

La Gig Economy e i suoi lavoratori Affinità e divergenze tra le piattaforme digitali e noi

A cura di Federico Brion
*Junior Fellow,
Competere – Policies for sustainable development*

Focus 2021-3

INDICE

1. Il lessico dell'innovazione
2. Il diritto si scontra con l'innovazione e ne esce male
3. Cosa non fare: più confusione
4. Un piccolo punto fermo: la Corte di Cassazione sul caso Foodora

1. Il lessico dell'innovazione

Gig economy, letteralmente “economia dei lavoretti” è un termine usato nella dottrina economica e in quella giuslavoristica per indicare un contenitore, abbastanza variegato, di “prestazioni lavorative svolte in una relazione triangolare, dove lavoratori, sulla carta autonomi, sono abbinati attraverso una piattaforma digitale a clienti/committenti”¹. La parola è diventata celebre grazie alle lotte giudiziarie e sindacali dei *riders*, i fattorini che portano cibo a domicilio in bici o in motorino con l'aiuto e l'assistenza di una *app* (JustEat, Foodora, Deliveroo ecc.).

Purtroppo, questo settore non viene quasi mai analizzato in modo sistematico, vista la difficoltà nel porre dei confini ad un settore in espansione e dai contorni ambigui. Le caratteristiche superficiali di queste attività, infatti, possono illudere: una delle principali difficoltà delle ricerche in questo campo è separare la “farina” dell'innovazione dalla “crusca” della propaganda digitale.

Anche se molte imprese usano le nuove tecnologie per standardizzare e distribuire il lavoro tra vari collaboratori, questo aggiornamento non va generalmente ad incidere sulla sostanza del lavoro, modificandone le caratteristiche sul piano delle mansioni. Un fattorino è sempre un fattorino, quale che sia l'entità - il datore di lavoro fisico, la telefonata, il messaggio dell'*app* - che concretamente formula le direttive che il lavoratore riceve. Tra Uber e un consorzio di taxi dotato di un'*app* efficace e funzionante non ci sono grandi differenze sostanziali; diversamente, quello che fa una piattaforma come *Amazon Mechanical Turk*, cioè creare “un mercato di *crowdsourcing*² che rende più facile per le persone e le imprese esternalizzare le proprie attività e posti di lavoro a una forza lavoro distribuita che può svolgere questi compiti virtualmente”³ è diverso da quello che succede nelle normali dinamiche del mercato globale; non fosse altro che per la modalità “virtuale” dell'esternalizzazione e per la sua “stabile” instabilità.

Si distinguono, generalmente⁴, due sottocategorie principali del gig-lavoro: il

“Quando si parla di Gig Economy è necessario separare la “farina” dell'innovazione e dalla “crusca” della propaganda digitale”

¹E. MENEGATTI, *On-Demand workers by application: Autonomia o Subordinazione?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, p. 93.

² Termine intraducibile, che suonerebbe cacofonicamente "lavoro-folla".

³ Trad. Mia "a crowdsourcing marketplace that makes it easier for individuals and businesses to outsource their processes and jobs to a distributed workforce who can perform these tasks virtually" in <https://www.mturk.com/>.

⁴ Cfr. M. A. CHERRY, *A Taxonomy of virtual work*, in *Georgia Law Review*, 2011, 45, pp. 951 ss.

Crowdwork e il lavoro a chiamata tramite applicazione⁵. Con il primo termine si intende un tipo di lavoro "che non richiede la presenza fisica delle parti e, una volta completato, è digitalmente trasmesso al cliente; si pensi, ad esempio, ad attività come il *data-entry*, la revisione di contenuti, la trascrizione di testi o anche lo sviluppo di *software* o addirittura progetti ingegneristici"⁶. Il lavoro *on-demand* tramite applicazione "è un lavoro facilitato dalla piattaforma ma basato sul luogo e geograficamente limitato. Ciò include la guida alla consegna, il trasporto, il lavoro domestico, la riparazione a domicilio e altro; tutti richiedono un'interfaccia diretta tra i dipendenti e coloro che richiedono servizi di supporto. La struttura del lavoro ha una relazione diretta con una varietà di fattori, tra cui la concentrazione dei lavoratori, la capacità dei lavoratori di sviluppare alleanze all'interno della piattaforma e la misura in cui si possono formare alleanze tra lavoratori e consumatori. Queste variabili danno luogo a diverse strategie utilizzate rispettivamente dai *crowdworkers* e dai lavoratori di piattaforme locali"⁷.

Alcuni aggiungono anche, come terza categoria collegata e parallela, il cosiddetto *asset rental*, cioè il noleggio o l'affitto di beni di proprietà⁸. "La piattaforma non fornisce direttamente il servizio ricercato dal consumatore (per esempio, la mobilità urbana o interurbana, un appartamento in affitto o la consegna di una pizza), ma consente a colui che richiede il servizio di entrare rapidamente in contatto con chi lo fornisce, creando le condizioni perché la transazione avvenga, in maniera intuitiva e rapida"⁹. I gradi di controllo esercitati dalle piattaforme divergono in modo evidente, con le più famose piattaforme *Uber*, *Foodora*, o *Deliveroo* che profittano della "capacità di combinare l'impiego di lavoratori autonomi, in possesso degli strumenti necessari per svolgere il servizio (auto, bicicletta, motoscooter), ad uno stretto coordinamento e controllo sulla prestazione di questi, presidiato da una sorta di potere disciplinare" mentre fioriscono, parallelamente, piattaforme "come quelle dedicate alle piccole riparazioni e manutenzioni a domicilio (es. *Task-Rabbit*, *Handly Helping*) o all'assistenza della persona (es.

⁵ Cfr. E. DAGNINO, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016,1, pp. 137 ss.

⁶ E. MENEGATTI, *op. cit.*, p. 94.

⁷ Trad. Mia "is platform-facilitated yet place-based and geographically limited work. This includes delivery driving, transportation, domestic work, home repair, and more; all requiring direct interface between gig workers and those requesting gig services (*ibid.*). Work structure has direct bearing on a variety of factors, including worker concentration, the ability of workers to develop intra-platform alliances, and the extent to which worker-consumer alliances can be formed. These variables result in different strategies used by crowdworkers and place-based platform workers respectively" in *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No. 94, p. 3.

⁸ Lo fa l'INPS, nel suo XVII rapporto annuale, Luglio 2018.

⁹ F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, Istituto Bruno Leoni, Briefing paper, no.167, 13 Luglio 2018, p. 3.

Care.com), che si limitano ad abbinare i prestatori di lavoro agli utenti finali, incrociando le rispettive disponibilità, gestendo i pagamenti ed altri dettagli operativi ed amministrativi. Il coordinamento e controllo dei vari lavoratori è qui minimizzato, non tanto per scelta della piattaforma, ma semplicemente perché non coesistente alla tipologia di servizio svolto”¹⁰.

Si inizia già ad intuire come, dietro a grafiche e *app* simili, si nascondano imprese diversissime, e che solo nell'uso delle tecnologie informatiche ci fa trovare un punto di contatto: diventa lampante se si considerano le concrete differenze tra un revisore di bozze che lavora tramite Amazon Mechanical Turk ed un fattorino che lavora con Deliveroo.

Tutte le nuove tecnologie, e queste in particolare, se sono analizzate come modalità di organizzazione del lavoro impongono un nuovo paradigma produttivo e costringono il sistema giuridico ad uno sforzo di adattamento che a volte è davvero difficile. La dicotomia tayloristica con un datore di lavoro “fisico” è divenuta obsoleta¹¹ e il sistema produttivo continua a creare situazioni inedite di disparità economica e contrattuale, che il legislatore cerca di riequilibrare: almeno nel rapporto di lavoro subordinato per la Costituzione Italiana “*i datori di lavoro debbono una giusta retribuzione in rapporto alla qualità e quantità del lavoro - dice l’art. 36, comma 1, Cost. - con le singole attività che compongono l’occupazione a tempo pieno: spetta poi allo Stato-ordinamento garantire ad ognuno una retribuzione sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa*”¹². L’art. 36, certo, è generalmente ritenuto applicabile al solo lavoro subordinato¹³ (anche se parte minoritaria della dottrina vorrebbe superare tale orientamento facendo leva su un’interpretazione più ampia degli artt. 2223 e 2225 del codice civile italiano)¹⁴, ma lascia aperto il problema della retribuzione della forza lavoro, che diventa specialmente grave in un’economia depressa che avrebbe bisogno di stimoli endogeni.

Sono dibattiti tecnici e molto importanti, che lasciano però l’amaro in bocca: anche insigni giuristi hanno sottolineato che il diritto del lavoro italiano ha lacune assiologiche, o “limiti”; Massimo D’Antona notava come il lavoro

¹⁰ E. MENEGATTI, *op. cit.*, p. 95.

¹¹ M. DE MINICIS, *Precari e capitale, socializzazione e contingenza della forza lavoro*, in *Econ. Lav.*, 1, pp. 121-130.

¹² M. MISCIONE, *I lavori poveri dopo l’economia “a domanda” per mezzo della rete*, in *Corr. Giur.*, 2018, 6, p. 815.

¹³ Ad es. Cass., 28 Giugno 2017, n. 16213, in *DeJure*.

¹⁴ Si veda M. BARBIERI, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni*, relazione al convegno AIDLaSS (Palermo, 17-19 maggio 2018), p. 61, e A. LASSANDARI, *Oltre la “grande dicotomia”? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2019, p. 96.

dovesse essere considerato, per difendere le ragioni della giustizia sostanziale, un “fattore normale dell’impresa altrui, indipendentemente dal regime contrattuale in base al quale viene realizzata la sua integrazione nel ciclo produttivo e dal carattere gerarchico o funzionale dell’integrazione, sicché le sorti dell’impresa incidono, oltre che sulle vicende di un contratto, sul destino e sul progetto di vita di una persona”¹⁵; Giorgio Ghezzi, similmente, “suggeriva di stemperare le fratture regolative tra lavoro autonomo e subordinato, provando a concepire le fattispecie tradizionali come terminali di un continuum in cui tutte le forme di lavoro sono comprese”¹⁶. Nessun legislatore li ha ascoltati.

2. Il diritto si scontra con l’innovazione e ne esce male

Cionondimeno, “è avvenuto in quest’ambito un fenomeno interessante per lo studioso di diritto sindacale e del lavoro, che sembra dovere molte delle sue ragioni alla sussistenza di “prestazioni in presenza”, che è elemento proprio di una parte soltanto del lavoro digitale, e alla circostanza che il lavoro dei ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio pur essendo gestito e interfacciato da piattaforme digitali, si dispiega, in concreto, sulla materiale piattaforma della città, con le sue strade, le sue piazze, i suoi parchi, i suoi edifici: mentre, di norma, il lavoro di cui si nutre l’economia urbana, nel settore turistico, della ristorazione e dei servizi, è doppiamente invisibile, sia in termini di formalizzazione e riconoscimento giuridico-economico dei rapporti di lavoro, sia al cospetto dei consumatori-clienti, nel caso dei ciclofattorini, il cubo colorato e rifrangente che sfreccia in bicicletta per le strade cittadine, fino alle soglie di casa, costituisce una delle più curiose e visibili innovazioni della rinnovata geografia urbana”¹⁷. Il *rider* insomma, per il suo essere lavoratore fisico e digitale insieme, è l’anello mancante tra il lavoratore del 900 e quello digitale del nuovo millennio, e permette confronti utilissimi con entrambi.

Studiare le sue mansioni, e approfondire il modo in cui certi diritti “restano indietro”, rincorrendo una innovazione sempre più rapida e gravida di conseguenze sociali ed economiche, permette di apprezzare la crisi grottesca del mondo dei giuristi.

“Il rider per il suo essere lavoratore fisico e digitale insieme è l’anello mancante tra il lavoratore del 900 e quello digitale del nuovo millennio”

¹⁵ M. D’ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d’identità?*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D’Antona - Opere*, Giuffrè, 2000, III, t. 3.

¹⁶ F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 2017, pp. 518 ss.

¹⁷ F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 1, 2018, p. 20.

Ad esempio, le piattaforme di lavoro *on demand* tramite applicazione comunicano in modo limpido la propria auto-qualificazione, nelle condizioni contrattuali che fanno firmare ai singoli *rider*: chiarendo di non essere assimilabili a un datore di lavoro classico, poiché il servizio dalla stessa fornito sarebbe un mero “*business to business*”, che collegherebbe soggetti “imprenditori di sé stessi” e clienti della piattaforma. Il fatto che tale qualificazione possa essere menzognera o non permessa è proprio un problema del diritto, poiché il sistema giuridico dovrebbe fornire strumenti efficaci per correggere storture, menzogne e sbilanciamenti nei rapporti socio-economici.

Un altro esempio illuminante è il ruolo che, nel lavoro tramite *app*, assume il cosiddetto sistema dei *feedback*, cioè i commenti chiesti all’utente finale dopo ogni attività che comporti l’uso di tecnologie digitali. Nel mare dei *big data* nuotano anche miliardi di giudizi espressi dal lettore di ogni libro, dal guidatore di ciascuna macchina, dall’acquirente di qualunque prodotto, fino a ciascuna persona che abbia mai ordinato una pizza a domicilio. Questi giudizi, centralizzati e analizzati dagli algoritmi delle imprese, diventano un sistema quasi totalitario di controllo sul lavoratore, che viene giudicato da un pubblico volubile e non professionista su un’attività che il lavoratore svolge in buona fede. Il problema è che, mentre le valutazioni e le decisioni del datore di lavoro sono arbitrarie e contestabili, diventano ineccepibili quando si intersecano con dei *feedback* degli utenti, che esprimendo la propria soggettiva impressione non sono soggette ad una valutazione di merito: se per l’utente il voto da dare ad un autista è 1/5, quell’autista sarà valutato 1/5 anche dalla piattaforma, a prescindere dalle ragioni, magari irrazionali, che fondano quella specifica valutazione. Si apre la porta ad un sistema di valutazione con effetti potenzialmente sessisti e razzisti, mancando una coordinazione e valutazione del datore.

È nel *crowd-work* che questa irrazionalità raggiunge l’apice, a maggior ragione se dalla recensione fornita dipende anche la retribuzione del lavoratore. Tutti i modelli già citati godono e approfittano della “notevole flessibilità nel rapporto tra piattaforma e prestatore: così come la piattaforma è libera – fatto salvo il principio di non discriminazione – di scegliere tramite i propri algoritmi a chi affidare “l’ingaggio”, anche il lavoratore può generalmente decidere se, quando e dove lavorare, e, volta per volta, quali lavori accettare”¹⁸.

¹⁸ E. MENEGATTI, *op. cit.*, p. 95.

I lavori non sono poi così innovativi come le modalità del loro svolgimento, poiché in genere si tratta di mestieri già esistenti (il lavoro di traduzione o quello di autista) che grazie alla tecnologia vengono a perdere quella propria tipicità che la consuetudine e la legge parevano aver fissato per l'eternità. In questa crisi si inserisce l'ulteriore crisi della disoccupazione giovanile, specie nel nostro paese. Questo porta a un calo del livello dei salari, causato dall'aumento della domanda di lavoro parallela alla diminuzione dell'offerta dello stesso causata da un'innovazione che esternalizza i rapporti e li parcellizza.

“La Feps, con l'aiuto dell'università dello Hertfordshire, ha fatto delle domande a chi lavora su piattaforme come *Upwork*, *Uber* o *TaskRabbit*. E ha fatto una scoperta: più di un quarto (26%) dei lavoratori-folla sostiene di guadagnare metà del proprio reddito annuale attraverso le piattaforme online. Sono interessanti le stime effettuate sulla base dell'ampio campione esaminato: il 21% (nove milioni di persone) ha usato le piattaforme per cercare un lavoro-folla pagato. Il 42% (18,5 milioni di persone) considera la piattaforma come una necessità quotidiana. Parliamo di tassisti, lavoratori edili, *graphic designers*, contabili”¹⁹.

Il problema, dunque, è che nel nostro paese - ma non siamo soli - alcune imprese hanno iniziato ad offrire servizi di *matchmaking* - cioè di incontro tra domanda e offerta - senza prevedere - e in effetti non sarebbe compito loro - che il mercato del lavoro nazionale era così assetato di impieghi da riempire le piattaforme di soggetti in condizione di assoluto disagio economico.

Sempre più persone ricavano una parte essenziale del proprio reddito da un lavoro che non è stato pensato come occupazione principale di un soggetto, e si ritrovano a dover fare per molte ore lavori che, se praticati professionalmente e continuativamente, avrebbero storicamente e legalmente avuto altre garanzie, retribuzioni e tutele.

La difesa degli interessi economici e sociali di questo tipo di lavoratori è stata tradizionalmente tentata, da parte sindacale, attraverso il loro inquadramento in una federazione di categoria, con riferimento al tipo di mansione più che alla tipologia contrattuale o alla natura della parte datoriale (persona fisica o giuridica, piattaforma spersonalizzata ecc.). Questo modello è in crisi, perché la nuova natura del lavoro è proprio il suo essere cangiante e plurale, e l'imposizione di diversi modelli contrattuali, con retribuzione e diritti differenti

¹⁹ R. CICCARELLI, *Crowd-Work, il futuro del lavoro*, in *CheFare - Almanacco*, 18 marzo 2016, in <https://www.che-fare.com/crowd-work-sharing-economy/>.

per svolgere le medesime mansioni, sta diventando un fattore quasi naturale; si crea così una guerriglia interna al gruppo di lavoratori che operano in qualsivoglia sede di qualunque impresa, senza che il datore possa impedirlo o favorirlo. Basti pensare che nel solo settore delle consegne a domicilio “Foodora assume co.co.co. [...] Deliveroo ingaggia collaboratori occasionali [...] Just eat: ha collaboratori coordinati e continuativi, ma buona parte sono occasionali assunti tramite la società Food Pony [...] Glovo ha collaboratori occasionali”²⁰.

La concreta modalità di svolgimento di alcuni lavori della *gig economy*, quantitativamente e mediaticamente più rilevanti, come l’autista o il fattorino, non avendo nemmeno un luogo fisico di aggregazione, complica qualunque forma tradizionale di associazione o propaganda. Mentre, nel mondo dei *crowd-workers* - caratterizzato da un ambiente più dinamico e aperto alla sperimentazione - esperienze dal basso hanno consentito di risolvere potenziali falle nel sistema di *ranking* interno alle piattaforme o di retribuzione dei lavoratori, il settore più legato al tradizionale lavoro “manuale”, praticato nello stesso spazio fisico del cliente, pullula di lavoratori che faticano a imporre la propria volontà con gli strumenti tradizionali dello sciopero o della protesta, ma non hanno ancora tutte le competenze digitali o politiche necessarie a vincere delle vere e proprie battaglie nazionali di rappresentanza collettiva. Sono “prestatori che svolgono lavori intermittenti, spesso per integrare salari principali insufficienti accollandosi con ciò una serie di rischi che un tempo potevano essere o erano ammortizzati dalla legislazione, dai sindacati e dalle istituzioni e che invece sembrano oggi collocarsi in una desolata terra di nessuno”²¹.

3. Cosa non fare: più confusione

Le strategie individuate sono due, seppur variamente declinate: la prima consiste nel far corrispondere *ex lege* le nuove forme di lavoro con le preesistenti categorie, magari concependone un’altra come *tertium genus*, nel quale inserire i lavori con caratteristiche più peculiari, mentre la seconda strada punta ad abbandonare la considerazione data alla forma contrattuale del lavoro e progettare sistemi di protezione che siano legati al singolo

²⁰ M. GABANELLI, R. QUERZÈ, *Riders, 4 euro a consegna e zero assicurazione*, in *Dataroom - Corriere della Sera*, 12 giugno 2018, disponibile in <https://www.corriere.it/dataroom-milena-gabanelli/riders-euro-consegna-assicurazione-food-delivery-fattorini-foodora-justeat-glovo-deliveroo/5a93d2a8-6e6b-11e8-9963-eadooco69d04-va.shtml>.

²¹ A. CONSIGLIO, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, vol. 4, p. 80.

individuo, considerato a prescindere dall'attività di lavoro svolta²².

Una recente riforma – d.lgs. n. 81 del 2015 – ha esteso, nell'art. 2, “la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, inserendo nel campo considerato “l’area delle prestazioni personali di lavoro a carattere continuativo assoggettate a coordinamento spazio-temporale”²³. Sul valore da darsi alla disposizione citata si è aperto un dibattito facilitato e animato dal “caso Foodora”: considerata come una norma di disciplina, essa avrebbe “solo” l'effetto di allargare l’ambito di applicazione delle regole proprie della subordinazione, in modo da farle assorbire una serie di situazioni in cui a certi lavoratori autonomi, per la loro debolezza economica²⁴ o per una certa somiglianza del loro impiego con il lavoro subordinato classico²⁵, verrebbe applicato il regime giuridico di quest'ultimo, senza alterare la loro qualificazione come autonomi. Se tale opinione fosse pacificamente accettata, ne conseguirebbe “il ritorno alla centralità, di recente assecondato dalla stessa corte costituzionale, del potere direttivo come criterio qualificatorio ed il conseguente tramonto o affievolimento della subordinazione c.d. attenuata”²⁶; degradando forse gli altri indici classicamente usati - come le modalità di pagamento del salario/compenso, la continuità l'orario di lavoro o la presenza di una postazione fissa - a meri “criteri-spia”²⁷ di una subordinazione che ha nel rapporto con il datore di lavoro la propria essenza qualificante.

“Il legislatore ha tentato, senza successo, di riformare la materia per individuare una tipologia contrattuale aderente alla realtà”

Anche se il problema è abbastanza chiaro, la soluzione ottimale non è stata ancora individuata. Il legislatore ha tentato, senza successo, di riformare la

²² Si veda M. DE MINICIS, *Precari e capitale, socializzazione e contingenza della forza lavoro*, in *Econ. Lav.*, 2018, 1, p. 129; sul punto anche A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomi e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e Autonomia nel diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, p. 43.

²³ P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 20 Ottobre 2016, in <https://www.pietroichino.it/?p=42367>.

²⁴ A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81*, Torino, 2015, p. 290.

²⁵ G. ZILIO GRANDI, M. SFERAZZA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 4/5, pag. 745.

²⁶ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia, (e del relativo metodo di indagine), quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit.

²⁷ G. PERA, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, 1990, pag. 108.

materia in modo definitivo con la L. 81/2017, che ha parzialmente modificato l'art. 409 c.p.c. inserendo un nuovo comma finalizzato a chiarire i punti oscuri della disposizione: *“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”*. In queste co.co.co., che rientrano nell'ambito del lavoro autonomo, è assente il tipico potere gerarchico-disciplinare-direttivo, le modalità di lavoro sono decise autonomamente dal singolo collaboratore ed è diversa la contribuzione dovuta, in conseguenza della diversa qualificazione.

Queste qualificazioni, anche se sembrano materia per addetti ai lavori, sono una sfida posta sia all'interprete del diritto che al semplice cittadino, visto che ricondurre sotto l'alveo dell'art. 2094 c.c. tutte le situazioni dubbie che presentano solo alcuni dei caratteri della subordinazione avrebbe dirompenti effetti sia economici che sociali.

Il legislatore ha dato l'ennesima prova delle criticità di cui sopra nel d.l. n. 101 del 2019, convertito nella L. n. 128/2019. Leggiamo che *“ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per la tutela del lavoro al fine di assicurare protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, quali i lavoratori impiegati nella consegna di beni per conto altrui”*²⁸ il governo cerca di risolvere alcuni problemi applicativi: viene eliminato ex lege il dubbio interpretativo sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, con il lungo art. 1 (*“Modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015”*) che stabilisce l'aggiunta del periodo *“le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*.

La conversione del decreto tramite la L. n. 128 del 2019 non ne ha modificato l'impianto sostanziale. Al netto delle facili critiche sulla formulazione della norma – *piattaforme anche digitali?* - e sulla mancanza di una vera *“necessità e urgenza”* a fondamento del potere legislativo del governo, non si può tacere del fatto che il governo avrebbe ben potuto ottenere lo stesso risultato sostanziale con una legge di interpretazione autentica. Curiosamente, è difficile trovare differenze sostanziali tra il trattamento riservato ai *riders* secondo la sentenza d'appello di Torino e quello previsto dal disposto legislativo, visto che il legislatore, come i giudici, si trova a dover scegliere quali protezioni accordare al lavoratore eterorganizzato, scegliendo quelle della subordinazione. Il compito di fare le leggi, però spetta al legislatore, che

²⁸ Dal preambolo del decreto-legge 101/2019.

finalmente chiarisce l'interpretazione da darsi alla norma in oggetto. Questo obiettivo, però, avrebbe potuto essere raggiunto evitando il rischio di rendere instabile l'applicazione di una materia già soggetta a molte successive modifiche, a detrimento della certezza del diritto.

Nondimeno, tra i meriti del decreto va citata la definizione di “piattaforma digitale”, di cui all'art. 1 c. 2 lett. c: anche se solo “ai fini del presente decreto”, “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”. Per allargare l'ambito di applicazione della nuova fattispecie eterorganizzata, di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015, viene rimaneggiata la formulazione dell'articolo stesso, rischiando però 242 Dal preambolo del decreto-legge 101/2019. 72 che “la sostituzione, da parte del legislatore nella legge di conversione n. 128 del decreto legge n. 101, dell'avverbio “esclusivamente” con l'avverbio “prevalentemente” (riferito alla natura personale delle prestazioni del collaboratore) e l'eliminazione del riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” in ordine all'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione” inducano “a ritenere che è ancora più sottile la differenziazione con la tipologia della collaborazione coordinata e continuativa descritta dall'art. 409 c.p.c., fino a configurare le due fattispecie di collaborazione quasi sovrapponibili”²⁹.

Il legislatore, sotto la spinta di pulsioni politiche non sempre coerenti, che volevano una tutela più certa e prevedibile per i *rider*, riesce nell'intento di creare più confusione di prima. Certo è che estende la disciplina del lavoro subordinato a tutte le collaborazioni organizzate dal committente, non più solo a quelle organizzate nello spazio e nel tempo, con effetti potenzialmente molto innovativi. Ai fini di queste riflessioni, rileva che la citata l. n. 128 del 2019 inserisca nel d.lgs. n. 85/2015 il nuovo Capo V-bis (rubricato “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”) inserendo gli articoli da 47-bis a 47-octies.

Il compenso, in particolare, dovrebbe essere definito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale, che potrebbero quindi definire criteri di definizione della retribuzione che si adattino alle particolari modalità di svolgimento della

²⁹ R. SALONIA, C. PETRUCCI, *La legge n. 128/2019, di conversione del decreto legge n. 101/2019, conferma che i "riders" sono collaboratori eterorganizzati*, nel *Sole 24 Ore*, 12 Novembre 2019, disponibile in <https://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/dirittoLavoro/2019-11-12/la-legge-n-1282019-conversione-decreto-legge-n1012019-conferma-che-riders-sono-collaboratori-eterorganizzati-112104.php>

prestazione e dell'organizzazione del committente. Se i contratti non dovessero essere stipulati in tempo per l'entrata in vigore della norma, i fattorini non potranno comunque essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma avranno il diritto ad un compenso minimo orario parametrato sui minimi tabellari contenuti in contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti³⁰.

Un piccolo punto fermo: la Corte di Cassazione sul caso Foodora

Dopo mesi di dibattito e plurimi interventi fatti da vari governi, la Suprema Corte di Cassazione si è espressa sul caso. La sentenza, respingendo il ricorso di Foodinho s.r.l. (Foodora), ha messo finalmente dei punti fermi ad una diatriba iniziata nel luglio 2017, quando alcuni *rider* chiesero al tribunale di Torino l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro. Con una sentenza che dà un colpo al cerchio e uno alla botte, la Suprema Corte qualifica salomonicamente la norma (sull'eterodirezione, cioè l'art. 2 d. lgs. 81/2015) come "norma di disciplina". Le conseguenze di questa ricostruzione sono descritte nella stessa sentenza: "semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dal D. Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione"³¹.

“La sentenza Foodora ha messo finalmente dei punti fermi ad una diatriba iniziata nel luglio 2017”

La corte dunque isola concettualmente il momento genetico del rapporto di lavoro, caratterizzato da ampi margini di autonomia, ma rileva che nello svolgimento del rapporto numerosi elementi contribuiscono, di fatto, ad attenuare l'autonomia. Si parla in particolare del GPS integrato nello smartphone, che consente un controllo molto diverso da qualsiasi sperimentazione precedente.

In attesa di una applicazione generalizzata dei principi di cui sopra, non si può non notare che l'inserimento di una categoria "intermedia", anche se a scopo rimediabile, se permette una tutela più efficace di alcuni casi, rischia di confondere l'interprete, che dovrà capire in cosa si differenzino la co.co.co., la eterodirezione ex art. 2094 e la eterorganizzazione ex art. 2 d. lgs. 81/2015, così come modificata dalla l. 128/2019. Il fatto che la definizione di quest'ultima sia fatta, in concreto, dai giudici e non dai legislatori complica ulteriormente il lavoro d'analisi.

Se poi fa confusione il giurista, figurarsi il cittadino.

³⁰ R. SALONIA, C. PETRUCCI, *op. cit.*

³¹ Cass., 24-01-2020, n. 1663.

L'AUTORE

Federico Brion è Junior Fellow di Competere.

Laureato con tesi sul lavoro nella Gig economy. Appassionato di tecnologia e delle tematiche legate all'innovazione digitale e tecnologica, dalla proprietà intellettuale alla contrattualistica delle piattaforme digitali. Si occupa anche di diritto civile e immobiliare, recupero crediti e risarcimento danni presso lo studio legale Foschini-Pagani.

© 2021 Competere – Policies for sustainable development. All rights reserved. Competere does not take institutional positions on public policy issues; the views represented herein are the authors' own and do not necessarily reflect the views of Competere, its Advisors and Fellows. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means without permission in writing from Competere.

Competere would like to thank the author for his contribution. Authors' views do not necessarily reflect the views of Competere and its editorial policies.

ABOUT COMPETERE – POLICIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

We want to give a vision to the future, a method to cope with it and develop ideas and proposals to increase the freedom and prosperity of citizens. What is happening and what are the answers to the current economic and social transformations?

In a globalized and digitalized world where men and objects are perpetually connected to each other, we seem unable to provide an analysis of the facts and consequently adequate responses to the needs of citizens. We want to try to provide a new perspective, a methodological framework that allows us to understand the phenomena and produce effective responses to improve the coexistence of citizens.

Competere offers analysis and moments of discussion among experts whose goal is to create an ecosystem that fosters innovation and free enterprise.

More info:

Competere – Policies for sustainable development

Rome – Milan – Bruxelles

+39 06 97842491

secretariat@competere.eu

www.competere.eu