale o meno) in grado di realiz-

zare l'effetto di organizzazione previsto dall'art. 2, co. 1, è idoneo a integrare gli estremi della fattispecie.

In realtà, la disposizione in esame va letta alla luce di quanto prevede l'art. 47-*bis*, co. 2, che fornisce una specifica definizione normativa di piattaforma digitale identificandola nei «programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alla attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». La norma è stata interpretata come «unicamente volta a superare l'eventuale autoqualificazione della piattaforma in termini di mera intermediazione tra domanda e offerta di servizi», senza interferire sul profilo qualificatorio del rapporto di lavoro (Tosi). Questa tesi non può essere accolta, per evidenti motivi logico-giuridici. Anzitutto non si vede come possa *non* rilevare ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro una norma definitoria che stabilisce le prerogative del committente, il quale, grazie alla piattaforma, determina le modalità di esecuzione della prestazione, di cui fissa anche il compenso. È evidente, quindi, che la norma definitoria della piattaforma introduce un elemento tipologico del tutto coincidente con quello previsto dall'art. 2, co. 1, *id est* la determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, e questo dato normativo condiziona in modo significativo – come abbiamo visto retro – la qualificazione del rapporto di lavoro sottostante. In secondo luogo non si comprende quale possa essere l'utilità e la funzione di una norma «unicamente volta a superare l'autoqualificazione della piattaforma in termini di mera intermediazione tra domanda ed offerta di servizi». Se la piattaforma sia un mero intermediario, o un datore di lavoro, o un committente, è una *quaestio facti* che dipende dall'atteggiarsi del comportamento assunto dall'attore economico sul mercato del lavoro e nei suoi rapporti contrattuali con i prestatori che impiega, questione che viene evidentemente rimessa alla valutazione del giudice. Se la piattaforma esercita un potere direttivo in senso stretto, il committente assumerà la qualità di datore di lavoro; se invece si limita ad organizzare le modalità di esecuzione della prestazione fissando il prezzo del compenso sarà da considerarsi un commit-



tente (art. 2, co. 1 e art. 47-*bis* co. 2), e così dicasi se concorda con il prestatore il coordinamento della prestazione (art. 409 n. 3 c.p.c). La definizione contenuta nell'art. 47-*bis* serve quindi a scolpire in astratto e sul piano soggettivo le funzioni della piattaforma (organizzare/determinare le modalità della prestazione e fissare il compenso del prestatore) a fronte dei quali, sul piano dei rapporti di lavoro, troverà applicazione *come minimo* la disciplina di tutela del Capo V-*bis*. La norma non può certo aver come scopo quello di «superare l'autoqualificazione della piattaforma», posto che una norma definitoria non tende a superare alcunché, ma serve appunto a delimitare i confini di una fattispecie; di conseguenza la piattaforma potrà anche «autoqualificarsi» in termini di mero intermediario, salvo assoggettarsi alla verifica di congruenza tra auto-qualificazione e dato di realtà, in ragione degli schemi normativi vigenti: né più né meno di quanto accade relativamente alla corrispondenza del *nomen iuris* di un contratto alle condizioni effettuali di esecuzione del rapporto. Giova peraltro rilevare come la tesi della piattaforma quale mero intermediatore sul mercato sia stata ampiamente smentita, a tutte le latitudini, dalla giurisprudenza lavoristica, e non solo. Da quando il modello della produzione di servizi tramite piattaforma si è imposto come uno dei nuovi ed emergenti mercati del lavoro su scala planetaria, la discussione dottrinale, unitamente alle decisioni della giurisprudenza (anche sovranazionale) non lasciano alcuno spazio alle tesi che identificano nella piattaforma un mero intermediario, spostando invece l'attenzione sulla sua funzione tipicamente imprenditoriale e produttiva e, quindi di utilizzatore del lavoro altrui (come datore di lavoro o come committente). La giurisprudenza, italiana, nel caso *Foodora* ha già applicato la disciplina del rapporto di lavoro subordinato al lavoro etero-organizzato tramite piattaforma in virtù dell'art. 2, co. 1, così come è avvenuto nel Regno Unito grazie alla figura intermedia del *worker*, mentre in altri sistemi, dalla Francia all'Australia, dagli USA alla Spagna, la piattaforma è stata riconosciuta un datore di lavoro e i *riders* sono stati qualificati come lavoratori dipendenti dalla piattaforma. La stessa Corte di Giustizia, nel caso *Uber*, ha affermato che la piattaforma «esercita un'influenza determinante sulle condizioni della presta-

zione» degli autisti, esercitando altresì «un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti, nonché sul comportamento di questi ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione». È pur vero, tuttavia, che esistono piattaforme di pura intermediazione, le quali non fissano il prezzo del servizio e si limitano a gestire in modo del tutto neutro l'incontro tra domanda e offerta di servizi: in tal caso non vi sarà alcuna possibilità di individuare nella piattaforma la figura tipica del datore di lavoro, né quella del committente che organizza/determina le modalità esecutive della prestazione fissandone il compenso, senza necessità alcuna di «superare l'autoqualificazione della piattaforma».

Normalmente, tuttavia, l'attività di intermediazione della piattaforma non è affatto neutra, ma viene esercitata attraverso la fissazione di condizioni generali di vendita per il cliente, e la predisposizione di un contratto di prestazione di servizi tra il sito e il prestatore, nel quale viene prevista una clausola con la quale il prestatore delega il sito ad incassare il pagamento del cliente e a versargli una somma al netto del prelevamento di una commissione. Benché in tal caso tal caso l'attribuzione alla piattaforma digitale della figura di formale datore di lavoro sembra negata, prevalendo lo schema dell'appalto in capo ai gestori di siti internet, sul presupposto che «le attività di intermediazione risultano, in linea generale, finalizzate non alla conclusione di contratti di lavoro ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale, tra i quali la compravendita *ex art.* 1470 c.c. o l'appalto *ex art.* 1655 c.c.», ai sensi dell'art. 2, co. 1, ai lavoratori autonomi della piattaforma che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui potrà essere garantita la tutela tipica del rapporto di lavoro subordinato qualora la loro attività venga etero-organizzata da parte della piattaforma, ovvero, quantomeno, saranno garantiti i «livelli minimi di tutela» previsti dal nuovo Capo V-*bis*, sia pure nell'ambito di un complesso raccordo sistematico di cui abbiamo dato conto *supra*. L'interpretazione proposta appare l'unica rispettosa del testo. Tuttavia, non ci si può nascondere l'insoddisfazione per un disposto (l'art. 47-*bis* co. 2) che poteva essere del tutto omesso, lasciando imprecisata la nozione di piattaforma, e consentendo in tal modo di applicare le tutele minime

a tutti i rapporti di lavoro autonomo che non abbiano le caratteristiche dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, co. 1, e, quindi, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti d'opera, senza l'imbarazzo di dover considerare compatibili quei rapporti con una definizione di piattaforma non coerente con il quadro definitorio degli artt. 2222 c.c. e 409 n. 3, c. p.c.

### 7. *Le tutele minime per i riders*

Con il Capo V-*bis* sono state poste alcune norme minime di tutela a favore di lavoratori delle piattaforme volte a sanare le contraddizioni più acute di un settore in cui la qualificazione del rapporto nel senso dell'autonomia priva i *riders* di ogni tutela lavoristica di base; a tali norme si affiancano naturalmente quelle, di carattere generale, di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale previste dalla legge 81/2017, il cui contenuto, tuttavia, non pare nel suo complesso calibrato su questa particolare forma di prestazione lavorativa.

Secondo la nuova disposizione i contratti individuali di lavoro dei *riders* autonomi sono provati per iscritto e i prestatori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione di tali obblighi informativi il lavoratore ha diritto ad un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti. Per quanto riguarda l'entità del compenso e le sue forme, la legge rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per definire criteri di determinazione del corrispettivo complessivo, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Come rilevato con riferimento alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 2, co. 2, l'apertura verso la contrattazione collettiva nell'ambito di attività genuinamente autonome appare nel nostro sistema problematica non solo per la mancanza di norme generali, o anche

solo specificamente rivolte ad un determinato settore del lavoro autonomo, che espressamente riconoscano i diritti sindacali di organizzazione e contrattazione collettiva a favore dei lavoratori autonomi (ciò che non si spinge a fare neppure la legge in esame), ma anche per il conflitto con il diritto europeo della concorrenza (art. 101 TFUE) in ragione dell'interpretazione della CGE che riconduce i lavoratori autonomi «genuini» nell'ambito della nozione di impresa (*FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C:2014:2411). È noto che la normativa europea proibisce ogni accordo e pratica concertata che abbia ad oggetto la restrizione o distorsione della concorrenza, e gli accordi collettivi, in quanto accordi volti a limitare la concorrenza tra imprese e lavoratori, può contravvenire a tale divieto. Sebbene la Corte di Giustizia abbia più volte esentato la contrattazione collettiva volta al miglioramento delle condizioni di lavoro e di occupazione dei lavoratori subordinati dal campo di applicazione dell'art. 101 TFUE, tale immunità non riguarda i contratti collettivi aventi ad oggetto la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo. Sarebbe necessario, per evitare che normative come quella in commento si pongano in contrasto con il diritto della concorrenza, che lo stesso diritto europeo intervenisse in materia autorizzando lo svolgimento della contrattazione collettiva per quei gruppi di lavoratori autonomi particolarmente vulnerabili, come nel caso dei *riders* indipendenti che operano tramite piattaforme digitali.

In mancanza di contratti collettivi i lavoratori non possono essere retribuiti a cottimo (vale a dire in base alle consegne effettuate) e deve essere loro garantito sia un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, sia un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro notturno, festivo o reso in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Tale divieto di cottimo deve ritenersi operante anche qualora il *riders* sia ricondotto alle tutele generali *ex* art. 2, co. 1, altrimenti determinandosi una irragionevole disparità di trattamento a svantaggio di coloro che, pur godendo delle tutele del rapporto di lavoro subordinato, potrebbero venire retribuiti a cottimo (forma di retribuzione non espressamente vietate nell'ambito del lavoro dipendente).

È prevista inoltre l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria e a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. L'estensione del diritto antidiscriminatorio ai lavoratori autonomi non è certo una novità: basti pensare ai divieti di discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso per quanto attiene alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia subordinato che autonomo sanciti dall'art. 14 della Direttiva 2006/54/CE, nonché ai divieti di discriminazione tra uomini e donne previsti specificamente per tutti i lavoratori autonomi dalla Direttiva 2010/41/UE. La legislazione in materia di parità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro comprende tanto il lavoro subordinato quanto quello autonomo. Questa tendenza estensiva è stata formalizzata e consacrata dal diritto dell'Unione europea per quanto attiene all'accesso al lavoro, alla formazione, alle condizioni di lavoro, ai regimi professionali di sicurezza sociale. È evidente che questa normativa deve trovare applicazione in tutte le fattispecie riconducibili al lavoro autonomo, compreso quello esercitato per il tramite di una piattaforma digitale. Si potrebbe quindi dedurre il carattere pleonastico del disposto, perché di fatto già largamente operante nell'ambito del lavoro autonomo. Tuttavia, il divieto di discriminazione assume qui una particolare pregnanza per la condizione di spiccata dipendenza (economica e sociale, se non giuridica) in cui i prestatori versano a fronte dell'impresa digitale, al punto che, secondo alcune prospettazioni dottrinali, tale principio dovrebbe assumere i tratti della parità di trattamento tra i lavoratori della piattaforma e gli altri dipendenti dell'impresa digitale, volto ad evitare che le prestazioni vengano *crowdsourced* (vale a dire esternalizzate alla platea dei *riders*) al solo fine di risparmiare sul costo del lavoro e, in generale, per evitare l'applicazione delle norme di diritto del lavoro. In tal prospettiva, l'approccio paritario praticato dal legislatore europeo nel caso del lavoro interinale tramite agenzia potrebbe assurgere a modello anche per i lavoratori delle piattaforme, onde garantire per tutta la durata del rapporto «condizioni di base di lavoro e di occupazione almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero impiegati come lavoratori subordinati dalla stessa im-

presa per svolgere il medesimo lavoro» (art. 5 Direttiva 2008/104/CE). Non sembra questa, però, l'intenzione del legislatore, il quale, riferendosi espressamente a lavoratori autonomi delle piattaforme, non ha inteso richiamare il principio di parità di trattamento tra questi ultimi e i dipendenti dell'impresa digitale (altrimenti realizzandosi un'equiparazione di tutele tra rapporti aventi natura diversa), bensì il diverso imperativo di non discriminazione, da intendersi come ingiustificata differenza di trattamento dovuta a fattori individuati dalla legge (sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, politiche, sindacali, disabilità, età, orientamento sessuale, ecc.). La valenza di questo principio nell'ambito del lavoro tramite piattaforma può essere utile non solo per contrastare prassi discriminatorie fondate su fattori di genere, sindacali, di razza ecc., ma come generale imperativo di imparzialità nell'esercizio dei poteri privati esercitati dalla piattaforma nei confronti dei lavoratori autonomi, in particolare per quanto concerne le prerogative (previste dalla legge) di determinazione del compenso e delle condizioni organizzative in cui la prestazione viene resa; un principio operante, quindi, come generale garanzia nei confronti di prerogative esercitate dalla piattaforma in maniera arbitraria ed ingiustificata, a tutela, come recita la norma, della libertà e dignità del prestatore d'opera.

Il legislatore interviene poi sul discusso tema dell'esclusione dalla piattaforma e sulle riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della chiamata da parte del *rider*, sancendo tali prassi come illegittime e, quindi, vietate. La norma è assai rilevante, perché elimina uno dei principali strumenti alternativi al tradizionale sistema di *command and control* basato sulla triade dei poteri tipici del datore di lavoro (direttivo-di controllo-disciplinare), vale a dire un meccanismo *lato sensu* sanzionatorio con cui l'impresa-piattaforma attua la selezione dei lavoratori delle piattaforme, ne sancisce l'appartenenza o meno al proprio mercato interno del lavoro, e, unitamente a meccanismi di valutazione digitale della reputazione, esercita il proprio dominio sui *riders*. La piattaforma non potrà più, di conseguenza, sanzionare impropriamente il lavoratore che rifiuta la chiamata escludendolo dal proprio mercato interno. La norma garantisce quindi effettività alla

principale dimensione di autonomia del rapporto: infatti è la piena libertà di rispondere o meno all'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro a rendere la prestazione (senza doversi giustificare e senza subire valutazioni e sanzioni) a connotare il rapporto come autonomo per mancanza del requisito di obbligatorietà della prestazione. La questione è stata recentemente affrontata dalla Corte d'Appello di Torino, la quale, nel confermare sul punto la statuizione del Tribunale, ha decretato la natura non subordinata dei rapporti di lavoro dei *riders* di *Foodora* in ragione della non obbligatorietà della prestazione di lavoro e della correlativa mancanza di un obbligo di ricevere la prestazione, ove offerta, in capo al committente/datore di lavoro. Anche alla luce di tali considerazioni circa la necessaria configurazione di un obbligo prestatorio nell'ambito di un rapporto di natura subordinata, appare del tutto corretta l'impostazione del legislatore che ha inteso preservare il lavoratore autonomo da conseguenze sanzionatorie di qualunque genere conseguenti alla mancata accettazione della chiamata. Se il rapporto è genuinamente autonomo, infatti, deve ritenersi che l'assetto di interessi sia incentrato sulla libera scelta del lavoratore di effettuare o meno la singola prestazione, con l'unica conseguenza della mancata corresponsione del relativo compenso.

Oltre alla tutela dei dati personali in conformità alle disposizioni sovranazionali e interne, ai prestatori autonomi delle piattaforme viene estesa la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il cui premio è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è infine tenuto nei confronti dei *platform workers* al rispetto delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

### *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*

#### *1. Una sentenza concettualmente debole*

Dopo che il caso *Foodora*, aprendo una nuova frontiera del diritto del lavoro all'epoca delle piattaforme digitali, aveva rilanc-

ciato la valenza operativa di una norma tanto dibattuta teoricamente quanto irrilevante sul piano applicativo, ci si attendeva dalla Cassazione una sentenza di spessore dogmatico. È giunto invece un arresto debole ed interlocutorio, che apre più questioni di quelle che intende risolvere. Ciò che è mancato non è la conferma (o meno) della pronuncia con cui la Corte d'Appello di Torino, capovolgendo il ragionamento del Tribunale, escludeva la tesi, invero insostenibile, della «norma apparente», quanto un più approfondito vaglio delle questioni di diritto che, *in apicibus*, interessano il dibattito dottrinale sulla natura della norma, sulla sua collocazione nello scacchiere tipologico, sulle necessarie distinzioni con le fattispecie contermini (subordinazione *ex art.* 2094 c.c. e collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c.), sino alla questione del significato da attribuire alla prevista estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai casi riconducibili all'art. 2, co. 1.

Su tutte queste rilevanti questioni la Corte ha sostanzialmente mancato di prendere una posizione argomentata e strutturata, tale comunque da far apprezzare uno sforzo ermeneutico volto in una direzione piuttosto che in un'altra.

## 2. *La tesi della norma elusiva e rimediale*

La Corte di Cassazione, dopo aver succintamente richiamato le diverse tesi «accademiche», ha sostanzialmente evitato di confrontarsi con esse, adottando una specie di scorciatoia concettuale ed affidandosi alla qualificazione della norma come «anti-elusiva» e «rimediale». Una volta identificata la *ratio* anti-fraudolenta e rimediale della norma, l'art. 2 viene concepito come una «norma di disciplina», onde non avrebbe più *sensu decisivo* «interrogarsi sul se tali forme di collaborazione... siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia» (punto 25). L'affermazione della Corte lascia alquanto interdetti, sia per l'impiego di termini inconsueti e giuridicamente discutibili (in particolare quello di «norma di disciplina», sulla cui inconsistenza dogmatica poi diremo), sia per l'affermazione, invero assai problematica nell'ambito di un sistema ancora ordinato per *tipi contrat-*



tuali, sulla *perdita di senso* della qualificazione dei rapporti nell'ambito, appunto, delle diverse fattispecie negoziali che compongono l'alfabeto contrattuale del nostro diritto contrattuale<sup>1</sup>. Analizziamo più da vicino i due concetti chiave di questa ricostruzione. Secondo la Corte in un'ottica «di prevenzione», il legislatore avrebbe inteso scoraggiare «l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare», selezionando «taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori». In ogni caso il legislatore avrebbe poi «stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato» (punto 26). In sostanza la Corte individua nella disposizione in esame una scelta di politica legislativa «volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato ... al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di «debolezza» economica, operanti in una «zona grigia» tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea» (punto 27). La Corte evoca quindi una serie di concetti alquanto ambigui («debolezza economica», «zona grigia», prestatore «comparabile con un dipendente») che andrebbero (quantomeno) meglio precisati e spiegati, per mettere in connessione il dato teorico di riferimento (la norma nella sua dimensione dogmatica, intesa quest'ultima come struttura di senso valoriale<sup>2</sup>), la *ratio legis* e la sua proiezione applicativa. Tuttavia, come ora vedremo, proprio su questi

---

<sup>1</sup> La perdita di senso evocata dalla Corte potrebbe avere un diverso significato se il sistema giuridico si fosse già assestato su un sistema di tutele centrato su elementi normativi diversi dalla subordinazione e dall'autonomia, e quindi si fosse svincolato dai referenti tipologici (fattispecie) cui le tutele sono collegate, come potrebbe accadere, ad esempio, laddove venisse adottato il criterio della *natura personale della prestazione* (per questa prospettazione teorica cfr. V. De Stefano, N. Countouris, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Brussels, 2019).

<sup>2</sup> L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, in Id., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 97 s.

temi la Corte preferisce distogliere lo sguardo, ed affidarsi a veloci cenni allusivi, precludendosi di fatto ogni discorso ricostruttivo dotato di un serio apparato logico-dogmatico.

### 3. *Una ridda di concetti senza «filo conduttore»*

Il discorso condotto dalla Corte appare molto problematico per l'impiego di cinque «concetti» che vengono con molta disinvoltura impiegati e «mescolati» fra loro nella (invero stringatissima) motivazione. I concetti sono i seguenti: «norma antielusiva», «ottica rimediale», debolezza economica, norma di disciplina, «zona grigia». Questi concetti sono incoerenti fra loro e il loro impiego, senza l'accortezza di individuare un *fil rouge* unificante, rischia di creare più confusione che «orientamento nel pensiero».

Partiamo dalle nozioni di norma antielusiva e di norma rimediale, che sono – com'è intuitivo – tra loro strettamente correlati. Una norma «antielusiva» è un disposto volto a contrastare atti diretti ad aggirare obblighi o divieti previsti dall'ordinamento; nel nostro caso l'impiego di tale concetto non può avere altro significato che indicare una norma finalizzata ad evitare il fraudolento aggiramento/disapplicazione della disciplina, imperativa ed indisponibile, propria della fattispecie di subordinazione (art. 2094 c.c.). Quindi, se l'art. 2, co. 1 fosse davvero una norma antielusiva, l'elusione contrastata dal disposto consisterebbe necessariamente nella disapplicazione, da parte del committente, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a fronte di una fattispecie *dis-simulata* di subordinazione. Questa conclusione è strettamente necessaria sotto il profilo logico-giuridico. Infatti, salvo incorrere in una vistosa contraddizione logica, non si potrebbe definire *elusione* fraudolenta la disapplicazione della disciplina tipica del rapporto di lavoro subordinato nei confronti di una fattispecie concreta che *non è* riconducibile a subordinazione. In sostanza, se l'art. 2, co. 1, fosse una norma antielusiva (e rimediale) sarebbe finalizzata a contrastare un fenomeno di *elusione della normativa di subordinazione*. Ma se così fosse, bisognerebbe ulteriormente dedurne che l'art. 2 è una norma rimediale che opera qualora si realizzi una fraudolenta disapplicazione della disciplina di subordina-

zione in casi concreti caratterizzati da indici tipici e significativi di subordinazione. Altrimenti ragionando, infatti, si dovrebbe ammettere che nel nostro sistema giuridico la subordinazione vive oltre la fattispecie delineata dall'art. 2094 c.c., e quindi può essere fraudolentemente aggirata a prescindere dalla qualificazione del fatto disatteso nei termini di «subordinazione» ai sensi della legge positiva (art. 2094 c.c.); tesi, questa, che potrebbe forse essere sostenuta sul piano del discorso teorico-dottrinale, o *de iure condendo*, ma non certo sul piano del discorso di diritto positivo, *de iure condito*. Nel caso di specie, comunque, questo presunto aggiramento elusivo della subordinazione cui la norma dovrebbe rimediare semplicemente non è contemplato nell'enunciato dell'art. 2, co. 1, che, al contrario, descrive una «situazione giuridica» (in vista dell'effetto) sicuramente diversa dalla subordinazione. È la stessa Corte a dircelo, affermando che: 1) non possono escludersi situazioni in cui l'integrale applicazione della disciplina della subordinazione sia «ontologicamente incompatibile» con le fattispecie da regolare *ex* art 2 «che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.» (punto 41); 2) il giudice può accertare in concreto la sussistenza di una «vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori)» (punto 42); 3) a prescindere dalla possibilità di applicare l'art. 2, non viene meno la possibilità per il giudice di accertare «l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, secondo i criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia» (punto 43); 4) a fronte degli «indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato» il giudice è esonerato da ulteriori indagini relative alla identificazione di altre fattispecie (punto 24). Tutti questi passaggi argomentativi convergono su un punto focale decisivo, e cioè che la norma dell'art. 2 si riferisce ad una «situazione giuridica» non riconducibile a subordinazione.

Orbene, se la norma in esame non riflette, nella sua struttura concettuale, una situazione riconducibile alla fattispecie di subordinazione, non può essere definita come norma antielusiva volta a «rimediare» alla violazione/disapplicazione degli effetti imputa-

bili alla fattispecie delineata dall'art. 2094 c.c. Bisogna quindi necessariamente concludere che l'art. 2 non è – contrariamente a quanto ritiene la Corte – una norma antielusiva e rimediale<sup>3</sup>.

Per comprendere appieno questa conclusione, giova riferirsi ad una norma effettivamente avente effettivamente valenza rimediale e antielusiva, vale a dire l'abrogato art. 69 del d.lgs. 276/2003 in materia di lavoro a progetto. In quel caso, a fronte della mancanza di uno specifico progetto, l'ordinamento disponeva la conversione del relativo contratto in un rapporto di lavoro subordinato (co. 1), e così nel caso in cui il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 (lavoro a progetto) avesse configurato un rapporto di lavoro subordinato (co. 2). Il presupposto logico di tale norma consisteva in ciò che, una volta verificata la mancanza del progetto specifico, la prestazione cessava di essere di lavoro autonomo e veniva riqualificata nei termini della subordinazione. La struttura della norma era chiaramente antielusiva, nella misura in cui il committente, attraverso un contratto di lavoro formalmente autonomo (a progetto) dissimulava in realtà un rapporto di lavoro subordinato, con l'intento di eludere l'applicazione della relativa disciplina di legge.

Del resto, già ad una semplice interpretazione letterale, la struttura dell'art. 2 dimostra di essere completamente diversa da una norma antielusiva e rimediale. La disposizione in esame, infatti, ha la normale struttura di una «norma di fattispecie»: descrive normativamente una *fattispecie astratta* caratterizzata da una serie di elementi tipici (che la Corte, del tutto impropriamente, chiama «indici fattuali», confondendo così il piano del dover essere normativo con quello dell'essere fenomenico) diversi da quelli della subordinazione (e che siano diversi lo riconosce inequivocabilmente la Corte nei *quattro passaggi argomentativi sopra ricordati*), a cui sono correlati determinati effetti, consistenti nell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

---

<sup>3</sup> Cfr. R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP «Massimo D'Antona».IT - 282/2015, p. 11.

#### 4. *L'inconsistenza giuridica del concetto «norma di disciplina»*

Se l'art. 2 descrive una fattispecie caratterizzata da elementi tipici al ricorrere dei quali si producono determinati effetti giuridici, è errato qualificarla come una «norma di disciplina» (punti 25 e 39). Peraltro, l'enunciato «norma di disciplina» è tautologico, e, sul piano giuridico-normativo, esprime un vero e proprio non senso<sup>4</sup>. Una «disciplina» è per definizione un «complesso di norme» riferite ad un istituto, che si declina nell'ambito di determinati settori dell'ordinamento giuridico. Una norma non può essere «*di*» disciplina, perché è essa stessa, nel suo contenuto regolamentare, una «disciplina»; ma questa regolamentazione, prevista in astratto dalla norma, diventa applicabile solo al ricorrere di determinate condizioni, che chiamiamo appunto condizioni o «requisiti di fattispecie». Come abbiamo già rilevato, l'art. 2 è una norma che descrive una fattispecie astratta, caratterizzata da alcuni elementi tipici (*rectius*, sopra-tipici, nel senso spiegato *retro*): *una prestazione di lavoro, continuativa, prevalentemente personale, organizzata dal committente*. Come si può sostenere che questa norma, contenente queste condizioni di applicabilità, non descriva una fattispecie? Su questo punto il ragionamento della Corte risulta davvero incomprensibile.

Nel caso dell'art. 2, co. 1, i rammentati requisiti di fattispecie sono elementi tipologici in presenza dei quali una fattispecie concreta viene sussunta nell'ambito della fattispecie astratta (sovra-tipica), in vista dell'effetto. Come insegna la migliore dottrina, è attraverso la fattispecie che si contribuisce, per il *medium* del metodo sussuntivo, ad «individuare la sezione di realtà sociale determinata dalla norma come proprio ambito operativo, e quindi i problemi ai quali la norma intende rispondere»<sup>5</sup>. Del resto, la

---

<sup>4</sup> A. Perulli, *Una sentenza interlocutoria*, in DLE, 1/2020; M. Persiani, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, ivi, p. 4, il quale opportunamente scrive che «Oltretutto, l'aver qualificato la disposizione del primo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 come una «norma di disciplina» nemmeno ha un senso logico, prima ancora che giuridico. Ciò perché è un vero e proprio nonsenso una norma che detti soltanto una disciplina, senza individuare a quale fattispecie essa sia applicabile».

<sup>5</sup> L. Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in RIDL, 1986, I, p. 15.

stessa Corte riconosce che tali elementi di fattispecie sono «sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato» (punto 24). Se ne deve dedurre che laddove questi elementi di fattispecie non ricorrono, nessuna «disciplina» troverà applicazione *ex art. 2*. È ovviamente fatta salva l'applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in ragione dell'accertamento della sussistenza di una fattispecie di subordinazione, ma in tal caso la disciplina non si applica in ragione del ricorrere degli elementi di fattispecie descritti dall'art 2, bensì di quelli previsti dall'art. 2094 c.c.

Non si comprende, peraltro, come una norma «non» di fattispecie possa appartenere ed inquadrarsi – come si esprime la Corte in un passaggio finale della sentenza – «nel complessivo riordino e riassetto normativo delle *tipologie contrattuali esistenti*» (punto 59). Se l'art. 2 è sistematicamente collocato nell'ambito delle «tipologie contrattuali esistenti» (affermazione sulla quale non si può che concordare con la Corte), è evidente che si tratta di una norma *di fattispecie*: la (nuova) fattispecie astratta del lavoro etero-organizzato dal committente. Questa fattispecie, quindi, vive nell'ordinamento giuridico, ha un suo proprio campo di applicazione, ed è proprio in virtù della sua giuridica esistenza che i *riders* possono, oggi, fruire delle tutele del lavoro subordinato (almeno fintanto che, come accade oramai in molte decisioni di Corti straniere, dalla Francia all'Australia, l'attività dei ciclo-fattorini intermediati da piattaforma non venga qualificata nei termini propri della subordinazione *ex art. 2094 c.c.*).

##### 5. *L'organizzazione «anche» con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*

La Corte affronta il problema del significato da attribuire all'etero-organizzazione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». L'intervenuta soppressione delle parole «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» ad opera della legge n. 128/2019 ha fortemente ridimensionato l'importanza pratica della questione, senza far perdere ad essa un rilievo sistematico complessivo in ordine alla corretta ricostruzione e collocazione dell'art. 2, co. 1, nell'ambito del nostro sistema di diritto positivo.

Vale rilevare come la nuova formulazione adottata dal legislatore è in sintonia con l'interpretazione che era stata da me formulata secondo la quale l'art. 2 ha una portata *ampliativa* (e non meramente confermativa, o addirittura restrittiva) del campo di applicazione delle tutele giuslavoristiche, attraverso una tecnica di assimilazione di figure lavorative autonome al prototipo del lavoro subordinato<sup>6</sup>. Sopprimendo il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro si elimina in radice quel possibile fraintendimento che aveva condotto una parte della dottrina a ritenere che le prestazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, ritagliassero un ambito applicativo della disciplina del lavoro subordinato addirittura *più ristretto* rispetto a quello della fattispecie di subordinazione, fornendo in tal modo una ricostruzione paradossale della norma, contraria alla propria *ratio legis*. Questa interpretazione ha oggi l'avvallo della Corte di Cassazione, la quale ha chiarito che «se è vero che la congiunzione «anche» potrebbe alludere alla necessità che l'etero-organizzazione coinvolga i tempi e modi della prestazione, non ritiene tuttavia la Corte che dalla presenza nel testo di tale congiunzione si debba far discendere tale inevitabile conseguenza» (punto 34). Come dire che il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo «una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola «anche» che assume valore esemplificativo» (punto 35).

#### 6. Etero-organizzazione versus potere direttivo

La Corte di Cassazione, pur nell'ambito di osservazioni molto stringate e sostanzialmente «elusive» del nodo teorico posto dal tessuto normativo in esame, si riferisce al potere di etero-organizzazione di cui all'art. 2, co. 1, come prerogativa autonoma e distinta dal potere di etero-direzione, confermando, nella sostanza, quelle visioni dottrinali che distinguono tale posizione giuridica soggettiva del committente dal tipico «potere direttivo» del datore di lavoro. Con l'introduzione delle collaborazioni etero-organizzate dal committente ad opera dell'art. 2, co. 1, l'interprete che

---

<sup>6</sup> A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP Massimo D'Antona.IT – 272/2015.

non intenda negare il diritto positivo è tenuto a prendere atto di questa necessaria distinzione, calibrando di conseguenza la propria attività ricostruttiva. È ciò che ha fatto sul piano metodologico la Cassazione nel caso *Foodora* laddove, rigettando la tesi della «norma apparente», ha affermato che «i concetti giuridici, in specie se direttamente promananti dalle norme, sono convenzionali, per cui se il legislatore ne introduce di nuovi l'interprete non può che aggiornare l'esegesi a partire da essi» (punto 17). Orbene, l'introduzione dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, co. 1, come concetto di diritto positivo ulteriore e diverso dal potere direttivo previsto dall'art. 2094 c.c., impone necessariamente un'opera di rivisitazione del concetto di etero-direzione, il quale, ammesso e non concesso che abbia mai avuto nell'interpretazione dottrinale e nel diritto vivente una valenza «organizzativa», dovrà essere re-interpretato in modo tale da non esaurirlo nel dato dell'organizzazione delle modalità esecutive della prestazione di lavoro; e ciò per la semplice, ma decisiva, circostanza che quel dato è un elemento tipologico di una *diversa fattispecie*, irriducibile a quella dell'art. 2094 c.c. Infine la Cassazione, quando esplicita il significato dell'etero-organizzazione, parla di un «inserimento» e di una «integrazione» della prestazione con l'organizzazione di impresa (punto 32), vale a dire elementi del tutto conformi a quanto la giurisprudenza affermava con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, di cui, in sostanza, oggi, con l'eliminazione del potere unilaterale di coordinamento, il lavoro etero-organizzato dal committente ha *funzionalmente* preso il posto. L'etero-organizzazione viene concepita infatti come «elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente» onde «le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa» (punto 32).

### 7. Etero-organizzazione versus coordinamento

Nell'ambito della complessiva ricostruzione dei nessi tipologici che distinguono, accomunandole, le fattispecie del lavoro etero-organizzato dalle collaborazioni coordinate e continuative,



la dottrina ha debitamente valorizzato l'innovativa disposizione dell'art. 15, l. n. 81/2017, la quale, in modo ormai inequivocabile, ha collocato il coordinamento all'interno di un programma negoziale stabilito di comune accordo dalle parti, diversamente dalla prerogativa *unilaterale* di organizzazione delle modalità esecutive della prestazione di cui all'art. 2, co. 1. I cardini di questa tesi sono accolti dalla Corte di Cassazione, la quale, una volta ricondotta la etero-organizzazione ad «elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente», evidenzia «la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato» (punto 32; lo stesso concetto è ribadito al punto 53). Questa conclusione non è controvertibile sulla base di interpretazioni volte a consentire di «reintrodurre» un potere unilaterale di coordinamento, vuoi attraverso una equiparazione tra coordinamento ed organizzazione, vuoi limitando tale prerogativa del committente alla sola specificazione del risultato convenuto e non anche alle modalità esecutive dell'attività funzionali all'adempimento.

#### 8. *Non esiste un «terzo genere»?*

La Corte di Cassazione non ritiene di inquadrare la fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, in un genere intermedio tra autonomia e subordinazione, «con la conseguente esigenza di selezionare la disciplina applicabile». In effetti l'impiego del concetto di terzo genere o di «categoria intermedia», molto in uso nel dibattito internazionale, non ha mai attecchito nella ricostruzione dottrinale italiana; basti pensare al tema della parasubordinazione, che è sempre stata concepita vuoi come categoria meramente processuale, vuoi come sub-categoria del lavoro autonomo. In una logica tipologica e per grandi categorie di inquadramento concettuale, non v'è dubbio che le collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, rientrano nell'ampio *genus* del lavoro indipendente. Tuttavia, quel *genus* denominato «lavoro autonomo», già nella sua topografia codicistica, appare come un universo composito e plurale, in cui le stesse componenti basiche della catego-

ria (assenza di subordinazione, autonomia esecutiva ed organizzativa, assunzione del rischio dell'attività, continuità o meno della prestazione, «dipendenza economica» rispetto al committente) sono modulate e differenziate in ragione di una dispersione tipologica che colloca i relativi rapporti lungo un *continuum* di intensità crescente (dalla disciplina generale del Libro V alle fattispecie tipiche del Libro IV sino a quelle sovra-tipiche dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e dell'art. 2, co. 1). Nell'ambito di questa ricostruzione plurale del lavoro autonomo resta a mio avviso aperta la possibilità di impiegare, sia pure in una prospettiva descrittiva piuttosto che di stretto diritto positivo, la nozione di categoria «terza» o «intermedia», per indicare quelle forme di lavoro autonomo che risultano più «compromesse» nella loro morfologia, distanziandosi dal modello puro del contratto d'opera (art. 2222 c.c.).

### 9. La disciplina «ontologicamente incompatibile»

La Cassazione sembra chiudere la porta ad ogni possibile interpretazione selettiva delle tutele, affermando: 1) che «la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici» (punto 40); 2) che l'art. 2, co. 1 non descrive una fattispecie intermedia tra autonomia e subordinazione, onde non si pone «la conseguente esigenza di selezionare la disciplina applicabile».

Tuttavia, la Corte lascia aperto un pertugio statuendo che «non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.» (punto 41). C'è una certa contraddittorietà tra questo punto, peraltro affrontato dalla Corte come mero *obiter*, e la chiusura verso soluzioni interpretative di matrice selettiva. Eppure, il richiamo all'incompatibilità ontologica apre di fatto una pista di ricerca molto rilevante per i profili applicativi, dalla quale dipenderà in larga misura la possibilità di trovare un bilanciamento tra universalismo e selettività delle tutele nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate. Del resto,

anche se la Corte, nella parte ricostruttiva della sentenza, indica nell'art. 2 una norma antielusiva e rimediale (con tutte le contraddizioni sopra evidenziate), al contempo afferma: 1) che le fattispecie incluse nell'art. 2 «non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.» (punto 41); 2) avvalta la tesi del distinguo normativo tra etero-direzione ed etero-organizzazione; 3) esclude la tesi del *tertium genus* e conferma che la fattispecie in esame rientra senz'altro nell'alveo del lavoro autonomo. Tale conclusione circa la natura autonoma del rapporto di collaborazione etero-organizzata trova conferma, altresì, nella recente novella che ha sostituito la personalità della prestazione con la prevalente personalità, concetto, quest'ultimo, decisamente incompatibile con il rapporto di lavoro subordinato<sup>7</sup>.

Ma se così è, una riflessione più attenta sulla possibilità di ritagliare, nell'ambito della disciplina del lavoro subordinato, le norme non estensibili, appare non solo possibile, ma opportuna. Il riferimento della Corte di Cassazione ad una incompatibilità ontologica sembra aprire uno spazio per discutere se l'effettiva volontà del legislatore è quella di estendere *tutte* le norme del rapporto di lavoro alla fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, o solo una parte, quella compatibile con la natura autonoma del rapporto. Si dovrebbe, in particolare, meditare su alcuni non secondari problemi di estensione dell'intero edificio delle norme di disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con particolare riferimento ai poteri gerarchico-direttivi: si pensi, ad esempio, all'applicabilità a rapporti caratterizzati da etero-organizzazione ma non da etero-

---

<sup>7</sup> Sia consentito il rinvio sul punto ad A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. Note al d.lgs. n. 81/2015* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 4, pagg. 163-191; anche O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 1/2020, p. 22, afferma che «ciò che vi è di davvero dirompente è la previsione secondo cui l'apporto del lavoratore può essere... anche solo prevalentemente personale», onde «è difficile negare che la nuova previsione...costituisca questa sì un nuovo sottotipo della parasubordinazione» (da collocarsi quindi nell'alveo del lavoro autonomo); v. per una diversa opinione M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *L&LI*, 2/2019, secondo il quale la nozione di prestazione prevalentemente personale non equivarrebbe al «lavoro prevalentemente proprio» di cui all'art. 2222 c.c.

direzione del dovere di obbedienza *ex art.* 2104 c.c., ovvero della norma in materia *ius variandi* (art. 2013 c.c.). Si tratta di dispositivi che non dovrebbero trovare applicazione con riguardo a rapporti in cui non viene dedotta in obbligazione una prestazione di *facere* subordinata, bensì una prestazione di lavoro etero-organizzata, la cui natura rimane autonoma<sup>8</sup>. Non è affatto chiaro, inoltre, se anche la disciplina previdenziale/assistenziale ed amministrativa relativa al rapporto di lavoro subordinato venga ricompresa nell'estensione, ovvero, trattandosi di rapporti aventi natura autonoma, permanga vigente, sotto questi profili non strettamente attinenti alla «disciplina del rapporto» il diverso regime previdenziale/assistenziale del lavoro parasubordinato<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP Massimo D'Antona.IT – 272/2015; in senso analogo U. Carabelli, op. cit., p. 56 s. Sotto questo profilo, quindi, il legislatore avrebbe dovuto essere più preciso e selettivo, distinguendo all'interno della disciplina complessiva le materie non estensibili, come fecero a suo tempo M. D'Antona e P. Alleva nelle loro proposte sul lavoro *sans phrase*. Cfr. P. Alleva, *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro, prima proposta di legge*, e M. D'Antona, *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro, seconda proposta di legge*, in G. Ghezzi, a cura di, *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Toma, Ediesse, 1996, rispettivamente pp. 187 ss. e 195 ss.

<sup>9</sup> Dubbi sull'applicabilità della tutela previdenziale ai collaboratori etero-organizzati sono stati sollevati da M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in Arg. dir. lav., 2015, I, p. 1256 ss.

# Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura

di Marco Barbieri\*

**Sommario:** 1. *Premessa: la prevalente personalità della prestazione.* – 2. *Le collaborazioni etero-organizzate e l'art. 47-bis d.lgs. n. 81/2015.* – 3. *Ancora sul carattere prevalentemente personale della prestazione: la variazione dei significati.* – 4. *Il carattere subordinato della prestazione di lavoro dei riders.* – 5. *L'art. 47-bis.* – 6. *Dall'art. 47-bis di nuovo al problema qualificatorio.* – 7. *Conclusioni.*

## 1. *Premessa: la prevalente personalità della prestazione*

Non so quanto consapevolmente, ma in realtà le norme della l. n. 128/2019 hanno una portata molto più grande del solo riferimento ai *riders*. Se volete, la parte della legge che va maggiormente apprezzata è la riforma delle collaborazioni etero-organizzate, prodottasi attraverso la modifica dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, che è una disposizione di applicazione generale.

Prima di argomentare questa affermazione, vorrei dire che sono d'accordo con Adalberto Perulli in tutto, *salvo che nell'essenziale*: non mi pare affatto che il passaggio, nel testo legislativo, dal carattere «esclusivamente personale» a quello «prevalentemente personale» chiarisca definitivamente l'incompatibilità delle collaborazioni ivi disciplinate con la subordinazione. Qui riemerge, inevitabilmente, la mia pugliesità: quando i braccianti agricoli andavano a lavorare, magari a fare la mietitura del grano per una sola giornata, ci andavano col falchetto proprio, non fornito dall'imprenditore agricolo. Tuttavia, nessuno ha mai dubitato, né sotto il

---

\* Università di Foggia.

profilo della continuità, né sotto il profilo del possesso di un mezzo di produzione da parte del lavoratore, che si trattasse di lavoratori subordinati: né le parti, né il legislatore, che su questo ha costruito una serie di normative specifiche, del rapporto e previdenziali. Naturalmente, questo fatto nel 2020 non esiste più, ma non mi pare che la prevalenza della personalità si riferisca a quel fatto a cui pensa Adalberto Perulli. Sul punto tornerò più avanti.

Questa tesi che avevo esposto, nel momento in cui rivedo il testo per la pubblicazione, ha avuto clamorosa e direi inconfutabile conferma nel decreto legge n. 18/2020, il quale all'art. 87, co. 2, dopo aver disposto al primo comma che il lavoro agile sia la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, aggiunge – a conferma che si tratta di un lavoro agile *sui generis*: ma questo non è discorso per questa sede – che «la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione». Abbiamo, dunque, la conferma legislativa che l'uso di mezzi di produzione nella disponibilità della persona che lavora non è, in se stessa, un elemento di qualificazione del rapporto, tanto meno nel senso di escludere il carattere subordinato: a meno di voler sostenere che con la disposizione richiamata i dipendenti pubblici cessino di essere lavoratori subordinati.

Certo, si può osservare che qui è presente una disposizione legislativa apposita: ma anche l'art. 2, co. 1, novellato è una disposizione legislativa apposita. Dunque, dobbiamo discutere il significato della modifica legislativa.

## 2. *Le collaborazioni etero-organizzate e l'art. 47-bis d.lgs. n. 81/2015*

Ora, vorrei iniziare da una osservazione politica: il testo del decreto non ha quasi niente a che fare con il testo della legge di conversione, e sappiamo tutti perché: è cambiata la maggioranza di Governo. Quello che non è cambiato (e non cambierà, credo, almeno nel breve periodo, nella politica italiana) è il fatto che anziché fare compromessi si facciano mosaici legislativi. Anche Adalberto Perulli parlava di rompicapo: questo deriva dalla tec-

nica legislativa. Veniamo ai profili di cui dobbiamo parlare, anche per svolgere un lavoro utile a chi sindacalmente, poi, lavora su queste tematiche.

La prima osservazione da svolgere è che la norma sulle collaborazioni di cui ci ha parlato Adalberto Perulli è, come si è già detto, una norma generale, che ha una portata molto vasta: basti ricordare che nel 2018 oltre 940.000 persone erano iscritte come collaboratori alla Gestione separata dell'Inps: cioè si apre un campo potenzialmente molto largo, e anche un possibile contenzioso significativo, per l'applicazione o meno dell'art. 2, co. 1, a seconda della sussistenza dei requisiti richiesti dalla disposizione legale stessa.

Dunque, occorre discutere quando una collaborazione possa essere definita etero-organizzata. Il punto è rilevante e interessante: a mio giudizio, come ha già detto Adalberto Perulli, il periodo finale del novellato art. 2, co. 1, che dice: «le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali» è completamente superfluo, in sostanza è una disposizione senza precetto, in assenza della quale noi avremmo già potuto ritenere che i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme fossero etero-organizzati (se si vuole, quanto meno etero-organizzabili): poiché l'art. 2, co. 1, già nel testo originariamente contenuto nel d.lgs. n. 81/2015, era privo di riferimenti a qualunque modalità di etero-organizzazione, si deve dire che l'etero-organizzazione avesse dal 2015 una determinazione nell'oggetto («anche con riferimento ai tempi e al luogo»), ma non una determinazione tecnica. Dunque, quella frase – la quale, si ricordi, era già contenuta nel d.l. 101/2019, all'articolo 1, co. 1, lett. a), poiché era l'unica disposizione di *apparente* tutela dei lavoratori che la Lega Nord avesse consentito di inserire, appunto perché non aggiungeva e non toglieva assolutamente nulla alla situazione normativa previgente. Al più, avrebbe potuto avere la funzione di promemoria, per i giudici, del fatto che non era escluso a priori, per il legislatore, che i rapporti di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici delle piattaforme potessero essere qualificati come etero-organizzati.

Non credo, invece, debba essere perso tempo per discutere

cosa voglia dire «piattaforme *anche* digitali»: per quel che mi risulta, è una formulazione atecnica che non ha nessuna importanza. La mia immaginazione non arriva alla configurazione di piattaforme *non* digitali, ma ove mai potessero esistere, non cambierebbe nulla ai fini della determinazione del campo di applicazione della disposizione dell'art. 2, co. 1: sempre di piattaforme si tratterebbe.

Il punto critico della legge, invece, l'elemento di maggior difficoltà ermeneutica e di maggiore censurabilità delle scelte tecniche del legislatore, sta nel rapporto tra la riforma delle collaborazioni, di cui si è parlato sinora, e la disposizione dell'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotto appunto prima dall'art. 1, co. 2, del d.l. n. 101/2019, e poi sostituito nell'art. art. 1, co. 2, del testo coordinato con la legge di conversione.

Si tratta di un rapporto diabolico perché, non essendo stato fatto un compromesso, ma essendo stati giustapposti pezzi di disposizioni legislative che hanno ispirazioni e finalità diverse, è stato fatto un pasticcio.

Come credo sia noto, tempo addietro, all'inizio della legislatura, avevo proposto di fare una cosa completamente diversa: intervenire con una norma interpretativa sull'art. 2094 c.c. e abrogare interamente l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015. Per questa via, il legislatore avrebbe eliminato tutti i nostri rompicapo sui quali ci siamo arrovellati, pur se credo più i giuristi teorici che non l'interprete pratico, in sede giurisdizionale, si sono andati arrovellando dal 2015. Il legislatore ha scelto una strada differente, anche sulla spinta culturale di quanti – erroneamente, nella mia impostazione – ritengono superata la stessa dicotomia qualificatoria tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Orbene, esaminiamo i profili di sovrapposizione e contrasto tra le due disposizioni.

### *3. Ancora sul carattere prevalentemente personale della prestazione: la variazione dei significati*

La prima osservazione che vorrei fare è che bene ha fatto il legislatore ha trasformare il requisito delle collaborazioni etero-orga-



nizzate, dalla qualificazione «esclusivamente» personale contenuta nel testo del 2015. Che l'intento fosse di allargare il campo di applicazione dell'art. 2, co. 1 non è parso dubbio, mi pare, a nessuno, né a chi abbia condiviso l'intervento né a chi lo abbia criticato.

Premesso quel che ho detto all'inizio, vorrei ora sottolineare che l'espressione «prevalentemente» ricorre ripetutamente nel codice civile in riferimento al lavoro: innanzitutto nell'art. 1647 c.c., per determinare l'applicazione all'affittuario di un fondo rustico delle disposizioni successive, e in questo caso si parla di «lavoro prevalentemente proprio o di persone della sua famiglia»: cioè deve prevalere rispetto al lavoro altrui, di estranei, adoperato allo scopo di coltivazione del fondo (ma successivamente nella legislazione di settore il requisito è stato ridotto), mentre non entrano in considerazione i mezzi adoperati.

Di nuovo, c'è nell'art. 1748, co. 3, c.c., in relazione alle provvigioni dovute all'agente dopo lo scioglimento del contratto, per gli affari conclusi grazie all'attività sua, che deve essere prevalente rispetto al lavoro altrui, evidentemente.

Ancora, ma con significato differente rispetto ai due casi precedenti, l'espressione «prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia» ricorre nella definizione del piccolo imprenditore – quindi presupponendo una organizzazione di mezzi, che qui assume rilievo giuridico ma che non deve avere un rilievo tale da soverchiare il lavoro proprio e dei familiari: quindi il confronto non è tra lavoro proprio, o proprio e dei familiari, e lavoro altrui, ma tra lavoro proprio e dei familiari e mezzi apprestati per lo svolgimento dell'attività economica organizzata – nell'art. 2083 c.c.

Di nuovo, il lavoro «prevalentemente proprio» (ma qui senza famiglia) ricorre nella definizione di contratto d'opera dell'art. 2222 c.c.: e qui il confronto è inevitabilmente tra contratto d'opera e appalto, e dunque la prevalenza del lavoro proprio non è solo rispetto al lavoro altrui, per cui nel caso particolare delle professioni intellettuali provvede la disposizione dell'art. 2232 c.c. a definirne liceità e limiti, ma anche ai mezzi adoperati.

Infine, nell'art. 2512 n. 2, c.c. la mutualità prevalente nelle società cooperative si ottiene qualora il lavoro dei soci prevalga ri-

spetto al lavoro dei non soci, senza riguardo ai mezzi di svolgimento delle prestazioni.

Fuori del codice civile, l'art. 2 della l. n. 741/1959, la giustamente celebre legge Vigorelli fa un uso soltanto implicito della prevalente personalità, attraverso il riferimento alla prestazione d'opera e dunque all'art. 2222 c.c., includendo nel campo di applicazione della legge le categorie «per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi in relazione anche ai «rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata».

Poi, come si sa, la previsione di estendere il rito del lavoro a «ogni altro [rispetto ai rapporti di agenzia] rapporto di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera continuativa e coordinata, anche se non a carattere subordinato» (pdl 903, Cacciatore e altri, presentato dal gruppo socialproletario il 23 gennaio 1969) nei progetti che confluiranno, nella legislatura successiva, nella l. n. 533/1973, di riforma del processo del lavoro, cui il comitato ristretto alla Camera aggiungerà nel 1971 le parole «prevalentemente personale», che sollevò scarse obiezioni, fondate più che altro sulla imprecisione tecnica che si addebitava al testo che sarebbe poi diventato l'art. 409, n. 3, c.p.c.

Quando, nel 1973, la vicenda legislativa finalmente si chiuse, i commentatori ritennero, non a torto, che il carattere «prevalentemente personale» si riferisse alla prevalenza del lavoro sui mezzi che il lavoratore – pur sempre autonomo – metteva a disposizione ai fini della soddisfazione dell'interesse creditorio dedotto in obbligazione, e non solo rispetto a eventuali apporti di lavoro altrui, che la giurisprudenza di legittimità talvolta ha ritenuto addirittura incompatibili con la previsione in questione.

Dunque, come si vede, il valore semantico della prevalente personalità del lavoro nel nostro ordinamento è costantemente variabile, a seconda dei problemi che il legislatore voleva risolvere e delle ipotesi che voleva includere o meno nelle sue previsioni.

Peraltro, noi vediamo che l'applicazione che fa la giurisprudenza di legittimità della distinzione del codice tra prevalenza del lavoro e mezzi, ai fini della qualificazione del contratto d'opera, sfugge abbastanza alle discussioni teoriche, finendo per distin-

guere tra contratto di appalto e contratto di agenzia in base a criteri dimensionali.

Inoltre, a me pare che la differenza tra la fattispecie dell'art. 2083 c.c. e quella dell'art. 2222 c.c., cioè tra il piccolo imprenditore e il lavoratore autonomo, stia soprattutto nella professionalità che è predicata solo per il piccolo imprenditore, ma va osservato pure che i mezzi adoperati per l'adempimento del lavoratore autonomo possono essere mezzi tecnici, ma anche la collaborazione di altre persone, qui senza limitazione ai familiari.

Ora, nella fattispecie dell'art. 2, co. 1, novellato, per le collaborazioni etero-organizzate la sostituzione di «prevalentemente personale» al previgente «esclusivamente personale» richiede un'operazione ermeneutica, vista appunto l'impossibilità evidente di riprendere un significato univoco da altre disposizioni uguali o simili presenti nell'ordinamento.

A questo proposito, dunque, sono molto d'accordo con l'interpretazione che ci ha fornito in maniera molto convincente Roberto Rivero. Nella prospettiva di condividere l'idea – che non tutti condividono, come abbiamo visto – che l'apporto di mezzi (la falce del lavoratore agricolo nei tempi che furono, il computer e il *wifi* del lavoratore pubblico agile *ex lege* di oggi) non esclude la subordinazione, l'art. 2 è – ammesso che questa distinzione abbia fondamento, sul che invero avrei delle riserve che qui non posso sviluppare, e che dunque qui adopero solo per sintesi – una norma di disciplina, non di fattispecie, contrariamente a quanto vi ha detto la Corte d'appello di Torino.

Se la norma serve ad applicare la disciplina del lavoro subordinato, il «prevalentemente personale» *in questo caso* serve a dire che il limitato apporto di mezzi (la bicicletta, il motorino, l'automobile – nel caso di Uber che è un mezzo un po' meno limitato della bicicletta dei nostri *riders*, e qualunque altro caso si possa immaginare) non esclude l'applicazione della norma di cui all'art. 2 e, dunque, le tutele del rapporto di lavoro subordinato. Questo è il senso della norma che, invece, come ha scritto Rivero, proprio la destinazione della norma all'applicazione delle tutele del lavoro subordinato esclude il fatto che «prevalentemente personale» voglia dire, come invece nelle previsioni dell'art. 2222 c.c. o in quelle

dell'art. 2083 c.c. che mi possa far aiutare, nell'adempimento dell'obbligazione di lavoro, da altri, familiari o meno che siano, poiché se sono datore di lavoro non mi si potrebbe applicare, nello stesso momento e per l'adempimento dello stesso debito di lavoro con il committente, la disciplina del lavoro subordinato, come prevede l'art. 2, co. 1.

Questo fatto può sembrare una questione puramente dogmatica, ma invece è anche una questione pratica, perché se questa interpretazione è fondata, e credo che sia difficilmente contestabile, è del tutto evidente che se i *riders* si fanno sostituire corrono il rischio di non poter più invocare questa norma, perché fuoriescono dal suo campo di applicazione come deve essere ricavato dal sistema. Quindi, io penso che la disposizione dell'art 2, co. 1, ella parte novellata in cui si riferisce a ua prestazione «prevalentemente personale» intenda riferirsi alla prevalenza dell'apporto lavorativo del soggetto rispetto ai mezzi propri adoperati, ma non rispetto ad apporti lavorativi altrui: niente sostituzione, dunque.

Si potrebbe opporre a questa interpretazione il fatto che nel nostro ordinamento sia esistito il *job sharing*, che – come si ricorderà – ha avuto breve fortuna nel nostro ordinamento, era stato legittimato per diversi percorsi interpretativi dalla dottrina, poi sostanzialmente introdotto per via amministrativa dalla Circolare n. 43/1998 del Ministero del Lavoro e infine regolato legislativamente nel d.lgs. n. 276/2033 ma poi abrogato con il d.lgs. n. 81/2015. Ma l'osservazione non sarebbe appropriata, giacché nel caso del lavoro ripartito i lavoratori si obbligano in solido nei confronti del datore di lavoro all'effettuazione dell'unica prestazione lavorativa, mentre nel caso dei *riders* manca proprio una obbligazione solidale, le sostituzioni, che in genere oggi, a differenza di quanto accadeva sino a un paio di anni fa, sono operate direttamente dalla piattaforma, talché si deve escludere che le sostituzioni siano compatibili con il carattere prevalentemente personale che caratterizza legislativamente le collaborazioni etero-organizzate.

#### 4. Il carattere subordinato della prestazione di lavoro dei *riders*

Tuttavia, a mio giudizio resta vero, per le ragioni che ho provato ad illustrare nel prolisso saggio che ho pubblicato su *Labour*

è *Law Issues*, cui rinvio per tutti gli aspetti teorici e sistematici che qui non potrò trattare, che nella grandissima maggioranza dei casi la qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders* non dovrebbe neppure passare dall'art. 2, co. 1, ma direttamente dall'applicazione dell'art. 2094 c.c., trattandosi di lavoratori subordinati: per l'alienità dell'organizzazione cui è destinata la prestazione, per l'alienità del risultato produttivo (tanto che il *rider* è retribuito direttamente dalla società che gestisce la piattaforma) ma anche e se si vuole più banalmente – cioè pur rispettando la scorretta consuetudine interpretativa che l'eredità barassiana ci ha consegnato rispetto al diverso significato del testo dell'art. 2094 c.c. – per l'evidente sottoposizione al potere direttivo della piattaforma nell'esecuzione della prestazione (in quella fase esecutiva che giustamente è ritenuta determinante nell'operazione qualificatoria), per la ancor più palese sottoposizione a un penetrante potere di controllo sia sui tempi sia sulla modalità di esecuzione, attraverso rispettivamente l'algoritmo e la geolocalizzazione), sia infine al potere disciplinare, che si esplica sia con penalizzazioni economiche sia con la disconnessione dalla piattaforma che inconfutabilmente assume il carattere del recesso unilaterale.

Si tratta, lo si sa o quanto meno lo si dovrebbe sapere, degli elementi che in molte parti del mondo, e specie negli ordinamenti che possiedono una definizione della subordinazione pressoché uguali alla nostra (Spagna, Francia, Brasile, Olanda), hanno condotto la giurisprudenza di quei Paesi al riconoscimento appunto della qualificazione di subordinato al rapporto di lavoro dei *riders* o degli autisti di Uber e simili.

Voi sapete che così non è accaduto in Italia, dove contiamo sino ad oggi – dicembre 2019 – solo tre pronunce, a mio giudizio tutte e tre molto mal motivate, se prescindiamo dall'esito differente dal punto di vista dell'accoglimento o meno delle pretese dei ricorrenti.

Anche la sentenza di appello di Torino, che per l'esito è stata apprezzata da qualcuno, svolge operazioni ermeneutiche intollerabili e prive di fondamento legislativo proprio nell'applicazione dell'art. 2, co. 1, come una indebita e non motivata applicazione selettiva delle tutele che il testo della disposizione non consente

(per la retribuzione si applicherebbe la disciplina del lavoro subordinato e per il licenziamento no «posto che non vi è riconoscimento della subordinazione»).

Orbene, come si è ricordato, il legislatore ha scartato l'ipotesi rettilinea, di provvedere attraverso una disposizione interpretativa dell'art. 2094 c.c. che dissipasse le ombre addensatesi attorno al suo significato per via della sua indebita interpretazione, come se il legislatore avesse tradotto in norma del codice il pensiero di Barassi, da parte della giurisprudenza e della dottrina maggioritarie. Perciò, la legge n. 128/2019, ma già prima lo aveva fatto il decreto-legge n. 101/2019, ha scelto il doppio binario, prevedendo una norma che indica l'applicabilità ai lavoratori delle piattaforme della disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate *ma contemporaneamente* prevedendone anche un'altra per i casi nei quali la giurisprudenza, sulla quale sono stati scaricati oneri forse impropri, non avesse ritenuto di riconoscere gli effetti a quella connessi: seguendo, temo, quella parte della dottrina italiana che, a mio giudizio per misoneismo, è afflitta da una ossessione anti-qualificatoria, a cominciare da Treu, si sgomenta all'idea che il legislatore debba risolvere i problemi attraverso il disegno delle fattispecie e pensa invece che si possano prevedere tutele a prescindere dalle qualificazioni che stanno a monte. Io credo che la fase applicativa della legge n. 128/2019 ci darà qualche elemento in più per valutare capire che questo è un sentiero interrotto che non ci porta da nessuna parte (riordinando questa relazione quattro mesi dopo la previsione mi pare integralmente confermata dalla perfetta immobilità delle situazioni reali nei rapporti tra datori di lavoro e *riders*).

Detto questo, se ci accingiamo ancora a valutare il dettato legislativo, occorre ricordare che tra le operazioni del legislatore meritevoli di apprezzamento, c'è la cancellazione dell'inciso, presente nel testo dell'art. 2, co. 1, entrato in vigore nel 2015 dell'inciso, riferito all'etero-organizzazione, «anche con riferimento ai tempi e ai luoghi».

L'effetto della modifica è l'allargamento del campo di applicazione della disposizione sulle collaborazioni etero-organizzate: l'art. 2, co. 1, oggi, si applica a più persone di prima proprio per-

ché tutti gli elementi restrittivi sono stati cancellati. Su questo effetto di allargamento, che è – lo ripeto – la parte migliore della legge n. 128/2109, mi pare si sia tutti e tutte d'accordo.

## 5. L'art. 47-bis

Poi, però, come già accennato, c'è un Capo V-*bis* inserito nel testo del decreto legislativo n. 81/2015, che prevede tutele specifiche per i *riders*, che nel testo del decreto-legge n. 101/2019 erano riferite a quelli tra loro che fossero (riconosciuti dalla giurisprudenza) lavoratori non subordinati, invece nel testo della legge n. 128/2019 sono riferite a quelli tra loro che siano (riconosciuti dalla giurisprudenza) lavoratori autonomi.

L'*incipit* dell'art. 47-*bis*, co. 1, facendo salvo quanto previsto dall'art. 2, co. 1, di cui ho sinora parlato, riconosce che il *rider* possa essere un collaboratore etero-organizzato: questo è incontestabile; non dice, però, nulla sulla possibilità che possa essere qualificato, come ho proposto, lavoratore subordinato: non dà elementi in positivo, come fa rispetto alla qualificazione in termini di collaborazione etero-organizzata, e non potrebbe darne in negativo, escludendo la subordinazione, per l'ovvia ragione che ancora nel 2015 la Corte costituzionale ha ribadito il principio della c.d. indisponibilità del tipo, onde una norma che negasse la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato a prescindere dall'analisi della fase esecutiva della prestazione non sarebbe legittima.

Quindi, dal punto di vista degli avvocati dei *riders* e del contenzioso in sede amministrativa (anche amministrativa, perché, come si sa, in Spagna per esempio buona parte delle riqualificazioni sono avvenuti a seguito dell'intervento degli organi ispettivi, in Italia invece mai) e giurisdizionale, *le vie sono tutte aperte*, avendo il legislatore preso questa strada tortuosa anziché quella rettilinea ricordata.

Fatto salvo che, lo dice il legislatore stesso, i *riders* possono essere etero-organizzati e fatto salvo che, lo ricaviamo dalla giurisprudenza costituzionale, possono anche essere subordinati, l'art. 47-*bis*, co. 1, prescrive che «le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela». Non si può non osservare al

proposito che questa disposizione, come norma speciale, mette fuori gioco la norma generale dell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011. Quest'ultimo espressamente si riferisce (co. 2, lett. e) alla disciplina dei rapporti di lavoro «comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA» (lì grezzamente considerate una forma di rapporto di lavoro da un legislatore di scarsissima consapevolezza giuridica); quindi si riferivano i c.d. contratti di prossimità, muniti dell'efficacia *erga omnes* (co. 1) e dello strabiliante e altrettanto incostituzionale potere di derogare alla legge (co. 2-*bis*), anche a lavoratori autonomi. Ma l'art. 47-*bis*, nel definire che si intende fornire ai *riders* autonomi (ammesso che possano mai esistere) «livelli minimi di tutela», si presenta, dunque, come norma *generalmente* inderogabile: anche attraverso lo strumento dei c.d. contratti di prossimità. Benissimo: siamo tornati, dunque, a riconoscere la necessità della norma inderogabile nel diritto del lavoro, dopo decenni di fatica dottrinale e legislativa volta a superarla, e ci si deve pure augurare che il legislatore provveda, prima o poi, alla definitiva ed esplicita cancellazione dall'ordinamento di quella disposizione.

Poi lo stesso art. 47-*bis*, co. 1, prosegue riferendo le disposizioni del Capo V-*bis* ai *riders* autonomi «che svolgono attività per conto altrui in ambito urbano con l'ausilio di velocipedi, veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali». Il co. 2, ancora, ci dice «si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna dei beni, fissandone il compenso e determinandone le modalità di esecuzione della prestazione».

Adalberto Perulli ha detto delle cose importanti su questo secondo comma. Io vorrei provare a complicare il rompicapo che lui ci ha proposto, osservando questo: in primo luogo, esistono, per esempio, per le vendite a domicilio, delle legislazioni, nel nostro ordinamento, che sono connesse alla particolare tipologia del servizio che viene prodotto, quindi questa restrizione del campo di applicazione delle disposizioni del Capo V-*bis* solo ai *riders* (perché il riferimento dell'articolo in commento è solo ai *riders*, come abbiamo già visto), in astratto è ragionevole, e dunque è da esclu-



dere una questione di incostituzionalità. Tuttavia, se non il fatto in se stesso di avere una disciplina specifica a una particolare attività, tuttavia il suo contenuto presenta aspetti di dubbia legittimità costituzionale sotto il profilo dell'irragionevolezza: «in ambito urbano» che vuol dire?

L'attività di consegna di alimenti o altri beni a domicilio non è una attività soggetta ad autorizzazione o a concessione. Se la piattaforma invia un ordine da consegnare, poniamo, anziché a Bologna come abitualmente accade, a San Lazzaro, il lavoratore che consegna è fuori dal campo di applicazione della legge o vale l'ambito della città metropolitana? Dipende, evidentemente, da cosa intendiamo per «ambito urbano», e bisogna ricordare che l'attività di consegna dei beni può avvenire anche con veicoli a motore, quindi con un raggio di azione potenzialmente più vasto.

Quest'ultima osservazione rinvia a un'altra. La definizione della disposizione dell'art. 47-*bis*, co. 1 prevede che la consegna avvenga «con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore» che sono ciclomotori o motocicli, tricicli o quadricicli leggeri per rinvio al Codice della strada; tuttavia, ho letto in un blog di un *rider* di Padova il racconto di una consegna sotto un diluvio, effettuata con l'automobile del padre. Qui siamo sicuramente (non c'è un problema interpretativo: il riferimento dell'art. 47-*bis*, co. 1 alle disposizioni del codice della strada è chiarissimo) fuori dal campo di applicazione della legge. Non si tratta di una banalità, perché poi ne derivano i problemi connessi con l'assicurazione anti-infortunistica. Anche questo bisogna che i lavoratori sappiano: con queste formulazioni le conseguenze possono essere praticamente rilevantissime.

Ancora, nel decreto-legge n. 101/2019, al co. 2 dell'art. 47-*bis*, la definizione di piattaforma digitale ai fini del comma 1, cioè dell'applicazione delle disposizioni del Capo V-*bis* ai *riders* autonomi, era riferita alle «imprese» («si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione»): il soggetto dell'italiano un po' faticoso dell'art. 47-*bis*, co. 2, nel decreto-legge n. 101/2019 erano le imprese che gestiscono le piattaforme.

Con la legge di conversione n. 128/2019, il soggetto di questo periodo dell'art. 47-*bis*, co. 2 è diventato le «piattaforme», utilizzate dal «committente» («si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione»), il che fa sorgere diverse questioni interpretative. Innanzitutto, quando il legislatore parla di committente a chi si riferisce? Non credo si possa seriamente sostenere che si tratti del committente del servizio (che sarebbe, per esempio, il cliente che vuole la pizza a casa), perché, sebbene anche il cliente del servizio di consegna di beni erogato utilizzi la piattaforma nella sua funzione appunto di cliente, si deve osservare che il legislatore di beni indichi i programmi come strumentali alle attività di consegna dei beni «fissandone il compenso»: non potendo certo essere il cliente della consegna di beni a fissare il compenso di nulla, sono evidentemente i programmi utilizzati dal committente, che dunque è pur sempre il soggetto gestore della piattaforma.

Di conseguenza, il committente della prestazione di lavoro autonomo a cui l'intero Capo V-*bis* si riferisce, è la società titolare della piattaforma.

Inoltre, si parla di fissazione del compenso, e anche qui occorre chiedersi a quale compenso si riferisca il legislatore: il compenso che versa il cliente della consegna dei beni alla (società che gestisce la) piattaforma o il compenso che versa l'impresa titolare della piattaforma al lavoratore «autonomo» (per improbabile definizione legislativa) che esegue la prestazione di lavoro? Nel decreto legge n. 1010/2019 era scritto «il prezzo», non lasciando dubbi che si trattasse del prezzo della consegna.

Il «ne» di «fissandone», riferendosi apparentemente alla consegna sembrerebbe indicare che si tratti ancora del prezzo della consegna stessa; ma non sta qui il punto intricato della disposizione.

Soprattutto, infatti, l'art. 47-*bis*, co. 2, sia nel decreto-legge n. 101/2019 sia nella legge di conversione n. 128/2019, aggiunge «determinando le modalità di esecuzione della prestazione»: e anche qui, la scarsa limpidezza della disposizione impone di chie-

dersi se la prestazione di cui si tratta sia la prestazione di lavoro «autonomo» o la prestazione del servizio di consegna di beni al cliente.

Qui occorre tenere presente che la prestazione del servizio di consegna dei beni si identifica *naturalisticamente* con la prestazione di lavoro «autonomo». Per esempio, entrambe consistono nel trasferimento della pizza dalla pizzeria alla pizzeria Bella Napoli alla casa del cliente che l'abbia ordinata, nel tempo indicato. Dunque, come sostiene giustamente Vito Pinto, la determinazione da parte della piattaforma delle modalità esecutive del servizio conforma contemporaneamente e inevitabilmente anche, in via unilaterale e dato pure lo scarso contenuto professionale della prestazione di consegna con i mezzi indicati nella disposizione dell'art. 47-*bis*, co. 1, le modalità esecutive della prestazione di lavoro dovuta dal lavoratore «autonomo» (e qui le virgolette sono più che mai obbligatorie già sul piano dell'esegesi delle disposizioni legali, ancor prima che su quello della realtà fattuale).

Orbene, *se le modalità esecutive* (quanto meno anche) *della prestazione di lavoro* – qui sono completamente d'accordo con Adalberto Perulli – *sono fissate dalla piattaforma, cioè dal datore di lavoro, come è possibile infatti che il rider sia qualificato come lavoratore autonomo?* Questo è un bellissimo tema ermeneutico, e forse è insolubile la contraddizione in cui è incorso il legislatore che non ha voluto o potuto fare la scelta giusta.

## 6. Dall'art. 47-bis di nuovo al problema qualificatorio

Proviamo a scioglierla tornando alle collaborazioni etero-organizzate, e al falchetto dei braccianti pugliesi o, oggi, al *computer* o allo *smartphone* del lavoratore agile: il collaboratore, ci ha detto Adalberto Perulli, è un lavoratore autonomo, tuttavia le modifiche operate all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 hanno allontanato la figura delle collaborazioni etero-organizzate dalle collaborazioni coordinate e continuative descritte dall'art. 409, n. 3, c.p.c. per la ragione che la prestazione di lavoro del collaboratore *ex art.* 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 è etero-organizzata, mentre quella del

collaboratore *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., dopo l'aggiunta operata dall'art. 15, co. 1, lett. a), della l. 81/2017 («la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa») è negozialmente coordinata.

Allora, nella prestazione di lavoro dei *riders* noi sappiamo che c'è l'etero-organizzazione, la quale però sarebbe di per se stessa un elemento della subordinazione, come ci ha spiegato la giurisprudenza costituzionale in quella bellissima sentenza n. 30/1996 che una parte della dottrina vuole ritenere un incidente di percorso, ma che invece era il frutto di una riflessione di lunghissimo periodo di un giurista del livello di Luigi Mengoni.

Qui si parla di nuovo della norma generale dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, e non del Capo V-*bis* e delle norme specifiche per i *riders*, anche se evidentemente il problema riguarda innanzitutto i *riders*.

Che cosa manca rispetto agli elementi strutturali della subordinazione, in ipotesi?

Evidentemente, la differenza non può che essere nel fatto che manchi l'etero-direzione, perché – sono d'accordo con Adalberto Perulli anche su questo – «alle dipendenze e sotto la direzione» nell'art. 2094 c.c. sono due cose diverse, non – contrariamente a quello che ha scritto, fra gli altri, Paolo Tosi – una endiadi.

E anzi va aggiunto che, siccome la fattispecie dell'art. 2094 c.c. si riferisce al lavoro nell'impresa ed imprenditore è, *ex art.* 2082 c.c., chi esercita professionalmente una attività economica organizzata, l'organizzazione è presente nella definizione del lavoratore subordinato e dunque della subordinazione già proprio nell'art. 2094 c.c.: è presente dal punto di vista sistematico, non sto proponendo alcuna interpretazione nuova. È che noi tutti – teorici, pratici, magistrati – interpretiamo l'art. 2094 c.c. come se l'avesse scritto Ludovico Barassi, sebbene Mengoni ci abbia spiegato nel lontano 1971 che, in realtà, non è così: che tra l'idea della subordinazione puramente riconducibile alla etero-direzione (che sta alla base dell'elaborazione di Barassi) e la disposizione dell'art. 2094 c.c. c'è una differenza: e per confermare l'idea di Mengoni

basterebbe oggi rileggere la Relazione al Re per il libro V del codice civile. Noi abbiamo avuto invece una consuetudine interpretativa maggioritaria che bisognerebbe interrompere.

Allora, a differenziare le collaborazioni etero-organizzate dalla fattispecie del lavoro subordinato nell'impresa *ex art.* 2094 c.c. è l'assenza dell'etero-direzione. *Ma*, e io trovo questo strabilante, l'etero-direzione invece c'è per lavoratori che la stessa disposizione ha definito nel comma precedente «autonomi», nell'art. 47-*bis*, co. 2, perché non mi pare si possa definire altro che etero-direzione il «fissare le modalità di esecuzione» in via unilaterale che è indicato dalla disposizione qui criticata.

Dunque, il lavoratore «autonomo» della piattaforma definito dall'art. 47-*bis*, co. 1 e 2, viene ad essere, contraddittoriamente, perfettamente identificabile con il lavoratore subordinato *ex art.* 2094 c.c., o comunque ad esso estremamente vicino, assai più che lo stesso *rider* che invece sia qualificabile come collaboratore etero-organizzato: con la differenza che a quest'ultimo si applica *ex art.* 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e al primo invece le norme speciali, molto meno stringenti dal punto di vista delle tutele assicurate ai lavoratori, del Capo V-*bis* introdotto nel d.lgs. n. 81/2015.

Anzi, come è stato scritto, i *riders* sono lavoratori strutturalmente etero-organizzati, che non potrebbero neppure in ipotesi rientrare nella figura disegnata dall'art. 409, n. 3, c.p.c. dopo l'aggiunta del 2017, perché essendo la piattaforma a organizzare il lavoro, il coordinamento tra la prestazione di lavoro «autonomo» del *rider* e l'organizzazione datoriale non dipende dall'accordo tra le parti ma è nella disponibilità datoriale, come ci conferma lo stesso «determinando» – non l'accordo tra le parti ma la piattaforma, cioè appunto il datore di lavoro unilateralmente – «de modalità di esecuzione della prestazione» dell'art. 47-*bis*, co. 2.

Questa constatazione ci pone un altro interrogativo interessante: in cosa consisterebbe l'autonomia del *rider* che sia – in ipotesi – etero-organizzato? La dottrina si è già posta questo interrogativo, e qui è nata l'idea, a mio giudizio del tutto infondata, che l'autonomia stia nel fatto che il *rider* possa rifiutare di erogare la prestazione di lavoro che gli sia stata richiesta dalla piattaforma

nel turno stabilito dal datore di lavoro o anche se una fissazione di turno predeterminata dal datore di lavoro non vi sia e la disponibilità alla prestazione, come nel caso degli autisti di Uber di cui si è occupata in particolare la giurisprudenza brasiliana, sia manifestata dal lavoratore attraverso l'attivazione sul proprio *smartphone* dell'*app* che lo collega alla piattaforma.

Che la possibilità di rifiutare la singola prestazione richiesta all'interno di un rapporto di durata non sia affatto incompatibile con la qualificazione in termini di lavoro subordinato noi – ma non tutti, né in dottrina né in giurisprudenza – lo sappiamo da tempo: esiste un non sporadica giurisprudenza di legittimità e di merito che ce lo ha detto, per le agenzie ippiche (ma c'è anche una Cassazione del 2017 sulla consegna delle pizze, che ho ricordato nell'articolo su *LLD*). Insomma, semplicemente *la subordinazione si misura* – come io credo che sia giusto e persino costituzionalmente inevitabile, dato il principio della c.d. indisponibilità del tipo, ribadito ancora nel 2015 dalla Corte costituzionale – *nella fase esecutiva della prestazione*: durata le fasi di non lavoro e non obbligo a lavorare, il *rider* non è un lavoratore (né subordinato, né autonomo); se invece sta lavorando con le modalità interamente etero-organizzate ed etero-dirette che ci descrive lo stesso art. 47-*bis*, co. 1 e 2, che pure parla di un lavoratore presupposto come «autonomo», il *rider* è un lavoratore subordinato.

Per cui l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 in realtà, si manifesta come una fattispecie illusoria, perché l'assenza di un formale (cioè preconstituito e riconosciuto nel programma negoziale) potere direttivo (che però si esercita persino verso il *rider* dichiarato dall'incauto legislatore «autonomo» attraverso la piattaforma, come ci dice l'art. 47-*bis*, co. 2) e del relativo potere disciplinare – che nella realtà si esercita attraverso il *ranking* – certamente non è sufficiente a eliminare, in presenza di *tutti* gli elementi della fattispecie dell'art. 2094 c.c., la necessaria qualificazione subordinata del rapporto di lavoro.

Orbene, ciò premesso, quale sarebbe la differenza tra le previsioni legali dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, e quella dell'art. 47-*bis*, co. 1 e 2, dello stesso d.lgs. n. 81/2015, visto che ai sensi dell'ultima disposizione richiamata c'è una piattaforma che non solo

organizza e fissa il compenso, ma che determina addirittura le modalità esecutive della prestazione?

Rimane come possibile elemento discretivo solo la continuità o meno della prestazione di lavoro e, infatti, ci scrive Paolo Tosi e non credo sia una tesi innocente – che già oggi alcune imprese che gestiscono le piattaforme stanno modificando l'organizzazione del lavoro eliminando gli *slots*, cioè rinunciando alla prede-terminazione dei turni assegnati a ciascun *riders*, perché, come Uber, basta la connessione alla piattaforma a segnalare la disponibilità del lavoratore (evidentemente puntando al bisogno economico come motore di disponibilità sufficienti alla erogazione profittevole del servizio, il che corrisponde socialmente alla sua professionalizzazione che noi vediamo nello spostamento della manodopera dagli studenti italiani agli immigrati) proprio per sfuggire alla applicazione dell'art. 2, co. 1, o, ancor più, al rischio dell'accertamento della subordinazione qualora si sfugga anche in Italia alla scorretta riduzione della subordinazione alla insussistenza dell'elemento, in realtà del tutto esterno alla fattispecie dell'art. 2094 c.c., della facoltà di rifiutare la singola prestazione richiesta.

Qui occorre una discussione culturale seria per ricordare che questo non è un elemento della fattispecie lavoro subordinato, come ci dimostra a tacer d'altro anche la previsione legislativa del lavoro intermittente, largamente trascurata e invece estremamente significativa proprio per il tema dell'interpretazione delle disposizioni di cui si sta parlando; dunque, la differenza starà soltanto nella occasionalità della prestazione, perché solo il lavoratore occasionale – a condizione che sia veramente occasionale, e soprattutto veramente autonomo, il che non mi pare possa mai accadere nella realtà proprio per i *riders* su cui un cattivo compromesso legislativo ha costruito il Capo V-*bis* – può essere sottoposto alle, peraltro intricate e talvolta mal scritte anch'esse, tutele di cui ci parlerà fra poco Piera Loi.

Ma, come vedete, in questa legge ci sono moltissimi elementi che meritano una discussione approfondita, e più di un elemento positivo dal punto di vista delle tutele del lavoro, malgrado io – forse, come dice Adalberto Perulli a proposito di chi sostiene la

subordinazione dei *riders*, stravolgendo tutte le categorie giuridiche – resti convinto che la via più corretta e rettilinea sarebbe stata un intervento legislativo interpretativo dell'art. 2094 c.c., che già porta alla qualificazione giuridica in termini di lavoro subordinato della prestazione dei *riders*, con l'aggiunta, al fine di impedire un modello di *business* la cui organizzazione del lavoro è fondata sullo sfruttamento illimitato e la negazione dell'organizzazione collettiva e del conflitto, di prevedere per legge il pagamento di una indennità di disponibilità esattamente come nel modello del lavoro intermittente.

## 7. Conclusioni

Dico pochissime cose in conclusione, dato l'orario. Il *rider* autonomo è come il muratore *part time*: una figura che in natura non esiste, non si può vedere. Esiste solo sulla carta delle operazioni contrattuali a carattere elusivo della tutela del lavoro che fanno i padroni, se mi si perdona il linguaggio *d'antan*. È un dato di fatto, ci è stato spiegato negli interventi di questo convegno l'algoritmo *Frank*, lo sappiamo tutti; c'è tra noi un problema culturale, e perciò ringrazio Valerio De Stefano per essersi associato a questa convinzione: parlando di lavoro digitale – non dei *riders*, del lavoro subordinato dentro la fabbrica che diventa inevitabilmente sempre più digitale: se qualcuno frequentasse per esempio *Leonardo*, che fa oggetti materiali come parti di fusoliera di aeroplani, vedrebbe che gli operai non sono sporchi, digitano su una tastiera che comanda macchine – o ci rassegniamo al tramonto della tutela del lavoro oppure acquisiamo il concetto che ci sono delle categorie per le quali dobbiamo uscire da una tradizione ermeneutica che non ha interpretato correttamente la fattispecie che sta scritta nell'articolo 2094 c.c.

Così come, d'altra parte, è una sciocchezza che il diritto del lavoro italiano sia nato con il fordismo, giacché è nato molto prima e per di più il Codice civile è stato scritto quando un quarto dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia faceva il bracciante in agricoltura.



Infine, una battuta sull'affermazione che ha fatto or ora Adalberto Perulli, che è solo in parte vera: ci sono Paesi nei quali – l'art. 1, co. 1, dell'*Estatuto de los Trabajadores* in Spagna, l'art. 3 della *Consolidação des Leis do Trabalho* in Brasile, l'articolo 11 del *Codigo do Trabalho* in Portogallo, l'articolo 7:610 del *Burgerlijk Wetboek* nei Paesi Bassi che ha motivato le sentenze, su ricorso sindacale, che hanno definito subordinati i *riders* olandesi – esistono disposizioni di legge per la definizione del lavoro subordinato che sono pressocché identiche all'art. 2094 c.c. nostro, e non per caso.

Adalberto Perulli ha ragione sugli ordinamenti di *common law*, ma nella tradizione romanistica, salvo la Francia che ha un problema che risale a Pothier, quindi anteriore al *Code Napoléon*, sul *louage du travail*, problema che non si può discutere in questa sede, le altre norme di legge che definiscono la subordinazione, se le potessimo qui leggere su una *slide* lo vedreste, sono sostanzialmente identiche. Quindi, anche qui il problema è che abbiamo quasi tutti e tutte creduto a una favola neoliberista, al fatto che la Rete avrebbe liberato tutti e ci avrebbe reso tutti lavoratori autonomi, quindi più felici, e magari con il reddito di cittadinanza incondizionato: un ideale sociale che mi auguro che la CGIL non condivida mai.

### *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*

#### *1. Premessa: la giurisprudenza*

Dopo la discussione di dicembre, sopra pubblicata, l'attenzione delle parti e dei commentatori si è centrata sulla chiusura in sede di legittimità della controversia originata da un gruppo di *riders* torinesi di Foodora, che già aveva determinato in primo grado e in appello due dei soli tre precedenti giurisprudenziali esistenti in Italia: e già l'esiguità del contenzioso dovrebbe stupire, rispetto ad altri Paesi comparabili come la Spagna, di cui diede conto su *Labour and Law Issues* Eusebi Colàs - Neila a giugno dell'anno scorso, segnalando a quella data dodici sentenze.

Alla sentenza della Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663, poi, si sono aggiunti negli ultimissimi giorni dei provvedimenti cautelari *inaudita altera parte* concessi dai Tribunali di Firenze e Bologna, sui quali pure formulerò qualche osservazione.

Innanzitutto, debbo dire che la giurisprudenza del 2020 mi pare confermi la valutazione già espressa: sinora, non è offerta dalla giurisprudenza una ricostruzione sistematica davvero convincente né dell'assetto previgente, né – ma per questo è davvero presto – di quello determinato dalla novella operata dalla l. n. 128/2019.

## *2. Tutte le strade restano aperte nella qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*

Va però rilevato che solo in parte di questo si può far carico alla Cassazione, la quale è stata ovviamente limitata dal fatto che la difesa dei *riders*, per ragioni ignote a me, ha deciso di non presentare ricorso incidentale per il punto relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, che era stata la domanda principale. Di conseguenza, la eventuale qualificazione come subordinato del rapporto – non difficile nel caso di specie, come hanno rilevato pure Valerio Speciale e Stefano Giubboni – non è stata esaminata direttamente dalla Suprema Corte; eppure, e il fatto non mi pare trascurabile, proprio la sentenza n. 1663/2020 si è presa la briga – e avrebbe invece potuto evitare la questione, appunto perché non oggetto del giudizio di legittimità – di precisare che «non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 c.c., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione» (punto 42 delle «ragioni della decisione»), confermando dunque la tesi che avevo già espresso, che *anche dopo la l. n. 128/2019, tutte le strade per la qualificazione dei rapporti di lavoro sono aperte* (in questo senso anche Tursi), giacché, contrariamente a quanto ha sostenuto Mattia Persiani, la previsione nella l. n. 128/2019, del Capo V-*bis* non opera affatto una qualificazione legale del rapporto di lavoro dei *riders* come autonomo, a tacer d'altro perché introdotta dall'inciso che

fa salva – per gli stessi *riders*, se l'italiano ha un senso – la disposizione in tema di collaborazione etero-organizzata. Questa varietà di esiti possibili, se da un lato rafforza l'impegno sindacale perché ai *riders* sia riconosciuta la subordinazione con il relativo statuto protettivo, dall'altro mette in evidenza il limite dell'intervento legislativo del 2019.

### *3. L'interpretazione dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.*

#### *La ricostruzione della sua funzione*

Al proposito si era indicata come parte migliore della novella proprio l'intervento sulle collaborazioni etero-organizzate: e in effetti, pur se la fattispecie concreta oggetto del giudizio era antecedente, la sentenza n. 1663/2020 ha fatto ripetutamente riferimento alla legge n. 128/2019 per avvalorare la propria interpretazione (punti 6, 27, 35). In particolare, la Corte ha adoperato la novella dell'art. 2, co. 1, per avvalorare la necessità di «interpretazioni non restrittive di tale nozione» e per affermare che la parola «anche», in precedenza riferita alle modalità dell'etero-organizzazione del tempo e del luogo della prestazione, avesse mero «valore esemplificativo».

Dunque, a credito (o a discredito, se si assume il punto di vista dei gestori delle piattaforme) della l. n. 128/2019 si può attribuire la idoneità ad orientare verso un più largo riconoscimento di tutele la giurisprudenza anche rispetto alle fattispecie precedenti: va ricordato che la fattispecie dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 ha mostrato di essere, prima del contenzioso sui *riders* iniziato a Torino, più che una norma apparente, una norma fantasma, visto che nella più diffusa banca dati italiana risultano solo tre pronunce della giurisprudenza (due del giudice amministrativo) in quattro anni; e che, come ha opportunamente notato Santoro Passarelli, non esistono nella prassi contratti che si dichiarino «collaborazioni etero-organizzate».

Questo fatto di per se stesso chiarisce quanto sia fantasiosa la ricostruzione di Cass. n. 1663/2020, la quale, prendendo sul serio le intenzioni dichiarate dal legislatore del Jobs Act e in particolare dalla legge delega n. 813/2014 (punto 20), afferma che «venuta

meno [...] una normativa [quella sul lavoro a progetto] che, avendo previsto dei vincoli e delle sanzioni, comportava delle garanzie per il lavoratore [...] il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative» (punto 23). In realtà, la funzione giuridica – cioè, propaganda politica a parte: l'allora Presidente del Consiglio dichiarò addirittura, con singolare improntitudine, di aver abrogato le collaborazioni... – che si può attribuire all'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 è esattamente l'opposta: in presenza di rapporti per i quali erano predicabili sia l'alienità dell'organizzazione sia l'alienità del risultato produttivo – cioè le condizioni che contraddistinguono la subordinazione secondo la nota elaborazione di Luigi Mengoni poi raccolta in Corte cost. n. 30/1996 – confermare la tesi che identifica la subordinazione con l'etero-direzione (che non è affatto un sinonimo dell'etero-organizzazione, come ha invece affermato Persiani).

Vorrei ricordare sul punto che non per caso l'art. 2094 c.c. riferisce all'impresa la fattispecie tipica; e poiché l'impresa è attività economica *organizzata*, ex art. 2082 c.c., dobbiamo ritenere che l'etero-organizzazione sia già un requisito del lavoro subordinato, dal 1942, anzi, ne costituisca l'elemento fondante, come ha osservato egregiamente Mazzotta: dunque, l'etero-organizzazione non è stata inventata dal legislatore del 2015. Allora, la previsione dell'etero-organizzazione nell'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 crea una disposizione di legge nella quale l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato è semplicemente confermata, implicitamente rafforzando la scorretta consuetudine interpretativa, di cui si è già parlato, che ravvisa la «vera» subordinazione soltanto in presenza dell'etero-direzione restrittivamente interpretata.

Dunque, è difficile non rilevare che la Cassazione, pur premezza l'esistenza di un vivace dibattito dottrinale sulla disposizione in questione (punto 11), ha finito per non farci veramente i conti, come sostiene qui dal suo punto di vista Perulli. È pur vero che, come la stessa sentenza ha osservato, compito dei giuristi è provare a dare un senso alle disposizioni (punto 17), ma non forzando il sistema dentro il quale, assai più che nelle intenzioni dichiarate dal legislatore, va contestualizzato il significato delle previsioni introdotte nell'ordinamento.

Orbene, da questo punto di vista non può essere condivisa già l'affermazione per la quale, abrogando la disciplina del lavoro a progetto, sarebbe «stata ripristinata una tipologia contrattuale più ampia» (punto 23), cioè quella delle collaborazioni coordinate e continuative. Infatti, per quanto la prassi, anche nel caso oggetto di giudizio, conosca contratti di lavoro stipulati appunto con questa etichetta, come quelli dei *riders* torinesi, va osservato che i «contratti di collaborazione coordinata e continuativa» semplicemente non esistono come tali. Sin dall'art. 2 della l. n. 741/1959, e poi ancor più chiaramente nell'art. 409, n. 3, c.p.c. prima e dopo l'aggiunta del 2017, le prestazioni di lavoro continuative e coordinate a carattere prevalentemente personale non individuano affatto un *tertium genus* tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, contrariamente a quanto ancora ora si ripete per esempio da parte di Marco Marazza, ma una situazione *transtipica* – che può, cioè, riguardare diversi tipi di contratto di lavoro autonomo, non solo il contratto d'opera – per la quale il legislatore ha ritenuto opportuno predisporre dei meccanismi di tutela, processuali, previdenziali o interni al rapporto contrattuale. E per la stessa ragione, *altrettanto transtipica* è – se la si voglia salvare in teoria e salvo quanto detto sulla reale funzione di una disposizione che sarebbe stata da abrogare completamente, come pure era stato proposto, se si fosse intervenuti a chiarire l'art. 2094 c.c. – la situazione oggetto della disposizione dell'art. 2, co. 1, della quale mi pare ardito sostenere, come fanno Arturo Maresca o Stefano Giubboni, che la novella ne operi un maggior radicamento nel campo del lavoro autonomo, per le ragioni già indicate nella relazione sul significato di «prevalentemente personale».

Dunque, appare non convincente, non solo se attribuita al legislatore del 2015 che aveva tutt'altri scopi, l'idea che riconduce le previsioni in discussione all'esigenza di tutelare lavoratori «in condizione di «debolezza» economica, operanti in una «zona grigia» tra autonomia e subordinazione» (punto 27), che ha lasciato spazio all'inutile risorgere in dottrina della discussione sulla incerta categoria della dipendenza economica (v., per esempio, la posizione di Santoro Passarelli). Da questo punto di partenza, però, la sentenza n. 1663/2020 distingue in maniera corretta la

previsione dell'art. 2, co. 1, da quella dell'art. 409, n. 3, rinvenendo la differenza nell'unilateralità della determinazione delle modalità della collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente nella prima, a fronte del «coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti» (punto 32; ma v. pure punto 53), nella seconda. Il che, però, non significa affatto che l'etero-organizzazione sia un elemento esterno al contratto di lavoro, come sostengono Maria Teresa Carinci e Arturo Maresca (a meno che non si intenda per contratto il programma negoziale, tuttavia irrilevante: pensiamo all'ipotesi in cui il coordinamento con l'organizzazione del committente sia fissato di comune accordo, ma poi l'accordo non sia rispettato e nella fase esecutiva il coordinamento sia imposto unilateralmente), dato che anzi determina proprio, come elemento strutturale comune al lavoro subordinato, l'applicazione delle disposizioni di tutela di quest'ultimo.

E ancora condivisibile è la correzione della motivazione della sentenza appellata, pur nella conferma degli esiti, che nega il carattere di *tertium genus* tra autonomia e subordinazione alle collaborazioni etero-organizzate (punti 38 e 59), anche se discutibilmente effettuata con la distinzione di dubbia consistenza (anche più recisamente in tal senso Mattia Persiani, l'impostazione criticata è di Del Punta) tra norme di disciplina e norme di fattispecie (punti 25 e 39), e, di conseguenza, è da condividere anche l'idea che l'art. 2, co. 1, «non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici» (punto 40, ma v. pure punto 26).

#### *4. La differenza tra collaborazioni etero-organizzate e subordinazione: contraddizioni nel ragionamento*

Dove, invece, l'argomentazione della Suprema Corte si fa approssimativa e insostenibile, è nella distinzione tra le collaborazioni etero-organizzate così ricostruite e la subordinazione *ex art.* 2094 c.c., come ha notato pure Mariella Magnani.

Per un verso, infatti, l'art. 2, co. 1, sembra alla Cassazione una disposizione destinata pragmaticamente ad accorciare il percorso

argomentativo per applicare la disciplina del lavoro subordinato «esonero da ogni ulteriore [rispetto agli «indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione)»] indagini il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi» (punto 24, ma v. pure il punto 26). Questo punto di vista *pragmatico* (come ci ha detto ancora Mazzotta) mi pare destinato, come si vedrà *infra*, ad avere fortuna nella giurisprudenza, la quale ha per funzione la soluzione delle controversie concrete. Se lo esaminiamo dal punto di vista sistematico, se ne deve trarre che in sostanza il legislatore abbia operato, sebbene non attraverso la scelta tecnica più appropriata, proprio quello che a mio giudizio era necessario, anche se Franco Carinci lo ha immotivatamente definito diluizione eccessiva della fattispecie: una innovazione legislativa che retroagisce sulla subordinazione *ex art. 2094 c.c.*, estendendone la portata e ridimensionando in pratica il sopravvalutato rilievo qualificatorio della etero-direzione. Perciò, questo argomento della sentenza n. 1663/2020 merita apprezzamento.

Va peraltro segnalato, sempre in senso positivo, che si tratta dell'unico argomento a cui si possa appoggiare la definizione dell'art. 2, co. 1, come disposizione antielusiva (punto 23, ma v. anche il punto 26): giacché è evidente che quello che si vuole eludere è la disciplina del lavoro subordinato, allora il legislatore abbrevia e semplifica la prova della subordinazione (punto 24). Dunque, non è un *tertium genus*, ma neppure veramente un rapporto di lavoro autonomo, perché se lo fosse non si starebbe eludendo nulla e non ci sarebbe bisogno di nessuna norma anti-elusiva. Peraltro, come è stato osservato da Edoardo Ales, se fosse un vero rapporto di lavoro autonomo, si porrebbero problemi seri di compatibilità con il diritto dell'Unione sotto il profilo del rinvio dell'art. 47-*quater* ai contratti collettivi, alla luce di CGUE 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten*. E due fattispecie, in ipotesi diverse, che producono gli stessi effetti giuridici non sono forse la stessa cosa, come ha rilevato criticamente Armando Tursi, sia pure dal punto di vista opposto a quello qui sostenuto?

Non merita apprezzamento invece un altro argomento, in realtà abbastanza contraddittorio con il precedente, nel quale si ribadisce la pertinenza dei collaboratori etero-organizzati al campo del lavoro autonomo, sia pure dando di questo una interpretazione di natura quantitativa, onde si tratterebbe di «un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015». E la riduzione dell'autonomia starebbe nel fatto che «nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto», cesserebbe «relativamente alle modalità di esecuzione del rapporto, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone» (punto 33, ma v. pure punto 52).

Cosa residuerebbe allora di autonomo in una prestazione etero-organizzata ma anche etero-diretta nella fase esecutiva, come ha puntualmente rilevato Oronzo Mazzotta, cioè indiscutibilmente subordinata *ex art. 2094 c.c.*, secondo la correttissima ricostruzione fattuale della Corte di cassazione? Secondo la stessa sentenza, l'autonomia residuerebbe (unicamente, par di capire) e addirittura in condizione di integrità «nella fase genetica del rapporto (per la rilevata facoltà del lavoratore a obbligarsi o meno alla prestazione)» (ancora punto 33, ma v. pure punto 52). Occorre chiedersi, allora, cosa la sentenza n. 1663/2020 intenda per «fase genetica del rapporto».

Se il punto è obbligarsi, non vi è dubbio che i soggetti che ne abbiano la capacità possono obbligarsi, nel rispetto appunto delle disposizioni in tema di capacità di agire e di formazione del contratto: in questo senso l'affermazione della sentenza sarebbe incomprensibile.

Invece, la questione verte su un contratto che, nel prevedere una serie di condizioni dei rapporti tra le parti, non obblighi tuttavia alcuna delle due a darvi seguito in riferimento all'*an*, al *quantum* e al *quando* della prestazione di lavoro: è, con ogni evidenza, il caso dei *riders*, ma anche degli autisti di Uber e delle società che esercitino la loro attività con modalità analoghe (per i Paesi dove queste figure siano diffuse), dei lavoratori delle agenzie di scommesse ippiche, su cui sovente e bene si è pronunciato il giudice di legittimità, e, ancora più evidentemente, del lavoro intermit-



tente: in tutti questi casi la mancata fissazione nel programma negoziale generale dell'*an*, del *quantum* e del *quando* della prestazione di lavoro, e la possibilità per i lavoratori di rifiutare occasionalmente l'erogazione della prestazione di lavoro che sia loro richiesta, non impedisce – e non ha impedito in passato alla stessa Corte di cassazione italiana (e neppure alla dottrina) – di qualificare come subordinati alcuni dei rapporti di lavoro qui esemplificativamente elencati (*contra* Speciale).

Si deve pure ricordare che la possibilità di scegliere se accettare o rifiutare la prestazione offerta era stata alla base delle due approssimative sentenze di primo grado sui *riders* (Trib. Torino 7 maggio 2018 e Trib. Milano 10 settembre 2018) che avevano entrambe negato la riconducibilità del rapporto di lavoro degli stessi *riders* alla subordinazione, pur presentando differenze nelle argomentazioni.

Ma si tratta, inverò, di un argomento scorretto, che porta dentro la struttura della fattispecie un elemento che nel 2094 c.c. non c'è, la predeterminazione nel programma negoziale della collocazione temporale della prestazione: e va ricordato che l'enfaticizzazione dei contenuti del programma negoziale ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro si presenta di difficile compatibilità con il c.d. principio di indisponibilità del tipo, ribadito dalla giurisprudenza costituzionale, da ultimo con la sentenza n. 76/2015.

Dunque, la Cassazione ha adoperato un cattivo argomento nella ricerca – d'altronde superflua ai fini della decisione del caso concreto – di un potenziale elemento di autonomia nel rapporto di lavoro dei *riders*, contraddicendo l'*argomento pragmatico* che si è descritto.

Può ben darsi che questo scarto argomentativo sia stato prodotto dall'adesione a quella tendenza antiqualificatoria (e in sostanza *anti-labour*) così largamente proliferata nel dibattito giuslavoristico italiano, cui ho fatto cenno nella relazione: e sembrano dimostrarlo i passaggi in cui la Suprema Corte afferma che il legislatore sarebbe «consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica» (punto 24), e che «non ha decisivo senso interrogarsi

sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina» (punto 25, molto discutibilmente apprezzato da Federico Martelloni).

Dunque, la tecnica prescelta dal legislatore del d.l. n. 101/2019 e della l. n. 128/2019 mostra i suoi limiti, dimostrandosi inidonea ad offrire quel tanto di certezze che si sarebbe potuto e dovuto, con altro indirizzo; e viceversa tale da indurre la giurisprudenza in contraddizione.

##### 5. *Significato e primo seguito giurisprudenziale di Cass. n. 1663/2020*

Tuttavia, questi limiti non tolgono che l'intervento legislativo abbia allargato gli spazi di tutela e che la prima sentenza di legittimità sul rapporto di lavoro dei *riders* abbia un notevole valore pratico, indirizzando la giurisprudenza italiana finalmente verso approdi più attendibili, conformemente a quelli degli altri Paesi europei continentali, e più soddisfacenti dal punto di vista della tutela di questa forma di lavoro povero (povero per il sottosalarario che lo contraddistingue, e povero pure di qualificazione professionale).

Mi pare lo dimostrino i recentissimi decreti emanati in procedure cautelari *ante causam* dal Trib. Firenze il 1° aprile 2020, e dal Trib. Bologna il 14 aprile 2020, i quali, nel riconoscere il diritto dei ricorrenti alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale da parte delle società gestrici delle piattaforme, hanno entrambi fatto riferimento alla qualificazione del rapporto come autonomo *ma* etero-organizzato, sulla scia della Cassazione n. 1663/2020, ma il Trib. Firenze pure alla disciplina dell'art. 47-*septies*, co. 3: che però è incompatibile con la precedente perché applicabile solo ai molto ipotetici *riders* autonomi. In entrambi i casi, comunque, i magistrati giudicanti hanno disatteso l'impostazione datoriale (non emersa ancora nel corso della procedura, ma

già manifestata in via extragiudiziale nei confronti dei ricorrenti) secondo la quale, trattandosi di lavoratori autonomi, anche il richiamo dell'art. 47-*septies*, co. 3, rinvierebbe alle sole norme del d.lgs. n. 81/2018 riferite al lavoro autonomo, e dunque all'obbligo dei *riders* di munirsi a propria cura e spese dei dispositivi di protezione individuale: tesi insostenibile, ma significativa, perché comporterebbe una interpretazione abrogativa della disposizione in questione, che sarebbe superflualmente scritta, dato che comunque quelle norme del T.U. sicurezza sarebbero state applicabili a rapporti di cui sia predicabile la qualificazione autonoma.

Contraddizioni argomentative della giurisprudenza e posizioni della parti, dunque, non fanno che dimostrare l'ineludibilità del tema qualificatorio, che nessuna impostazione «rimediale» appare idonea a superare, che appare determinante proprio nelle applicazioni concrete delle disposizioni di legge, e che può essere correttamente affrontato, ai fini della costruzione di un sistema di tutele adeguato, solo adoperando la straordinaria plasticità della fattispecie dell'art. 2094 c.c., come dimostra il fatto che in tutto il mondo le controversie sono introdotte dai lavoratori proprio con la richiesta della qualificazione come lavoratori subordinati, contrariamente a quanto taluni commentatori distratti hanno affermato.



# Garanzie e tutele per il lavoro digitale

di *Piera Loi*\*

**Sommario:** *1. L'intervento precoce del legislatore italiano e il rapporto tra fonti regolative. – 2. Legge o contratto collettivo nella disciplina del lavoro attraverso piattaforme digitali? – 3. Come garantire le tutele ai lavoratori delle piattaforme? Intervenire sulla fattispecie o sui diritti? – 4. Le tutele del lavoro autonomo per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui.*

## *1. L'intervento precoce del legislatore italiano e il rapporto tra fonti regolative*

Nel mio intervento parlerò del d.l. 101/2019 convertito in legge n. 128 del 2 novembre del 2019, che introduce per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, una specifica disciplina del lavoro attraverso piattaforme digitali, nel settore della consegna di beni a domicilio e cercherò di chiarire quali sono le tutele, che vengono apprestate dal legislatore per i lavoratori delle piattaforme digitali, nonché attraverso quali tecniche sono definite.

La prima cosa che ci dobbiamo chiedere è quale sia il campo di applicazione di questa legge e che cosa sia il lavoro attraverso piattaforme digitali secondo il legislatore. Occorre innanzitutto dire che questo intervento legislativo si applica ad una porzione molto limitata di fenomeni dai confini molto più ampi e destinati a modificarsi con molta rapidità. Nel lavoro attraverso piattaforme digitali, spesso riassunto nella generica formula della *gig economy*, rientrano sia le prestazioni lavorative in cui la piattaforma

---

\* Università di Cagliari.

digitale è uno strumento di organizzazione e di controllo di prestazioni che sono, tuttavia, prestazioni tradizionali (la consegna di cibo, il servizio di trasporto persone, la baby sitter ad ore, il giardiniere ad ore) e le prestazioni che sono eseguite per intero attraverso la piattaforma digitale come il *crowdworking*. Si tratta, in ultima analisi, di parti di un fenomeno ben più ampio: infatti l'utilizzo di piattaforme digitali e, più in generale, delle tecnologie digitali, come ci ricorda Michele Faioli, è un fenomeno che riguarda anche il lavoro subordinato più classico svolto all'interno dell'organizzazione produttiva soggetta ai processi di innovazione tecnologia (i processi di industria 4.0) capaci di modificare l'assetto organizzativo e le modalità di esercizio dei poteri datoriali. Nel dibattito dottrinario, nonché nelle pronunce della giurisprudenza, intorno alle categorie di subordinazione, autonomia e etero-organizzazione questo dato è sovente trascurato e non si tiene conto che il cambiamento radicale indotto dalle tecnologie digitali è prima di tutto nell'impresa, che modifica i suoi confini e la sua struttura organizzativa. L'utilizzo delle piattaforme digitali incide, prima che sulla qualificazione del lavoratore, sulla struttura dell'organizzazione dell'impresa e incide, da questo punto di vista, sull'individuazione della figura del datore di lavoro, del soggetto titolare degli obblighi giuridici nei confronti del lavoratore.

Di fronte ad un tale fenomeno, ampio e complesso, il legislatore italiano ha, dunque, apprestato un intervento di micro chirurgia giuridica destinato a disciplinare in modo specifico la forma più diffusa nel nostro ordinamento di lavoro attraverso piattaforme digitali, quella dei *riders* che effettuano la consegna di cibo, di sicuro la più visibile ma di certo non l'unica. Inoltre si deve evidenziare che il legislatore italiano può considerarsi un legislatore precoce, senz'altro in anticipo rispetto ad altri legislatori, se adottiamo una prospettiva comparata. Un parziale intervento sulle piattaforme digitali è stato quello del legislatore francese con la Loi Travail, Loi n. 2016-1088 e al successivo Decreto n. 2017-774 del 4 maggio 2017, nonché il disegno di legge in via di approvazione della *Loi sur l'orientation des mobilités* che contiene alcune disposizioni sulle piattaforme che offrono servizi di trasporto persone. A livello globale vi sono pochi altri interventi,

come il California Bill 5 del 19/9/2019 nel quale si stabiliscono regole restrittive per poter qualificare un lavoratore come lavoratore autonomo, con tutte le rilevanti conseguenze applicative per i lavoratori della *gig economy*.

L'ottica comparata ci aiuta a capire che il legislatore italiano è un legislatore precoce anche in un altro senso, se si guarda al rapporto tra giurisprudenza e attività legislativa. Nella maggior parte degli ordinamenti, infatti, il dilemma regolativo di fronte alla scelta della fonte di disciplina della *gig economy* si è risolto, inizialmente, nel lasciare alla giurisprudenza il compito di individuare la disciplina applicabile ai lavoratori delle piattaforme digitali. Anche nel nostro ordinamento, similmente a tutti gli altri ordinamenti, si è assistito ad una moderata attività giurisprudenziale sulla qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali nel settore della consegna di cibo, con sentenze di segno opposto (le più significative in tal senso sono la sentenza del Tribunale di Torino che qualifica i lavoratori di Foodora come co.co.co. e la Corte d'Appello di Torino che li qualifica come lavoratori etero-organizzati ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 81/2015). Vale la pena rilevare che in alcuni ordinamenti la regolazione giurisprudenziale del lavoro attraverso piattaforme digitali, specialmente da parte delle autorità giudiziarie più elevate, è stata cristallizzata in seguito dal legislatore. Segue questo schema il California Bill 5 del 19/9/2019, il quale sebbene si tratti di un intervento legislativo di ampio respiro, tuttavia può provocare rilevanti conseguenze sul lavoro attraverso piattaforme digitali. Il legislatore californiano stabilisce, infatti, che ai fini della qualificazione del lavoratore come autonomo sia necessario applicare un test molto severo (definito ABC test), quando si intenda invertire la qualificazione di default come lavoratore subordinato. Il test implica il riconoscimento di una serie di indici come il fatto che: a) il lavoratore non sia soggetto ai poteri di direzione e controllo del soggetto che lo ha reclutato, b) che svolga un'attività che sia al di fuori dell'attività ordinaria del soggetto che lo ha reclutato; c) che sia abitualmente impegnato in una attività imprenditoriale autonoma della stessa natura dell'attività svolta a favore del soggetto che lo ha reclutato. L'applicazione del severo test ABC non consentirebbe facilmente

l'inquadramento di molti lavoratori della *gig economy* come lavoratori autonomi e, dal punto di vista regolativo, il caso è interessante perché il legislatore non ha fatto altro che codificare la sentenza della Corte Suprema della California (nel caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* del 2018).

Similmente si pone in questa direzione anche l'intervento del nostro legislatore che con la l. 128 del 2019 ha «cristallizzato», almeno in parte, le argomentazioni giuridiche della Corte d'Appello di Torino, individuando il lavoro etero-organizzato di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015, come schema giuridico di riferimento per il lavoro attraverso piattaforme digitali.

Nel panorama europeo i legislatori non hanno seguito questo modello. Le Corti Supreme che si sono pronunciate sulla *gig economy* e sui temi della qualificazione (e quindi dei diritti) sono in realtà pochissime. In Francia la Cour de Cassation si è pronunciata nel caso *Take it Easy* del 2018 e si attende a breve la sentenza sul caso *Uber*, dopo che la Cour d'Appel di Parigi ha qualificato il lavoratore di Uber come subordinato (con una interessante argomentazione sull'elemento della libertà di scelta dell'orario di lavoro che non incide sulla riconducibilità nell'area della subordinazione). Eppure il legislatore francese non appare per il momento avere trovato ispirazione nella giurisprudenza. Infatti la prima legge che ha regolato il lavoro attraverso piattaforme digitali è stata la legge del 2016 (Loi n. 2016-1088 e al successivo Decreto n. 2017-774 del 4 maggio 2017) che ha definito la responsabilità sociale delle piattaforme nei confronti dei lavoratori autonomi che lavorano attraverso le piattaforme (versano una parte di contributi per l'assicurazione contro gli infortuni e una parte di contributi per la formazione professionale concepita come rischio). Attualmente è in discussione un disegno di legge, che prevede che le piattaforme che offrono servizi di trasporto persone possano adottare delle Carte (unilaterali) nelle quali si definiscono i diritti dei lavoratori delle piattaforme e che potrebbero, ma non è obbligatorio, essere oggetto di una procedura di dialogo sociale. Ancora più evidente è, dunque, in questo quadro, la precocità del legislatore italiano che è intervenuto in assenza di (almeno) una pronuncia della Corte di Cassazione.



Il fatto che allo stato attuale pochi legislatori europei abbiano dettato una disciplina compiuta sul lavoro attraverso piattaforme digitali pone alcuni interrogativi, prima di tutto sulla necessità di una nuova legislazione e, in secondo luogo, sull'opportunità della legge come fonte regolativa del lavoro attraverso piattaforme digitali e sui suoi eventuali limiti rispetto ad altre fonti regolative come il contratto collettivo o la giurisprudenza. Sulla prima questione taluni ritengono che il fenomeno del lavoro attraverso piattaforme digitali non rappresenti una novità tale da esigere un intervento legislativo, visto che i lavoratori delle piattaforme digitali non sono altro che lavoratori subordinati sui quali si esercita un controllo algoritmico, per molti versi più intenso del tradizionale potere di controllo del datore di lavoro o dai suoi preposti. Seguendo questa linea di pensiero tutta la disciplina del diritto del lavoro dovrebbe essere applicata ai lavoratori delle piattaforme che non sono altro che i soggetti di una forma moderna di Taylorismo. Più in generale potremmo dire che si propone di rispondere alle questioni sollevate dalle tecnologie digitali attraverso gli strumenti concettuali tradizionali del diritto del lavoro. Da questo punto di vista non sarebbe necessario un nuovo intervento legislativo se non di adattamento, attraverso la giurisprudenza, delle categorie esistenti. In relazione all'opportunità della regolazione legale, la legge è ritenuta da molti la fonte meno adatta a regolare il fenomeno del lavoro attraverso piattaforme digitali, a causa del continuo e rapido mutamento del fenomeno, con il rischio di un'elevata ineffettività. Chi ritiene, invece, che sia necessario un intervento regolativo del legislatore, afferma l'assoluta novità del fenomeno del lavoro attraverso piattaforme digitali e l'impossibilità di ricondurlo alle categorie giuridiche esistenti e, soprattutto l'urgenza di garantire, tutele ai lavoratori, che altrimenti sarebbero negate.

## *2. Legge o contratto collettivo nella disciplina del lavoro attraverso piattaforme digitali?*

In questo quadro, al fine di comprendere perché in alcuni ordinamenti, come nel nostro, il legislatore sia intervenuto così pre-

cocemente, occorrerebbe interrogarsi sul ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro attraverso piattaforme digitali e sul rapporto con la legge. Le ricerche comparate mostrano una discreta attività di contrattazione collettiva e di rappresentanza degli interessi collettivi, con un'attività di rappresentanza e contrattazione sia di tipo tradizionale (si pensi nel nostro ordinamento all'inserimento dell'attività di consegna dei *riders* nel CCNL della logistica) che di tipo non tradizionale (si pensi alla Carta di Bologna con il ruolo preminente di un quasi sindacato come Riders Union o all'attività di FairCrowd Work e alla Carta di Francoforte) con esempi significativi anche a livello decentrato (si pensi al caso Hilfr in Danimarca, o al contratto aziendale La Consegna in Italia). Non vi è dubbio che il rapporto tra legge e contratto collettivo, anche nel caso del lavoro attraverso piattaforme digitali, risenta delle diverse tradizioni degli Stati Membri dell'UE, ma non si deve escludere che le debolezze del sistema di rappresentanza collettiva del lavoro attraverso piattaforme digitali – legate all'atomizzazione dei lavoratori e alle difficoltà di utilizzare i canali tradizionali della rappresentanza collettiva – possano avere sottratto spazi regolativi al contratto collettivo per riportarli alla legge. Il caso italiano è significativo, da molti punti di vista, in quanto il legislatore è intervenuto, con la precocità segnalata, anche a causa del fallimento del tavolo negoziale avviato a livello nazionale nell'estate del 2019. Eppure, come vedremo in seguito, nel caso della legge n. 128 del 2019, il dominio regolativo della legge è per molti versi apparente, in quanto nella definizione o nella modulazione dei diritti e delle tutele da riconoscere ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione della legge (sia i *riders* autonomi che i lavoratori etero-organizzati) la legge assegna al contratto collettivo una funzione regolativa primaria.

Emerge, inoltre, un altro elemento sul quale vale la pena riflettere. Nel caso del lavoro attraverso piattaforme digitali e, in una prospettiva più ampia, del lavoro attraverso l'uso massiccio delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale, la legge può mostrare il suo lato debole rispetto ad altre fonti regolative come il contratto collettivo. Si tratta, infatti, della fonte meno flessibile per eccellenza e soprattutto con meno possibilità di adattamento

rapido all'evoluzione dovuta ai cambiamenti tecnologici, mentre il contratto collettivo si presenta nell'agone regolativo come una fonte flessibile e capace di adattarsi maggiormente alle diverse situazioni e all'evoluzione della realtà.

### *3. Come garantire le tutele ai lavoratori delle piattaforme? Intervenire sulla fattispecie o sui diritti?*

Come evidenziato in più parti della legge n. 128 del 2019 (nel titolo della legge «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro»; nel titolo del nuovo Capo *V-bis* «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali»), la finalità del legislatore è stata quella di apprestare tutele e diritti per i lavoratori delle piattaforme digitali, seppure appartenenti alla frazione delle piattaforme di consegna. Posta tale finalità di garantire tutele a lavoratori tendenzialmente esclusi dal godimento delle stesse, le tecniche utilizzabili dal legislatore sono due: la prima tecnica è la modifica delle categorie giuridiche esistenti in modo da ricomprendere in esse le prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme digitali, sia attraverso l'introduzione di una fattispecie intermedia tra lavoro autonomo o lavoro subordinato, sia attraverso una modifica degli elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato o del lavoro autonomo. Si tratta in questo caso di interventi sulle fattispecie, per garantire la produzione di effetti (le tutele) in capo alla categoria dei lavoratori delle piattaforme che altrimenti ne sarebbero esclusi. La seconda tecnica si pone più sul piano degli effetti e definisce le tutele e i diritti sociali da riconoscere ai lavoratori delle piattaforme digitali, prescindendo dalla fattispecie, e ricollegandoli alla persona del lavoratore di cui si riconosce la necessità di protezione a causa delle modalità di esercizio della prestazione, e dell'uso della piattaforma.

Entrambe le tecniche legislative producono dei risultati, in termini di giustizia sostanziale, che il legislatore che propone una certa politica del diritto dovrebbe essere in grado di anticipare e controllare. Il nostro legislatore con la legge 128 del 2019 sembra aver adottato entrambe le tecniche animato dall'intento di assicu-

rare tutele ai lavoratori che eseguono la loro prestazione attraverso piattaforme digitali, tuttavia non sembra avere valutato i rischi connessi alle due tecniche.

Il d.l. n. 101 del 3 settembre 2019, convertito in legge n. 128 del 2 novembre 2019, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, all'articolo 1, comma 1, lettera a), introduce, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, una specifica disciplina del lavoro attraverso piattaforme digitali, nello specifico settore della consegna di beni a domicilio.

Quanto alla tecnica utilizzata dal d.l. n. 101 del 3 settembre 2019, convertito in legge n. 128 del 2 novembre 2019, ci si chiede se si sia trattato di un intervento legislativo sulla fattispecie o sugli effetti e cioè sull'assegnazione dei diritti. Il legislatore con la modifica dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 ha operato un intervento di macro chirurgia giuridica, sostituendo la parola «esclusivamente» con la parola «prevalentemente» riferita ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro organizzate dal committente e sopprimendo le parole «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Indipendentemente dalla natura della norma contenuta nell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, se sia norma di fattispecie o di disciplina, sulla quale la dottrina si è espressa con posizioni opposte, le intenzioni del legislatore erano chiaramente orientate verso l'allargamento della nozione di etero-organizzazione, al fine di riconoscere i diritti e le tutele tipiche del lavoro subordinato al lavoro etero-organizzato, nel quale rientra anche il lavoro prestato attraverso l'ausilio di piattaforme digitali. Sebbene, dunque, l'intervento legislativo abbia una portata più ampia (in quanto il lavoro attraverso piattaforme digitali non è l'unica ipotesi di lavoro etero-organizzato), è proprio attraverso la modifica delle categorie giuridiche che si attua l'obiettivo di garantire le tutele ai lavoratori delle piattaforme digitali. Non è difficile osservare che il legislatore si è mosso, da questo punto di vista, sui binari già segnati dalla Corte d'Appello di Torino del 4 febbraio 2019, la quale aveva ricondotto l'attività svolta dai *riders* di Foodora all'interno dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. 81 del 2015.

Dall'altra parte il legislatore ha apprestato un intervento di micro chirurgia giuridica destinato a disciplinare in modo specifico la forma più diffusa nel nostro ordinamento di lavoro attraverso piattaforme digitali (cioè quello dei *riders* che effettuano la consegna di cibo) ma di certo non l'unica. È noto, infatti che l'universo del lavoro attraverso piattaforme digitali è molto ampio ed eterogeneo, e che va dall'autista di Uber o Lyft, al *rider* di Foodora o Glovo, all'idraulico che offre le sue prestazioni su Crowdfunder o Upwork, all'ingegnere o all'architetto che presenta i suoi progetti sulla piattaforma di *crowdworking* 99design, al *turker* di AMT che tagga le foto di Instagram o effettua delle traduzioni. Le ricerche sul lavoro attraverso piattaforme digitali sono sempre più analitiche e offrono un quadro estremamente differenziato delle diverse categorie di lavoratori delle piattaforme e di tipologie di piattaforme. Quando si discute, come facciamo oggi, delle tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali occorre, dunque, preliminarmente chiarire di quali soggetti si parla, al fine di identificare i destinatari delle tutele.

Questo secondo intervento che definiamo di microchirurgia giuridica, di cui all'art. 47-*bis* del d.lgs. 81/2015, introdotto dalla l. 128 del 2019, rientra anch'esso tra le tecniche legislative sulla fattispecie. Si introduce infatti una sub categoria di lavoratori autonomi (una *species* del *genus* di cui all'art. 2222 c.c.), la definizione dei quali è data dall'art. 47-*bis*, intesi come «lavoratori autonomi che svolgono 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 codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali».

Quanto alla modifica dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015, che abbiamo definito di macro-chirurgia giuridica, resta da valutare se si tratti di un intervento sulla fattispecie o sulla disciplina e, dunque, si torna alla precedente querelle se l'art. 2, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015 sia norma di fattispecie o di disciplina. Indubbiamente la disposizione secondo la quale «Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piatta-

forme anche digitali» comporta l'inclusione nell'area del lavoro etero-organizzato delle prestazioni svolte attraverso piattaforme digitali e si allarga il campo di applicazione dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. 81 del 2015 al lavoro attraverso piattaforme (anche) digitali. C'è da chiedersi innanzitutto se queste siano solo quelle svolte dai *riders* o possano essere anche altri tipi di prestazioni. La seconda interpretazione pare più coerente con la dicitura ampia della norma. Sia che si tratti di norma di fattispecie o di disciplina, si deve tenere presente che l'obiettivo del legislatore è quello di garantire tutele a lavoratori che sarebbero stati altrimenti esclusi. Se questo è stato l'obiettivo del legislatore occorre chiedersi quali possano essere gli ostacoli che si frappongono all'effettività della norma in questione. Un primo ostacolo può essere determinato dal fatto che l'accertamento dell'etero-organizzazione, sulla base dei pochi indici indicati dal nuovo art. 2, comma 1 del d.lgs. 81 del 2015, potrebbe essere da effettuare in via giudiziale e sebbene sia molto più facile provare l'etero-organizzazione, non si deve dimenticare che l'azione in giudizio non debba essere data per scontata per categorie di lavoratori con redditi bassi e lavori intermittenti.

Il secondo intervento che abbiamo definito di microchirurgia giuridica è contenuto nell'art. art. 1, comma 1, lett. a) della l. 128 del 2019 che introduce, alcune tutele minime esclusivamente per una specifica categoria di lavoratori autonomi che svolgono la loro prestazione attraverso piattaforme digitali (cioè i *riders* che effettuano la consegna di cibo). Dopo il Capo V del d.lgs. 81 del 2015 è inserito il Capo V-*bis* sulla tutela del lavoro tramite piattaforme digitali. Lo scopo e il campo di applicazione della disposizione legislativa è chiaramente indicato all'art. 47-*bis* in cui si stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

Il legislatore ritaglia, dunque, all'interno del *genus* del lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. una *species*, il lavoro autonomo per lo svolgimento di attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (i *riders*) che rappresenta, a sua volta, una piccola porzione della ca-

tegoria molto più vasta del lavoro attraverso piattaforme digitali. Un intervento di microchirurgia giuridica sulla fattispecie dunque, ma allo stesso tempo sugli effetti.

Identificata la fattispecie, infatti, il legislatore provvede alla definizione degli effetti, consistenti in un complesso di tutele minime che si aggiungono, o in alcuni casi duplicano tutele già riconosciute dall'ordinamento giuridico. In qualche ipotesi, come vedremo, si tratta di tutele di portata universale, come nei casi della tutela anti-discriminatoria o della tutela della salute e della sicurezza. In altri casi si tratta di tutele e diritti di nuova costituzione, in altri ancora di potenziamento di tutele e diritti già riconosciuti ai lavoratori dalla legge n. 81 del 2017 sulle misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale. Il risultato finale, che a nostro parere merita una segnalazione in positivo, è che sempre più chiaramente si delinea uno statuto protettivo con diritti minimi che prescindono dalla qualificazione come lavoratore autonomo o subordinato: un nucleo di diritti indifferenti alla fattispecie e collegati alla persona che lavora e che è esposta a rischi sociali.

#### *4. Le tutele del lavoro autonomo per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui*

Il primo diritto definito all'art. 47-ter è rappresentato dall'obbligo di forma scritta del contratto, seppure solo ai fini della prova, e un obbligo di informazione sulle condizioni applicabili al contratto. In relazione ai contenuti dell'obbligo di informazione il legislatore utilizza una formula molto generica facendo un richiamo ad ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. Si tratta, a nostro parere, di una applicazione dei principi contenuti nella recente Direttiva (UE) 2019/1152 del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che al considerando 4 afferma la necessità di garantire alle nuove forme di lavoro alcuni nuovi diritti minimi intesi a promuovere la sicurezza e la prevedibilità dei rapporti di lavoro. La direttiva,

tuttavia, ha un campo di applicazione che esclude i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali in quanto al considerando 8 si chiarisce che i lavoratori tramite piattaforma digitale (assieme ai I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i tirocinanti e gli apprendisti) potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino i criteri elaborati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per determinare la condizione di lavoratore. I lavoratori effettivamente autonomi (e quindi i lavoratori delle piattaforme digitali effettivamente autonomi) non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. In questo senso il nostro legislatore ha fatto una scelta più avanzata rispetto al legislatore dell'Unione Europea garantendo l'applicazione dei diritti di informazione previsti dalla direttiva non solo ai lavoratori subordinati o ai falsi lavoratori autonomi, ma anche ai lavoratori delle piattaforme genuinamente autonomi, seppure limitatamente a quelli che effettuano consegne.

L'apparato sanzionatorio che sostiene l'effettività del diritto all'informazione è quello previsto dalla dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (che attuava la precedente direttiva sui diritti di informazione relativi alle condizioni del contratto di lavoro). Il  *rider* lavoratore autonomo può rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al committente di fornire le informazioni entro il termine di quindici giorni. In caso di inottemperanza alla richiesta da parte della direzione provinciale del lavoro si applicano delle sanzioni amministrative che dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 sono individuate in un minimo e in un massimo, mentre l'art. 47-*ter* inserisce un ulteriore limite alla sanzione applicabile: si chiarisce, infatti, che il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti. Va segnalata, innanzitutto, la diversa natura della somma riconosciuta al lavoratore dall'art. 47-*ter*, che non è una sanzione amministrativa ma un'indennità risarcitoria. Si deve sottolineare, inoltre, che la pos-



sibilità di limitare tale indennità risarcitoria in modo che essa non superi i compensi percepiti nell'ultimo anno potrebbe incidere sulla effettività del diritto. Gli studi sulle piattaforme digitali dimostrano che la pratica di modificare continuamente le condizioni contrattuali anche relativamente a clausole fondamentali come quella retributiva, è una pratica molto diffusa che consente ai fornitori di servizi attraverso piattaforme digitali, di adattare continuamente le condizioni contrattuali al rapido mutamento del mercato. Tale pratica consente di trasferire sul lavoratore, attraverso la continua modificazione delle condizioni del contratto, un rischio del mercato che, invece, deve ricadere sull'imprenditore. In questo senso la funzione della disciplina relativa agli obblighi di informazione sulle condizioni del contratto è, secondo la direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 quella di garantire condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. L'imprevedibilità del mercato è, dunque, un rischio che deve restare a carico dell'imprenditore, mentre al lavoratore devono essere assicurate condizioni contrattuali prevedibili.

Il terzo comma dell'art. 47-ter rafforza l'apparato sanzionatorio assegnando alla violazione dell'obbligo di forma scritta e degli obblighi di informazione il valore di prova «delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto». Sembra dunque che il *rider* lavoratore autonomo possa addurre come elemento di prova la violazione dell'obbligo di forma scritta e degli obblighi di informazione sia qualora intenda chiedere una diversa qualificazione del rapporto di lavoro (come eterorganizzato ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 o come subordinato ai sensi dell'art. 2094 del c.c.) e quindi l'applicazione di condizioni diverse da quelle riconosciute, sia qualora intenda ottenere il riconoscimento di uno dei diritti spettanti ai *riders* come lavoratori autonomi. Un ulteriore elemento di riflessione è relativo al coordinamento delle disposizioni in esame con quelle previste all'art. 3, comma 1, della l. 81 del 2017, nel quale è previsto che «Si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto» e in caso di violazione di tale disposizione al

comma 3 del medesimo articolo si prevede che «Il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati». Tale tutela è da considerarsi cumulativa con quella apprestata dal legislatore del 2019, quindi le clausole abusive sono prive di effetto e la carenza di informazione sulle condizioni applicabili al contratto è sanzionata secondo le modalità di cui all'art. 47-ter.

Come è stato evidenziato in molte ricerche comparate, uno dei rischi maggiori ai quali i lavoratori delle piattaforme sono esposti è il rischio della retribuzione, a causa della sua aleatorietà e della modifica unilaterale dei criteri di determinazione della medesima. La protezione da questo tipo di rischio per i *riders* autonomi, individuata dal legislatore all'art. 47-*quater*, passa principalmente attraverso l'individuazione di criteri di determinazione del compenso che superino l'autonomia delle parti, con un rinvio, al primo comma, ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'individuazione dei criteri di determinazione del compenso è demandata dal legislatore ai contratti collettivi, con la formula potestativa «possono», con la sola indicazione dell'obbligo per questi ultimi di tenere conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Si deve segnalare, in questo caso, l'ampia delega alla contrattazione collettiva da parte del legislatore che esplicitamente prevede una contrattazione per i lavoratori autonomi, con le rilevanti conseguenze di tale delega sui delicati equilibri tra norme della concorrenza e contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, riaffermati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella giurisprudenza FNV.

In caso di difetto della stipula dei contratti collettivi la regola di default applicabile è, in primo luogo, costituita da una norma che introduce un divieto e cioè il divieto di retribuzione esclusivamente a cottimo, sulla base delle consegne effettuate – che è la modalità che in tutti gli ordinamenti giuridici le piattaforme di consegna del cibo hanno cercato di introdurre – e in secondo luogo da una norma che inserisce un diritto ad un compenso minimo orario. Tale compenso minimo orario è in ogni caso «para-

metrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale». Non sfugge l'ambiguità della formula usata dal legislatore che segna comunque un'importante differenza rispetto al primo comma dell'art. 47-*quater*, in quanto la contrattazione collettiva è una fonte solo indiretta della retribuzione (funzione di parametro). In questo caso, diversamente dal rinvio al contratto collettivo effettuato al primo comma dell'art. 47-*quater*, non si ritiene che si possa invocare un possibile conflitto con la disciplina europea della concorrenza, in quanto non si tratta dei contratti collettivi che rappresentano i lavoratori autonomi ma di contratti collettivi considerati come «norma parametro» ai fini della determinazione della retribuzione.

Sempre in materia retributiva l'art. 47-*quater* terzo comma, stabilisce che ai lavoratori di cui all'articolo 47-*bis* deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza di contratti collettivi la misura dell'indennità per lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli è determinata, con la tecnica già sperimentata in altre occasioni dal legislatore, da un decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali.

Indubbiamente si deve rilevare l'ampio ruolo regolativo riconosciuto alla contrattazione collettiva nella definizione dei criteri di determinazione della retribuzione, si scontra con la difficoltà di individuare concretamente i contratti collettivi applicabili: rimane da capire cosa si debba intendere per contratti collettivi di settori affini o equivalenti, tuttavia il primo ed immediato riferimento dovrebbe essere il CCNL Trasporti e logistica.

L'art. 47-*quinqüies* sui divieti di discriminazione, stabilisce che ai lavoratori di cui all'articolo 47-*bis* si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

Sulla disciplina antidiscriminatoria occorre ricordare che da tempo a livello europeo si è affermato il principio secondo il quale i divieti di discriminazione sono applicabili anche nei confronti dei lavoratori autonomi. sia la direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) che all'art. 6 esplicitamente dichiara applicabile i principi in essa contenuti ai lavoratori autonomi, che nella direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, all'art. 3 si chiarisce che la disciplina antidiscriminatoria si applica a tutte le persone e all'art. 3, lett. a, alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo. Da questo punto di vista il legislatore non fa che confermare principi generali già acquisiti nell'ordinamento dell'UE e in quello italiano.

Completa la disciplina antidiscriminatoria la disposizione di cui all'art. 47-*quinquies* secondo comma, che prevede che l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione.

La scelta sistematica di inserire questa disposizione nell'articolo rubricato «Divieto di discriminazione» potrebbe far ritenere che si tratti delle disconnessioni dalla piattaforma discriminatorie, equiparabili quindi ad un licenziamento discriminatorio, di cui si afferma il divieto. Pur non essendo qualificabile come licenziamento la disconnessione del lavoratore autonomo, è trattata al pari del licenziamento del lavoratore subordinato. Il campo di applicazione è quello delle disconnessioni, delle mancate chiamate o del confinamento negli *slots* meno favorevoli, causati dalla mancata accettazione delle chiamate e dal rating negativo. L'ultimo periodo dello stesso art. 47-*quinquies* sembra far riferimento, dunque, alle pratiche diffuse presso le piattaforme di non offrire chiamate ai lavoratori meno presenti sulla piattaforma, che è la ragione che porta i lavoratori ad essere sempre connessi, o ad evitare di non accettare chiamate, sopportando orari di lavoro pesanti a discapito della salute e della sicurezza.

L'art. 47-*sexies* (Protezione dei dati personali) prevede che i dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le

piattaforme digitali siano trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, del 27 aprile 2016, e al codice della privacy di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il richiamo alle fonti in materia di privacy non chiarisce da solo i molti punti oscuri che in altri ordinamenti, come quello spagnolo sono stati già oggetto di chiarimenti da parte della giurisprudenza anche costituzionale. In particolare uno dei problemi più delicati è rappresentato dalla valutazione dei terzi o *rating* (quello dei clienti ai quali viene recapitato il cibo) ai fini della valutazione della performance del lavoratore finalizzata all'applicazione di premi o sanzioni, e alla ricostruzione sistematica degli effetti che la valutazione di un terzo rispetto al contratto possa produrre i suoi effetti all'interno della relazione contrattuale (anche se di tipo autonomo). Il richiamo alla disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, di cui al primo comma dell'art. 47-*quinquies*, implica un richiamo a tutta la prima parte dello Statuto dei lavoratori e dunque, in questo caso, anche all'art. 4 dello stesso Statuto.

Infine l'art. 47-*septies*, introduce l'importante copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a carico del committente e l'obbligo da parte dello stesso committente che utilizza la piattaforma anche digitale nei confronti dei lavoratori autonomi che per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, e al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta di una conferma di principi già consolidati nel nostro sistema giuridico della sicurezza sul lavoro, nel quale si prescinde dagli elementi formali della titolarità del rapporto e della qualificazione del medesimo. Si pensi alle nozioni ampie di datore di lavoro e lavoratore contenute nel d.lgs. n. 626/94 e poi riprese dall'art. 3 d.lgs. n. 81 del 2008. Per quanto riguarda il datore di lavoro, questi è il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività ha la responsabilità dell'organizzazione stessa in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. In questo senso assume rilievo centrale il concetto di organizzazione da intendersi non come entità o struttura ma come l'attività di chi organizza.

Altrettanto ampia è la nozione di lavoratore destinatario dei diritti, in quanto è la persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato. In questo senso l'intervento del legislatore del 2019 non rappresenta una novità, rimangono tuttavia molte questioni aperte tra le quali il fatto che permane la difficoltà di concepire obblighi che prescindano dalla concezione spaziale-materiale del luogo di lavoro. Un'ultima considerazione va fatta in merito al rispetto della disciplina prevenzionale relativamente agli strumenti, alle attrezzature o ai videoterminali utilizzati dai lavoratori. Quando gli strumenti e le attrezzature sono forniti dal committente si ha l'applicazione del titolo III del d.lgs. 81 del 2008. Molto più difficile quando gli strumenti e le attrezzature sono del lavoratore, fermo restando che la conformità delle attrezzature può non bastare (la conformità del box o della bicicletta non copre alcuni rischi specifici dell'attività di consegna con il brutto tempo, come dimostrato dallo sciopero dei *riders* di Bologna per la neve).

Per quanto riguarda la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nei confronti dei *riders* autonomi occorre dire che si tratta di uno dei diritti il cui riconoscimento era considerato fondamentale ed esso si pone senz'altro nell'alveo dei diritti che prescindono dalla qualificazione del lavoratore in un'ottica di protezione dai rischi. A rafforzare la vincolatività del principio esposto, il legislatore stabilisce che ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

Più in generale possiamo dire che in particolare le prescrizioni sui divieti di discriminazione, in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché le prescrizioni in materia di protezione dei dati personali, di cui agli articoli 47-*quinquies* e ss., definiscono diritti sociali che prescindono dalla qualificazione del lavoratore e che, in altri termini, sono riconosciuti al di là della fattispecie. Si tratta, a nostro parere, di un'im-

portante operazione culturale-giuridica che, tuttavia, dal punto di vista sistematico, sconta la limitatezza del campo di applicazione soggettivo delle norme in questione.

Resta da chiedersi quale sarà il livello di effettività della legge in merito al riconoscimento dei diritti. A quale statuto giuridico potrà aspirare il *rider*? Quello minimale del *rider* autonomo che gli sarebbe riconosciuto di default in mancanza di azione giudiziale; oppure lo statuto di lavoratore etero-organizzato, con il complesso più corposo dei diritti che potrebbero differire in difetto da quelli dei lavoratori subordinati dopo gli interventi della contrattazione collettiva; oppure ancora lo statuto del lavoratore subordinato. Certo è che in questi due ultimi casi il lavoratore dovrebbe agire in giudizio, il che significa che la norma di default non sarebbe né l'art. 2, comma 1 del d.lgs. 81 del 2015 né l'art. 2094 del c.c., e dovrebbe essere il giudice a determinarla. Ma a questo punto ci si chiede perché il lavoratore non dovrebbe aspirare allo statuto più generoso in termini di diritti, cioè il lavoro subordinato, come fa la moglie del pescatore nella favola del pesciolino d'oro, e chiedere non solo un mastello nuovo, ma arrivare a chiedere un palazzo reale o persino di diventare regina!





# INTERVENTI PROGRAMMATI



Con questo mio breve intervento tenterò di descrivere le modalità con cui il *rider* di Deliveroo, nota azienda multinazionale che gestisce una delle principali piattaforme informatiche del *food delivery*, accede alle possibilità di lavoro.

Premesso che ogni piattaforma digitale ha proprie logiche di funzionamento, abbiamo ritenuto che il modello dell'algoritmo di questa azienda sia emblematico delle possibili conseguenze discriminatore di un sistema basato su un cottimo digitale esasperato.

L'iniziativa giudiziaria di Filt CGIL, Filcams CGIL e Nidil CGIL da me patrocinata unitamente all'avvocato Carlo de Marchis e all'avvocato Sergio Vacirca è, quindi, finalizzata ad accertare che il modello organizzativo dell'algoritmo, che regola i flussi di lavoro di Deliveroo, genera una discriminazione nei confronti dei *riders*.

La piattaforma costituisce l'evoluzione tecnologica del modello di lavoro a cottimo; il lavoro viene programmato in modo da esasperare una inconsapevole concorrenzialità tra i *riders* in quanto consente adeguate occasioni di reddito solo a coloro che garantiscono predefiniti *standards* di affidabilità.

Emblematico di tale esasperato modello competitivo appare il messaggio veicolato nelle pagine web di Deliveroo dedicate ai *riders*: «se fai parte di un gruppo prioritario, avrai possibilità migliori di ricevere una notifica prima degli altri *riders*».

L'organizzazione del lavoro, rimessa al vaglio del giudice, si basa su un algoritmo predittivo di nome «Frankie» capace di as-

---

\* Avvocato in Roma.

sicurare costantemente nel tempo il rapporto ottimale tra numero di *riders* necessari in ogni momento della settimana e la domanda prevista.

Il sistema introduce un modello «premiabile» nella prenotazione dei turni basato su una valutazione di affidabilità del *rider* in forza del quale il cicofattorino ritenuto «migliore», sulla base di un *ranking* reputazionale dalla elaborazione ignota, prenota per primo i turni disponibili. Le prenotazioni dei *riders* «più affidabili» determinano una saturazione progressiva delle possibilità di accesso al lavoro per gli altri cicofattorini che vantano un minore *ranking* reputazionale.

I turni di lavoro sono, infatti, accessibili a un numero chiuso di *riders* che accedono alla prenotazione in momenti diversi a seconda della valutazione di affidabilità riconosciutagli dal sistema.

Il complesso sistema si basa, infatti, su una analisi statistica di fattori che concorrono a determinare il fabbisogno di manodopera necessario che, una volta saturato, non consente agli altri *riders* di ulteriormente accedere alle possibilità di lavoro.

I *riders*, prenotata la fascia oraria, sono a loro volta tenuti a recarsi nel «luogo di lavoro» (ovverosia l'area loro assegnata) e a rendersi visibili al sistema attivando la geolocalizzazione entro 15 minuti dall'inizio del loro turno. Una volta attivata la geolocalizzazione il *rider* è libero di rifiutare la consegna offertagli dal sistema.

Il *rider*, tuttavia, non è del tutto libero di autodeterminarsi in quanto è soggetto alla specifica obbligazione di essere presente nell'area prescelta e nell'orario prenotato.

L'astratta possibilità del *rider* di non accettare la proposta di consegna viene statisticamente vanificata dal calcolo da parte del sistema di un *overserving* di presenze e, soprattutto, dalla regola di condotta che impone al prestatore l'obbligo di rispetto del turno.

L'algoritmo, infatti, pur consentendo al *rider* di rifiutare la singola consegna, penalizza la cancellazione o il mancato rispetto dalla prenotazione della fascia oraria con una retrocessione nella priorità di prenotazione delle future sessioni di lavoro che genera – come già detto – una progressiva emarginazione dalle possibilità di impiego.

Il *rider*, quindi, pur potendo astrattamente non accettare la con-

segna, è tenuto ad essere comunque presente nell'area, nel giorno e nella fascia oraria prenotata in tal modo rendendo improbabile, anche in ragione della evidente dipendenza economica, l'evento rifiuto.

Il mancato rispetto dell'obbligazione alla quale è astretto, determina una perdita di future occasioni di lavoro che inesorabilmente lo estromette dal ciclo produttivo.

Secondo la prospettazione fatta propria dal ricorso promosso da Nidil, Filcams e Filt, la progressiva emarginazione dalle possibilità di accesso al lavoro costituita dalla perdita di posizioni nella graduatoria genera nei confronti dei *riders* un oggettivo effetto discriminatorio.

I lavoratori che esercitano un diritto di sciopero ovvero che per oggettive esigenze di assistenza familiare o che per un proprio stato di malattia legata all'handicap non possono adempiere alla unica obbligazione prevista, vengono senza alcuna giustificazione sanzionati dal sistema.

L'astensione dal lavoro che discende da diritti fondamentali costituisce, quindi, un fattore penalizzante nel modello «cieco» di lavoro adottato da *Deliveroo*.

A nulla rileva l'astratta facoltà di rifiutare l'offerta di lavoro concessa al *rider* in quanto tale libertà di scelta non impedisce l'effetto discriminatorio che scaturisce non dal rifiuto della consegna, ma a seguito della assenza nella fascia oraria prenotata.

Il *rider*, infatti, qualunque sia la causa di astensione dalla prestazione è comunque tenuto a recarsi sul «posto di lavoro» e a loggarsi nei primi 15 minuti con la piattaforma. L'incompatibilità di tale obbligazione con il divieto di prassi discriminatorie è evidente in quanto si impone al *rider* di recarsi sul posto di lavoro così indirettamente comprimendo il diritto di scioperare, di assistere un familiare disabile e di assentarsi per malattia.

Questa constatazione ha, quindi, determinato le organizzazioni sindacali a introdurre il ricorso *ex art.* 28 d.lgs. n. 150/2011, attualmente pendente presso il Tribunale di Bologna, con il quale si richiede «l'accertamento il carattere discriminatorio collettivo delle condizioni di accesso alle sessioni di lavoro tramite piattaforma digitale e in particolare dei parametri di elaborazione del

*ranking* reputazionale che incidono sulla priorità di scelta delle sessioni di lavoro senza considerare la causa che ha dato luogo al mancato rispetto della sessione prenotata».

Il mio intervento affronta succintamente i complessi «snodi» normativi multilivello che sono stati affrontati in una recente iniziativa giudiziaria promossa unitariamente da Nidil, Filcams e Filt al fine di accertare la discriminazione generata dal modello organizzativo adottato da una nota azienda del *food delivery*.

La distribuzione del lavoro avviene sulla base di un algoritmo, descritto nell'intervento dell'avv. Bidetti, che privilegia i *riders* che nel tempo hanno acquisito un punteggio di affidabilità prevalentemente incentrato sul rispetto della sessione di lavoro prenotata.

L'astensione dal lavoro conseguente all'esercizio di diritti fondamentali, tra i quali rileva in particolare il diritto di sciopero, viene, quindi, indirettamente inibita dalla piattaforma.

Il primo problema affrontato è stato quello di verificare se un *rider*, attualmente inquadrato come prestatore autonomo – non volendosi nel ricorso deliberatamente affrontare il delicato tema della natura giudica del rapporto – abbia il diritto di scioperare al fine di rivendicare e, quindi, conseguire migliori condizioni contrattuali.

Il secondo aspetto esaminato è stato quello di analizzare se il sistema adottato da Deliveroo dia luogo a discriminazioni indirette per i fattori previsti dall'art. 5 del d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 in sede di accesso al lavoro e alle condizioni di occupazione.

La tutela antidiscriminatoria è in effetti estesa a tutti i lavoratori, anche autonomi, dal d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 ed è stata ribadita

---

\* Avvocato in Roma.

per i *riders* dal recente intervento legislativo disposto con il d.l. 101/2019, convertito dalla legge 2 novembre 2019 n. 128 che ha introdotto il Capo V-*bis* all'interno del d.lgs. 81/2015.

Il diritto di associarsi per ottenere migliori condizioni di lavoro è assicurato ai *riders* dall'art. 2, co. 2, lett. a, del d.lgs. 81/2015 e dal recente art. 47-*quater* d.lgs. 81/2015.

A sua volta la recente decisione del Comitato Europeo dei Diritti Sociali sul reclamo collettivo n. 123/16 Irish Congress of Trade Unions v. Ireland ha affermato anche per i lavoratori c.d. *self employed* il diritto di associarsi per ottenere migliori condizioni di lavoro.

Ai *riders* deve essere, quindi, riconosciuto l'esercizio di diritti fondamentali che discendono dal richiamato diritto di associazione sindacale.

Il diritto di associarsi e di richiedere collettivamente condizioni di lavoro migliori ed uniformi implica necessariamente il riconoscimento del diritto di sciopero quale forma di tutela collettiva.

Le iniziative anche di lotta di questi lavoratori, per la loro evidente soggezione economica, esulano – come affermato dalla decisione sul reclamo collettivo 123/16, dai divieti imposti dalla normativa *antitrust* alle imprese sulle intese restrittive della concorrenza.

Il diritto di sciopero è riconosciuto anche per i lavoratori *self employed* o economicamente dipendenti dalle fonti internazionali (cfr. art. 28 CdFUE, dall'art. 6 Carta Sociale Europea rev. oltre alle numerose decisioni del Comitato per la libertà sindacale, organismo, dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro alla quale aderisce l'Italia).

La titolarità del diritto di sciopero anche in favore di prestatori autonomi o parasubordinati viene, a sua volta, espressamente affermata dalla Corte Costituzionale in alcuni lontani precedenti (cfr. Corte Cost. 29 giugno 1978 n. 3278 e 17 luglio 1975 n. 222) e trova espresso riconoscimento legislativo nella legge 146/90 che di recente la Cassazione ha espressamente esteso ai tassisti (cfr. Cassazione, 28 gennaio 2019, n. 2298).

L'esercizio del diritto di sciopero è – all'evidenza – incompatibile con l'obbligo, viceversa imposto al *riders* dalla piattaforma di



Deliveroo di essere presente entro 15 minuti nella zona di consegna e con la regola che obbliga il *rider* a cancellare la sessione di lavoro prenotata con almeno 24 ore di anticipo.

La perdita di punteggio nel *ranking* reputazionale che consegue all'«inadempienza» determina una illegittima penalizzazione nelle condizioni di accesso al lavoro per coloro che si sono astenuti dal lavoro nell'esercizio del legittimo diritto di sciopero.

L'astensione dal lavoro a causa della adesione allo sciopero ovvero per l'esigenza di assistere un disabile non è compatibile con un obbligo di recarsi su un posto di lavoro al solo scopo di loggarsi.

La perdita di occasioni di lavoro conseguente alla minore «affidabilità» dimostrata genera pertanto una tipica causa di discriminazione.

L'estensione della normativa antidiscriminatoria impone, infatti, di ritenere illegittima, a prescindere dall'intento perseguito, qualsiasi pratica negoziale che oggettivamente ostacoli i ciclofattori dall'astenersi dal lavoro nell'esercizio del diritto di sciopero.

Analoghi rilievi possono essere formulati nei confronti di *riders* che si astengono dalla prestazione per fattori di handicap dovendo assistere familiari. Per questi lavoratori, infatti, si estende la disciplina speciale antidiscriminatoria (cfr. Corte Giustizia, *Colemam* C-303/06).

Per l'algoritmo, viceversa, ogni causa di astensione dal lavoro costituisce inadempienza in quanto è «disumanizzato» nella sua logica produttiva del tutto incompatibile con le esigenze di solidarietà umana e di rispetto dei valori fondamentali dell'ordinamento.

I diritti che scaturiscono dall'evoluzione della disciplina multi-livello del diritto antidiscriminatorio impongono, pertanto, una rimediazione della programmazione dell'algoritmo che gestisce la piattaforma, imponendogli di diventare «umano» e di conoscere e di considerare le molteplici diversità che connotano il prestatore di lavoro a prescindere dal modello contrattuale di riferimento.



Poiché insegno in Belgio, non vi parlerò della disciplina italiana se non all'ultimo; vorrei fare invece un'opera di comparazione sulla scorta di quello che ha detto la professoressa Loi, parlando di quelle che sono le esperienze della giurisprudenza fuori dall'Italia.

All'estero, la giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma non riguarda solamente i *riders*, ma anche i lavoratori di Uber, i lavoratori domestici, ecc. Quindi, la scelta del legislatore italiano di concentrarsi principalmente su questa figura, la quale è importante ma è una sola delle categorie del lavoro tramite piattaforma, che a sua volta è solo una species del genus «lavoro digitale», è in fondo microchirurgia.

Il contenzioso, in altri Paesi, ha avuto risultati mutevoli, anche quando a decidere sono gli stessi organi, persino in Paesi di Common Law, che quindi sarebbero vincolati dal precedente. Gli aspetti sui quali si sono concentrati i tribunali e le corti che hanno dichiarato l'autonomia dei lavoratori su piattaforma sono due in particolare: la possibilità di farsi sostituire da qualcun altro – e su questo noi non dovremmo avere meno problemi, se la sostituzione è solo occasionale o sporadica, perché adesso la formulazione «esclusivamente personale» è stata sostituita, nel testo legislativo, da «prevalentemente personale» – e la questione della flessibilità oraria, cioè la flessibilità di entrare e uscire quando si vuole sull'app e di rifiutare le chiamate, anche se tale possibilità, come abbiamo detto, molto spesso è puramente teorica.

---

\* Università di Lovanio.

Su questo, all'inizio, determinate corti, tra cui la Cassazione francese, erano orientate nel senso che la possibilità di fare log in e log out quando si vuole comporta il non essere un lavoratore subordinato, poiché non v'è la continuità dell'obbligazione e quindi non si può essere considerati etero-diretti. In realtà, poi, la stessa Cassazione francese, ma anche altre corti negli Stati Uniti e in Australia, hanno cambiato la propria giurisprudenza sostenendo che effettivamente, anche se il lavoratore è teoricamente libero di entrare e uscire quando vuole dalla applicazione, quando lavora è a tal punto soggetto al potere conformativo del creditore della prestazione che non ha senso parlare di autonomia.

Non si può pensare che una persona che è seguita con il GPS secondo per secondo quando va per strada, che è soggetta a un sistema di ranking tale che se appunto il consumatore non è contento può essere penalizzata, che se manca un turno e non lo dice viene penalizzata e che sostanzialmente lavora svolgendo una prestazione molto semplice, dove non c'è un'autonomia esecutiva apprezzabile, possa essere considerata come lavoratore autonomo per il solo fatto che ha la flessibilità di decidere quando presentarsi al lavoro. Quindi, la stessa Cassazione francese e le altre corti, che avevano in principio sostenuto che la flessibilità impedisse loro di considerare questi lavoratori come lavoratori subordinati si sono successivamente ricredute.

Il punto – io credo che abbia molta ragione il professor Barbieri – è un punto culturale. Credo che dobbiamo scardinare dall'idea della nozione di subordinazione il fatto che la continuità della prestazione sia essenziale, cosa che, contrariamente a quanto spesso si affermi, non discende affatto dal testo letterale dell'articolo 2094 del codice civile. Un lavoratore come un *rider*, cioè, è soggetto a un tale potere conformativo della prestazione che non può aver senso escludere la subordinazione solo perché è libero, teoricamente, di entrare e uscire quando vuole dalla applicazione.

Questo aspetto è fondamentale per noi, anche perché la nuova Direttiva europea sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili contiene delle tutele interessantissime per i lavoratori *on demand*, che potrebbero scardinare alcuni dei meccanismi più nega-

tivi delle piattaforme che lavorano in Italia. Quella Direttiva, però, si applica solamente a chi è definito subordinato a livello nazionale anche se il testo, come soluzione di compromesso, impone che si guardi anche alla giurisprudenza della Corte di Giustizia, che è più generosa della nostra nel riconoscere l'esistenza della subordinazione. Pertanto, se noi guardiamo soltanto a come definiamo la subordinazione a livello nazionale e se non espungiamo questo elemento della continuità dalla definizione di lavoro subordinato, rischiamo non solo di isolarci rispetto al resto del mondo ma anche di non applicare fedelmente la Direttiva, rischiando una censura da parte della Corte di Giustizia.



Mi pare opportuno sottolineare, in primo luogo, che la legge n. 128/2019 ha un campo d'applicazione ben più largo della sola attività svolta dai ciclofattorini impegnati nel settore del *delivery-food* e, per vero, anche più esteso del lavoro reso mediante piattaforme digitali.

Detto altrimenti, se pensiamo al motto più ricorrente nelle campagne, nelle lotte e nelle vertenze promosse da Riders Union Bologna «Non per noi, ma per tutti», mi pare di poter dire che raramente uno slogan di carattere politico-sindacale ha avuto una traduzione normativa più fedele di quanto avvenuto con il testo di legge che, oggi, commentiamo.

Le formule riassuntive di carattere giornalistico che battezzano l'articolato normativo come «decreto *riders*» o «legge sui *riders*» – talvolta mutate anche in sede scientifica, intitolandovi seminari e convegni – mi paiono, peraltro, trovare ragione nell'indubbia sovraesposizione mediatica del lavoro mediato da piattaforme digitali e, in quest'ambito, dalla notevole rilevanza assunta dai *riders* metropolitani, cui ha corrisposto una sovraesposizione anche normativa.

Ne è prova, da un lato, l'articolata serie di disposizioni applicabili ai soli ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo e beni a domicilio (il Capo V-*bis*), dall'altro la specificazione, contenuta nell'art. 2, comma 1, alla cui stregua il meccanismo di estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai collaboratori etero-orga-

---

\* Università di Bologna.

nizzati, voluto dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, si applica anche «qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Precisione – come osservato da molti – superflua, atteso che nessuno, in dottrina, si è mai spinto a ipotizzare il contrario, né lo ha fatto la giurisprudenza, sia quando ha negato l'applicabilità dell'art. 2 ai casi sottoposti alla propria attenzione (Pronunce dei Tribunali di Torino e Milano), sia – con ogni evidenza – quando l'ha riconosciuta, come avvenuto nella nota sentenza della Corte d'Appello di Torino che ha temporaneamente risolto, con parziale accoglimento dei ricorsi, il caso dei *riders* di Foodora sul quale pende il giudizio di legittimità.

Mi pare, dunque, che spetti all'interprete ridimensionare questa formale sovraesposizione, atteso che essa è più quantitativa che qualitativa o, se si preferisce, più apparente che reale, nell'economia del testo di legge.

Ciò significa, in concreto, coltivare la consapevolezza del carattere assolutamente residuale del Capo V dedicato ai soli ciclofattorini, poiché i *riders* sono e saranno, de facto, nella quasi totalità dei casi – al pari della stragrande maggioranza dei lavoratori che operano tramite piattaforma digitale – lavoratori etero-organizzati, come tali soggetti all'integrale disciplina e tutela tradizionalmente assicurate dal diritto del lavoro ai soli lavoratori dipendenti, grazie all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, come novellato dalla legge del 2019.

Non mi pare discutibile, invero, che la *ratio legis* sia orientata ad estendere la platea dei beneficiari del meccanismo prospettato col Jobs Act: quando una fattispecie perde alcuni requisiti come il riferimento al «tempo» e «luogo» di lavoro, che avevano se non autorizzato per lo meno facilitato o reso credibile per qualcuno (v. Trib. Torino) un'interpretazione molto restrittiva della disposizione derubricata a «norma apparente» (Tosi, 2015); quando all'esclusiva personalità della prestazione si sostituisce la «prevalente personalità della prestazione», adottando una soluzione coerente con le fattispecie di lavoro autonomo (artt. 2222 c.c. e art. 409, n. 3, c.p.c.), nel cui alveo sono ritagliate le collaborazioni etero-organizzate, è evidente l'intenzione di allargare al segmento



del lavoro autonomo più prossimo al confine con la subordinazione l'integrale disciplina del lavoro subordinato.

Sotto questo profilo, Piera Loi giustamente rileva come il legislatore abbia «qui seguito la pressione della giurisprudenza»; ma solo a condizione di precisare che non si tratta della mera cristallizzazione in legge di un consolidato orientamento del diritto vivente bensì di una presa di parola intervenuta nel cuore di una battaglia interpretativa – visibile, in modo plastico, nel contenzioso torinese avviato dai *riders* di Foodora – cui molti studiosi hanno preso parte, cogliendone l'importanza. Com'è stata opportunamente osservato «ora il legislatore ha tolto un alibi alla dottrina che voleva limitare l'effetto espansivo della disposizione» (v. infra Perulli) la quale, depurata dei riferimenti all'organizzazione spazio-temporale della prestazione lavorativa, mi pare assai somigliante alla nozione di *service unilatéralment organisé par autrui* impiegato dalla giurisprudenza francese ai fine di riconoscere, in Francia, la sussistenza di un *contrat de travail*, pur in mancanza di soggezione personale agli ordini e alle direttive di un datore di lavoro.

Con argomenti non privi di aderenza alla realtà, monti hanno osservato – e tra questi la voce autorevole di Marco Barbieri – che «il *rider* dovrebbe invocare la subordinazione». In linea di principio, concordo ma non posso nascondere il timore che la ragionevole ambizione possa risultare frustrata. Oggi, persino più di ieri. Ciò perché, almeno in Italia, l'art. 2 ha l'indubbio effetto di allargare il campo d'applicazione delle tutele lavoristiche, ma al contempo, per paradosso solo apparente, mi pare che detto intervento possa indirettamente prestarsi a consolidare letture restrittive della nozione di subordinazione: in termini più espliciti, se il legislatore postula la natura genuinamente autonoma di un'attività etero-organizzata (fino a ieri, etero-organizzata anche con riguardo al tempo e al luogo di lavoro) e addirittura postula la natura genuinamente autonoma del lavoro dei *riders* che prestino un'attività non continuativa (art. 47-*bis*), pare inevitabile, per conseguenza, un restringimento della nozione di subordinazione entro i confini angusti e vetusti della eterodirezione in senso forte, intesa come soggezione ad ordini specifici e ripetuti di un'autorità gerarchica sovraordinata.

Se questo non può rallegrare nessuno, confesso di essere, invece, rallegrato da un altro elemento non meno significativo. Oggi, per effetto dell'art. 2 comma 1, figure di lavoratori funzionalmente iscritti nell'altrui organizzazione, risultano tutelati ma liberi, atteso che, pur destinatari dell'intero universo di tutele riconosciute al lavoro dipendente, non possono essere sottoposti al medesimo vincolo d'obbedienza: tale vincolo è, infatti, consubstanziale alla subordinazione, nella misura in cui, una volta rintracciato, non può che determinare una riqualificazione del rapporto entro lo schema tipico dell'art. 2094 c.c.: ciò che non avviene ai sensi in applicazione della norma di (sola) disciplina prevista dal d.lgs. n. 81/2015.

È ciò – si badi – non perché io condivida l'apodittica soluzione adottata dalla Corte d'Appello di Torino in ordine all'applicazione selettiva delle tutele, con esclusione della disciplina dei licenziamenti: in quella sede la selezione appare arbitraria ed irricevibile – come mi auguro possa dire, a breve, la Corte di cassazione – atteso che nessuno può ragionevolmente ritenere intrinsecamente legata all'eterodirezione dell'attività lavorativa una (relativa) stabilità dei vincoli contrattuali in cui sia dedotto un *facere* personale continuativo.

Il vero problema dell'art. 2 è, semmai, il suo carattere essenzialmente rimediabile: fatta salva l'ipotesi della contrattazione in deroga *ex* art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, tale qualificazione sarà sempre e soltanto l'effetto di una pronuncia giudiziale, perché nessuno, specie di questi tempi, può avere interesse a qualificare un proprio lavoratore come collaboratore etero-organizzato, tutelandolo al massimo livello, senza avere in cambio un vincolo di obbedienza.

Merita, indubbiamente, una riflessione – sintetica solo per oggettive esigenze di brevità – il rapporto tra ambito d'applicazione dell'art. 2 inteso come disciplina generale e quello del Capo V che rappresenta la disciplina speciale per i soli *riders* estranei all'area delle collaborazioni continuative ed etero-organizzate.

La soluzione ermeneutica più convincente mi pare obbligata: il Capo V si applica alle sole prestazioni d'opera non continuative rese dai *riders*.

Vengono – e verranno – al pettine, in proposito, i nodi interpretativi legati alle c.d. fattispecie «quantitative» che toccherà sciogliere al diritto vivente: mi pare debba dirsi «occasionale» una prestazione non eterodiretta e meramente episodica, mentre ogniqualvolta un'attività di lavoro corrisponde a un interesse duraturo del committente, dovremmo avere una collaborazione etero-organizzata, tutelata come il lavoro dipendente.

La soluzione prospettata – a mio sommo avviso – non è, peraltro, incompatibile con la lettura che Adalberto Perulli profilava come alternativa: per i *riders* – e solo per essi – sussiste anche un limite alla potestà derogatoria di un contratto collettivo nazionale di lavoro che intenda muoversi nello spazio concesso dall'art. 2, comma 2, lett. a, atteso che le disposizioni del Capo V specificamente destinate a disciplinare il lavoro dei cicofattorini autonomi e non continuativi si presenta come minimo di tutela assolutamente inderogabile (v. *infra*, Barbieri).



L'intervento di Federico Martelloni mi aiuta a stare nei sette minuti che ci sono stati assegnati, perché molte delle cose che ha detto le avrei trattate anch'io, e negli stessi termini.

Sono infatti d'accordo con il taglio del suo intervento: quindi mi limito a proporre alla vostra attenzione alcune integrazioni in primo luogo in termini di politica del diritto, e poi soprattutto *de jure condito*, visto che il quadro normativo con il quale dovremo confrontarci nei prossimi mesi, e forse anni, è quello che ci è stato ben illustrato nelle relazioni introduttive di stamani.

Anch'io credo, con Marco Barbieri, che la strada migliore sarebbe stata quella di un allargamento della nozione di subordinazione, con conseguente estensione dell'ambito di applicazione dell'art. 2094 cod. civ. e contestuale abrogazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

Certamente sarebbe stata una soluzione più lineare e semplificatrice, che ci avrebbe evitato molte delle complicazioni teoriche che abbiamo affrontato nella nostra discussione.

Ma, e lo sappiamo tutti bene, quella era una via politicamente impraticabile, anche con gli attuali equilibri politici. Lo era ancora di più in una situazione nella quale la nuova maggioranza si è trovata, come eredità del governo gialloverde, un decreto legge largamente insufficiente, se non del tutto inidoneo a stabilire un quadro minimo di tutela destinato a quelle categorie di lavoratori.

È stato pertanto già un ottimo risultato l'aver portato a casa, grazie all'emendamento della nuova maggioranza approvato prima al Senato e poi anche alla Camera con il voto di fiducia, im-

---

\* Avvocato in Torino.

portanti miglioramenti alla disciplina di tutela dei collaboratori etero-organizzati dal committente e dei *riders*.

È sterile quindi mettersi a recriminare sul «dover essere» e piuttosto il nostro sforzo deve essere ora più pragmaticamente diretto a proporre un'interpretazione il più avanzata possibile della nuova disciplina.

Io, in quest'ottica, voglio offrire, più che una mia lettura dei nodi teorici, un contributo pratico, da avvocato impegnato da sempre in prima persona nella difesa dei diritti dei lavoratori

Partiamo dalla nota decisione della Corte d'Appello di Torino nel caso Foodora. Io non credo che tale decisione abbia influito nel senso di dare urgenza al legislatore, tanta da costringerlo ad una soluzione affrettata tecnicamente. Non credo cioè che l'intervento sia «precoce», come è stato detto stamani, anzi al contrario penso che sia stato tardivo rispetto all'emergenza sociale ed allo spazio anche mediatico che con la loro lotta i *riders* hanno saputo conquistare. Del resto, come tutti ricordiamo, il primo embrione di novella legislativa stava nella addirittura nella prima bozza del decreto dignità.

Quindi, poiché tempo per riflettere ce n'è stato fin troppo, i problemi interpretativi della nuova legge sono a mio avviso il frutto in gran parte del fatto che è stata adottata una soluzione di mediazione, questa sì certamente ispirata dalla decisione della Corte torinese, che ha dato un buon pretesto al legislatore per una scelta che peraltro era già nell'aria.

Che la soluzione di allargare appunto la sfera di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 81, anziché quella di ridefinire la nozione di subordinazione, sia stata favorita dalla motivazione di quella sentenza, lo si ricava anche dalla stessa tecnica legislativa utilizzata. La novella, infatti, tiene pienamente conto dei contenuti di quella vicenda giudiziaria, inclusa la fase precedente di giudizio nella quale, come ricorderete, il Tribunale aveva respinto anche la domanda subordinata dei cicofattorini sull'art. 2, facendo propria la tesi della «norma apparente», sulla base soprattutto della infelice formulazione del testo originario ed in particolare di quel termine galeotto «anche» anteposto al riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

L'eliminazione dell'intero inciso «anche con riferimento ai tempi e al luogo» è dunque la modifica più rilevante, ideata per agevolare e lubrificare l'interpretazione fatta propria dalla Corte d'Appello di Torino, ancor più della ulteriore precisazione secondo la quale le modalità di esecuzione della prestazione possono essere organizzate «mediante piattaforme anche digitali»: punto, quest'ultimo, in realtà mai stato in discussione davanti ai giudici torinesi.

Infatti, quel riferimento anche a tempi e luogo di lavoro, ora abrogato, rendeva complicato ricondurre la fattispecie all'etero-organizzazione, quasi quanto era complicato ricondurla alla etero-direzione, non solo per l'assoluta evanescenza ed indeterminatezza del confine tra le due nozioni, ma anche e soprattutto per i troppi paletti fissati alla prima fattispecie.

Il segnale del legislatore è dunque chiarissimo, e non riguarda ovviamente solo la figura dei ciclofattorini, pur sovraesposta, mediaticamente e politicamente, in tutta questa vicenda.

La soluzione di compromesso adottata implica sicuramente un allargamento notevole della nozione di collaborazione organizzata dal committente, tale da ricomprendere in essa una larga parte delle attuali collaborazioni autonome continuative (e sottolineo «continuative») cui d'ora in poi potranno essere accordate le tutele del lavoro subordinato.

Questo avrà delle implicazioni enormi dal punto di vista pratico, proprio perché non riguarda solo i *riders*: quindi noi dobbiamo sin d'ora lavorare per attrezzare le nostre strutture vertenziali e legali per far fronte alla domanda di estensione delle tutele del lavoro subordinato a collaboratori che potrebbero invocare l'art. 2 (i cosiddetti co.co.org., come sono stati simpaticamente battezzati quasi subito dalla stampa specializzata, per farci risparmiare del tempo).

Per quanto mi riguarda, da avvocato pratico, dico subito che non abbandonerò certamente la strada del riconoscimento della subordinazione, ove ne sussistano i presupposti.

Quella sarà la domanda principale di eventuali ricorsi, e solo in via subordinata richiederò l'applicazione dell'art. 2.

Peraltro la Cassazione, nella vicenda Foodora, non si pronun-

cerà sulla questione della subordinazione, perché mi risulta che sia stato presentato ricorso incidentale da parte dei difensori dei lavoratori.

E ciò è forse un peccato, perché la sentenza della Corte d'Appello di Torino, che pure ho difeso in molte sedi dagli attacchi di molti giuristi di parte datoriale, ha commesso un grave errore, nella parte in cui si asserisce che la possibilità per il ciclofattorino di non accettare la chiamata escluda di per sé la natura subordinata del rapporto.

Come ha già notato qualcuno, e come peraltro ha già chiarito la stessa Suprema Corte in altre occasioni, la sussistenza o meno della subordinazione e dei suoi indici rivelatori si valuta mentre la prestazione si effettua, quando invece l'eventuale rifiuto di rispondere ad una chiamata è del tutto esterno alle modalità di esecuzione della prestazione stessa.

Qualcuno dice meglio così, meglio che non si pronunci per non creare un precedente negativo. Può essere così, ma è certo però che la nuova normativa potrebbe avere un peso decisivo, tanto che la Corte ha rinviato la decisione in attesa della pubblicazione in Gazzetta ufficiale della nuova legge, segno che probabilmente ne potrebbe tenere conto (o quantomeno ha considerato l'eventualità di poterne tenere conto).

Quindi, negli eventuali ricorsi, io proporrei una domanda principale sulla subordinazione ed una in via gradata, e forse vincente, sull'applicazione dell'art. 2, con la strada spianata dalle modifiche apportate in sede di conversione del decreto legge n. 101 (inclusa anche quella costituita dalla sostituzione dell'avverbio «esclusivamente» con il termine «prevalentemente»), a proposito del carattere necessariamente personale della prestazione, che ci consentirà di contrastare le difese incentrate sulla proprietà dei mezzi di produzione, quali la bicicletta ovvero lo zainetto).

Molto interessante, tra l'altro, l'iniziativa giudiziaria sul carattere discriminatorio dell'algoritmo intrapresa a Bologna dai colleghi Bidetti, de Marchis e Vacirca, della quale sono veramente interessato a studiare gli atti.

Inoltre, a mio avviso, oltre ad articolare i ricorsi con una domanda principale sul 2094 ed una subordinata sull'art. 2, se si as-



siste un *rider* sarà necessario invocare, in via ulteriormente gradata, le tutele minimali di cui al Capo V-bis della legge.

Le tutele residuali accordate ai ciclofattorini sono infatti tutt'altro che insignificanti, posto che – oltre all'assicurazione obbligatoria INAIL ed altri importanti istituti – abbiamo anzitutto portato a casa il compenso minimo legato in via parametrica ai CCNL già sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi, il che è significativo anche dal punto di vista del sistema e delle prospettive future. È ben vero che la misura, come pure l'abolizione del cottimo, entrerà in vigore tra 12 mesi, ma è anche vero che si tratta di nuovo un segnale di sostegno alla contrattazione collettiva genuina, sperando che le facoltà di determinazione del compenso in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente a questa attribuite vengano ben esercitate e soprattutto che non si lasci spazi alla contrattazione pirata.

Tra l'altro, se posso permettermi una previsione, non credo che in giurisprudenza – anche per il livello culturale medio degli operatori nel settore (salvo rare e lodevoli eccezioni) – si discuterà dei nodi teorici affrontati nella prima parte della mattinata, sui quali si sono espressi, con diversità di vedute, Adalberto Perulli ed Umberto Carabelli.

Credo che alla fine il discrimine tra le due ipotesi (art. 2 e tutela residuale) sarà individuato nella continuità o meno della prestazione, e nelle aule giudiziarie la discussione andrà a cadere su quello.

Quindi la tutela minimale verrà accordata al *rider* occasionale, quello cioè che non lavorando continuativamente (anche perché le piattaforme stanno già prendendo le contromisure tendendo gran parte dei collaboratori sotto le soglie di reddito e costringendoli a lavorare per più committenti), non potrà rientrare nella fattispecie tipizzata dall'art. 2.

Quindi, io definirei il nuovo assetto normativo come una sorta di tutela a cerchi concentrici: da una tutela piena, e cioè l'applicazione dell'art 2094 laddove vi sia eterodirezione in senso tecnico, si passa ad una tutela quasi equivalente ma meno penetrante (soprattutto se non si chiarisce il nodo dell'applicazione anche della

normativa sui licenziamenti anche alla fattispecie di cui all'art. 2), sino ad arrivare infine ad una tutela residuale destinata ai soli ciclofattorini.

Il limite più evidente di questa tutela residuale è a mio avviso rappresentata dal fatto che è riservata solo a questi ultimi, i quali rappresentano però soltanto una piccola quota dei lavoratori che operano mediante piattaforme digitali, il che è comprensibile sul piano politico per l'indubbia risonanza mediatica che sono riusciti a conquistarsi i *riders* con le loro lotte, ma che è difficilmente giustificabile sul piano dei principi del nostro ordinamento.

Chiaramente è solo un primo passo, non dobbiamo fermarci qui, deve essere un terreno di iniziativa nostra quello di estendere le nuove tutele all'universo dei lavoratori della *gig economy*.

Il prof. Perulli ci ha ricordato il dibattito dottrinale che c'è stato sull'art. 2 del d.lgs. 81/2015: alcuni, come il prof. Tosi – che difendeva Foodora nella causa decisa dalla Corte d'Appello di Torino – lo hanno definito «una norma apparente»; altri hanno invece gli hanno attribuito una notevole importanza.

Io faccio parte di questa seconda categoria perché, come Enzo Martino, sono «un pratico». E quindi il fatto che a certe categorie di collaboratori continuativi etero-diretti si applichino le tutele del lavoro subordinato (anche se il loro rapporto non viene definito tale) lo considero una delle poche cose buone del Jobs Act.

Tenete conto che ancora oggi molte sentenze di Cassazione, per riconoscere la subordinazione, esigono l'esistenza del vincolo di soggezione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, la necessaria emanazione di ordini specifici e di assidue attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, che non hanno ormai più niente a che fare con tante forme di lavoro effettivamente non autonomo.

Con la nuova legge 128 del 2019, l'art. 2 ha acquisito elementi di ulteriore utilizzabilità per noi operatori del diritto, sia perché viene espressamente previsto che la norma si applica anche qualora le modalità di esecuzione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali, sia perché è stato eliminato il riferimento «ai tempi e ai luoghi di lavoro». Il quadro definitivo delineato dall'art. 2 di oggi ci consente – in generale, e quindi non solo per i *riders* – di ricorrere in giudizio in presenza dei soli requisiti della continuità e organizzazione del lavoro gestita da altri.

---

\* Avvocato in Bologna.

Detto questo, io ero contrario ad estendere l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato anche alle prestazioni di lavoro «prevalentemente» (e quindi non più «esclusivamente») personali, ritenendo che l'avverbio prevalentemente fosse necessario solo sotto il profilo processuale, per estendere l'applicazione del rito del lavoro a certe figure assimilate a quelle subordinate dall'art. 409 c.p.c., come gli agenti o altri collaboratori che davvero organizzano autonomamente l'attività lavorativa, con accordi condivisi sulle modalità di coordinamento.

È stato evidenziato che la necessità di eliminare il riferimento a prestazioni «esclusivamente» personali sia sorta dalla giurisprudenza formatasi, ad esempio, con i pony express, quando il semplice uso di un mezzo di locomozione di proprietà del lavoratore è stato considerato elemento caratterizzante il lavoro autonomo. Se il problema fosse solo l'utilizzo di una propria bicicletta o di un proprio ciclomotore, non avrei nulla da obiettare, ma il mio timore, in realtà, è che nella lingua italiana la locuzione «prestazione prevalentemente personale» possa significare «non personale» e quindi consentire la facoltà di farsi sostituire.

In tale ipotesi si correrebbe il rischio di incentivare forme di mini sub-appalto che, al di là di tutto, mal si concilierebbero con gli istituti di cui parliamo: non posso pensare che se un *rider* viene pagato 7 euro all'ora per la consegna, possa farsi rimpiazzare da un altro dandogli 5 euro e trattenendosene 2. L'attività non esclusivamente personale si tradurrebbe in una forma di sfruttamento pericolosissima.

Tornando alle novità introdotte dalle nuove disposizioni, nel «mosaico legale» che è venuto fuori l'art. 47-*bis* mi desta qualche perplessità.

Intendiamoci: mi potrebbe andare anche bene un discorso di cerchi concentrici in cui si ipotizza un nucleo centrale di tutele forti applicate ai lavoratori subordinati e agli etero-organizzati e una circonferenza più ampia con minori, ma pur sempre esistenti, tutele per il lavoro che si auto-organizza.

Quest'ultimo, però, deve avere caratteristiche di vera autonomia. Penso, ad esempio, al collaboratore di una casa editrice che fa traduzioni e gestisce il proprio tempo e il proprio spazio come crede. Ma l'art. 47-*bis* estende il suo ambito di applicazione esclu-

sivamente ai «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore».

Quindi parliamo solo di moto o ciclo-fattorini che svolgono un'attività, pur sempre organizzata dalle Piattaforme (etero-organizzata), ma non continuativa: vale a dire occasionale.

Mi viene allora da pensare che «fatta la legge trovato l'inganno». Posto che le piattaforme possono determinare l'occasionalità e la discontinuità sostituendo di continuo il personale per rendere il coordinamento non continuativo, la minor tutela viene ad essere unilateralmente decisa dalle piattaforme stesse.

Il rischio è quindi che rientri dalla finestra quello che volevamo lasciare fuori dalla porta, con ciclo-fattorini «a tutele ridotte» come lo erano prima della sentenza della Corte d'Appello di Torino. E non mi basta che l'art. 47-*bis* esordisca con la formula «Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 co. 1», se alle Piattaforme viene lasciata la possibilità di non far «scattare» le tutele del lavoro subordinato estese ai collaboratori etero-organizzati semplicemente rendendo occasionali le prestazioni.

Questa è la cosa che trovo più pericolosa ed insidiosa nel momento in cui vengono introdotte nell'ordinamento disposizioni che, apprezzabilmente, attribuiscono nuovi diritti.

L'Associazione Comma2 (il riferimento è al capoverso dell'articolo 3 della Costituzione, che – come è noto – afferma il principio di uguaglianza sostanziale), che ho l'onore di presiedere, nella fase di conversione in legge del Decreto legge n. 101/19 è stata convocata, il 1 ottobre 2019, dalle Commissioni 10a e 11a del Senato riunite per un'audizione.

Nei pochi giorni a disposizione abbiamo redatto un documento contenente una serie di suggerimenti, che abbiamo avuto il piacere di verificare essere stati in parte condivisi in sede di conversione nella legge 128 del 2019.

Certo non è stata recepita – né sarebbe stato ragionevolmente possibile in quella sede – la nostra opinione per cui sarebbero maturi i tempi per una ridefinizione della categoria del lavoro subordinato, riscrivendo l'art. 2094 c.c., e prendendo atto che un lavoratore può essere ritenuto dipendente anche se non è continuamente soggetto a «specifiche direttive» del superiore gerar-

chico, e magari svolge la sua attività al di fuori del luogo di lavoro, senza un vincolo di orario: ciò che dovrebbe essere valutato è se sia o no il destinatario del vantaggio economico della sua prestazione, e se questa sia organizzata da altri.

In compenso, però, poiché il tema dell'audizione riguardava un intervento normativo sull'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, è stata colta l'opportunità – come anche da noi suggerito – per ampliarne il perimetro, eliminando la formulazione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Sul trattamento economico abbiamo espresso l'esigenza di garantire il diritto ad un compenso equo e dignitoso, in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari fissati dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili, e chiesto di modificare il d.l. 101, nella parte in cui stabiliva che il corrispettivo potesse essere determinato a cottimo («in base alle consegne effettuate»), purché «in misura non prevalente». Abbiamo evidenziato come il limite della non prevalenza non fosse sufficiente a scongiurare i pericoli per la salute e la sicurezza impliciti nello svolgimento delle mansioni di tali lavoratori; e quindi dichiarato auspicabile l'eliminazione del riferimento ad ogni forma di cottimo, anche misto. La legge di conversione ha fatto proprio questo importante principio.

È stato infine espressamente previsto, oltre al diritto alla copertura assicurativa per infortuni e malattie professionali, anche – come da noi auspicato – il diritto alla stipula di un contratto scritto; quello a ricevere «ogni informazione utile» per la tutela dei diritti e della sicurezza; quello ad un'indennità integrativa per il lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, che dovrà essere fissata dai contratti collettivi o dal Ministero del lavoro, ma non potrà comunque essere inferiore al 10%.

Valutata complessivamente, comunque, questa legge, pur perfezionabile, sembra muoversi nella direzione di un ampliamento delle tutele per le posizioni più deboli, in controtendenza rispetto ai tempi bui che ci hanno preceduto.

Chi fosse interessato ad approfondire potrà trovare la relativa documentazione sul Sito dell'Associazione [www.comma2.it](http://www.comma2.it).

1. Nel ringraziare per l'invito a partecipare a questo seminario così ricco di stimoli per un provvedimento normativo entrato in vigore solo da poche settimane, vorrei soffermarmi su un paio di aspetti che riguardano più da vicino l'inquadramento legale dei *riders* ed il ruolo che l'autonomia collettiva può rivestire nel mettere a frutto le prime tutele riconosciute dalla legge, ma anche nel superare le evidenti aporie che la stessa pone.

Si è detto, e giustamente, che il legislatore italiano per una volta sia arrivato in anticipo rispetto ad altri Paesi dove pure il fenomeno conosce una maggiore, e più «risalente», diffusione: prima di noi, vi sono state soltanto la Loi Travail dell'agosto del 2016, che in Francia ha riconosciuto ai lavoratori delle piattaforme il diritto all'assicurazione contro gli infortuni, alla formazione continua e alla rappresentanza ed azione collettiva, la legge portoghese dell'agosto del 2018 che riguarda più specificatamente il trasporto individuale e remunerato di passeggeri organizzato dalla piattaforma e introduce la presunzione che tra questa e l'autista vi sia un contratto di lavoro, e, per guardare fuori dai confini europei, l'Assembly Bill dello stato della California che, codificando il c.d. ABC test elaborato dalla giurisprudenza, presume la subordinazione dei rapporti di lavoro e, dunque, anche di quelli della *gig economy*.

In questo scenario, la nostra legge n. 128/2019, che nel convertire il d.l. n. 101/2019 ne ha radicalmente trasformato il testo,

---

\* Università di Bari.

se per un verso offre maggiori tutele ad un ambito sinora indicato da alcuni come uno spazio privo di regole e da altri invece faticosamente ricondotto dentro le esistenti categorie giuridiche, per altro, invece, produce confusioni e sovrapposizioni di non agevole soluzione.

Tralascio in questa sede di approfondire come la legge non si occupi dell'intero, e complesso, fenomeno del lavoro reso sulle e attraverso le piattaforme digitali, e si concentri esclusivamente sull'attività di consegna di beni: l'assonanza, ma anche la distanza, dalla formula utilizzata dal legislatore francese (che parla di piattaforme che «détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix», art. l. 7343-1) non potrebbe essere più evidente. E, tuttavia, anche nella prospettiva assunta ed esclusivamente dedicata ai *riders*, mi sembra che il legislatore italiano non copra, attraverso la modifica dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e ivi l'introduzione degli articoli dal 47-*bis* al 47-*octies*, tutto lo spazio possibile. Certamente, come già le dense relazioni di chi mi ha preceduto hanno sottolineato, resta fermo il principio della indisponibilità del tipo e dunque la possibilità che, ricorrendone le condizioni, il lavoro dei fattorini sia direttamente riconducibile alla fattispecie della subordinazione piena dell'art. 2094 c.c., ma è altrettanto vero che il sistema «binario» della l. n. 128 – giocato sulla alternativa tra eterorganizzazione o la garanzia dei livelli minimi di tutela del nuovo Capo V-*bis* – può risultare addirittura escludente per via della stessa definizione adottata dalla legge.

Non potendo, infatti, definirsi l'art. 47-*bis* come una nuova fattispecie contrattuale (pure nel richiamo alla modalità autonoma della prestazione), la sua funzione appare quella di individuare una specifica categoria di lavoratori, attraverso un'operazione che fotografa sostanzialmente il presente o, sarebbe forse meglio dire, il modo più diffuso in cui quei lavoratori rendono attualmente la loro prestazione. Ma proprio per questo motivo una perimetrazione normativa così netta non risulta affatto inclusiva, nel momento in cui il richiamo all'art. 47, co. 2, lett. a del Codice della strada esclude dall'ambito di applicazione delle nuove tutele quei *riders* che impieghino «veicoli a motore [...] aventi almeno quattro



ruote» (art. 47, co. 2, lett. b dello stesso Codice); ebbene, nel caso deciso dal Tribunale di Milano il 10 settembre 2018 il lavoratore effettuava le consegne dei pasti assegnate dall'app utilizzando proprio l'automobile e, dunque, questa ipotesi resta fuori dalla nuova regolazione. Lo stesso ragionamento può essere fatto a proposito della limitazione al solo «ambito urbano» della consegna di beni o ancora con riferimento ad una precisa definizione legale del modello organizzativo della piattaforma digitale («fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione») che potrebbe «assolvere» quelle piattaforme, presenti anche nel nostro Paese, che adottano il modello del «ristorante con consegna a domicilio». E tanto sottolinea anche il rischio che la novella ben presto potrebbe attenuare la sua capacità protettiva di fronte alle inevitabili – e assai rapide – trasformazioni delle piattaforme e del loro *modus operandi*; è piuttosto recente l'introduzione, da parte di una delle più importanti imprese digitali di *food delivery*, della opzione di «ritiro» del cibo, anziché di consegna dello stesso, al momento dell'ordinazione da parte dell'utente: pubblicizzata come un'alternativa più economica ai costi della consegna a domicilio, essa produce l'effetto non solo di aumentare il mercato dell'app, ma anche di indebolire la stessa rilevanza dei ciclofattorini nel modello economico ed organizzativo d'impresa. È un po' come il supermercato senza casse né cassieri di Amazon Go: anche in questo caso si può intravedere un processo di accumulazione del capitale che passa attraverso l'«estrazione» del lavoro direttamente dal consumatore.

Se ciò rappresenta magari un futuro non prossimo, il presente ci offre comunque un quadro regolativo che, pur optando complessivamente dalla parte della subordinazione, non pregiudica affatto la configurabilità di un *rider* quale prestatore eterorganizzato, ma anche coordinato e continuativo, o solo tutelato dai livelli minimi dell'art. 47-*bis*, o addirittura da questi escluso per le ragioni evidenziate.

2. In questo scenario di indeterminatezza qualificatoria, appare ancora più necessaria una rappresentanza e un'azione collettiva. Le norme del Capo V-*bis* non contengono direttamente il rico-

noscimento della libertà sindacale dei *riders*, ma offrono due importanti rinvii alla contrattazione.

Il primo è diretto e contenuto nel primo comma dell'articolo 47-*quater* che, in tema di (giusto) compenso della prestazione, prevede che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano definire criteri di determinazione del compenso complessivo, tenendo conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Gli stessi contratti dovranno peraltro determinare l'indennità integrativa per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, nel rispetto di una soglia inderogabile (anche dalla contrattazione) pari al 10 per cento; in difetto, essa verrà fissata con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il secondo rinvio è invece indiretto ed entra in gioco in assenza dei contratti appena richiamati: stabilisce, infatti, il secondo comma dello stesso articolo 47-*quater* che per un verso i *riders* non potranno essere retribuiti a cottimo, ovvero in base alle consegne effettuate, e per altro verso che il loro compenso minimo orario debba essere parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Va rilevato preliminarmente come nell'originario testo del d.l. n. 101/2019, il rinvio alla contrattazione collettiva si presentasse ben più limitato e fondato essenzialmente sulla capacità dell'autonomia collettiva di «definire schemi retributivi modulari e incentivanti» in una cornice comunque autorizzatoria del cottimo misto ed in ogni caso subordinata all'accettazione della chiamata da parte del lavoratore per poter riconoscere allo stesso un corrispettivo orario. Una previsione così funzionalista avrebbe certamente posto più di un problema di costituzionalità ed è un bene che la legge di conversione l'abbia stravolta.

Ma anche nel nuovo testo restano delle criticità.

La prima attiene all'utilizzo della generica formulazione «contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali»

chiamate a definire il compenso dei *riders* autonomi (così espressamente definiti dall'art. 47-*bis*): la norma, con una disposizione «differita» nel suo effetto cogente, perché entrerà in vigore solo nel novembre 2020, ha evidentemente il fine di demandare alle piattaforme e alle rappresentanze dei lavoratori la ricerca di soluzioni che integrino i principi dalla stessa introdotti, ma la sua imprecisa formulazione potrebbe anche essere interpretata come l'apertura di un intervento della più tradizionale contrattazione di categoria.

La seconda – forse più comprensibile, come si dirà – deriva dall'aver indirettamente messo fuori gioco ogni possibilità di una contrattazione aziendale: il riferimento ancora una volta ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali implica una selezione della rappresentanza delle piattaforme digitali e dunque non lascia possibilità di un negoziato diretto con queste ultime. Eppure, fuori dai nostri confini, si è dato spazio al livello aziendale, come dimostra il caso del contratto siglato tra la Hilfr.dk, piattaforma digitale che offre servizi di pulizia, e 3F, la maggiore organizzazione sindacale danese. Probabilmente, il diverso contesto italiano ha reso il legislatore diffidente di una contrattazione per così dire «sartoriale» che potrebbe, attraverso rappresentanze se non di comodo, quanto meno particolarmente acccondiscendenti, vanificare le tutele introdotte; ma allora sarebbe bastato semplicemente fare riferimento alla rappresentatività comparata delle associazioni sindacali. Per come si presenta, invece, la previsione impone al sindacato di dover in qualche modo stimolare una rappresentanza delle piattaforme che sino a questo momento si è intravista più nel confronto al tavolo ministeriale che nei fatti.

Resta comunque, ad interpretare i possibili significati del primo comma dell'art. 47-*quater*, la possibilità che la contrattazione si realizzi non solo – e forse non tanto – a livello nazionale, ma a livello territoriale, certamente mettendo a frutto l'esperienza della «Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano» siglata a Bologna il 31 maggio 2018. E peraltro, sia detto in maniera più pragmatica, se tale contrattazione è chiamata, come implicitamente suggerisce la legge, anche a gestire un even-

tuale utilizzo del cottimo (o più plausibilmente, del concottimo), sarà probabilmente proprio il livello territoriale a doversi far carico del fatto che una consegna a Milano o Roma non comporti gli stessi tempi che a Bologna.

Resta meno problemi il rinvio, altrettanto integrativo, ma richiamato in via sussidiaria, dell'art. 47-*quater*, secondo comma. Qui la previsione fa tesoro della scelta operata dal CCNL Trasporto e spedizione merci rinnovato il 3 dicembre 2017 che ha specificamente inserito nell'inquadramento professionale la figura del *rider*, cui il successivo Protocollo del 18 luglio 2018 ha riservato apposite tutele; l'affinità – o forse sarebbe meglio parlare di identità – del settore non potrebbe essere più evidente.

In questo nuovo quadro regolativo, resta fermo il rinvio già esistente nell'art. 2, co. 2, lett. a del d.lgs. n. 81/2015 – ma che nel contesto della riforma di questa stessa norma finisce per acquisire nuova luce e preminenza – agli «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» che prevedano «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo» e dunque applicabili ai *riders* eterorganizzati. Si tratta di un rinvio già valorizzato dai commentatori della sentenza della Corte di appello di Torino sul caso Foodora come idoneo a fare chiarezza – e, probabilmente, anche a trovare equilibri condivisi – in una norma di disciplina che stabilisce che alla eterorganizzazione si applichi la disciplina del lavoro subordinato, senza però poi tracciare un chiaro limite se questa debba essere assunta in toto o meno.

Questo rinvio, rispetto a quelli introdotti dal primo e secondo comma dell'art. 47-*quater*, ha una funzione diversa, in quanto derogatoria rispetto alla piena assimilazione dei *riders* eterorganizzati ai lavoratori subordinati, e oggi finisce per operare in una norma di disciplina dalla portata ben più ampia rispetto al 2015, perché non potrà non includervi i ciclofattorini che siano proprietari della bici, del motorino, ma anche di quelli le cui condizioni di impiego ammettano margini di sostituibilità da parte di altri, così come tutti coloro la cui collaborazione, purché continuativa, trovi modalità di esecuzione organizzate dall'app o dalla piattaforma. Ma qui la questione vera non è tanto quella di defi-

nire cosa spetti a questa contrattazione o a quella dei *riders* pienamente autonomi, quanto sottolineare come nell'art. 2, co. 2, lett. a sia diverso tanto il livello di negoziazione (si parla di accordi nazionali) quanto la selezione dei soggetti negoziali (il riferimento è alle sole associazioni sindacali comparativamente più rappresentative). Per numeri effettivi di incidenza e per ampiezza normativa, mi sembra che vi sia dunque una concreta possibilità che questa contrattazione possa «assorbire» quella individuata dal successivo art. 47-*quater*, perlomeno nel suo primo comma.

Se così stanno le cose, mi sembra che il sindacato abbia più di un compito da raccogliere:

- innanzitutto, provare a sviluppare, in maniera «antica», la tariffa di scambio della prestazione di lavoro dei *riders* autonomi, con l'importante precisazione che tale contrattazione, solo perché richiamata ai fini della determinazione del compenso, non debba certamente esaurirsi ad una regolazione economica; mi sembra anzi che molti degli aspetti ulteriormente individuati nella legge (penso alle questioni anti-discriminatorie, al divieto di ridurre le occasioni di lavoro o di esclusione dalla piattaforma) abbiano bisogno di una concreta disciplina collettiva;
- in secondo luogo, in maniera parallela, rafforzare la contrattazione dei settori affini, in particolare di quello dei trasporti, perché, nella tutt'altro che irrealizzabile situazione di assenza di contratti collettivi ad hoc, questa diventi il punto di riferimento della regolazione del lavoro, non solo per i *riders* autonomi ma anche per quelli eterorganizzati;
- al contempo, proprio per questi ultimi, valutare la possibilità di sviluppare una contrattazione che individui un punto di equilibrio tra le specificità organizzative del settore e l'esigenza di dare la più ampia tutela ai lavoratori coinvolti.

3. In conclusione, non posso esimermi dal richiamare, sia pure molto brevemente, una diversa questione, ma strettamente connessa al ruolo della contrattazione collettiva, ovvero quella della rappresentanza, specie ove si consideri che la selezione legale di una rappresentatività «nazionale» chiede al sindacato confederale e a quello di categoria di trovare il giusto spazio per la rappresen-

tanza dei nuovi lavori, dentro ma anche oltre la qualificazione giuridica degli stessi.

Lungo questa direttrice, un primo punto di approdo, e nell'immediato anche capace di produrre effetti sotto il profilo della costruzione di una identità e di una rappresentanza, è quello dello strumento giudiziale: accanto al ricorso al giudizio del lavoro per la tutela dei *riders* effettivamente subordinati (o falsamente autonomi) e di quelli eterorganizzati cui non può non trovare applicazione l'art. 409 c.p.c., sembra oggi percorribile per la tutela dei *riders* del Capo V-*bis* la strada della *class action*, come (ri)regolata di recente con la legge 26 marzo 2019, n. 28. Come è noto, infatti, l'azione di classe, introdotta nel nostro ordinamento nel 2010 (art. 140-*bis* del Codice del Consumo), trovava impiego esclusivamente per i consumatori i cui diritti (direttamente derivanti dai loro contratti ovvero a non subire pratiche commerciali scorrette o comportamenti anticoncorrenziali) fossero stati lesi in situazioni identiche (e dunque plurime). La recente riforma, nel traghettare tale azione in giudizio dal Codice del Consumo al Codice di procedura civile (art. 840-*bis* c.p.c.), ha eliminato ogni riferimento a utenti e consumatori, disegnando così un'azione (generale, eventualmente anticipata da un'azione inibitoria) esperibile ai fini risarcitori e restitutori per la tutela di «diritti individuali omogenei» derivanti, tra l'altro, dall'esercizio dell'attività imprenditoriale. E poiché l'azione è esperibile non solo da parti dei singoli soggetti appartenenti alla «classe», ma anche delle organizzazioni o associazioni senza scopo di lucro che ne tutelino gli interessi, mi sembra che essa possa trovare proficua applicazione proprio ai rapporti oggi regolati dalla l. n. 128/2019: nei diritti del Capo V-*bis* si possono individuare quelle situazioni soggettive plurime che possono essere lese dalle condotte scorrette o abusive delle piattaforme (o meglio, delle imprese che le gestiscono), e nel sindacato si può certamente individuare il soggetto, già portatore nel suo DNA della tutela del lavoro, cui attribuire la legittimazione ad agire in difesa di quei diritti.

## 1. Premessa

Il tema su cui oggi siamo invitati a discutere presenta molteplici tratti di interesse, come tra l'altro è bene emerso dalle relazioni e dagli interventi che abbiamo ascoltato questa mattina.

Nei limiti dello spazio a disposizione, vorrei concentrare la mia riflessione su due aspetti di particolare rilievo. Uno, di carattere più generale, attiene alla questione della fattispecie delineata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dalla l. n. 128/2019; l'altro, più specifico, ma non meno rilevante, concerne i *riders* di cui al Capo V-bis del medesimo decreto – introdotto *ex novo* nel 2019 – e, in particolare, l'applicazione nei loro confronti delle tutele di cui al d.lgs. n. 81/2008, c.d. Testo Unico per la sicurezza sul lavoro.

## 2. La riscrittura dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015

La questione della fattispecie meriterebbe chiaramente ben più spazio di quanto sto per dedicarvi. Mi scuso ma non sono riuscita a resistere alla tentazione di fare anch'io qualche essenziale considerazione al riguardo, la questione è troppo rilevante.

Come è stato già detto da chi mi ha preceduto – in particolare da Adalberto Perulli –, anche a me pare che nella riscrittura dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (d'ora in avanti, art. 2) rimanga

---

\* Università del Sannio.

intatto non solo il tradizionale binomio autonomia/subordinazione incentrato sulle modalità di esecuzione della prestazione, ma anche la differenziazione unilaterali/consensualità delle stesse modalità alla base, secondo l'opinione preferibile e più diffusa, della distinzione tra etero-organizzazione e collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c.

In merito al primo punto, è opportuno inoltre precisare (benché sia intuibile) che accolgo qui l'impostazione prevalente in dottrina (avallata pure dalla giurisprudenza maggioritaria) diretta a individuare la subordinazione valorizzando il potere direttivo: inteso quale potere, legittimato dal contratto, a intervenire su *tutte le modalità* di esecuzione della prestazione.

Sono, queste, premesse fondamentali per quanto sto per dire. Infatti, partendo da esse, a me pare che l'impostazione dell'art. 2, dopo la modifica del novembre 2019 – schematizzo necessariamente per essere più esplicita –, conduca, in primo luogo, a configurare tre ipotesi: 1) si ha subordinazione se *tutte le modalità* della prestazione possono essere definite dal creditore; 2) si ha autonomia se *tutte le modalità* di esecuzione della prestazione sono definite dal lavoratore o, in altri termini, quando il contratto nulla dice sulle modalità di esecuzione; 3) si ha etero-organizzazione se *parte delle modalità* di esecuzione della prestazione sono contemplate dal contratto. In secondo luogo, in relazione alla terza ipotesi, mi sembra che si prospetti un'alternativa esegetica: per aversi etero-organizzazione è sufficiente che *solo alcune* delle *parziali modalità* contemplate dal contratto siano definite unilateralmente oppure occorre che lo siano *tutte*?

Ovviamente, l'alternativa non è di poco conto: a seconda della soluzione, si amplia o si restringe sensibilmente il campo di applicazione dell'art. 2, con tutte le intuibili rilevanti implicazioni. Io credo che i termini generali della questione, come dimostra anche il dibattito di oggi, piuttosto articolato, siano, in estrema sintesi, i seguenti.

Se da un lato la lettera della legge potrebbe indurre a ritenere che *tutte le parziali modalità* di esecuzione della prestazione siano definite unilateralmente, c'è un argomento che spinge a pensarla diversamente: il dettato dell'art. 409 c.p.c., secondo il quale per



aversi collaborazione coordinata e continuativa occorre che *tutto* il coordinamento sia definito consensualmente.

Mi rendo conto della possibile obiezione: anche la lettera dell'art. 2 sembrerebbe richiedere che *tutte le parziali* modalità di esecuzione della prestazione siano definite unilateralmente. Tuttavia, se accogliessimo l'obiezione, ci troveremmo dinanzi ad un corto circuito normativo: si giungerebbe, infatti, alla conclusione che là dove una parte delle parziali modalità sia definita unilateralmente e l'altra consensualmente, il lavoratore finirebbe per dovere rientrare nell'ambito dell'autonomia, il che, per quanto detto prima, non è possibile e peraltro determinerebbe, illogicamente, una tutela minore di quella riconosciuta ad un collaboratore coordinato e continuativo, che con il proprio consenso partecipa all'intera determinazione delle parziali modalità di esecuzione della prestazione.

Sicché, considerando il palese intento dell'intervento legislativo del 2019, volto ad ampliare l'ambito di applicazione dell'etero-organizzazione, c'è da pensare che anche una sola modalità di esecuzione della prestazione definita unilateralmente sia sufficiente per la sussistenza dell'etero-organizzazione.

### *3. Le prestazioni di lavoro erogate tramite piattaforme digitali*

Sulla base di queste osservazioni, passo a qualche veloce considerazione sulle prestazioni di lavoro erogate dai *riders* tramite piattaforme digitali.

Innanzitutto, è bene precisare che il comma 2 dell'art. 47-*bis* del d.lgs. 81/2015 (d'ora in poi, art. 47-*bis*), considera piattaforme digitali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna dei beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». Quindi, si badi bene, nell'art. 47-*bis* si afferma che le piattaforme sono «utilizzate strumentalmente dal committente per l'attività di consegna» *non che siano, di per sé*, definizione unilaterale delle modalità esecutive concernenti il lavoro. Nel contempo, le ipotesi contemplate dalle disposizioni dall'art. 2 e dall'art 47-*bis* si pongono in termini chiaramente alternativi, come

si evince sempre dalla lettera della norma (l'incipit dell'art. 47-*bis* recita, infatti: «Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, c. 1»).

È evidente quindi che per il lavoro tramite piattaforma è viepiù rilevante intendersi sul significato di definizione unilaterale delle modalità di esecuzione del contratto (e di conseguenza, nel concreto, particolare attenzione va prestata a come le stesse modalità si definiscono).

Un esempio per tutti, per intuibili ragioni, molto eloquente: la definizione delle modalità temporali di esecuzione delle prestazioni di lavoro. Si pensi a un contratto nel quale il lavoratore dia, di volta in volta, la disponibilità ad accettare le chiamate in fasce orarie predefinite dal committente. In tal caso la piattaforma è funzionale, da un lato, a una modalità concordata della disponibilità alla prestazione, dall'altro, a una definizione unilaterale delle fasce orarie da parte del committente per le quali si chiede il consenso del lavoratore, ma solo nell'ambito della determinazione già effettuata dallo stesso committente. Di conseguenza, se è sufficiente la definizione unilaterale anche di una sola delle parziali modalità di esecuzione della prestazione di lavoro per aversi etero-organizzazione, si avrà l'applicazione dell'art. 2. Del resto questo è coerente anche con la nuova formulazione del medesimo articolo dove è venuto meno l'accento sulla necessaria coesistenza di *due* modalità: spazio e tempo.

Inutile dire che la parola decisiva è rimessa all'interpretazione dei giudici. Nel frattempo, per far fronte ai problemi posti dal lavoro dei *riders*, assumono indubbia importanza le tutele introdotte *ex novo* dal Capo V-*bis*, che comunque, come ipotesi minimale, troveranno ad essi applicazione. Tutele che – com'è stato già sottolineato questa mattina – individuano un nucleo minimo di diritti da riconoscere a quei soggetti che svolgono un'attività lavorativa secondo modalità non riconducibili all'etero-organizzazione.

#### 4. I *riders* e la sicurezza sul lavoro

Tra queste tutele vorrei qui soffermarmi brevemente su quelle previste dal terzo comma dell'art 47-*septies*. La disposizione – nel

recitare: «Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale, è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1 [e cioè dei prestatori di lavoro di cui al Capo V-*bis*: n.d.a.] a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81» – contiene un generico rinvio al Testo Unico per la sicurezza sul lavoro. Più esplicitamente, il legislatore non specifica se gli obblighi imposti dalla norma siano quelli previsti per i datori di lavoro ovvero per i committenti.

Ovviamente qui siamo al di fuori dell'ambito di applicazione dell'art. 2, che di per sé, conduce agli obblighi inerenti alla subordinazione.

A dire il vero, con la formulazione adottata, si perpetua l'uso di una tecnica regolativa criptica sulla questione delle tutele che il TU per la sicurezza riconosce ai lavoratori non subordinati (si pensi al corposo dibattito sui lavoratori a progetto o sui collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la prestazione di lavoro in parte fuori e in parte in azienda).

Mi sembrano due le interpretazioni possibili.

Secondo una prima ipotesi, si potrebbe ritenere che l'ampia formulazione adottata nell'art. 47-*septies*, co. 3, consenta di applicare ai *riders* tutte le disposizioni del TU per i lavoratori subordinati, superando, quindi, la distinzione non solo tra lavoratori autonomi e subordinati, ma anche tra i collaboratori coordinati e continuativi che prestano l'attività nei luoghi di lavoro e quelli che la svolgono al di fuori del contesto organizzativo (ossia dell'azienda).

In questo caso bisognerebbe, tuttavia, tenere conto della specificità del lavoro dei *riders* che si svolge su strada; quindi, se tra le disposizioni applicabili vi rientrerebbero sicuramente l'informazione e la formazione, la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e la sorveglianza sanitaria, già più problematico risulterebbe l'adempimento relativo alla valutazione dei rischi.

Si tratta, comunque, di una lettura possibile, figlia di un'interpretazione sistematica, che inserisce la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori fra quei diritti fondamentali che, al pari di quanto stabilito nell'art. 47-*quinquies* del d.lgs. 81/2015 sui divieti di discriminazione e sulla tutela della libertà e dignità del lavora-

tore, prescinde dalla «qualificazione» del prestatore di lavoro come subordinato o meno.

Resta però da interrogarsi sul significato dell'espressione «a propria cura e spese», di difficile comprensione, là dove per il Testo Unico per la sicurezza obblighi e costi sono, comunque, imputati al datore di lavoro.

Una diversa possibile interpretazione porterebbe a sostenere che la lettera della norma intenda, più semplicemente, confermare l'applicazione del TU ai *riders* lavoratori autonomi, includendovi anche quelli riconducibili ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la prestazione lavorativa al di fuori dei luoghi di lavoro (art. 21, d.lgs. 81/2008). Nell'art. 47-*septies*, infatti, il legislatore nell'individuare il committente, a differenza di quanto fa nel comma precedente, non lo equipara al datore di lavoro – il comma 2 dell'art. 47-*septies* recita: «ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente [...] è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal d.p.r. 1124/1965» – ed esplicita che lo stesso committente è tenuto, nei confronti dei lavoratori, al rispetto del d.lgs. 81/2008 «a propria cura e spese» (specifica, quest'ultima, che, come detto, sarebbe superflua qualora si interpretasse la norma nel senso poc'anzi illustrato).

Accogliendo quest'altra interpretazione, non si pensi che il terzo comma dell'art. 47-*septies* non abbia alcun rilievo, perché la sua specificità emergerebbe comunque in maniera più o meno marcata. Più marcata, se si arrivasse a sostenere che la norma determinerebbe un trasferimento degli obblighi tipici del lavoratore autonomo in capo al committente. Meno marcata, se il trasferimento riguardasse solo «*la cura e le spese*» relative all'adempimento di quegli stessi obblighi che resterebbero pur sempre in capo al lavoratore autonomo.

Anche in questa ipotesi interpretativa, però, non si fugherebbero tutti i dubbi interpretativi.

Guardando, infatti, all'art. 21 del TU, per quelle attività rientranti tra le «facoltà del lavoratore con oneri a suo carico» – ossia beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare ai corsi di formazione (art. 21, co. 2) –, risulta evidente che il comma 3 dell'art. 47-*septies* trasferisce quegli oneri in capo al committente.

Più complessa è, invece, la questione relativa al rispetto dell'obbligo sull'uso di attrezzature di lavoro «conformi» e dei dispositivi di protezione individuale, posto direttamente in capo al lavoratore autonomo dal primo comma dell'art. 21. Questioni il cui rilievo, per i *riders*, non ha bisogno di commenti.

Valorizzando la lettera della norma, si potrebbe ricondurre in capo al committente l'obbligo di assicurarsi che il mezzo utilizzato dai *riders* sia *conforme* alla normativa (*a propria cura*) e di fornire al lavoratore dispositivi di protezione individuali (*a proprie spese*). Si potrebbe altresì sostenere che il committente sia tenuto a garantire pure il mantenimento del mezzo di lavoro in relazione all'attività svolta (*a propria cura e a proprie spese*) (in altri termini, dovrebbe farsi carico delle spese di manutenzione, esigenza non a caso richiamata sia nella Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano del Comune di Bologna sia nella legge sui *riders* della Regione Lazio, l.r. 4/2019). Così ragionando, si potrebbero inoltre imputare al committente i costi di revisione del mezzo, anche se pure in questo caso il discorso si complica per il fatto che, potendosi avere più committenti, bisognerebbe capire chi, tra i tanti, sarebbe tenuto ad accollarsi la spesa o, in ipotesi, in quale quota-parte.

Insomma le questioni sul tavolo non sono poche e il legislatore, anche nel disciplinare questo aspetto della normativa sui *riders*, così delicato e fondamentale, è stato eccessivamente sibillino.

## 5. Una chiosa di genere

Consentitemi un'ultimissima considerazione, o, sarebbe meglio dire, una sorta di provocazione.

Guardando, in generale, alla disciplina contenuta nel Capo V-bis del d.lgs. 81/2015, rilevo un approccio regolativo del tutto «neutro».

Le statistiche, però, ci dicono che, oggi, i *riders* sono prevalentemente, se non quasi esclusivamente, uomini (più del 90%). Percentuali che non leggerei assecondando stereotipi del tipo: «è un lavoro troppo faticoso o rischioso».

Sebbene sia consapevole di discutere di una percentuale di lavoratori residuale se rapportata al più ampio fenomeno del lavoro digitale (le stime riportano un dato percentuale di *riders* pari a circa il 10-12%, rispetto al lavoro su piattaforme digitale), mi domando se – trattandosi pur sempre di accesso al lavoro e quindi di occasioni di lavoro – non sarebbe stata opportuna la previsione di una qualche misura che si facesse carico di questo aspetto oppure se possa considerarsi sufficiente l'esplicito richiamo al divieto di discriminazione di cui al comma 1 dell'art. 47-*quinquies* dello stesso decreto 81/2015.

Certo, mi si potrebbe obiettare che le tutele siano ancora troppo scarse per porre una questione di genere. Ma allora, consentitemi, dovremmo ridiscutere complessivamente del problema. Insomma, dovremmo cominciare tutto il discorso dal principio.

# IL PUNTO SUL DIBATTITO





Le tre relazioni ed i vari interventi hanno posto in discussione svariati aspetti derivanti direttamente o indirettamente dall'entrata in vigore della legge 2 novembre 2019 n. 128.

Mi pare che i temi cruciali possono essere riassunti nei termini seguenti.

### *1. Definizione della subordinazione*

Nella sentenza della Corte di appello di Torino si è inteso escludere la sussistenza della subordinazione perché i *riders* nella specie potevano accettare ovvero rifiutare la richiesta di prestazione proveniente dalla piattaforma. Secondo la Corte la mancanza di una clausola incidente sulla obbligatorietà della prestazione esclude la ricorrenza dell'art. 2094 cod. civ. ma, al più, può determinare solo una collaborazione etero-organizzata, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

All'opposto è altresì vero quanto segnalato dal prof. Barbieri: la Cassazione, in alcune pronunce, rese per lo più con riferimento al personale impiegato presso le Agenzie Ippiche<sup>1</sup>, ha sottolineato che ciò che conta, agli effetti qualificatori dell'art. 2094 cod. civ., non è dato dalle caratteristiche del programma negoziale ma dalla specificità di ogni singola prestazione resa, sicché ben può mancare il vincolo di adempimento senza che ciò escluda la subordinazione ove la prestazione concretamente sia resa secondo

---

\* Avvocato in Roma.

i canoni di eterodirezione previsti dalla normativa codicistica, nella doppia declinazione della subordinazione in senso forte ovvero in quella attenuata valevole per le prestazioni intellettuali.

La Cassazione, chiamata ora a risolvere il caso torinese, dovrà esprimere una posizione definitiva sulla querelle riaperta dalla Corte di Appello di Torino.

## 2. *La nozione di collaborazione etero-organizzata*

Mi pare di poter condividere l'opinione espressa dal prof. Perulli: un conto è dirigere la prestazione conformandola di volta in volta alle mutevoli esigenze della organizzazione del lavoro e della disciplina aziendale; altra cosa è organizzare *ex ante* la collaborazione inserendola al meglio nella struttura produttiva in modo che il risultato finale si possa coordinare con le esigenze aziendali e con i flussi produttivi della medesima realizzati dai vari reparti aziendali: in un caso si ha riguardo al potere direttivo che incide sulla prestazione che dunque è subordinata; nel secondo si ha riferimento al potere organizzativo di collocazione del collaboratore in una «postazione»; collocazione discendente dall'assetto oggettivo della divisione tecnica del lavoro.

Bene ha fatto dunque la l. n. 128/19 ad eliminare il riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro data la variabilità degli stessi perfino nel lavoro subordinato svolto in regime di *smart-working*.

A qualche dubbio interpretativo pone la variazione dell'inciso normativo riferito alle collaborazioni etero-organizzate, ora non più «esclusivamente personali», bensì «prevalentemente personali».

La variazione può essere interpretata in due modi: il collaboratore può farsi sostituire da persona di propria fiducia (con una riesumazione del lavoro di ripartito introdotto dall'art. 41, d.lgs. n. 276/03 e poi abrogato dall'art. 55, d.lgs. n. 81/2015); ovvero il collaboratore può avvalersi di mezzi altrui, e cioè di strumenti aziendali del committente senza per ciò perdere la propria qualificazione di etero-organizzato.

Tra le due interpretazioni, rispettivamente espresse da Perulli e Barbieri, preferirei la seconda non solo in ragione della disposta

abrogazione del lavoro ripartito bensì anche perché la prestazione promiscua pare essere caratteristica tipica dei piccoli imprenditori (art. 2083 cod. civ.) e del contratto d'opera (art. 2222 cod. civ.) e cioè di figure dotate di organizzazione propria e non già incardinate in una organizzazione altrui.

Del resto ammettere la figura del sostituto legittimerebbe prassi di «cannibalismo» tra titolare etero-organizzato e suo sostituto, già tristemente note alle cronache giornalistiche e puntualmente segnalate dall'avv. Piccinini.

### *3. Collaborazioni coordinate autonome*

Per esse vale quanto previsto dall'art. 409 cod. civ. civ., nuovo testo (art. 15, l. n. 81/2017): mancano atti unilaterali del committente; al prestatore compete una sfera di discrezionalità tecnica che il committente non può comprimere e che neppure gli eventuali condizionamenti organizzativi possono scalfire. Il potere del committente di orientare l'attività del collaboratore verso la soddisfazione degli interessi creditori non può che avvenire dunque «di comune accordo tra le parti» secondo i canoni posti dall'art. 2224 cod. civ.

### *4. Lavoro digitale*

La novella legge manca di disciplinare in modo generale il lavoro digitale.

L'art. 47-*bis*, inserito nel d.lgs. n. 81/2015 dalla l. n. 128/19, comma 1, lett. c, si riferisce infatti soltanto ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni in ambito urbano attraverso piattaforme anche digitali. Queste, mediante programmi e procedure informatiche, fissano il compenso e le modalità di esecuzione della prestazione.

Quest'ultimo inciso, come segnalato dal prof. Perulli, crea non poche perplessità: da un lato la norma presuppone che questa attività di consegna dei beni resti una tipologia di lavoro auto-

nomo; dall'altro la piattaforma determina le modalità di esecuzione della prestazione secondo lo schema del lavoro etero-organizzato che, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/15, dà luogo alla disciplina da lavoro subordinato, ben più ricca di quella minimale recata dagli artt. 47-ter e seguenti.

Non resta che seguire l'opzione proposta sia da Perulli sia da Barbieri secondo cui, per evitare aporie, nell'ambito applicativo dell'art. 47-bis è ricompreso il solo lavoro digitale occasionale (a spot) e non anche il lavoro digitale coordinato e continuativo; quest'ultimo rimarrebbe disciplinato secondo i casi dall'art. 2, cit., ovvero dall'art. 409 cod. proc. civ.

Ha ragione la prof.ssa Loi a segnalare la pochezza della portata innovativa della legge, recante una disciplina minimale per il solo lavoro urbano di consegna dei beni.

È vero tuttavia che è consentita una applicazione estensiva di tale tutela minimale in favore delle altre forme di lavoro digitale occasionale.

È anche vero che detta disciplina per essere minimale non può che avere i caratteri della inderogabilità *in peius*: in tal senso si è espresso il prof. Martelloni. Così i contratti collettivi sono deputati a definire il compenso complessivo (ma il prof. Allamprese segnala il diniego di CGUE sul caso FNV2); non anche il cottimo, comunque vietato dall'art. 47-quater, co. 2.

La prof.ssa Loi evidenzia poi i gravi rischi discendenti dalla feroce dipendenza del *rider* dalla piattaforma e dall'algoritmo che la connota: la compressione della privacy, le discriminazioni da declassamento del *rating*, la polverizzazione delle prestazioni e dei compensi; la compressione dei diritti fondamentali. Rischi ben evidenziati dagli avvocati De Marchis e Bidetti che, contestando la legittimità dell'«Algoritmo Frank», hanno radicato un ricorso pilota avanti il Tribunale di Bologna.

È un caso giudiziario davvero importante che, se ben risolto, può spingere il legislatore ad una normativa di garanzia minima inderogabile ben più circostanziata dell'attuale ed estesa a tutto il lavoro digitale. Nel frattempo occorre valorizzare la portata dell'art. 47-quinques alla luce delle clausole generali (artt. 1175 e 1375 cod. civ.) e dell'art. 35 Cost.

A questo punto si pone un ultimo problema di carattere sistematico: può convivere – come ritiene la prof.ssa Loi – una disciplina normativa di tipo orizzontale, relazionata ad un archetipo socialmente tipico (il lavoro digitale) come avveniva nella legislazione delle origini sulle mondine e sul lavoro manuale negli opifici, con tutele organizzate per fattispecie giuridiche (lavoro subordinato, etero/organizzato, co.co.co., autonomo occasionale, microimprenditoriale, ecc.)? Ritengo di sì, purché la disciplina sia relazionata a rischi specifici, propri di ogni forma di lavoro digitale, e rechi un decalogo minimale di diritti/doveri inderogabile *in peius*.

I temi evocati dal convegno sono tanti ed impegnativi. D'altra parte il cantiere normativo è appena aperto; sta a noi implementarlo a tutti i livelli.



# IL PUNTO DI VISTA SINDACALE





La vertenza *rider* è una vicenda anomala e nel contempo estremamente sfidante per il sindacato perché ci interroga sul Nuovo e sulla nostra difficoltà nel rappresentarlo.

Dal primo giorno dell'insediamento del fu Governo Giallo-Verde le condizioni di questi alfieri della *gig economy* vennero portate alla ribalta politica e mediatica dal ministro Di Maio con una buona dose di strumentalità e agitando il vessillo della disintermediazione.

Spentisi rapidamente i riflettori si è tornati alla realtà con un più tradizionale tavolo che ha visto abbozzare un confronto fra le imprese, in fretta e furia confluite in una federazione datoriale Assodelivery, CGIL, CISL e UIL e una pletera di associazioni di lavoratori più o meno spontaneamente formatisi.

Il primo ostacolo è stato appunto quello di provare a rivendicare condizioni di miglior favore in un clima di non pieno riconoscimento di titolarità dal soggetto istituzionale e di diffidenza dei lavoratori.

Il tavolo è ben presto naufragato soprattutto a causa di imprese prive di cultura delle relazioni sindacali, per lo più multinazionali votate alla massimizzazione dei profitti da raggiungere comprimendo il costo del lavoro.

La difficoltà che abbiamo subito incontrato nasceva dal fatto che queste aziende appaiono come soggetti datoriali impalpabili composte da pochi dipendenti diretti, piccole sedi che più che

---

\* Coordinatore Area contrattazione CGIL nazionale.

sedi sono uffici gestionali e un esercito di riserva fluttuante di lavoratori pseudo autonomi.

Le piattaforme poi organizzano un lavoro in alcuni casi per se stesse, associando produzione a distribuzione del prodotto o più spesso operano per conto di piccole e grandi realtà produttive cui hanno venduto un servizio, o ancora, hanno appaltato il servizio di consegna ad un'altra impresa che fornisce il personale viaggiante: una jungla in cui districarsi non è stato facile e non è facile.

Il primo nostro obiettivo è stato crescere nella rappresentanza e in questo le nostre categorie hanno brillato di originalità.

Da nostri militanti che si sono iscritti alle piattaforme e hanno lavorato come *riders* per organizzare i colleghi, alla creazione di spazi dedicati e officine per riparare i velocipedi.

La scorsa estate la campagna #NoEasyRider ci ha visto presidiare le strade delle maggiori città del nostro Paese, in tutti gli orari, per parlare con questi lavoratori che sono migranti ma anche italiani, giovani ma anche non più giovani espulsi dal ciclo produttivo o, semplicemente lavoratori di ogni età che arrotondano con un secondo lavoro, perché come dice il nostro Segretario Generale: «in questo Paese qui, si può essere poveri anche lavorando».

Il quadro nazionale del nostro «essere sul pezzo» è sicuramente più vivace di un paio di anni fa anche se molto ancora resta da fare se si vuole elevare la «vertenza *rider*» a laboratorio di elaborazione sindacale sugli effetti più immediati della cosiddetta rivoluzione digitale nei servizi.

Fin dall'inizio, abbiamo individuato nella applicazione dei contratti nazionali a partire da quello di merci e logistica che, per primo, ha dato cittadinanza di inquadramento professionale alla figura del *rider*, la via maestra per estendere tutele a questi lavoratori, incontrando però la resistenza del governo che, soprattutto dopo il fallimento del tavolo trilaterale, si è sempre più orientato verso l'intervento normativo.

Fulcro della nostra riflessione è stato il tema dell'individuazione di un robusto profilo di subordinazione nelle forme di contrattualizzazione prevalentemente autonome che questi lavoratori spesso avevano ed hanno.

La mediazione della piattaforma, costante eppure asettica, la presunta autonomia del lavoratore nell'accettare o meno la consegna, i tempi di attesa fra una consegna e l'altra, l'organizzazione in turni, l'esercizio del potere disciplinare che si traduce nello scendere o salire le posizioni del ranking reputazionale, sono tutti elementi che concorrono a rendere faticosa l'applicazione della nostra tradizionale concezione di lavoro subordinato a questa nuova fattispecie occupazionale.

La sentenza della Corte di Appello di Torino meglio nota come Sentenza Foodora che ha respinto la richiesta di riconoscimento della subordinazione propugnata dagli appellanti e introdotto nel nostro ordinamento un *tertium genus* di rapporto di lavoro sulla applicazione dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015, ha aperto un varco percorribile su cui il Legislatore si è spinto con la legge 128/2019.

Questa norma, intervenendo sull'articolo 2 dell'81/2015, ha di fatto esteso le condizioni della subordinazione ai *riders* eterorganizzati e delineato i contorni di una nuova tutela ad essa comunque riconducibile per quelli squisitamente autonomi.

Sicuramente siamo di fronte ad un avanzamento seppur, per le tempistiche previste dalla nuova norma, non immediato per tutta questa platea di lavoratori, ed è proprio questo intervallo temporale che potrebbe essere foriero di problematiche per chi pratica la contrattazione.

Come reagiranno le imprese a questo intervento che comporterà un aumento del costo del lavoro?

Proveranno a intraprendere la via, per loro pressoché sconosciuta, del confronto sindacale alla ricerca di dilazioni temporali ulteriori?

Cercheranno una via di fuga dall'applicazione di quanto previsto dalla legge appellandosi proprio all'articolo 2 del d.lgs. 81 e alle sue deleghe *ad excludendum* alla contrattazione?

Assisteremo ad una impennata del ricorso al lavoro autonomo occasionale?

Oppure ad un rinnovato interesse per tipologie come il lavoro a chiamata, che rappresenta una forma di lavoro subordinato, seppur lontana dalla nostra sensibilità politica e negoziale?

Le poche esperienze contrattuali nell'ottica della stabilizza-

zione ci consegnano un risultato che se da un lato ci testimonia come il contratto subordinato a tempo indeterminato non sia una chimera, dall'altro ci suggerisce di considerare la stabilizzazione come un percorso che debba esplorare e tenere insieme diverse possibilità, come un obiettivo e non come una condizione aprioristica da cui partire nel muovere rivendicazioni.

Non siamo ancora riusciti a perfezionare accordi con le piattaforme e questo è un dato che deve farci riflettere.

Contrattare l'algoritmo impone forse la necessità di un cambio di approccio culturale che consenta di sperimentare soluzioni innovative che identifichi nella costruzione del percorso e non solo nel suo traguardo il nostro obiettivo.

Un percorso che non può prescindere da una relazione democratica con questi lavoratori che sfoci in un mandato di rappresentanza esplicito e da un lavoro confederale di coordinamento mirato ad individuare la soluzione migliore che non può essere unica o preconfezionata, ma che, al contrario, come si è detto, va costruita assieme.

Perché con la contrattazione si include quando si impara anche fra noi a lavorare includendo.

Care compagne, cari compagni,  
mi sembra di vivere un *déjà vu*, ricordo 20 anni fa quando lavorando presso gli uffici vertenze ci affannavamo in un contenzioso massivo relativo al riconoscimento della natura subordinata dei rapporti di lavoro dei collaboratori coordinati e continuativi. Un po' come oggi rispetto al lavoro dei *riders* e più in generale di chi lavora per le piattaforme digitali. La parte datoriale si impegna per l'accertamento dell'autonomia del rapporto di lavoro per evidenti vantaggi economici, normativi e previdenziali al contrario da parte nostra per il riconoscimento della subordinazione unico lavoro con i diritti. Quindi la storia si ripete. Dico subito in premessa che il decreto sui *riders* del ministro Di Maio non risolve i problemi. E probabilmente non risolve neanche il problema degli infortuni sul lavoro. Ha più il sapore di un intervento politico senza coraggio giusto per dire abbiamo fatto qualcosa. A nostro avviso chi è soggetto a lavorare in quelle condizioni di sudditanza a un'app è subordinato senza se e senza ma. È subordinato come abbiamo scritto nella carta dei diritti universali qualsiasi prestatore di lavoro sia soggetto a qualcun altro. Per questo motivo riteniamo che vadano riconosciuti i diritti del prestatore subordinato ai lavoratori delle nuove e moderne piattaforme digitali. Dobbiamo fare il massimo per riconoscere questi diritti, qui oggi, abbiamo sentito il professor Perulli con linguaggio aulico tentare di ricondurre la fattispecie dei ciclo-fattorini al lavoro autonomo,

---

\* Filcams nazionale.

non trovo nulla di nuovo, da sempre i datori di lavoro, in varie forme tentano di fuggire dalla subordinazione come le collaborazioni le finte partite IVA e oggi ripropongono lo stesso schema anche per i *riders*. Spetta a noi L'arduo compito di ricostruire il diritto del lavoro destrutturato smantellato negli ultimi anni. Dobbiamo impegnarci per fare sì che i lavoratori possano vedere riequilibrato il loro rapporto nei confronti dei datori di lavoro che, si sa, per condizione naturale è soggetto a ricatto perché sono persone che per vivere devono lavorare. La Filcams è impegnata in prima linea in questa missione per ricostruire e restituire i diritti ai lavoratori. Come nell'esempio di rinvio alla Corte Costituzionale del Jobs Act dove attraverso delle cause proprio presentate dalla nostra categoria siamo riusciti a invertire la tendenza alla deregolamentazione del diritto del lavoro. Si parla molto della rivoluzione digitale in chiave moderna ma trovo che dietro ci sia una malcelata verità, ci sia sempre il solito vecchio tentativo delle imprese di sfruttare il lavoratore per il proprio profitto. In sostanza un nuovo modo per sfruttare i lavoratori basato su algoritmi e controlli a distanza attraverso gli smartphone. Non siamo certo ai livelli dello schiavismo ma sicuramente le nuove forme di controllo a distanza e di smaterializzazione della prestazione possono rappresentare un'insidia per il mondo del lavoro, se non vengono ben governate. Bene, hanno fatto le categorie nazionali della CGIL di Filcams, Nidil e Filt a presentare questi ricorsi grazie al contributo dei legali di riferimento Carlo de Marchis, Matilde Bidetti e Sergio Vacirca. Trovo intelligente affrontare il contenzioso su un principio di antidiscriminazione tra lavoratori anziché ricercare un immaturo ancora riconoscimento della subordinazione per via giudiziale che comunque auspichiamo avvenga a breve (vedi Tribunale E Appello Torino). Poiché la norma antidiscriminatoria si applica indipendentemente e quale che sia la natura del rapporto di lavoro questo potrà sicuramente togliere di impaccio i giudici e dare ragione ai ciclo-fattorini. Come ci hanno spiegato i legali stamani, l'algoritmo Frank è cieco, non distingue tra una mancata risposta per sciopero per malattia o per altra ragione facendo decadere la valutazione dei lavoratori. Vede i lavoratori come pedine in un videogioco all'interno di una zona

e li muove massimizzando i profitti. Trovo che questo sia un'evoluzione dello sfruttamento e che abbia radici lontane. Come nelle campagne di Cerignola dove Giuseppe Di Vittorio ha iniziato a fare il sindacalista lo sfruttamento era messo in atto attraverso l'intimidazione la paura e la fame, oggi viene attuato attraverso l'utilizzo di moderni strumenti tecnologici come possono essere gli smartphone. Sta a noi aggiornare i diritti dei lavoratori a queste moderne forme di sfruttamento raccogliendo il testimone di chi prima di noi ha combattuto per i diritti dei lavoratori e aggiornandolo ai tempi moderni. Aggiornare i diritti con la mobilitazione e il contenzioso come diceva anche l'avvocato Piccininni attraverso il coinvolgimento degli uffici vertenze territoriali. Non è il momento, e concludo, di dividerci tra di noi categorie, tra quale categoria debba rappresentare e seguire i *riders*, ma dobbiamo essere tutti uniti per aumentare le tutele di questi lavoratori che come i collaboratori di tanti anni fa, di cui vi parlavo in principio, non hanno al momento nessuna tutela.

Grazie per l'attenzione.





Ringrazio la Confederazione e la Consulta Nazionale non solo per l'invito ma per il grande lavoro di contrasto e di controllo rispetto a quanto si è posto in essere in tema di governo degli effetti del Jobs Act.

In generale, il Jobs Acts ha abrogato il contratto a progetto, anche se ha dato la possibilità ai datori di lavoro di poter continuare la sua applicabilità, quando questi si trovano nelle 4 deroghe indicate dal comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015:

Differente è il discorso per quanto concerne le collaborazioni caratterizzate dalla c.d. etero-organizzazione (co.co.org.), disciplinata dall'art. 2, co. 1 del d.lgs. n. 81/2015.

La nuova co.co.co. etero-organizzata sdogana i «finti dipendenti» i lavoratori, cioè, arruolati da collaboratori, ma che fruiscono delle prerogative dei dipendenti (retribuzioni, contribuzioni, ferie, Tfr, ecc.) tranne una: la tutela sui licenziamenti. L'ampliamento dei confini dell'«etero-organizzazione», ha reso infatti più conveniente e meno rischioso il reclutamento di collaboratori invece che dipendenti.

La novità arriva dal nuovo art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

Tale fattispecie di collaborazione presenta elementi differenti rispetto alla co.co.co. ordinaria, riconducibili primariamente nel potere del committente di determinare le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore, tramite la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro.

---

\* Responsabile Consulta giuridica Fisac CGIL nazionale.

Chiaramente, nel caso in cui si verificano i suddetti aspetti, la collaborazione resta autonoma pur applicando tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato, come ad esempio le ferie, l'orario di lavoro, la retribuzione, ecc.

Esistono comunque dei criteri che evitano di applicare tutte le tutele che caratterizzano il lavoro subordinato.

Ciò si realizza per l'appunto nel caso in cui è presente un accordo collettivo, ai sensi dell'art. 2, co. 2 del d.lgs. n. 81/2015, siglato da soggetti comparativamente più rappresentativi (dei collaboratori) sul piano nazionale.

L'applicazione di forme contrattualmente etero-organizzate nel comparto del credito, impatta sull'area contrattuale che come sappiamo ha natura pattizia e non contrattuale.

E proprio in questi giorni la trattativa in rinnovo del CCNL vede tra i punti centrali della piattaforma proprio l'estensione dell'area contrattuale quindi la possibilità di applicazione del CCNL del credito per tutti i lavoratori che svolgano lavorazioni collegate a NPL e UTP (Incagli e Sofferenze)

Rispetto a queste lavorazioni, litigazioni (recupero crediti complessi) e per le attività di gestione di Non Performing Loans e degli Unlikely To Pay (anche se acquisiti direttamente dalle aziende), il riferimento dovrebbe essere al IV livello del CCNL Commercio.

Per la delicatezza della materia uno studio della categoria ha evidenziato come la «leggerezza» della contrattualizzazione del rapporto di lavoro impatta pericolosamente sugli effetti sociali del lavoro stesso.

Si prospetta un forte rischio usura, per imprese e famiglie, legato alla massiccia vendita di sofferenze e di crediti deteriorati da parte delle banche italiane. Un fenomeno sensibilmente cresciuto negli ultimi anni, che riguarda prestiti non rimborsati per oltre 360 miliardi di euro e che interessa, guardando alle sole sofferenze, oltre 1,2 milioni di soggetti.

Si tratta di clienti bancari «ceduti», con le loro rate scadute, dagli istituti bancari a società specializzate nel recupero crediti che operano frequentemente con modalità spregiudicate: la maggior parte dei soggetti coinvolti (61%) è esposta per cifre che vanno da 250 a 30.000 euro.

I tempi di recupero crediti delle società specializzate sono veloci, e la velocità è spesso legata a regimi provvigionali collegati alla prestazione lavorativa, da qui i pericoli per i titolari delle sofferenze di venire strozzati, con il serio rischio di finire, per disperazione, nelle mani degli usurai e della criminalità organizzata.

Come abbiamo detto, se si guarda alle sole sofferenze, analizzando i dati della Banca d'Italia, si scopre che i soggetti coinvolti sono oltre 1,2 milioni.

Si tratta di imprese e famiglie alle prese con le difficoltà nell'onorare le scadenze dei finanziamenti: il 61,4% del totale dei clienti in ritardo coi rimborsi è esposto per finanziamenti da 250 a 30.000 euro; un altro 12,9% per prestiti da 30.000 a 75.000 euro; il 7,4% per crediti da 75.000 a 125.000 euro.

Nella fascia più alta, invece, sono pochi, in proporzione, quelli in crisi: 19.609 clienti (1,6%) con prestiti da 1 a 2,5 milioni; 7.520 soggetti (0,6%) con finanziamenti da 2,5 a 5 milioni. 5425 (0,4%) per crediti da 5 a 25 milioni, mentre oltre questa soglia ci sono appena 584 «nomi» (0,04% del totale).

Si tratta di una «leggerezza contrattuale» capace di determinare gravi incertezze applicative con ripercussioni su tutto il sistema economico, se solo si pensa al ruolo strategico svolto dalle agenzie di recupero nella gestione e recupero dei Non Performing Loans (*industry* che a novembre 2018 valeva 266 miliardi).

In realtà, le agenzie di recupero e i call center svolgono attività diverse sia per condizioni che per obiettivi: le prime operano sulla base di un contratto preesistente i cui impegni di pagamento sono rimasti inadempiti; i secondi, invece, operano pro futuro, per offrire al pubblico assistenza o per vendere un prodotto o un servizio.

Secondo la codificazione ATECO, i call center vengono definiti come strutture *inbound* o *outbound* che forniscono assistenza agli utenti o effettuano *telemarketing*, sondaggi, telesoccorso, servizi a carattere ricreativo o informativo.

Le agenzie di recupero crediti, invece, esercitano un'attività di intermediazione finalizzata alla trattazione di affari altrui, legittimate da un'autorizzazione ministeriale (licenza *ex art.* 115 TULPS).

Nelle lavorazioni dei NPL l'utilizzo del telefono è limitato ad una percentuale sul tempo di lavorazione totale che non supera il 30%.

Complessivamente la *phone collection* delle società di recupero crediti rappresenta il 48% delle attività, la *home collection* il 36% e il restante 16% riguarda altre modalità di intervento.

L'attività di recupero crediti telefonico, quindi, rappresenta solo una delle possibili fasi del ciclo del recupero crediti: l'obiettivo non è la vendita di un prodotto o il fornire assistenza al pubblico potenzialmente interessato, ma il sollecito al pagamento, anche mediante l'accertamento del numero telefonico utile da contattare, finalizzato ad un tentativo di far rientrare del dovuto soggetti «qualificati».

Se i call center fanno capo a settori diversi e possono essere ingaggiati da società di qualsiasi tipo, esimendosi dai controlli della autorità di vigilanza e applicando tipologie contrattuali «leggere» ai propri dipendenti, l'attività di recupero crediti perde la sua identità di comparto che vede una committenza conferire mandato a svolgere l'attività di recupero.

Sia chiaro che un rischio di rialzo dei tassi applicati a contratti di finanziamento già stipulati e ceduti non è possibile; una modifica unilaterale del tasso si scontra con le previsioni dell'art. 118 del testo unico della legge bancaria. Qualcuno tuttavia paventa che i debitori meno accorti, pur di saldare i debiti con le società di recupero, contraggano altri debiti su canali «dubbi» se non addirittura usurari.

Uno spiraglio di cauto ottimismo su questo punto deriva dal fatto che tali società acquistano i crediti delle banche per un valore molto inferiore al nominale e usualmente cercano di chiudere le posizioni in tempi rapidi anche in forma transattiva stralciando almeno una parte del credito. Ciò dovrebbe in parte limitare il rischio che i debitori cadano vittime di usurai, pur rimanendo un rischio sociale che non deve essere sottovalutato.

La tematica relativa ai *riders*, sul versante giuridico e dell'interpretazione della norma, anche a supporto delle vertenze legali, è stata ampiamente affrontata dagli interventi della mattinata e da autorevoli giuristi. Io vorrei affrontarla anche dal versante politico sindacale ritenendo che, oltre la tutela legale, sia fondamentale per chi fa sindacato dare una risposta coerente ai principi fondanti della CGIL, su questo versante.

Come Categoria Sindacale, la Filt ha intrapreso e sostenuto percorsi di tutela legale individuale di *riders* e, con Nidil e Filcams, ha depositato il ricorso di Bologna relativo a procedure discriminatorie e sta apprestandosi a depositarlo in ulteriori sedi.

Abbiamo però cercato di affrontare il tema anche dal versante puramente sindacale, in primo luogo cercando di chiarire le caratteristiche dell'attività lavorativa del *riders* al fine di ricondurla alla più aderente qualificazione di tipologia di rapporto di lavoro.

Per fare ciò siamo partiti dalle caratteristiche di reale autonomia eventualmente riscontrabili nella prestazione lavorativa.

Già il professor Barbieri citava l'esempio del bracciante. Io lo faccio mio, essendo figlio di braccianti. I miei genitori possedevano la bicicletta con cui si recavano al lavoro ed ogni strumento per rendere la loro prestazione lavorativa era di loro proprietà (la zappa, la falce, il falchetto, la forca per estrarre le barbabietole, la zappetta per diradare, ecc.). Nonostante ciò la loro attività era ed è uno dei lavori più subordinati e meno autonomi in assoluto.

---

\* Filt CGIL nazionale.

Quindi la sola proprietà dei mezzi che consentono l'esercizio dell'attività lavorativa (ampiamente citata da chi sostiene la tesi del lavoro autonomo) è assolutamente insufficiente per definire un'attività come autonoma.

Conosciamo meno di una decina di grandi player (piattaforme) che operano su tutto il territorio nazionale ed alcune decine di piattaforme territoriali, di dimensioni più ridotte. Cerchiamo quindi di verificare quale livello di autonomia reale può esercitare un *rider* nei loro confronti.

Con queste piattaforme si interfacciano una serie di donne e di uomini (i *riders* appunto), lavoratrici e lavoratori prevalentemente deboli socialmente (disoccupati, espulsi da precedenti attività lavorative a volte avanti con l'età e difficilmente ricollocabili, immigrati) e, solo raramente, *riders* per scelta o per amore della libertà e del cottimo (come lo idealizzava una lettera spontaneamente promossa da una conosciutissima piattaforma e che ha girato qualche tempo fa).

Per questi lavoratori nessuna libera scelta è realmente possibile. Nessuna autonomia concreta. Ogni rifiuto di prendere una consegna è immediatamente oggetto di penalizzazione attraverso il famigerato *ranking* reputazionale. Così se si rifiutasse una qualsiasi consegna si perderebbero immediatamente gli slot migliori, gli orari con le consegne più appetibili e, conseguentemente, il salario.

Per non essere declassati e mantenere gli orari che garantiscono un introito, quindi, bisogna accettare ogni proposta di consegna. Solo così si scala il *ranking* reputazionale e si può accedere ad orari migliori. In sintesi: se vuoi un minimo di reddito garantito non puoi fare nessuna scelta e non puoi esercitare nessuna autonomia.

Sul tema del *ranking* reputazionale, poi, a mio avviso, occorre fare un'ulteriore valutazione che sottopongo a questa qualificata platea di giuslavoristi. Oltre ad essere una spada di Damocle che Frank (l'algoritmo) pone sulla testa di ogni *rider*, il *ranking* si potrebbe configurare come un provvedimento disciplinare comminato direttamente (riduzione di fatto del salario = multa) senza il preventivo passaggio di contestazione e senza la garanzia del di-

ritto alla difesa. Così si può passare dalla multa, all'assegnazione punitiva di orari disagiati ed anche all'espulsione (licenziamento in tronco con disconnessione forzata) senza nessun tipo di comunicazione, tutela o garanzia.

Inoltre le tracce da percorrere sono assegnate dall' algoritmo; i tempi in cui effettuare le consegne sono predefiniti e verificati successivamente. L'autonomia quindi non esiste in quanto non è possibile rifiutare né scegliere cosa fare e come farlo.

Dal punto di vista contrattuale abbiamo quindi tentato di dare una struttura, un trattamento e delle normative a questa attività.

Per la stipula del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ci confrontiamo con circa 26 associazioni datoriali distinte che spaziano dal mondo della cooperazione, agli artigiani, a Confindustria, Confetra, a tutto l'universo dell'autotrasporto, ecc.

Nel dicembre 2017, col rinnovo del CCNL, abbiamo introdotto la figura del *rider* e con la successiva intesa del 18 luglio 2018, parte integrante del contratto, ne abbiamo declinato più compiutamente le caratteristiche ed i trattamenti. Con le controparti abbiamo ragionato in analogia. Cioè, a prescindere dal mezzo utilizzato (bici, moto, motobarca, furgone, autocarro) abbiamo condiviso che l'attività svolta è quella di trasporto e consegna di una merce o di un prodotto. Le caratteristiche più particolari, le eventuali abilitazioni ed i mezzi utilizzati sono serviti alla collocazione nella scala parametrica e nella declaratoria professionale. L'attività viene svolta da un lavoratore che ha tutte le caratteristiche del lavoratore dipendente subordinato in quanto ha un orario di lavoro assegnato, trasporta e consegna quanto gli viene ordinato, secondo tempi e percorsi stabiliti e controllati da altri. Abbiamo quindi esteso ai *riders* le tutele normative e salariali del CCNL. Quindi non solamente la retribuzione (con un livello di inquadramento dedicato) ma anche integrazione di malattia, infortunio e maternità, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, tfr, ferie e abbiamo tentato di dare una risposta contrattuale ad un tema evocato negli interventi della mattinata: la discontinuità. La discontinuità è una delle caratteristiche peculiari della figura del *rider* e, per alcuni, uno degli elementi di equiparazione al lavoro autonomo. Noi l'abbiamo considerata contrattualmente e demandato al secondo

livello la sua articolazione per meglio cogliere le caratteristiche territoriali in cui si effettua l'attività lavorativa.

Il CCNL che ha visto per la prima volta la definizione della figura del *rider* scade al 31 dicembre 2019. Nella piattaforma per il suo rinnovo, validata dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore, sono presenti ulteriori elementi qualificanti per tutelare maggiormente, garantire e retribuire meglio questa attività. Già nel vigente contratto abbiamo valorizzato il secondo livello di contrattazione per dare risposte più puntuali e coerenti. Infatti, ad esempio, le condizioni orografiche e dimensionali delle città in cui si lavora sono molto più influenti per un *rider* che per un driver; tale diversità va colta e valutata con la contrattazione di secondo livello. Uno degli elementi che intendiamo ulteriormente chiarire col rinnovo è il diritto alla disconnessione. Siccome si tende a dare per scontato che lo smartphone sia sempre acceso, vi è il rischio che non venga fatta alcuna programmazione, anche quando possibile, e che il lavoratore sia a disposizione h24 e possa essere attivato a comando, senza limiti e senza stacco. Inoltre ci siamo posti il tema, anche per i *riders*, della valorizzazione e della gestione dei dati prodotti con l'attività lavorativa. Siccome qualche economista sta teorizzando che i big data saranno il petrolio del secolo, riteniamo corretta una valorizzazione che vada nella direzione di chi contribuisce a produrre tali dati.

Oltre al CCNL sono stati prodotti anche alcuni contratti di secondo livello. In questi contratti, oltre alla conferma dei trattamenti previsti dal CCNL, è stato definito un PdR, ulteriore al trattamento economico base, che riconosce elementi di produttività. In questo modo la retribuzione contrattuale è garantita a tutti e, per chi effettua un maggior numero di consegne, viene riconosciuto un premio ulteriore. È stata normata la disponibilità entro un tempo massimo ed è stata definita una indennità relativa (per ora in misura minima). Inoltre è stato definito il minimo giornaliero e settimanale di part time che, combinato con la disponibilità massima, garantisce un equo diritto alla disconnessione ed è stata abolita ogni forma di valutazione reputazionale. Infine sono stati messi a carico del datore di lavoro, oltre ai DPI, anche ulteriori strumentazioni e indumenti necessari a garantire



visibilità e margini superiori di sicurezza sul lavoro ed è stata prevista un'indennità per la manutenzione e l'ammaloramento del mezzo privato utilizzato, differenziata tra bicicletta e motocicletta.

Quindi, come ha avuto modo di affermare, sicuramente in maniera più puntuale e diretta, il Segretario Generale della CGIL, Maurizio Landini, durante un'intervista a La7, qualche giorno fa: «Il lavoro del *rider* è indubbiamente da ascrivere al lavoro dipendente, subordinato. Oggi c'è un contratto nazionale, quello della logistica, che lo norma. Non ne esclude altri ma oggi un contratto c'è».



Il mio intervento è stato facilitato dalle premesse di Danilo Morini della Filt che mi ha preceduto, rispetto al diverso orizzonte, quello sindacale, che voglio tenere, nell'articolare alcune riflessioni, anche alla luce del ruolo che agiamo all'interno del neonato Osservatorio Europeo sulle Economia di Piattaforma, in rappresentanza di CGIL nazionale; Osservatorio che si è insediato a settembre 2019 a Bruxelles su iniziativa della Confederazione Europea Sindacale.

Le riflessioni muovono, cercando di dare qualche risposta alla titolazione della sessione pomeridiana dell'iniziativa di oggi, ovvero «Il punto di vista sindacale».

Mi chiedo allora qual è il *core business* per un Sindacato? Fare contrattazione e organizzare i lavoratori e le lavoratrici.

Da dove partiamo allora rispetto alla sindacalizzazione di questa tipologia di lavoratori?

Anche dal punto di vista sindacale, non solo giuridico o accademico, sussiste un problema definitorio rispetto a cosa si intende per «piattaforma».

Ve ne sono diverse e differenti.

Una delle prime risale all'inizio degli anni 2000 e fornisce una definizione di piattaforma quale, «intermediario digitale che mette in collegamento persone, informazioni e beni» (Evans, Hagiù e Schmalensee, 2006), mentre Scholz nel 2017, divide i lavoratori

---

\* Presidente APIQA (Associazione Quadri, Professionisti e Alte Professionalità affiliata alla CGIL).

digitali in base agli obiettivi delle piattaforme in uso (ad esempio *crowdsourcing*, *content farming*, *crowdsourcing* competitivo, lavoro *on-demand*, assistenza online, intermediazione di lavoro online, lavoro *in-game*, innovazione guidata dagli utenti), una definizione dunque molto articolata.

Diversità delle piattaforme, anche se probabilmente oggi, mentre ne parliamo, sia il cittadino comune e sia il legislatore, hanno come riferimento unicamente le piattaforme del *food delivery*.

In realtà, lo scenario è molto più complesso e mi aiuterò con dei dati; mentre i *riders* in Italia sono stimati all'incirca in 10.000 persone, di iscritti ad una piattaforma come Upwork, che è una piattaforma digitale riservata ai *freelancers* e alte professionalità, figure che rientrano come rappresentanza in una organizzazione sindacale quale APIQA, sono circa 11.500: non si vedono, non hanno divise, non hanno zaini, ma sono anch'essi una delle tante sfaccettature di questo fenomeno.

Mi collego all'interrogativo che poneva la prof.ssa Loi nel suo intervento di stamattina, il legislatore è stato precoce o frettoloso? Se considero la notizia della traduzione dell'interfaccia in Italiano della piattaforma di *crowdworking* di Amazon, Amazon Turk, «il turco meccanico», sarei propenso ad affermare che forse il legislatore è stato sicuramente frettoloso! Temo ci ritroveremo presto a ri-ragionare in termini di giurisprudenza e di Sindacato su questa nuova complessa fattispecie.

Oltre a diversità di definizioni di piattaforme, abbiamo anche diversità di esigenze di valutazioni su chi la piattaforma la frequenta e ci lavora e, cercherò di argomentare e chiarire meglio.

Alcuni anni fa, in occasione del primo training organizzato dall'ETUI, l'Istituto Sindacale Europeo, centro indipendente di ricerca e formazione della Confederazione Europea dei Sindacati (CES), sul tema del lavoro e delle piattaforme digitali, abbiamo avuto modo in quelle giornate interessantissime di intervistare a lungo alcuni testimoni-utenti.

Schematizzando, le tipologie dei lavoratori che ci presentarono allora, potevano essere ricondotte essenzialmente a tre diverse figure. La prima era quella del ciclofattorino, una *riders*, che portava in sé, concettualmente, tutte le problematiche di cui abbiamo di-

scusso stamattina; il secondo era un professionista iscritto ad Upwork, un lavoratore che condivideva il ruolo del Sindacato quale attore sociale positivo ma di cui non riconosceva l'importanza in relazione alle sue attività specifiche, poiché operando sulla piattaforma era in qualche modo «tutelato» rispetto a un rischio per lui importante, quale il rispetto e la certezza del pagamento della prestazione professionale.

Infine la terza figura di lavoratrice, quella in cui vi si riconosceva la portata del dramma di una situazione di vita e di lavoro attualissima, quella di un utente che era una pensionata tedesca (il *training* si è svolto in Germania), il cui trattamento previdenziale non era bastevole a condurre una vita dignitosa e che utilizzava le «micro attività» dell'Amazon Turk per avere delle entrate extra.

Queste tre figure pongono esigenze diverse rispetto al nostro agire come Sindacato.

Cosa contratto come Sindacato, quando affermo di voler contrattare l'algoritmo?

Mi sia concessa una battuta, l'algoritmo non è un tema propriamente modernissimo: la contrattazione dell'algoritmo per un sindacalista, essenzialmente vuol dire fare contrattazione sull'organizzazione del lavoro e ricordo a tutti noi che il più antico algoritmo è quello rinvenuto all'epoca dell'Antico Egitto nei papiri di uno scriba, il Papiro di Ahmes, dal nome dello scriba che lo trascrisse verso il 1650 a.C. È scritto in ieratico, lungo più di cinque metri e largo trentadue centimetri, contiene tabelle di frazioni e 84 problemi aritmetici algebrici e geometrici, dunque algoritmi quali processi di calcolo.

I più noti modelli di algoritmo, ci dicono i ricercatori e studiosi del settore, in realtà sono «figli» di matematici, uomini, bianchi, del secolo scorso e come appare evidente, contengono già in sé stessi, un germe di *bias* e di discriminazioni di genere.

In questo panorama complesso, dobbiamo aggiungere quale elemento ulteriore, che oggi ci sono delle piattaforme pubbliche e aperte che «distribuiscono» modelli di intelligenza artificiale basata su algoritmi più o meno noti.

Allora, prima di iniziare a discutere sulla «contrattazione del e

sull'«algoritmo», non dovremo forse iniziare con una «contrattazione del e sul dato»?

Si analizzano quantità enormi di dati per estrarne informazioni che abbiano un valore di mercato. Spesso nel linguaggio comune li usiamo come sinonimi, ma dati e informazioni non sono la stessa cosa.

È possibile per noi come Sindacato, provare a impostare un ragionamento sui dati, su quali dati sono utilizzabili e contrattabili?

Siamo in grado di costruire una nostra bussola etica, spiegando quale è il nostro concetto di *data ethics*?

L'etica dei dati si riferisce e attiene ai principi e ai valori su cui si basano i diritti umani e le leggi sulla protezione dei dati personali. L'etica dei dati solitamente si riferisce al sistematizzare, difendere e raccomandare concetti di comportamento giusto e sbagliato in relazione ai dati, in particolare ai dati personali. Ritengo che se non iniziamo una discussione sul dato come materia prima dell'algoritmo, rischiamo che questa scatola nera che noi vogliamo rendere trasparente, si trasformerà in una palla nera che rotolerà all'infinito.

Per fare questo di cosa abbiamo bisogno?

Abbiamo bisogno innanzitutto di Alleanze. Dentro e fuori il mondo sindacale, nella società civile, nelle comunità di pratica.

Ci sono comunità che si rifanno ai concetti di digitalizzazione critica, ci sono *hackers*, programmatori, consulenti informatici che si lanciano in *hackaton*. Il termine *hackathon* è un neologismo, nato dalla fusione delle parole inglesi *hacker* e *marathon*. La traduzione letteraria sarebbe quindi «maratona di esperti informatici», ma il significato è molto più ampio. Gli *hackathons* sono veri e propri meeting, eventi ai quali partecipano esperti informatici, grafici, programmatori, sviluppatori, con l'obiettivo di collaborare e progettare insieme delle soluzioni. Esso può avere diverse finalità, in ambito lavorativo, sociale, artistico. E perché no? Sindacale.

Dovremmo utilizzare algoritmi per rivelare algoritmi o disorientare l'algoritmo con dei «contro algoritmi»?

Sicuramente abbiamo bisogno di una formazione su più livelli e di conoscenze diversificate.

Di una lavatrice ho bisogno di un libretto di istruzioni che mi

dica come funzionano i lavaggi. Non ho bisogno dell'ingegnere che l'ha progettata per dirmi che lava e come lava.

Una formazione dunque per noi come strutture sindacali e per i nostri rappresentanti sindacali, per affrontare con scienza e coscienza il discorso della contrattazione del dato e dell'algoritmo.

Forse è anche arrivato il tempo di una istruzione per le giovani generazioni di tecnici, delle alte professionalità, che li prepari, esperti e appassionati ma soprattutto consapevoli del grande impatto sociale che le tecnologie hanno su tutti noi e sui processi democratici nella società.

In Italia mi risulta vi siano due corsi di *data ethics* nelle scuole di ingegneria, al Politecnico di Torino dal 2008 e al Politecnico di Milano solo più recentemente.

Chiudo il mio intervento, con l'esperienza dell'Osservatorio europeo sulle piattaforme che citavo in apertura, iniziativa che contiene in sé luci ed ombre.

L'ombra è riferita alla natura stessa dell'iniziativa che nasce sulla scorta di un progetto europeo finanziato dalla Commissione e dunque con i limiti della visione (più o meno lunga e lungimirante) e della capacità di chi lo ha pensato e progettato.

Le luci sono riferite al fatto che l'Osservatorio è un primo passo, importante, per lo sviluppo di una coscienza e responsabilità del mondo sindacale, che servirà a costruire un network di sindacalisti accomunati dalla volontà e dall'intento di andare oltre la patina dorata della digitalizzazione e dalle etichette semantiche *new age*, trovando approcci concreti, nuove cassette degli attrezzi, oltre ad effettuare una mappatura e *coaching* delle iniziative più interessanti sul tema delle piattaforme a livello Europa.





Oggi sono presente a questo convegno più come ascoltatrice che come relatrice, perché è vero che in SLC abbiamo maneggiato il tema delle collaborazioni, ma queste novità normative potenzialmente cambiano le carte in tavola e quindi l'interesse della categoria è massimo riguardo a questa evoluzione.

Ci interessa quindi capire la portata effettiva di questa novità e quali saranno le eventuali ripercussioni sulle collaborazioni esistenti, in particolare su quelle che sono state normate dalla contrattazione collettiva – penso, *in primis*, per la SLC ma anche per altre categorie come Nidil e Filcams, per il settore dei call center *in outbound*.

Volendo quindi cercare di trovare delle similitudini con il lavoro esposto oggi, per provare ad analizzare i punti in comune tra la nuova normativa e quanto già fatto dalle categorie, attraverso la contrattazione collettiva poco fa menzionata abbiamo provato anche noi ad estendere delle forme di tutela – in questo caso appunto collettiva – alla forma del lavoro parasubordinato.

Nel nostro percorso ci siamo dati come primo obiettivo quello di riequilibrare il problema salariale, e quindi di eliminare il sistema del cottimo agganciando la modalità retributiva al contratto collettivo nazionale delle TLC, in particolare definendo che il pagamento della prestazione debba seguire i minimi del secondo livello del CCNL TLC. Come in altre esperienze esposte poco fa, ad esempio quella della Filt, anche il nostro sistema pre-

---

\* SLC nazionale.

vede che questo minimo venga superato da un eventuale variabile, ma non permette di andare sotto questa cifra definita dal CCNL.

Alla stessa maniera abbiamo provato ad estendere le tutele legate alla salute e alla sicurezza. Una attenzione particolare è stata data all'assistenza sanitaria integrativa, mutuandola dalla esperienza della contrattazione collettiva per le TLC. Abbiamo infatti costruito una assistenza sanitaria integrativa specifica per i collaboratori dei call center *in outbound*, modellandola sulle peculiarità di una platea molto specifica, con un turn over molto elevato e con contratti anche brevissimi. Abbiamo dovuto superare alcuni scogli legati al modello assicurativo che sostiene il sistema di assistenza integrativa nella maggior parte dei nostri contratti collettivi, modificandone in alcuni casi la struttura per permettere a questa particolare platea di lavoratori di trovare un effettivo riscontro delle proprie esigenze. L'esempio più eclatante di questo lavoro fatto è rappresentato dalla tutela della maternità: se normalmente la lavoratrice si vede riconosciute le tutele dell'assistenza integrativa nel caso in cui svolga il suo periodo di astensione dal lavoro mentre è sotto contratto, la particolare condizione delle lavoratrici in collaborazione ha richiesto che modificassimo il sistema prevedendo che sia sufficiente che la lavoratrice abbia una collaborazione attiva nel momento in cui viene dichiarata la gravidanza per poter beneficiare delle tutele dell'assistenza integrativa anche se il contratto è terminato.

Lo spirito con cui abbiamo agito nelle collaborazioni dei call center *in outbound* è in linea quindi con quanto fatto per estendere le tutele dei *rider*. Quello che a questo punto ci preme verificare, anche continuando a seguire gli approfondimenti che la CGIL e la consulta giuridica stanno facendo, è quanto queste novità normative del decreto *rider* – in particolare il tanto discusso comma 2 – comportino delle ripercussioni sulle altre collaborazioni, in modo particolare su quelle già normate dalla contrattazione collettiva.

Stiamo inoltre guardando con grande interesse anche al dibattito intorno al concetto di piattaforma digitale, perché in realtà questo potrebbe avere degli sviluppi notevolmente maggiori rispetto a quanto immaginato dal legislatore oggi. Nel settore delle TLC, infatti, la stragrande maggioranza del lavoro è già concepito

su un modello di piattaforma digitale. Piattaforme che non sono necessariamente «attive», cioè che prevedono una interazione attiva da parte del lavoratore, come nel caso dei *riders* che deve dare la propria disponibilità oraria per avere gli slot temporali entro i quali operare. Ma è innegabile che la quasi totalità dell'organizzazione del lavoro è oggi pianificata sulla base di algoritmi e quindi, in senso ampio, di piattaforme digitali.

A questo riguardo, come SLC nell'ultimo anno ci siamo cimentati con una sfida che era quella di provare a elaborare degli accordi – dopo un lungo lavoro di approfondimento anche legale sul GDPR e con una stretta collaborazione con il Garante della Privacy – che permettono all'algoritmo utilizzato in alcuni call center *inbound* di acquisire alcuni dati relativi alla prestazione personale ma che, al contempo, non possono essere utilizzati a fini discriminatori, né generale né per rimodellare l'organizzazione del lavoro (ad es. attraverso l'assegnazione di turni in orari più scomodi o spezzati, la modifica del carico di lavoro, per la premialità sulla produttività, ecc.). Abbiamo quindi provato non a modificare l'algoritmo – perché non ce ne è stata data la possibilità – ma sicuramente di limitare gli utilizzi dei dati che l'algoritmo vede riportandoli dentro l'alveo delle finalità definite dalla contrattazione collettiva.



Buon pomeriggio, ringrazio dell'invito. Ho potuto ascoltare solo una parte del dibattito della mattina dei giuristi e l'ho trovato molto interessante anche se, ovviamente, come spesso succede nel rapporto con gli esperti, magari le convinzioni che avevi prima vengono destrutturate senza che ancora se ne creino di nuove. Credo sia un bene per certi versi ma chi deve provare a dare un punto di vista sindacale, quindi di azione sul campo, talvolta ne esce appunto con più dubbi che certezze.

La modifica effettuata dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015 in merito alla collaborazione eterorganizzata segna sicuramente un punto di avanzamento rispetto al passato non solo sullo specifico dei *riders* ma in generale; su questo credo sia necessario tornare a lavorare a partire dagli accordi che abbiamo fatto sulle collaborazioni abbiamo dentro la CGIL, non solo Nidil ma anche, veniva qui ricordato, altre categorie.

Se il campo dell'eterorganizzazione si allarga per legge, e anche secondo una lettura estensiva della sentenza d'Appello di Torino su Foodora, allora quelle intese che hanno disciplinato, rispetto alla specifica organizzazione del lavoro delle imprese, determinate condizioni migliorative su salari e diritti ma oggettivamente lontane dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, andranno riviste. Su questo è quanto mai urgente una discussione interna alla nostra Confederazione per definire un orientamento comune con tutte le categorie.

---

\* Segretario generale Nidil CGIL nazionale.

Peraltro, ritengo molto utile la precisazione effettuata qui dall'avvocato de Marchis rispetto al fatto che gli accordi sul lavoro autonomo non rischiano di essere impallinati dalle norme europee sulla concorrenza. Questo ci permette di lavorare con un po' di serenità rispetto alla costruzione con le nostre controparti datoriali di parametri di riferimento di costo del lavoro che, nel campo largo del lavoro autonomo (collaboratori e professionisti), non facciano dumping al lavoro dipendente. Questa è secondo me una sfida che dobbiamo provare a lanciare per migliorare le condizioni retributive e di tutela di questo ampio mondo considerando al contempo che anche il lavoro dipendente è in grado di assorbire al suo interno dosi massicce di autonomia della prestazione lavorativa.

Rispetto alla nuova disciplina sui *riders* ed in particolare ai compensi, si pone a mio parere un bel dilemma sindacale: la disciplina relativa ai *riders* autonomi prevede che in assenza di accordo si applichino i compensi minimi orari parametrati ai minimi tabellari dei CCNL di settori affini. Cioè, se non sei *riders* eterorganizzato – in quanto in quel caso ti si applicherebbe in toto la disciplina del lavoro subordinato –, e se entro un anno non ci fosse un accordo, la tua retribuzione su base oraria sarebbe comunque parametrata su quella dei CCNL. Quindi, il tema della definizione, attraverso la contrattazione, del compenso/retribuzione sull'ora è in qualche modo limitata se non sottratta al sindacato, posto che ovviamente per noi il tema non è, e non può essere, quello di andare a sottoscrivere accordi peggiorativi da questo punto di vista. Cosa scontata per noi, ma non per altri visto che, abbiamo visto, si stanno formando organizzazioni sindacali «gialle».

Il dilemma è: se la Cassazione confermasse il giudizio di Torino, esiste un vero spazio per la contrattazione sui ciclofattorini che non sia derogatorio rispetto alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente come modificata dalla legge 128/2019? Credo che la risposta sia molto complicata e che è necessaria una discussione all'interno della nostra organizzazione per capire se ci sia questo spazio e come vada praticato. Inoltre il terreno su cui agisce la norma è inquinato anche dalla persistenza di forme contrattuali nel campo dell'autonomia largamente utilizzate in questo

settore come la collaborazione autonoma occasionale che non prevede contribuzione Inps fino a 5mila euro annui.

Le imprese oggi possono comunque utilizzare questa forma contrattuale, che spesso per i *riders* rappresenta l'anticamera all'apertura della Partita Iva; una volta raggiunta la soglia di reddito, infatti, per continuare a lavorare con le imprese del *food delivery* devi aprire la partita Iva. In questo settore, ormai, l'utilizzo della collaborazione coordinata e continuativa è molto limitato.

Rispetto alle cose che qui venivano dette da Danilo Morini della Filt, non ho dubbi che noi dobbiamo provare ad arrivare lì, cioè al riconoscimento della subordinazione, ma mi interessa ricordare dove siamo, sia dal punto di vista della condizione materiale odierna dei *riders* sia da quello della nostra organizzazione. Sinteticamente e in maniera non esaustiva, abbiamo trovato una drammatica situazione rispetto ai diritti, alla sicurezza, su cui il decreto fa un oggettivo passo in avanti, e alle retribuzioni sia sulla singola consegna sia più in generale rispetto alla continuità del reddito, tenuto anche conto dei meccanismi di *ranking* reputazionale di cui si è ampiamente parlato oggi.

Dal punto di vista dell'organizzazione abbiamo fatto in questi mesi un lavoro coordinato tra le categorie e con la confederazione e siamo andati tra i lavoratori a confrontarci con loro, uscendo da una discussione interna che rischiava di diventare sterile. Un lavoro ancora insufficiente ma incoraggiante.

Credo si debba ripartire da lì dalla realizzazione di un'intensa attività organizzativa e di relazione nei prossimi mesi tra e con i lavoratori. L'obiettivo è quello di costruire una vera rappresentanza della CGIL, una piena legittimazione per agire il conflitto e/o la trattativa.





Dalla conversione del decreto legge 101 del 2018, avvenuta il 4 novembre, nel settore dei *riders* molte dinamiche stanno progressivamente mutuando: le società si stanno adoperando per non applicare la legge rendendo più occasionale la prestazione. Per quanto riguarda Justeat, la società per cui lavoro, ha cessato le collaborazioni con Foodpony, società che le forniva i *riders* con contratti co.co.co. La cessazione dei rapporti è avvenuta il nella prima settimana di novembre, stessa settimana in cui è avvenuta la conversione del decreto legge, Justeat ha immediatamente riassunto in maniera diretta la maggioranza dei *riders* che avevano un contratto con Foodpony, ma tramite prestazione occasionale, ciò ha portato a una perdita di diritti e una più difficile applicazione della prima parte della legge. Oltretutto, per favorire l'occasionalità dei *riders*, Justeat sta concedendo pochi turni a settimana e in modo incostante (una settimana si può lavorare per 20 ore e quella successiva nessuna). L'occasionalità delle prestazioni si sta manifestando anche all'interno degli stessi turni con ore nelle quali si hanno varie richieste di consegna e ore in cui non si ha alcuna richiesta. Ciò denota una palese volontà delle aziende di trovare dei meccanismi per impedire l'applicazione dell'art 2 agendo sulla continuità, uno dei requisiti richiesti dallo stesso articolo per poter applicare la disciplina della subordinazione. Questo tentativo di trovare un sistema per eludere la prima parte della norma sta avvenendo anche con le altre società di *delivery*, con

---

\* *Rider* in Firenze.

conseguente riduzione dei guadagni e dell'offerta di turni di lavoro per i lavoratori. Altra mossa messa in campo dalle società di *delivery*, come testimoniato dall'inchiesta sul nostro settore fatta da Report, è la pressione che è stata fatta su alcuni lavoratori con il fine di invogliarli a costituire un sindacato giallo, pressione che ha portato alla nascita dell'ANAR (Associazione Nazionale Autonoma Riders), io suppongo che ciò sia stato fatto in primis per delegittimare le campagne di sindacalizzazione del nostro settore messe in atto dalla CGIL e in secondo luogo per applicare il comma 2 del art 2, con il quale viene data la possibilità di derogare totalmente alla disciplina della subordinazione, in caso di accordo tra le rappresentanze datoriali e dei lavoratori.

In base a queste considerazioni preliminari reputo fondamentale che la CGIL si organizzi per concordare una linea unitaria, lo faccia coinvolgendo i lavoratori che rappresenta e in tempi brevi, in quanto è palese che le aziende si siano già adoperate per farlo e vi è il rischio di essere messi ai margini quando verranno fatti gli accordi per regolamentare il nostro settore, ciò reputo che avrà elevate conseguenze anche nel resto del mercato del lavoro, se non nel breve periodo sicuramente nel lungo. Reputo oltretutto che sia fondamentale creare un coordinamento nazionale con i lavoratori, ciò è necessario per non disperdere le energie dei delegati e dei funzionari che lavorano a livello locale, allo stesso tempo permetterebbe di mettere in atto un'azione comune e coordinata su tutto il territorio nazionale.

Previsione che mi sento di fare sulla possibile evoluzione di questa questione, soprattutto dopo l'entrata in vigore dell'obbligo INAIL e del pagamento all'ora, è che le società tenderanno ad andare verso un nuovo sistema organizzativo. Ritengo che vi sarà questa evoluzione in quanto per queste compagnie diventerà impossibile reggere un sistema basato sulla presenza di un elevato numero di *riders* e sul pagamento a cottimo. Queste società se hanno bisogno di 10 lavoratori durante un turno ne prendo 50, cosa che è sostenibile in quanto pagano i prestatori solo quando effettuano una consegna e non è un costo per loro avere dei lavoratori fermi senza alcuna prestazione da eseguire, questo gli permette di poter consentire a taluni di rifiutare le consegne, ri-

proponendole ad altri prestatori, magari con un maggiore compenso. Con questo meccanismo non è un problema avere dei lavoratori che all'ultimo possono decidere di non essere disponibili per un turno per il quale avevano dato la loro disponibilità, invece di 50 lavoratori ne avranno 40, ma tanto il carico di lavoro sarebbe comunque distribuibile tra soli 10 lavoratori. Il sistema non funziona più quando il pagamento deve essere all'ora e ai lavoratori deve essere garantita l'assicurazione INAIL con premio a carico delle società (ciò è previsto dalla seconda parte della nuova norma), questo comporterebbe pagare 50 lavoratori quando ne potrebbero pagare 40 in meno. Ricordo che con la nuova legge viene garantita al lavoratore la possibilità di rifiutare la richiesta di fare una consegna senza che ciò possa avere ricadute sul accesso alle future sessioni di lavoro e, in quanto lavoratori autonomi la cui prestazione è la singola consegna (non il turno, come scritto nei contratti), ai *riders* viene garantita anche la possibilità di poter scegliere per quali turni dare la propria disponibilità e se lavorare o meno durante un turno per il quale si erano dati disponibili.

Dopo l'entrata in vigore del divieto di pagamento a cottimo le società si ritroverebbero costrette a far lavorare il numero esatto di ciclofattorini di cui hanno bisogno, ma ciò le esporrebbe al rischio di non poter rispondere alla domanda di servizio in quanto ogni lavoratore potrebbe all'ultimo decidere di non lavorare o rifiutare la maggioranza di consegne, vedendosi comunque retribuita ogni singola ora del turno e avendo la garanzia che ciò non avrà ricadute sull'accesso a future sessioni di lavoro. Per queste ragioni penso che le compagnie saranno costrette a riorganizzare totalmente il sistema su cui basano la loro attività e secondo me starà alla CGIL provarsi a inserire in questa riorganizzazione, ma per far ciò sarà necessario che abbia deciso una linea e una strategia per attuare questa linea, le strade sono varie (continuare con le proteste e gli scioperi, puntare sulla sensibilizzazione della collettività, fare pressioni sulla politica, ecc.), ma è necessario scegliere velocemente quale intraprendere perché tempo non ne abbiamo più.

Il rischio maggiore a cui stiamo andando incontro è che Assodelivery (associazione di rappresentanza datoriale che comprende tutte le multinazionali del settore) faccia un accordo sindacale

con il sindacato giallo ANAR, sulla base del comma 2 dell'art 2 del Jobs Act, con conseguente perdita totale della vertenza in quanto a quel punto le società potranno scegliersi da sole le regole e potrebbero perfino peggiorare le attuali condizioni.

Allo stato attuale ANAR si è già costituita come associazione di rappresentanza dei *riders* (lo statuto è stato pubblicato sulla pagina Facebook dell'associazione) ed ha aperto le iscrizioni, per la cronaca l'iscrizione ha il costo di un euro. La critica che mi potrà essere fatta è che questa associazione di *riders* non può definirsi sindacato e non ha alcuna legittimità a firmare un accordo, va però considerato in primo luogo che il comma 2 dell'art 2 non prevede che il sindacato che firma l'accordo debba essere il maggiormente rappresentativo nel settore. Ad ANAR basterebbe essere comparativamente più rappresentativa a livello nazionale tra i lavoratori in una singola società, oltretutto la misurazione della rappresentatività per i lavoratori autonomi non ha molti precedenti, va poi considerato che anche se il sindacato giallo non avesse le caratteristiche per essere definito sindacato potrebbe comunque firmare un accordo con Assodelivery. A questo punto starebbe alla CGIL fare un ricorso in tribunale e dimostrare che l'ANAR non ha le caratteristiche per essere definita un sindacato e anche le avesse potrebbe non essere quello comparativamente più rappresentativo, il problema è che il processo durerebbe anni, siamo sicuri che alla fine di tutto il contesto non sarà nuovamente cambiato e le società non avranno trovato un nuovo meccanismo per sfruttare i lavoratori?

Sarò meno passionale di Talem, ma è meglio che le cose ce le diciamo in faccia.

Sul territorio nazionale ci sono realtà come quelle di Firenze, Bologna e Napoli in cui siamo riusciti ad incontrare i lavoratori. Incontrare i lavoratori è stata la cosa più difficile di tutti: siamo andati «a caccia di farfalle», come dicevamo a Barcellona, per incontrarli. Sono lavoratori che vivevano un distacco sia dalla politica che dal sindacato, diversi da territorio a territorio. I lavoratori di Firenze sono del tutto diversi, infatti, dai lavoratori napoletani. Non abbiamo immigrati che lavorano sul territorio napoletano, viste le condizioni economiche che vive già il nostro tessuto sociale. Ed abbiamo risposte diverse. Ad oggi – dico ad oggi, perché su questo sono maniacale – esistono sul territorio nazionale 51 piattaforme di *food delivery*. Il 70% del mercato è detenuto da quattro piattaforme: il resto sono tutte micro-piattaforme. Abbiamo 51 contratti diversi. L'Avvocatessa Binetti e l'avvocato De Marchis lo sanno, io colleziono contratti, avendole inviato tutti quelli che sono riuscito a recuperare in Italia.

Per questo abbiamo affrontato, sul territorio napoletano, seguendo la spinta di quanto era successo già su Bologna, la creazione di una Carta dei diritti dei *riders*, che è già pronta. Aspettiamo solo che si metta a regime il rimpasto della Giunta del Comune perché le tre sigle sindacali la possano finalmente firmare. Non riguarda solo i diritti dei *riders*, bensì i diritti di tutti i lavoratori della *gig economy*.

---

\* *Rider* in Napoli.

Il passaggio fondamentale è proprio questo: quando oggi parliamo di *riders*, parliamo in realtà di meno del 3% della totalità dei lavoratori della *gig economy*. Quasi nulla. Ma è anche vero che il sindacato deve darsi una mano nel crescere nella maniera più confederale possibile, perché, quando parliamo di *riders*, oggi parliamo anche delle «virtual kitchen» che ci saranno domani, quindi, in quel percorso, la Filcams ci deve essere. Parliamo di quando la piattaforma si utilizza solo come *marketplace*, e lì la SLC ci deve essere, perché si tratta solo di pura comunicazione, perché non fanno vendita né altro, non avendo fattorini propri. Il percorso è lungo e davvero tortuoso. Abbiamo detto che oggi abbiamo 51 piattaforme. Il 9 marzo, quando ho conosciuto Talem, ce n'erano 27. Oggi abbiamo 20.000 lavoratori. Nel dicembre scorso erano 10.000, due anni fa erano sotto i 2.000 in tutta Italia. Questo è solo il primo dei tanti fenomeni. Mi voglio riallacciare al concetto del contrattare l'algoritmo. Vi dico la verità: al contrattare l'algoritmo non credo più di tanto. Non ci credo più di tanto perché a Al workshop tenutosi a Barcellona il 13 novembre 2019 organizzato dalla Filcams CGIL nazionale nell'ambito del progetto europeo sulla rappresentanza dei lavoratori nella *gig economy* ho parlato con il fondatore di 3f, Thorkild Holmboe Hay, che ha negoziato l'accordo con Hilfr e che mi ha spiegato alcune cose. Mi ha palesemente detto: «Perché dovrebbero farti vedere com'è fatta la piattaforma all'interno?».

Quindi noi possiamo soltanto, oggi, pensare a difendere i diritti dei lavoratori in ogni maniera. In ogni maniera significa che se Domenico, un *rider* napoletano, su 1585 consegne che fa, ne sbaglia 6 per errori vari (si ribaltano le Coca-cola nel McDonald's, cade dalla bici, gli rubano la bici) e viene *delogato* senza alcun motivo, succede qualcosa che noi non ci aspettavamo. Sono contento di dirvi che il Nidil Napoli ha scritto, con il proprio legale, una lettera per chiedere all'azienda: o riassumete Domenico, o ci consegnate tutti i dati da lui prodotti, perché noi vogliamo sapere Domenico dove ha sbagliato, in cosa ha sbagliato. E così l'altro ieri è arrivata una lettera in cui si chiede di non andare avanti sul piano legale e di discutere eventuali soluzioni.

Stanotte, dai ragazzi della union napoletana – perché il lavoro

duro è stato proprio quello di dover riportare le persone al sindacato, e oggi esiste un'organizzazione di 40 *riders*, 15 dei quali sono iscritti al sindacato: persone che, fino a cinque mesi fa, non sarebbero mai entrate in CGIL e che non vogliono avere a che fare con la politica. Quegli sfiduciati di 10 anni fa. Sfiduciati che oggi ci stanno rientrando perché facciamo le vertenze, perché li aiutiamo a capire la fatturazione. Il sindacato può essere loro vicino, se loro vogliono essere vicino al sindacato – dicevo, stanotte mi arriva un messaggio. Uno di questi mi dice: «Antonio, ma ci hai fatto caso che non ci è ancora arrivata l'email con la quale ci confermano che ci sarà ancora il minimo orario garantito di 7,50 euro dopo il 31 dicembre?». Stamattina chiamo una mia amica avvocato, che è qui presente, e mi faccio scrivere dieci righe. Così, 20 *riders* napoletani e qualche compagno di Torino hanno mandato tutti la stessa identica mail di richiesta di delucidazioni. Siamo in attesa dell'approvazione della nostra PEC per mandarla allo stesso indirizzo a cui abbiamo spedito insieme la richiesta e anche le domande inerenti a Domenico. Speriamo in questo modo che, sotto sotto, qualcuno si incazzi un po', dato che ormai di mie e nostre denunce ne vedono ogni giorno.

Detto ciò, ci rimane solo di andare avanti. Di andare avanti in maniera coordinata, evitando di fare lo stesso errore che ha fatto la politica. Evitando di fare anche noi un'operazione di microchirurgia. Il malato è grave, e lo dobbiamo un po' recuperare da ogni parte. Non si può – e lo dico da *rider*, da persona che ci ha perso le giornate, le nottate, ha gli occhi spiritati di sangue e cammina con una tesi di laurea sul *food delivery* in borsa – pensare che tutto il mondo della *gig economy* sia basato ad oggi sulla figura del *rider* solo perché fa tendenza, perché oggi siamo di moda. Il passaggio successivo, come vi ho detto, sarà su tutto il mondo del lavoro. Arriverà Hilfr, ossia i servizi di *cleaning*. Arriveranno i servizi di reception per gli AirBnB. Saranno tutti passaggi che, come sindacato e come confederazione, non possiamo permetterci di perdere. Nella sfortuna storica del tessuto italiano rispetto a quello europeo, rispetto al quale cioè ho sempre constatato siamo stati in ritardo, adesso siamo fortunati, perché possiamo guardare a cosa sta succedendo negli altri Stati. Possiamo guardare alla na-

scita di tutte le nuove piattaforme – come dicevo prima, le «virtual kitchen», le «dark kitchen», Hilfr – che arriveranno da noi.

Oggi ci possiamo preparare e, forse, la battaglia la possiamo vincere. Perché di certo non possiamo fermare la storia, ma dobbiamo intercettare questa battaglia e la dobbiamo indirizzare. Dobbiamo indirizzarla, di base, seguendo un mantra, quello che viene prima di tutto: il lavoratore e rispetto dei diritti del lavoratore.

Grazie.



## Conclusioni

di Tania Scacchetti\*

Intanto vorrei non abusare del tempo di chi ha resistito una giornata molto intensa e anche non banale per le sollecitazioni giuridiche e sindacali che ci ha proposto e sulle quali sarà importante ragionare.

Permettetemi anche di ringraziare i tre ragazzi che sono qui con noi perché abbiamo fatto una scelta un po' diversa quest'anno con il convegno annuale della Consulta provandoli a chiamare e mi pare che sia molto chiara la distanza che delle volte c'è fra le nostre discussioni, dubbi giuridici, normativi che ci appassionano ma poi l'urgenza di provare a dare delle risposte anche immediate alle persone che noi proviamo a rappresentare.

Stamattina, ieri mattina non lo so, ho letto una notizia su Facebook.

La notizia della presentazione del nuovo film di Ken Loach a Bologna che è un film dedicato a questo «nuovo» lavoro, cioè nuovo tra virgolette lo dico e mi pare, diciamo così che Ken Loach non abbia fatto molti sconti.

Pif sta facendo un film anche lui sui *riders*. C'è quindi una forza mediatica in questo momento di questa figura, che noi dobbiamo trattare con cura perché non ci può far dimenticare tutto l'altro universo mondo che è fatto di tanti più lavoratori sempre impegnati nella *gia economy*.

Credo però che dobbiamo anche in parte approfittarne.

Allora, Ken Loach stamattina usava delle parole molto nette, insomma molto definitive.

---

\* Segretaria Confederale CGIL.

Stamattina la dr.ssa Loi ci ha detto «il lavoro è cambiato», potremmo fare un convegno su quanto è effettivamente cambiato, quanto soprattutto ci vogliono indurre a pensare che sia straordinariamente cambiato.

Ken Loach stamattina a Bologna dice che tutto quello che hanno raggiunto i sindacati come garanzie e diritti negli anni passati sta scomparendo rapidamente.

Molti lavoratori non sono più pagati per diritti basilari che abbiamo dato per scontato sarebbero stati per tutti dovuti: la maternità, la malattia, la disoccupazione, ecc. Perché questa cosa è successa? Perché ha prevalso un capitalismo neoliberista e Ken Loach dice, diciamo così, non con particolare ottimismo, ma noi vorremmo essere ottimisti, «sotto questo capitalismo neoliberista c'è solo altro capitalismo neoliberista», punto.

Ora, perché lo dico? Perché noi ci siamo molto interrogati anche sulle assenze del movimento sindacale nel rappresentare i cambiamenti nel lavoro ma non i cambiamenti indotti solo dalla tecnologia, cioè la difficoltà a cambiare anche per effetto degli interventi della tecnologia, a rappresentare un lavoro che non si è riconosciuto nell'azione sindacale rispetto alle possibilità del suo cambiamento verso nuovi diritti.

E ci siamo molto interrogati su un'economia, quella dei *riders*, che ha una visibilità, ma più in generale quella della *gig economy*, che è ancora un fattore, diciamo così, parziale nel mondo del lavoro generale.

Lo diceva prima Antonio Prisco che «dava giustamente i numeri».

Un lavoro che occupa una fetta piccola che però ha due caratteristiche che ci devono interrogare.

La prima è un'economia in fortissima espansione e che si evolve in maniera straordinariamente rapida.

La seconda è come noi la intercettiamo e come noi stiamo dentro questo cambiamento. In tutto questo, ci chiede Yftalem, qual è la linea della CGIL? È una grande domanda.

Allora, sulla discussione di stamattina io ho avuto l'approccio che ha avuto un po' Andrea Borghesi.

Noi ci siamo tanto interrogati sui confini fra la subordinazione

e l'autonomia e questi confini, lo sentiamo dire spesso, sono sempre più labili.

Non tanto perché lo siano effettivamente, ma perché indotti dal sistema imprenditoriale.

Per noi non è in discussione che il lavoro dei *riders* sia un lavoro che ha le caratteristiche della subordinazione e se io fossi certa, diciamo così, che se facciamo mille cause ci viene riconosciuta la subordinazione noi avremmo fatto e faremo mille cause che vanno in quella direzione perché, in particolare quel lavoro, ha delle caratteristiche molto marcate, dal nostro punto di vista, della subordinazione.

Tuttavia, noi non possiamo non vedere che oramai non c'è praticamente mai subordinazione nelle modalità di assunzione di questi lavoratori.

Non sono nemmeno collaboratori coordinati e continuativi e quelli che lo erano tendenzialmente non lo sono più.

Sono quasi tutti lavoratori posti nell'alveo della occasionalità o, diciamo così, della Partita IVA, quello è il contesto nel quale noi siamo chiamati ad un'azione sindacale che è diversa dall'azione legislativa, che può certamente dialogare con l'azione legislativa ma che è diversa dall'azione legislativa.

Devo dire che stamattina le due micro-certezze che avevo nella mia testa si sono modificate, ecco, non sono più le stesse micro-certezze.

Mi sono scritta un appunto sul tema dell'intervento normativo sulle filosofie che oggi ci sono state proposte.

In un caso questo è un lavoro che può legittimamente stare nell'alveo del lavoro autonomo. Siccome però ha caratteristiche di dipendenza ha bisogno di una tutela specifica e quindi la lettura dell'etero-organizzazione è quella di una fattispecie in un qualche modo particolare.

In un altro caso è un lavoro che invece noi dobbiamo provare a riportare nell'alveo tout court della subordinazione perché quelle sono le caratteristiche.

In un altro caso la filosofia nella quale anche noi ci siamo mossi con la logica della carta dei diritti. Non partiamo dal riconoscimento giuridico, ma partiamo dal tema dei diritti di questi lavo-

ratori e riconosciamo un perimetro di diritti che a prescindere dalla connotazione giuridica del rapporto di lavoro sono in un qualche modo riconoscibili.

Altro punto che mi pare sia uno di quelli su cui noi abbiamo molto ragionato ma su cui dobbiamo continuare a ragionare per tenere la nostra riflessione aperta, riguarda il tema della rappresentanza di questo lavoro.

Anche qui veniva detto prima bene dai compagni delle categorie che sono intervenuti.

Allora pur partendo dalle nostre mancanze, noi non è che non ci siamo accorti di cosa stava accadendo ma non abbiamo trovato le chiavi probabilmente.

Quando abbiamo pensato alla carta dei diritti lo abbiamo fatto perché ci siamo accorti che c'era un problema enorme di arretramento nei diritti e ce ne siamo accorti in primo luogo perché gli interventi giuridici e normativi sono andati tutti nella direzione di spostare la tutela sull'ambito del contraente più forte.

Poi la frammentazione del lavoro, la globalizzazione, ci sono stati molti fattori anche oggettivi sui quali non si può dire che ci sia tutta una responsabilità sindacale.

Ricordo però molto bene che uno dei temi, non dico di conflitto, ma di discussione che abbiamo avuto con l'organizzazione dei *riders* all'inizio era determinato dalla presenza del sindacato confederale al tavolo ministeriale.

Le organizzazioni sindacali erano invitate di pietra a un tavolo nel quale nessuno le voleva, cioè c'erano i *riders* e le associazioni datoriali del *food delivery* e poi il governo si è trovato costretto a chiamare le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro che non rappresentavano quelle aziende e tuttora non rappresentano quelle aziende e le organizzazioni sindacali, che credo diversamente dalle organizzazioni datoriali invece, hanno fatto un lavoro importante per conquistare una rappresentanza dentro questo mondo.

Uno dei punti sui quali abbiamo molto discusso, diciamo così, era lo strumento.

Le Unions, giustamente, ci hanno sempre detto «serve la norma di legge», «non provate a spostare una risposta nell'ambito

della contrattazione perché serve una norma di legge» e ci hanno promesso una norma di legge, come dire, giustamente no?!

Ora noi abbiamo una norma di legge che è figlia di una discussione molto complessa nell'ambito delle maggioranze che ci sono state in questo anno e mezzo di discussione e di promozione di una legge.

È norma che al di là dell'intervento di microchirurgia, diciamo così, ci consegna grandi terreni di opportunità.

Io leggo così la norma sull'art. 2 sull'etero-organizzazione, cioè è un grande terreno di opportunità, io credo che noi dovremmo ad esempio provare a spingere sul tema delle ispezioni ed è un tema di grande opportunità perché la norma sulle etero-organizzazioni non è una norma per i *riders* ma è una norma a carattere generale che quindi propone alla discussione politica il tema del lavoro che anche se resta nell'ambito dell'autonomia ha caratteristiche di dipendenza molto forte e quindi ha bisogno di tutele perché economicamente dipendente.

È una norma che ci propone anche terreni scivolosi di intervento, in particolare nella seconda parte.

Una norma sì fatta senza un intervento sul tema delle collaborazioni occasionali è complicata da gestire sindacalmente perché le imprese faranno le imprese.

Lo faranno nella esaltazione di una rappresentanza di lavoratori che sposa la teoria dell'impresa e che dobbiamo sapere che c'è, che in un qualche modo ha una sua legittimità e rischia di avere un veicolo di rappresentanza mediatica più forte della nostra rappresentanza che pure, sono convinta ha più solide fondamenta.

Le imprese faranno il loro mestiere perché io sono d'accordo e noi non dobbiamo aspettare i 12 mesi sulla parte del salario ma dico anche se ci sediamo domani con le imprese cosa succede? Cosa ci chiedono quelle imprese lì? Cosa siamo in grado di contrattare con quelle imprese lì?

Non è semplicissimo perché, Martina lo ha detto, ne abbiamo discusso, la norma sulle etero-organizzazioni in termini generali parla anche agli accordi che noi abbiamo già fatto.

Un conto è utilizzare uno strumento in deroga per offrire soluzioni nell'incertezza di un'applicazione della norma.ma perché

mi dovrei sedere e fare un accordo di risulta se io posso sostenere che quei lavoratori lì sono nell'ambito dell'etero-organizzazione?

Se sono etero-organizzati a quei lavoratori si applica la disciplina della subordinazione. Poi mi aspetterei che qualcuno ad un certo punto ci dicesse con chiarezza cosa significa applicare la disciplina della subordinazione perché noi abbiamo la sentenza di Foodora che dice con chiarezza che cos'è per lei la disciplina della subordinazione ma abbiamo avuto anche interpretazioni ad esempio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che dava un'interpretazione molto diversa della norma dell'art. 2 sull'etero-organizzazione.

Insomma è sempre un tema abbastanza complicato per l'attività sindacale.

Potremmo sentirci costretti dal non fare accordi che possono essere percepiti come un *de minimis*, cioè come un arretramento rispetto all'applicazione *tout court* della norma legislativa.

Non sarà facile perché non solo c'è un tema di rappresentanza nostra.

Questa riguarda come il sindacato confederale si può relazionare con le Unions che sono un soggetto nato dal basso e in un qualche modo autonomo e in qualche territorio nato in esplicita opposizione al sindacato confederale.

In qualche territorio noi proprio faticiamo ancora a parlarci perché siamo un pezzo del problema ancora per le Unions.

C'è un tema di rappresentanza datoriale, della frantumazione del sistema delle imprese perché lo ricordava bene Danilo, lo ricordava Nicola alla fine del suo intervento, lì si è creata un'associazione fra imprese diversissime per modelli produttivi e per modelli organizzativi che però si sono unite con l'unico scopo, di fronteggiare negativamente la possibilità di addivenire a delle mediazioni che il tavolo avrebbe potuto determinare.

Il tavolo ha discusso un anno e non è che quel tavolo non avesse determinato un possibile perimetro, diciamo così, di accordo che poi poteva essere sostenuto dall'intervento normativo ma poteva anche generare esso stesso quell'accordo, un intervento normativo.

Non c'è stata una disponibilità.

Se noi potessimo riportare questi lavoratori nell'alveo di un contratto collettivo nazionale di lavoro potremmo trovarci il problema di avere come riferimenti due contratti.

Le imprese si riconoscono in due contratti collettivi nazionali diversi, ma questo lo potremmo gestire vista la sovrapposizione dei perimetri contrattuali.

Ma il tema che abbiamo è che c'è proprio un'opposizione di questo sistema di imprese nel riconoscimento anche della rappresentanza datoriale classica.

Paradossalmente noi abbiamo un luogo, il contratto collettivo nazionale della logistica, dove le parti contraenti sono d'accordo rispetto alla normazione della figura del *rider* dentro il perimetro del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Credo che anche la maggior parte dei *riders* sia d'accordo perché una delle rivendicazioni che facevano anche le Unions al tavolo era l'applicazione del contratto collettivo nazionale della logistica. Le imprese non si riconoscono in quella rappresentanza e non intendono riconoscersi in quella rappresentanza.

Noi potremmo fare cartello con quelle altre, con un pezzo di quelle altre imprese, diversamente dalle multinazionali, che sono state anche quelle più disponibili e più concilianti nelle discussioni (come quella della carta di Bologna) quelle che chiamiamo le società autoctone che in un qualche modo sono territoriali, tengono un legame con il territorio.

Ma dobbiamo sapere che se anche convinciamo tutte quelle, il 75% del mercato è governato da quelle 4/5 aziende che stanno dentro Assodelivery che hanno modelli, diciamo così, molto diversificati.

Quindi io credo che nel lavoro culturale che veniva richiamato da qualcuno noi non possiamo neanche sfuggire dal tema del modello di consumo indotto da queste piattaforme, che non è un tema così banale perché guardate che il legislatore quando si è fermato rispetto all'idea anche di normare, di intervenire sul 2094 che era l'idea iniziale, si è fermato di fronte alla classica minaccia del sistema delle imprese.

Ho 10.000 lavoratori, chiudiamo tutto.

Sono convinta che la visibilità, l'attenzione mediatica, il vedere

la gente con lo zaino in bicicletta con qualunque situazione atmosferica susciti in qualche modo un sentimento che veniva chiamato di empatia.

Però dobbiamo sapere che quella empatia si ferma nel divano di casa.

Tu ordini una pizza, aspetti che ti venga portata e la ordini a 3,50 euro, come l'avresti pagata se andavi a prendertela tu, 4 euro diciamo così, ma siamo disponibili a pagarne 5 o 6 di euro? Perché dobbiamo sapere che se non ne paghiamo 5 o 6 quel lavoro sarà comunque dentro un alveo di sfruttamento e di impoverimento delle persone che lo fanno.

Quindi io credo che a noi tocchi una cosa molto complessa.

Dobbiamo concretamente rendere visibili anche all'esterno, a partire dalle prossime settimane, magari con un'iniziativa con cui parliamo alla nostra rappresentanza, cioè coinvolgiamo la nostra rappresentanza nella costruzione di una piattaforma ad hoc. Dobbiamo fare il punto in una condizione diversa rispetto a quella in cui eravamo due mesi fa perché oggi c'è una norma che è prescrittiva rispetto ad alcuni punti, che apre, anche terreni scivolosi per la rappresentanza sindacale.

Alla nostra rappresentanza una soluzione facile facciamo fatica a proporgliela e quindi dobbiamo dialogare con quella rappresentanza rispetto ai terreni che noi dobbiamo aprire.

Il terreno del contrasto giuridico.

Questa cosa che è stata proposta da alcuni avvocati sul tema della discriminazione tecnologica, diciamo, è un tema che anche noi dobbiamo evitare di banalizzare.

Mentre è chiarissimo all'esterno il tema delle tutele tradizionali che nel nuovo lavoro in realtà sono le tutele tradizionali che noi abbiamo a cui abbiamo sempre risposto (quindi il salario dignitoso, la disoccupazione, la malattia, la tredicesima e la quattordicesima, il classico diritto tradizionale, l'orario di lavoro, il minimo orario garantito) il tema dell'intervento dell'algoritmo nella libertà del lavoratore apre uno scenario sul quale va ricostruita anche una connessione con le persone che noi rappresentiamo.

C'è una grande retorica sulla libertà della nuova strumentazione tecnologica e in realtà la tecnologia a volte amplifica lo sfruttamento tayloristico più puro.



E il fatto che la proponiamo come organizzazione con le categorie ci propone anche il tema della non esposizione di questi lavoratori; la difficoltà di esporre lavoratori come questi soli, frammentati, di fronte allo scenario del contenzioso giuridico, insomma credo sia un terreno del quale sia opportuno riflettere.

Altro terreno che dobbiamo rafforzare è la discussione europea.

Io sono convinta che è un po' cambiata un'aria, cioè che le sentenze spagnole, la sentenza olandese ci propongono, diciamo, con più forza il terreno delle tutele della subordinazione almeno per questo campo ristretto di lavoratori.

Poi dobbiamo capire come agire nel nostro ruolo contrattuale, è la determinazione di accordi *ex art. 2*?

È l'apertura di vertenze invece più complicate con il sistema delle imprese posto che il sistema delle imprese si voglia sedere con noi o sennò cosa facciamo per far sedere il sistema delle imprese con noi che magari, diciamo così, tira a passare il tempo e nel frattempo a far cambiare l'orientamento normativo o comunque a ridurre l'impatto dell'intervento normativo.

C'è poi tema trasversale che possiamo utilizzare con forza su una campagna mediatica.

È un tema su cui si può costruire un consenso generale: è il grande tema della sicurezza, della formazione, ma della sicurezza sul lavoro che possiamo usare come grimaldello.

Infine c'è un tema che secondo me non dobbiamo eludere, che è pur complicato nella gestione di questa fase che è il tema della relazione con l'attore politico.

Cosa intende fare il legislatore dopo la norma? Una circolare interpretativa di applicazione dell'art. 2? Intende, se lo sollecitiamo, aprire un ragionamento ad esempio sul tema della occasionalità?

Perché se non c'è quella cosa lì cioè io vedo la strada vertenziale come la strada su cui noi dovremmo battere molto il terreno.

Certo credo che l'organizzazione lo possa dire con coscienza e con consapevolezza che anche i livelli di discussione di elaborazione teorica a cui noi oggi abbiamo assistito (che forse chi non è giurista non ha neanche potuto apprezzare fino in fondo) sono sintomo di una consapevolezza dell'organizzazione molto forte rispetto al cambiamento che si è determinato.

Non solo in ragione dei cambiamenti tecnologici che pure hanno un effetto, ma in condizione della trasformazione del diritto del lavoro, della riduzione di capacità del diritto del lavoro di contrastare una disparità di potere che è oggettiva e che oggi, paradossalmente per la dinamica tra domanda e offerta del mercato del lavoro è ancora più oggettiva.

Ora è evidente che la nostra elaborazione non risolve immediatamente i problemi e le condizioni, però è figlia di una consapevolezza che la nostra organizzazione ha avuto prima di altre.

Ora, io vorrei non disperdere quella consapevolezza.

Noi dobbiamo ripartire dal basso, cioè dall'ascolto di questi lavoratori.

La campagna easy rider, il tentativo di dare una casa confederale al lavoro delle categorie che tutte si sono spese e impegnate, credo che sia un punto di forza dal quale ripartire con fiducia.

Buon lavoro!



# Consultas giuridica

ISBN 978-88-230-2292-6



9 788823 022928