




VTDL

Diretta da ENRICO GRAGNOLI

4-2021

Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro



G. Giappichelli Editore – Torino

Rivista trimestrale - IV - 2021

www.dirittoalavorovariazioni.com

Indice

Index

Il tema

I mezzi adeguati alle esigenze di vita (a cura di Guido Canevesi)

GUIDO CANEVESI, <i>I mezzi adeguati alle esigenze di vita tra idealità e utopia</i>	765
MARCO GAMBACCIANI, <i>Mezzi adeguati alle esigenze di vita, Costituzione e previdenza complementare</i>	791
GIUSEPPE LUDOVICO, <i>Il principio di adeguatezza delle prestazioni previdenziali nella giurisprudenza della Corte Costituzionale</i>	815
RICCARDO VIANELLO, <i>Principio di adeguatezza e tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</i>	841

Saggi

MICHELE MISCIONE, <i>Insegnare e studiare il diritto del lavoro</i>	873
LUCA NOGLER, <i>L'opera di Mario Grandi: una «notevole precisione tecnica» al servizio della priorità valoriale della persona</i>	887
COSTANTINO CORDELLA, <i>Il lavoro dei rider: fenomenologia inquadramento giuridico e diritti sindacali</i>	927
PIA DE PETRIS, <i>Ragionevolezza e opportunità del divieto di licenziamenti economici (e delle relative proroghe) al tempo del COVID-19</i>	965

Il lavoro dei *rider*: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*

The work of riders: phenomenology, legal framework, and trade union rights

Costantino Cordella

Assegnista di ricerca dell'Università di Napoli Federico II

ABSTRACT

Il saggio analizza da molteplici angolature i problemi del lavoro dei rider. È anzitutto esaminata l'incidenza nel nostro ordinamento delle piattaforme digitali e sono affrontate le questioni legate all'inquadramento di questi rapporti nell'ambito del lavoro autonomo o di quello eterorganizzato.

Sono poi sottolineate le criticità dell'accordo stipulato tra Assodelivery e Ugl e le modalità con cui in esso sono regolati i diritti sindacali. In proposito è sostenuta la necessità di considerare la continuità del lavoro dei rider, a prescindere dalla formale tipologia di impiego, con l'esigenza dunque di verificare in concreto quanto le prestazioni eseguite mediante app siano stabili.

L'indagine è poi concentrata sugli aspetti controversi del riconoscimento dei diritti sindacali del titolo III dello Statuto ai rider "eterorganizzati". Sono esaminati, in questa prospettiva, i problemi legati all'"unità produttiva" e si riflette sulla capacità del concetto di adattarsi a un lavoro privo di un luogo fisico di riferimento.

Parole chiave: rider – contrattazione collettiva – diritti sindacali.

The essay analyses the problems of the work of riders. First, the incidence of digital platforms in our legal system and the issues related to the classification of these relationships as autonomous or hetero-organized work are examined.

The critical aspects of the collective agreement stipulated between Assodelivery and Ugl and the way in which union rights are regulated are then analysed. From this point of view, it is highlighted the need to take in account that the continuity in the work of the riders does not depend on the formal type of employment and it is necessary to verify, in practice, how stable are the services performed through the app.

* Il contributo si colloca nell'ambito del Progetto di Ricerca PRIN 2017EC9CPX "Dis/Connection: Labor and Rights in the Internet Revolution" a cui partecipano le Università di Bologna, Napoli Federico II, Udine, Venezia Ca' Foscari.

The investigation then focuses on the controversial aspects of the recognition of union rights under Title III of the Statute to “hetero-organized” riders. From this perspective, the problems associated with “productive unity” and the ability of the concept to adapt to work without a physical location of reference are investigated.

Keywords: rider – collective bargaining – trade union rights.

SOMMARIO:

1. Premesse ricostruttive. – 2. Il lavoro *mediante* piattaforme digitali vs il capitalismo delle piattaforme. – 3. Un cambio di paradigma ...? – 4. Precisazioni preliminari dal diritto europeo sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi. – 5. La nascita delle relazioni industriali di livello nazionale nel settore del *food delivery*. – 6. I “soliti” limiti dell’ordinamento sindacale, la rappresentatività comparata e la capacità del contratto collettivo Assodelivery-Ugl di attuare l’art. 47-*quater*. – 7. *Segue*. ... conseguenze della (eventuale) incapacità dell’accordo Assodelivery-Ugl di attuare l’art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. – 8. I diritti sindacali per i *rider* autonomi nel contratto Assodelivery-Ugl. – 9. Diritti sindacali e collaborazioni di lavoro autonomo. – 10. *Segue*. Sviluppi sul caso dei *rider*. – 11. Il computo dei *rider* eterorganizzati ai fini del Titolo III. – 12. Gli incerti sviluppi sull’inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro dei *rider* e le conseguenze sui diritti sindacali del Titolo III dello Statuto. – 13. *Segue*. Diritti sindacali dei *rider* subordinati e unità produttiva: alla ricerca di un criterio di adattamento.

1. Premesse ricostruttive

Il lavoro digitale è stato sinora trattato da molteplici angolature: l’ampiezza della sua dimensione ha richiesto di modulare aspetti decisivi del diritto del lavoro, come la qualificazione¹, il salario², la privacy³.

¹ È il tema sul quale la dottrina giuslavoristica si è maggiormente concentrata in relazione alle prestazioni eseguite tramite piattaforme digitali. In prospettiva comparata, per gli ordinamenti francese, spagnolo e portoghese, v. gli scritti di F. DOCKÉS, E. COLÀS-NEILA, J. LEAL AMADO, T. MOREIRA, pubblicati in *Lab. Law. Iss.* 2019, n. 1, rispettivamente alle pp. 1 ss., 18 ss. e 47 ss.; per l’ordinamento spagnolo v. anche J. VILLALON, *L’adattamento o il superamento della subordinazione come elemento di riferimento del diritto del lavoro di fronte alle nuove forme di occupazione. Un dibattito globale dal punto di vista spagnolo* e A. SIGNES, *Commento alla sentenza del Tribunale Supremo spagnolo che considera i riders lavoratori subordinati. Tribunal Supremo Sala de lo Social, 25 settembre 2020, n. 805*, in *Lab. Law. Iss.*, 2020, rispettivamente alle pp. I.16 ss. e R.1 ss.; sempre in prospettiva comparata, per l’ordinamento statunitense, cfr. C. SZYMANSKI, *Gli approcci alla “platform economy” nel diritto del lavoro americano*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, 527 ss. Per il dibattito in Italia, dopo la sentenza della Corte di Cassazione 1663 del 2020, senza pretesa di esaustività, v. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 703-

Anche il profilo delle relazioni industriali, però, è stato oggetto di ricerche e approfondimenti, tesi a verificare gli effetti del rapporto lavoro-nuove tecnologie⁴. Pur nella loro pluriennale crisi di consenso e di capacità rappresentati-

748; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura* e G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, rispettivamente, alle pp. 267-311, 345-380 e 499-511; v. anche il numero straordinario, a carattere monotematico, di *Mass. giur. lav.*, 2020, nel quale, tra gli altri, cfr. gli scritti di P. ALBI, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, E. ALES, *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danos et remedia ferentes*, A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative* e L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, rispettivamente alle pp. 11 ss., 19 ss., 133 ss. e 265 ss.

² Cfr., tra gli altri, J. BERG, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, *Conditions of Work and Employment Series n. 74*, Oil, 2016; G. BRONZINI, *Lo ius existientiae tra reddito minimo e reddito di base. Il dibattito su garanzie e innovazione tecnologica*, G. ALLEGRI, *Il reddito di base dal postfordismo all'economia digitale. Per un dibattito costituzionalistico e giuslavoristico*, e G. MARCHI, *Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella sharing economy*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, rispettivamente alle pp. 775 ss., 793 ss. e 843 ss.; sulle implicazioni riguardanti il compenso dei riders e derivanti dai concetti giuridici di "tempo di lavoro" e/o di "continuità del lavoro", cfr. V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)* e G. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, rispettivamente alle pp. 671 ss. e 610 ss.

³ V., almeno, A. BELLAVISTA, *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali ed azione collettiva nell'economia digitale*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*, 92 ss.; A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimenti dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, 129 ss.; M. DE MINICIS, S. DONÀ, N. LETTIERI, N. MAROCCO, *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour*, in *Economia e lavoro*, 2019, 3, 95; G. ZICCARDI, *Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico giuridiche*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 46 ss.

⁴ Senza pretesa di esaustività, sui temi relativi ai diritti sindacali e alla rappresentanza dei lavoratori digitali, v. gli scritti pubblicati in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, di M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, 1 ss.; S. BINI, *Il social network: dà luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?*, 9 ss.; B. CAPONETTI, *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, 27 ss.; R. DI MEO, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, 63 ss.; A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, 98 ss.; G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, 179 ss.; A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, 196 ss.; inoltre, nel precedente numero di *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, sul tema della contrattazione collettiva nel lavoro digitale, v. gli scritti di A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, 1 ss.; P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova*

va⁵, i sindacati non sono convitati di pietra rispetto ai più recenti cambiamenti delle organizzazioni produttive, che oggi passano – secondo molti – dal post-fordismo all’era dell’intermediazione digitale⁶.

Sono molteplici le cause che hanno portato le organizzazioni sindacali e, in genere, il sistema di rappresentanza in Italia a perdere via via, rispettivamente, consensi e credibilità⁷: tra tali cause la principale resta l’incapacità di reggere le difficoltà di un lavoro che non si svolge più nel contesto chiuso della fabbrica⁸.

Alla frammentazione e alla terziarizzazione del mercato del lavoro si è aggiunta da qualche tempo la disgregazione della figura del datore di lavoro, che diviene *app*, e rispetto a tale processo il sindacato ha bisogno di riflettere su come non essere considerato parte di un sistema di relazioni industriali *d’antan*.

Tra le domande a cui rispondere vi sono quelle poste in questo scritto, che esamina le modalità con cui i diritti sindacali sono esercitabili nel mondo delle piattaforme digitali, e in particolare in quello dei *rider*⁹.

In tale prospettiva, il saggio si occupa di analizzare l’incidenza acquisita

dell’interesse collettivo, 1 ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, 16 ss.; M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, 35 ss.

⁵ Su questi temi, per una recente rilettura in chiave sociologica, v. D. MARINI, *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, Il Mulino, Bologna, 2018.

⁶ O anche detta della “disintermediazione” sociale, poiché l’uso pervasivo delle nuove tecnologie, nel riorganizzare i mercati su cui operano le imprese, riduce gli spazi di intervento di coloro che – come i sindacati – intervengono in qualità di mediatori o intermediari, cfr. *amplius*, B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella ‘grande trasformazione’*. *L’innovazione sociale in sei tappe*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT – 394/2019*, 3.

⁷ In proposito, si veda l’analisi comparata dei dati sulla sindacalizzazione e l’andamento del potere contrattuale dei sindacati, proposta in L. BACCARO, C. HOWELL, *Trajectories of Neoliberal Transformation. European Industrial Relations since the 1970s*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017.

⁸ Cfr. B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella ‘grande trasformazione?’*, cit., 2, il quale sottolinea la tendenza a leggere come «definitivamente tramontata l’idea novecentesca della centralità dei soggetti collettivi (partiti e sindacati) nei processi di organizzazione sociale, politica e a maggior ragione nel mercato e nell’economia».

⁹ Oltre ai riferimenti bibliografici già citati, v. anche S. BELLOMO, G. FERRARO, *Modern Forms of Work. A European Comparative Study*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2020; EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018; E. DAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt Labour Studies, Modena, 2017, e-Book series n. 62, spec. 159 ss.; per una ricostruzione del tema, in termini generali, cfr. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, Bologna, 2019.

nel nostro ordinamento dalle piattaforme digitali, mettendo in evidenza la relazione in cui si pone il lavoro svolto mediante *app* rispetto al fenomeno più vasto (§2).

Poiché le prestazioni dei *rider* sono al centro di un più esteso dibattito sull'inquadramento tipologico del lavoro, l'indagine premetterà brevi cenni anche sulla dicotomia lavoro subordinato-lavoro autonomo, tenendo in considerazione ciò che le Sezioni Unite hanno affermato nella sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663 (§3).

Una volta valorizzata la necessità di preservare gli schemi “classici” di classificazione dei rapporti lavoristici saranno esaminati i limiti nel riconoscimento dei diritti sindacali per i *rider* impiegati con rapporti di lavoro autonomo. In tal senso, saranno verificate le criticità – da più parti evidenziate – sulla validità dell'accordo attuativo della legge 2 novembre 2019, n. 128 (§ 5), che Assodelivery ha stipulato con l'Ugl (§ 6-7) e le modalità con cui, in esso, sono regolati i diritti sindacali (§ 8).

Sempre per i diritti sindacali dei *rider* autonomi ci si porrà il problema di tenere conto del lavoro non continuativo. Saranno riprese – anche in chiave storica – le regole collettive con cui tali diritti sono stati in genere riconosciuti solamente ai collaboratori coordinati e continuativi (§ 8-9), ma soprattutto si cercherà di sottolineare che la *continuità* nel lavoro dei *rider* deve essere considerata a prescindere dalla formale tipologia di impiego, verificando in concreto quanto, nella prospettiva del lavoratore, le prestazioni eseguite mediante *app* siano stabili (§ 10).

Nella seconda parte del lavoro, invece, l'oggetto d'indagine è riferito agli aspetti controversi da superare per far sì che i diritti sindacali del titolo III dello Statuto siano riconosciuti ai *rider* impiegati con collaborazioni eterorganizzate. Sono esposte le ragioni per le quali, contrariamente a quanto indicato in una recente circolare dell'Ispettorato del lavoro, tali collaborazioni sono da conteggiare ai fini del superamento del numero di dipendenti richiesto all'art. 35 dello Statuto (§ 11). Inoltre sono esaminati i problemi legati all'unità produttiva riflettendo sulla capacità del concetto, tramite un'interpretazione evolutiva, di adattarsi ad un lavoro che non ha un luogo fisico di riferimento e che – tra le altre difficoltà – deve tener conto anche del fenomeno delle esternalizzazioni (§§ 12-13).

2. *Il lavoro mediante piattaforme digitali vs il capitalismo delle piattaforme*

Tra le ragioni che hanno contribuito a porre al centro del dibattito giuslavo-

ristico il lavoro mediante piattaforme v'è il fatto che, svolgendosi con caratteristiche profondamente diverse la relazione lavoratore-datore di lavoro – in particolare perché a quest'ultimo pare sostituirsi lo strumento informatico –, è necessario chiedersi qual è la misura del debito a cui il lavoratore si obbliga e, conseguentemente, anche verificare a quali tutele questi abbia diritto.

Molti degli istituti applicati al lavoro tradizionale subiscono delle modificazioni per le peculiarità con cui queste attività sono svolte e ciò ha portato a proposte di radicale cambiamento nella regolazione dei rapporti di lavoro¹⁰.

Prima comunque di soffermarci sugli aspetti giuridici controversi¹¹, questa

¹⁰ Sulla fine del lavoro nell'industria, quale conseguenza dell'innovazione tecnologica, vedi le note teorie/profezie di J. RIFKIN, *La società a costo marginale zero*, Mondadori, Milano, 2015 (trad. it. di Vanni). Sul rapporto tra robotica e lavoro, nel senso di evidenziare come l'impatto della prima «si estende e fa sembrare obsolete le categorie giuridiche del Diritto del lavoro, nella loro disciplina eteronoma ed autonoma» v. D. GOTTARDI, *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura 'predittiva', robotica e lavoro*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, I.10. Nel trattare i recenti interventi legislativi del d.lgs. n. 81/2015 e della legge n. 81/2017 e le questioni poste dall'economia digitale ha parlato di "cambio di paradigma" A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 341/2017, 2 ss., suggerendo il superamento dell'interesse per la qualificazione dei rapporti di lavoro e la necessità di riconoscere ai lavoratori autonomi un maggiore grado di protezione. Nella stessa prospettiva, hanno indagato sulle potenzialità protettive del diritto antidiscriminatorio di fonte europea, G. CENTAMORE, L. RATTI, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*, 667 ss. In una prospettiva più moderata, che tiene ferma la necessità che i lavoratori siano qualificati in base alle modalità di esecuzione della prestazione v. C. ALESSI, *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*, 693. Sul ruolo dei sindacati nel mercato del lavoro e sulle ricadute dell'utilizzo delle nuove tecnologie, cfr. B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'*, cit., 7. Sul ruolo del sindacato nella quarta rivoluzione industriale, dal punto di vista di un sindacalista del settore metalmeccanico, v. M. BENTIVOGLI, *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*, Castelvecchi, Roma, 2016. Sotto il profilo sociologico, si vedano le riflessioni sull'*Hikikomori* lavorativo derivante dalla digitalizzazione del lavoro di S. DONÀ, M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, R.11, e la bibliografia ivi citata. Con riferimento ai cambiamenti riguardanti il lavoro tramite piattaforme digitali v. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, 36, il quale si domanda se «siamo davvero nell'eclissi del lavoro subordinato (e del suo diritto)» e, nel tentativo di rispondere, accoglie il monito alla prudenza di Lorenzo Zoppoli – su cui vedi più ampiamente quanto si dirà, *infra*, in nota 17.

¹¹ Si è parlato, ad esempio, di "tecnoregolazione" tramite strumenti come la *blockchain*, che potrebbe consentire di bypassare la stipula dei contratti tradizionali, cfr. M. DE MINICIS, S. DONÀ, N. LETTIERI, M. MAROCCO, *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour*, in *Economia e lavoro*, 2019, 3, 97 ss., su cui v. quanto rilevato alla nota 17.

tipologia di lavoro merita di essere esaminata specificamente dal punto di vista fenomenico, in modo da verificare l'impatto che ha acquisito nella nostra economia.

Premesso che gli aspetti controversi e peculiari del lavoro mediante app non si estendono ai rapporti lavoristici intrattenuti da imprese che utilizzano le piattaforme digitali per ragioni diverse da quella di organizzare i tempi e i luoghi del lavoro – si pensi all'uso delle piattaforme da parte di imprese che vogliono accrescere la loro visibilità o intendono accedere al mercato delle vendite online –, ciò che è opportuno mettere in luce è che il lavoro tramite app ha sinora acquisito un'incidenza economica pressoché marginale rispetto al più esteso impatto avuto dalle piattaforme sul mercato della vendita di beni e di servizi.

Le indagini Istat hanno stimato che nel 2018 un'impresa italiana su dieci ha messo in vendita beni o servizi su di una piattaforma digitale. Il dato è particolarmente significativo se inserito nel contesto dei singoli settori produttivi: la vendita di beni e servizi tramite web è, infatti, una componente *essenziale* delle strategie di commercializzazione solo per alcuni settori.

Nel comparto turistico, ad esempio, l'80% delle imprese è presente su piattaforme digitali (Booking, Expedia, TripAdvisor) e poco meno del 30% del loro fatturato proviene da tale presenza¹²; allo stesso modo, l'utilizzo delle piattaforme digitali, di intermediazione (Volaregratis, Skyscanner), garantisce un tasso di fatturato simile anche alle imprese che operano nel settore del trasporto aereo¹³.

Scorrendo tra i settori economici e focalizzando l'attenzione su quello della ristorazione, in cui operano le piattaforme che garantiscono la consegna dei pasti (Deliveroo, Just Eat, Uber Eats), si nota invece che solo il 12% delle imprese dichiara di utilizzarle; inoltre, la media del fatturato a livello d'impresa derivante dal loro utilizzo si assesta appena sul 13%¹⁴.

È evidente da ciò che l'elevata capacità delle piattaforme di incidere sui processi economici non riguarda principalmente le attività svolte mediante app, ma attiene piuttosto alle imprese che si servono delle piattaforme per rendere disponibili i loro beni o servizi a un numero di consumatori potenzialmente illimitato, ben più vasto di quello che sarebbero in grado di raggiungere

¹² ISTAT, *Digitalizzazione e tecnologia nelle imprese italiane*, censimenti permanenti Imprese, 13 agosto 2020, 16.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ivi*, 18. La stima tiene conto di imprese con tre o più dipendenti: da essa, pertanto, restano fuori le piccolissime attività al di sotto di tale soglia.

con la presenza – per quanto capillare – di strutture di vendita sparse sul territorio.

Allo stesso tempo il “canale” digitale, anche quando non è adatto a consentire la vendita diretta, tramite la rete, di beni o di servizi – a causa delle caratteristiche del prodotto –, è comunque imprescindibile soprattutto alle imprese di grandi dimensioni per affermarsi come competitive e presenti sul mercato¹⁵.

Per quanto detto, allora, quando ci si affaccia sui problemi lavoristici legati all’inserimento delle piattaforme nel tessuto produttivo, non si può prescindere dal tenere distinto il più vasto e preoccupante “capitalismo” delle piattaforme dal lavoro tramite app¹⁶.

Non è questa la sede per indagare le molteplici storture sulla società che la digitalizzazione del mercato può creare, specie per le piccole e medie imprese meno propense a adeguarvisi, ma quanto sopra evidenziato, sulla relazione tra il lavoro mediante app e i più estesi effetti economici dell’uso delle piattaforme, deve aiutare a comprendere che l’indagine giuridica solo fino a un certo punto può avere come presupposto, in un’ottica interdisciplinare, gli studi di altre materie.

Il più delle volte l’ambito da cui il fenomeno è esaminato nelle scienze sociali accomuna aspetti sul piano giuridico molto diversi: se, per intenderci, si propone di superare gli schemi contrattuali esistenti perché incapaci di riconoscere tutele adeguate a modelli di lavoro come quello dei rider, questa affermazione – che, se avesse adeguata motivazione, potrebbe di per sé essere condivisa – non

¹⁵ Dai dati Istat (2018) emerge che secondo il 41 % delle imprese la loro presenza sul sito web di una piattaforma digitale rafforza la loro posizione competitiva, mentre per le imprese con più di 500 addetti la percentuale sale a oltre il 60%. Sul tema cfr. D. GUARASCIO, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell’economia delle piattaforme*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, 46.

¹⁶ Dati Inps relativi al 2017 mostrano come il numero di lavoratori impiegati tramite piattaforma risulti stimabile intorno all’1,59 % della popolazione in età attiva 18-64, oscillando tra 589.040 e 753.248 unità, di cui solo 137.284 renderebbero le loro prestazioni lavorative esclusivamente mediante piattaforme. Su tali dati v. *amplius*, M. FAIOLI, *Il lavoro nella gig-economy*, Quaderno del Cnel, n. 3, novembre 2018, 15. È condivisibile la distinzione proposta in M. DE MINICIS, S. DONÀ, N. LETTIERI, M. MAROCCO, *op. cit.*, 90-91, secondo cui le modalità di intervento delle piattaforme digitali sul mercato del lavoro possono suddividersi in due macroaree: la prima riguarda le piattaforme che si occupano dell’intermediazione digitale tra l’offerta e la domanda di lavoro – da cui deriva la creazione, di fatto, di un mercato digitale di servizi (o *market place*) –, la cui attività può esacerbare i noti problemi occupazionali e di sicurezza sociale, di cui sono forieri, più in generale, i processi di esternalizzazione dei processi produttivi; la seconda, invece, interessa le piattaforme che organizzano anche il lavoro (reale) necessario a produrre un certo bene/servizio, rispetto alle quali si pone il tema del modello più adatto di tutela da riconoscere ai lavoratori così impiegati.

può invece trovare supporto – e dirsi quindi giustificata – per l’incidenza sociale ed economica che il fenomeno della digitalizzazione (che è diverso e più ampio) sta avendo sulle imprese di una vasta gamma di settori produttivi¹⁷.

¹⁷ Se in termini numerici il lavoro mediante piattaforme digitali è ancora marginale in larga parte del Paese e di esso occorre ancora comprenderne le molteplici caratteristiche con cui si può svolgere, non si comprende perché – o almeno pare spropositato – prevedere un assetto regolativo tanto distante da quello tradizionale, come quello in cui il contratto di lavoro è sostituito da strumenti, avveniristici e di dubbia praticabilità, qual è il sistema, unico e pubblico, di intermediazione digitale (cd. SIC). Alla luce dei “prodotti” del più recente processo di digitalizzazione, le scienze dell’informatica giuridica hanno, infatti, avanzato l’ipotesi, a dir poco audace, di servirsi della *blockchain* e degli *smart contract*, per sostituire i contratti di lavoro tradizionali e garantire così tutele “certe” ai lavoratori impiegati tramite piattaforme (cfr. M. DE MINICIS, S. DONÀ, N. LETTIERI, M. MAROCCO, *op. cit.*, 97 ss.). In questa prospettiva, grazie all’azione di tale sistema pubblico di intermediazione digitale si riuscirebbero a perseguire finalità diverse, tra cui: a) l’immediato accertamento delle violazioni; b) la creazione di un registro personale del lavoratore, utile ai fini previdenziali e assistenziali; c) un registro “reputazionale” delle imprese che operano tramite piattaforme digitali (spec. p. 101). Senza entrare nel merito della fattibilità operativa – anche di medio periodo – di un’ipotesi del genere, essa pare confondere ciò che di buono i nuovi strumenti digitali possono dare al mercato del lavoro, in generale – tra cui una gestione più efficace del sistema di incontro tra offerta e domanda di lavoro –, con una “pubblicizzazione” dell’assetto regolativo del lavoro svolto mediante piattaforme digitali, per il quale resta oscuro, almeno al giorno d’oggi, il controllo sulle modalità di esecuzione della prestazione, sotto il profilo fattuale e qualificatorio.

Tuttavia, la reale funzione espletata oggi dallo schema negoziale classico del contratto di lavoro è al centro del dibattito giuslavoristico – come, d’altronde, ci ha ricordato, in maniera icastica, Lorenzo Zoppoli, riprendendo le parole dello scrittore americano Auster, v. L. ZOPPOLI, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2017, 281. Le incertezze sulla capacità del contratto di lavoro di svolgere le sue funzioni, di giustizia commutativa tra le parti e distributiva nella società, sono esacerbate dalla digitalizzazione. La prassi delle piattaforme digitali è di regolare il rapporto di collaborazione con gli utenti-lavoratori con un capitolato di “condizioni d’uso” dello strumento informatico, che riduce al minimo la sinallagmaticità delle obbligazioni in capo alle piattaforme: queste sono, in tale maniera, esonerate da responsabilità in caso di mancato funzionamento e conseguente mancata erogazione del servizio e, inoltre, il lavoratore accetta clausole che limitano, in maniera significativa, il suo diritto al risarcimento dei danni (v. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 70-71). Le formule standardizzate, con le quali il lavoro tramite piattaforme è regolato, non riconoscono, d’altronde, la continuità del lavoro: l’impiego dei collaboratori è, infatti, parcellizzato e tende a coincidere con il singolo servizio – sia esso di consegna, di trasporto, o d’altro – richiesto dall’utente finale. Queste, ed altre caratteristiche peculiari di tali lavori – si pensi alla stipula del contratto, a distanza –, fanno sì che sia messa in discussione, non solo la forma del contratto di lavoro, ma anche la funzione di riequilibrio dei poteri, con il quale è stato riconosciuto nel Novecento. Le menzionate modalità di impiego della manodopera hanno suggerito di ricondurre il contratto di lavoro ai contratti “telematici” – ben conosciuti nella letteratura civilistica –, in cui l’accordo non avviene tramite lo scambio di dichiarazioni di volontà, ma partecipando a un meccanismo che si conclude

Gli studi di sociologia del lavoro e di economia tengono conto, di frequente, degli effetti della diffusione delle piattaforme digitali, alla luce del processo di maturazione del fenomeno inteso nel suo complesso.

Sono messi in primo piano problemi legati al “determinismo” della digitalizzazione, inteso come un fenomeno inarrestabile a cui occorre abituarsi¹⁸. Si intravedono i margini per un cambiamento del modello di *business* delle imprese e il contestuale rischio che le piattaforme aggravino le diseguaglianze sociali, essendo mezzi di produzione nelle mani di pochi¹⁹. Ancora, si sottolinea la mancanza di regole a livello internazionale che evitino l’uso dei “paradisi fiscali”²⁰.

Malgrado tali problemi riguardino anche le piattaforme datrici di lavoro tramite app, le proposte giuridiche favorevoli a “riformare” gli attuali modelli regolativi e classificatori del lavoro, al fine di motivare questa esigenza di rinnovamento si basano – non solo sulle storture sociali del lavoro tramite app, ma anche – sulle disuguaglianze sociali ed economiche che l’uso delle piattaforme, quale nuovo modello di *business*, genera fuori dei settori produttivi in cui il lavoro tramite app è diffuso.

Da questo punto di vista, pare, invece, corretto, soprattutto alla luce dei dati statistici citati, che le più ampie trasformazioni sociali ed economiche – e le relative soluzioni da avanzare –, dovute all’incidenza delle piattaforme sui

“con la pressione di un testo negoziale virtuale” (v. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., 63). Inoltre, tali modalità pongono il tema della capacità del contratto di essere strumento non più di giustizia commutativa, ma di *deregolazione* della struttura normativa tipica del lavoro, subordinato e non (si veda ancora, in senso critico, L. ZOPPOLI, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa*, cit., 289-290). Almeno per ora, il legislatore ha allontanato quest’ultima eventualità: l’introduzione dell’art. 47-ter nel d.lgs. n. 81/2015 (ad opera della legge n. 128/2019) ha previsto che i contratti di lavoro, stipulati con lavoratori autonomi che svolgono l’attività di consegna di beni per conto altrui, «sono provati per iscritto e [n.d.a.: con essi] i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza» (comma 1), prevedendo, in caso di violazione, conseguenze sanzionatorie e di rilievo giudiziario, ai fini degli oneri probatori (art. 47-ter, commi 2 e 3).

¹⁸ In senso critico, cfr. A. SALENTO, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, 30. Parla di processo incontrovertibile e prossimo A. CEFIS, *Come incide l’innovazione tecnologica sul futuro del lavoro?*, in E. DAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI (a cura di), cit., 86 ss.

¹⁹ D. GUARASCIO, *op. cit.*, 41; *contra* F. SEGHEZZI, *Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione*, in E. DAGNINO, F. NESPOLI, F. SEGHEZZI (a cura di), *op. cit.*, 53, secondo il quale, in larga parte, i mezzi di produzione nell’odierno mercato del lavoro digitale sono nelle mani dei lavoratori.

²⁰ M. FRANZINI, *Occupazione e disuguaglianza nel capitalismo digitale*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, 53.

modelli organizzativi delle imprese, siano distinte – senza essere enfatizzate per argomentare proposte di cambiamento – e il discorso giuridico sul lavoro svolto mediante piattaforme parta dal considerare, anzitutto, qual è il suo effettivo impatto sociale

3. *Un cambio di paradigma ...?*

L'enfasi con cui sono stati affrontati i problemi legati al lavoro mediante piattaforme digitali ha finanche portato alla proposizione di nuove tesi favorevoli al superamento del binomio lavoro subordinato-lavoro autonomo.

Nel corso degli anni '90, invero, il dibattito sulla classificazione dei nuovi lavori fece ipotizzare modelli regolativi favorevoli a riconoscere le garanzie lavoristiche in maniera trasversale, a prescindere dall'inquadramento contrattuale in cui un certo lavoro può essere riconosciuto²¹.

Piuttosto che seguire l'impostazione tradizionale che traccia una linea di confine ideale tra lavoro autonomo e subordinato, in base alle tesi citate il regime di tutele era inteso come graduabile a seconda della debolezza del lavoratore o, in alternativa, in base al grado di ingerenza datoriale sulle modalità esecutive della prestazione (creando – secondo alcune di queste proposte – un *tertium genus*)²².

Già quando queste elaborazioni iniziarono a diffondersi, tra le ragioni più

²¹ Per un'analisi delle differenti proposte avanzate in sede parlamentare e dottrinale, v. M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi di lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, 67 ss.

²² Per la proposta sulla creazione di un *tertium genus*, a firma di R. De Luca Tamajo, R. Flammia e M. Persiani, v. AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Cacucci, Bari, 1997, in cui è spiegato che la nuova figura del "lavoro coordinato" sarebbe «comprensiva di una serie di rapporti che implicano una elevata interdipendenza (o integrazione funzionale) tra la prestazione lavorativa e un'attività imprenditoriale ma che non sono sussumibili senza residui nelle categorie dell'autonomia o della subordinazione in senso stretto». In tale area – è precisato – andrebbero a ricomprendersi le posizioni caratterizzate: – dall'essere la prestazione personale e continuativa; – dalla partecipazione del prestatore d'opera all'interesse in vista del quale quest'ultima è realizzata; – dall'autonomia di esecuzione, per quanto attiene ai tempi e ai modi, nei limiti esclusivamente derivanti dal necessario rispetto di un programma predisposto dal committente; – dalla conseguente responsabilità della produzione del risultato, anche per quanto attiene alla determinazione del compenso. Tra le proposte tese a rimodulare l'assetto dei rapporti di lavoro, nel senso di stabilire una serie di garanzie minimali da riconoscere in maniera trasversale a qualsiasi tipo di lavoro, a cui poi sarebbe stato possibile aggiungere, con l'intervento dell'autonomia individuale e/o collettiva, altre tutele, v. P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996.

rilevanti su cui si basarono vi fu l'intreccio tra tecnica e lavoro²³. Fu evidenziato come la presenza delle nuove tecnologie nel mercato produttivo creasse una maggiore domanda di manodopera specializzata e dotata, conseguentemente, di maggiore autonomia organizzativa²⁴. Al contempo, però, si sottolineò pure che questi nuovi lavoratori, benché dotati di *conoscenze* tecniche, erano comunque bisognosi di protezione, perché non avevano il "dominio dell'organizzazione tecnica" necessaria a rendersi autonomi anche sotto il profilo socio-economico²⁵.

Ciò che la dottrina riprese a porre in evidenza è che il lavoro subordinato ha un significato-valore assiologico, basato sulla debolezza socioeconomica con cui il soggetto-lavoratore esprime la sua personalità nella società²⁶, che va oltre le coordinate tecnico-funzionali con cui la prestazione è svolta al servizio del committente-datore di lavoro e riguarda piuttosto il fatto che il lavoratore non ha a disposizione i mezzi di produzione per potersi emancipare dall'organizzazione altrui²⁷.

Con l'avvento dei nuovi modelli regolativi (in particolare, le collaborazioni coordinate e continuative dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)²⁸ il significato assiologico della subordinazione ha continuato ad espandersi oltre il significato classificatorio/qualificatorio, con la necessità di garantire tutele anche a chi organizza in maniera autonoma il proprio lavoro, nel rispetto del potere di coordinamento del committente.

I cambiamenti nell'organizzazione e nelle relazioni di lavoro sono stati, d'altronde, alla base degli interventi con cui, nel tempo, il legislatore ha risposto al bisogno di protezione dei lavoratori autonomi. Ne è un esempio recente

²³ Su cui v. M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori*, cit., 49 ss., ma anche il noto lavoro di G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, 75-140, di recente, spesso, richiamato dalla dottrina, v. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale*, cit., 51 ss.

²⁴ Tra gli altri, v. C. ZOLI, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, 1997, 255.

²⁵ Riprendendo il pensiero di Vardaro, v. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale*, cit., 51-52.

²⁶ M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1005, 63-90; per una rilettura, cfr. R. ROMEI, *Tra politica e diritto: rileggendo «limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro»*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 77 ss.

²⁷ V. *ex plurimis* R. ROMEI, *op. cit.*, 80-81.

²⁸ *Ivi*, 81, in cui sottolinea come si andasse consolidando «una divaricazione tra il modello storico del lavoro "oggettivamente" subordinato e le diverse forme connesse al tramonto del modello di produzione fordista e delle conseguenti forme di effettuazione di una prestazione di lavoro».

il d.lgs. n. 81/2015, che ha esteso ai lavoratori di questa “zona grigia” la disciplina protettiva del lavoro subordinato (art. 2, comma 1) e su tale normativa, poi, sono intervenute le Sezioni Unite spiegando come essa sia applicabile a prescindere dall’inclusione dei relativi rapporti nel tipo lavoro subordinato (o lavoro autonomo)²⁹.

È naturale che la riflessione sull’adeguatezza delle tutele spettanti (anche) a chi fuoriesce dal concetto classico di lavoratore subordinato dell’art. 2094 c.c. sia compito della politica legislativa e sindacale. Al contempo, però, è opportuno sottolineare che tale discorso è distinto da quello – particolarmente studiato in dottrina per i rider –, che ha a oggetto l’inquadramento tipologico di tali attività e che riguarda più le aule di giustizia³⁰.

L’idea di un cambio di paradigma così come teorizzato, oggi, soprattutto da diverse dottrine di *common law*, favorevoli ad estendere l’intero statuto protettivo della subordinazione alle varie attività di lavoro autonomo, pur di superare le incertezze legate all’utilizzo degli indici di qualificazione del lavoro subordinato³¹, con i necessari aggiustamenti, sarebbe condivisibile. Meno lo è la tesi secondo cui, secondo un approccio “rimediale”, il giudice possa applicare “pezzi” di tutela, originariamente previsti per il lavoro subordinato, a lavoratori bisognosi di protezione (perché, ad esempio, di bassa professionalità), a prescindere dall’accertamento delle caratteristiche del lavoro subordinato³².

Deve essere chiaro infatti che il significato classificatorio del lavoro subordinato resta, anche oggi, un elemento ineludibile e, a ben vedere, ciò non è messo in discussione neppure dalle Sezioni Unite, quando, nella nota e già richiamata sentenza n. 1663/2020, si disinteressano di inquadrare, in astratto, le collaborazioni eterorganizzate e si “accontentano” del risultato – prescritto dall’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 – di applicare le tutele del lavoro subordinato, benché ritenendovi incluse solamente quelle “ontologicamente compatibili” con la natura del rapporto.

²⁹ Con il d.lgs. n. 81/2015 è stato precisato all’art. 2, comma 1 – secondo l’interpretazione datane dalle Sezioni Unite – che le tutele del lavoro subordinato riguardano anche i collaboratori che, pur non vincolati nella fase genetica del rapporto a dare la loro disponibilità a lavorare, quando accettano di compiere la prestazione – fase funzionale – vengono assoggettati al potere del committente di organizzare le modalità esecutive della prestazione.

³⁰ Cfr. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 716.

³¹ V. gli Autori citati in T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 136/2017, 11, note 4 e 24.

³² In particolare, con riferimento alla giurisprudenza statunitense, v., ancora, T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto*, cit., 8 ss.

Il ragionamento, su base rimediale³³, che spinge a configurare l'art. 2 cit. come una norma di disciplina – piuttosto che introduttiva di una nuova fattispecie³⁴ – è, forse, stato propiziato dalla possibilità che, altrimenti, l'art. 2 sarebbe stato colto da eccesso di delega, giacché la n. 183/2014 ha autorizzato il legislatore delegato a “riordinare le tipologie contrattuali esistenti, ma non a crearne di nuove”³⁵.

Restando comunque alla giustificazione “pragmatica” dei giudici di legittimità – secondo cui l'operazione classificatoria finalizzata a riconoscere il caso nell'orbita delle categorie astratte non avrebbe fatto mutare gli effetti in termini di tutele applicabili –, interessa precisare che tale valutazione non apre a ipotesi di lavoro esterne alle categorie classiche (né fuori dal prisma dell'autonomia contrattuale)³⁶.

Benché l'art. 2 sia classificato come una norma di disciplina, il ragionamento dei giudici ha come *presupposto* un giudizio di qualificazione basato sulla “classica” contrapposizione lavoro subordinato-lavoro autonomo³⁷. Dopo aver infatti escluso la creazione di un *tertium genus* e precisato che dalla norma può derivare il riconoscimento di tutele “ontologicamente incompatibili” con il tipo lavoro subordinato, la Corte ha anche precisato che, a fronte “di specifica domanda [...] fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 c.c., il giudice [n.d.a.: avrebbe potuto accertare] in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione”. Tale ipotesi, che di fatto non è stata avanzata nel giudizio di legittimità, non avrebbe posto – continua la Corte – neppure il problema di una disciplina incompatibile.

Queste ultime affermazioni sulla riconducibilità dei rapporti esaminati allo schema del lavoro subordinato confermano come, anche secondo la Corte, le singole norme positive – e, nella specie, l'art. 2 cit. – continuino ad esistere come elementi appartenenti alle categorie generali, e che le prime, così come

³³ Condiviso già, tra gli altri, da T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della "Gig economy"*, in *Lav. dir.*, 2017, 367 ss.

³⁴ In senso critico, cfr., tra gli altri, L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina*, cit., 266 ss.

³⁵ Vi sarebbe anche da tener conto di quella che, nel diritto civile, è denominata la “crisi” della fattispecie, quale strumento regolativo dei contratti, cfr. O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 365, e la bibliografia ivi citata, ma sul punto in senso critico v. i condivisibili appunti di L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina*, cit., 267.

³⁶ L'art. 2 è stato definito “un nuovo canale di accesso alla subordinazione”: cfr. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni*, cit., 720.

³⁷ In senso sostanzialmente conforme v. di recente M. BARBIERI, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in *Lab. Law Iss.*, 2020, X.

introdotte dai legislatori per ragioni legate ai cambiamenti nella società, alla prova del giudice restino pur sempre in un rapporto di continenza rispetto al significato valoriale espresso dalle categorie generali.

La scelta poi di estendere l'area delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate entra a far parte, dal punto di vista teorico, delle tecniche legislative con cui il significato assiologico della subordinazione è stato "aggiornato" all'odierno assetto delle relazioni di lavoro. Dal punto di vista classificatorio/qualificatorio, invece, tale operazione non ha spostato il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Può dirsi, piuttosto, che l'art. 2 cit. ha agito su questo confine allentandone la tensione – fino ad allora impressagli dal fatto che, al di qua di esso, spettavano tutte le tutele e, al di là, nessuna – e ha spostato parte dei problemi definitivi esistenti, sul tema, diverso, della disciplina applicabile, che oggi obbliga a riflettere anche sulle tutele "ontologicamente incompatibili" con il lavoro autonomo. È proprio in questa prospettiva che, più avanti (§ 11), si cercherà di comprendere se ai rider "eterorganizzati", ai sensi dell'art. 2, comma 1, cit., siano estensibili le tutele in materia di diritti sindacali del Titolo III dello Statuto dei lavoratori.

4. Precisazioni preliminari dal diritto europeo sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi

Se, dal punto di vista qualificatorio, anche il lavoro mediante piattaforme digitali rientra negli schemi classici del diritto del lavoro³⁸, occorre comunque verificare come il legislatore abbia risposto al bisogno di protezione di questi lavoratori.

Lo stecato delle tutele del diritto del lavoro – e, nella prospettiva qui accolta, il valore assiologico della subordinazione – è stato esteso anche ad essi, ma ciò pone nuove questioni sul modo con cui gli schemi garantistici preesistenti si adattino a queste attività: come si avrà modo di verificare, le difficoltà sono molteplici e – come spesso accade – il legislatore rimette all'interprete un impegnativo sforzo di sintesi e di rielaborazione.

L'indagine proseguirà, come anticipato, esaminando l'evoluzione recente delle relazioni collettive nel settore del *food delivery*, così da verificare se e quali modelli di protezione sindacale sui luoghi di lavoro siano stati sinora ri-

³⁸ R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 336/2017, 10 ss., in particolare sottolineando la necessità di verificare gli esiti della qualificazione *case by case*.

conosciuti ai rider autonomi; a ciò sono, però, logicamente antecedenti delle annotazioni sull'interpretazione avanzata dalla Corte di Giustizia sul diritto di negoziare contratti collettivi da parte dei lavoratori autonomi.

La sentenza *FNV Kunsten* – come noto – ha stabilito che i lavoratori autonomi sono da ritenere, in linea di principio, operatori economici equiparabili a imprese e, in quanto tali, soggetti alle norme europee sulla concorrenza, che impediscono di godere delle misure di protezione previste dai contratti collettivi³⁹.

Rispetto alle limitazioni evidenziate in tale sentenza occorre sin d'ora rilevare perché non si ritiene che esse siano estensibili al nostro ordinamento.

Il caso esaminato dal giudice europeo riguardava l'ordinamento olandese e aveva ad oggetto contratti collettivi aventi efficacia generale. Sorgeva dunque il problema di valutare la legittimità di regole collettive (in particolare i minimi tariffari) vincolanti per tutti i lavoratori autonomi di una specifica categoria ed eventualmente svantaggiose per coloro i quali (ad esempio, i più giovani) riescono a trovare opportunità di lavoro grazie alla possibilità di concorrere sul prezzo del servizio⁴⁰.

In proposito v'è da precisare anzitutto che gli stessi effetti pregiudizievoli per la concorrenza non pare si producano in ordinamenti come il nostro, in cui l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi è limitata e i lavoratori anche autonomi sono vincolati a specifiche regole a seconda che aderiscano o meno alle associazioni di categoria⁴¹.

A parte questa – importante – precisazione, v'è anche da dire che il concetto di “falso lavoro autonomo”, utilizzato dal giudice europeo per bilanciare le norme sulla concorrenza con quelle sulle politiche sociali, pare comunque compatibile con quanto prima esposto sull'estensione del significato assiologico della subordinazione oltre i confini delle coordinate tecnico-funzionali della nozione.

Il giudice europeo ha utilizzato il concetto di “falso lavoro autonomo” per differenziare, all'interno del lavoro autonomo, i soggetti che, per la loro posizione di debolezza rispetto al committente, sono *paragonabili* a lavoratori subordinati: malgrado i primi godano di una certa autonomia nell'eseguire le attività, è a causa della condizione di sostanziale dipendenza economica dal committente che essi non rientrano nel concetto di “impresa”, cui sono collegati i limiti sulla concorrenza⁴².

³⁹ C. giust., sentenza 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, punto 28.

⁴⁰ V. le conclusioni dell'avvocato generale Nils Wahl presentate l'11 settembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, punto 56.

⁴¹ In senso conforme, v. P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Variat. temi dir. lav.*, 2018, 3, 735, nota 73.

⁴² *FNV Kunsten*, cit., punto 31.

A partire da questo modo di intendere la sentenza *FNV Kunsten*, è possibile rilevare che i rider sarebbero certamente da inquadrare fuori da quella parte di “lavoratori autonomi”, a cui il diritto europeo collega le limitazioni per le imprese.

Il diritto di negoziare contratti collettivi e, conseguentemente, di godere dei diritti sindacali gli è riconosciuto perché il loro lavoro configura almeno due dei tre elementi che il giudice europeo pone quale presupposto per inquadrare lo status di “lavoratore” ai sensi del diritto dell’Unione⁴³.

Malgrado i rider autonomi non siano soggetti al potere della piattaforma di definire i tempi di lavoro – potere ricondotto, assieme a quello di eterodirezione, al terzo dei tre elementi identificativi dello status di lavoratore (la cui sussistenza congiunta invece non può che configurare un rapporto di subordinazione) –, essi esprimono comunque un bisogno di protezione, giacché: a) la loro azione sul mercato non è “indipendente”: avendo l’esigenza di trarre dal lavoro i mezzi per il proprio sostentamento, non sono in grado di negoziare condizioni lavorative diverse da quelle volute dal committente; b) nell’esecuzione delle attività sono chiamati ad “integrarsi” e, conseguentemente, ad accettare le modalità in cui si realizza il processo produttivo del datore di lavoro.

5. La nascita delle relazioni industriali di livello nazionale nel settore del food delivery

Evidenziati questi aspetti di compatibilità del nostro diritto interno con la giurisprudenza europea, nel merito dei problemi legati ai diritti sindacali per i rider autonomi c’è da segnalare che a questi ultimi si sono interessate le parti sociali più rappresentative del settore logistica e trasporto merci, le quali – su impulso del legislatore –, hanno stipulato un preciso documento, firmato il 2 novembre 2020 e denominato “Protocollo attuativo dell’art. 47-bis ss., d.lgs. n. 81/2015”.

Il Protocollo è stato propiziato dall’art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015, introdotto dalla legge n. 128/2019, e dalla breve, ma intensa, attività consultiva del Governo – avviata a partire dal 2018⁴⁴ – con le parti sociali del settore.

L’opportunità di annettere tale Protocollo al vigente ccnl logistica è stata resa evidente quando le organizzazioni sindacali stipulanti sono state escluse

⁴³ *FNV Kunsten*, cit., punto 36.

⁴⁴ Per un resoconto v. G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un’indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, 183 ss.

dall'accordo, presentato come attuativo dell'art. 47-*quater*, comma 1, che Assodelivery ha stipulato con l'Ugl.

È stato a quel punto che Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti sono corse al riparo servendosi del percorso tracciato dal legislatore, che consente di applicare al settore del *food delivery* le regole collettive di un settore affine come quello della logistica.

V'è da dire infatti che l'art. 47-*quater* rimette alle parti sociali qualificate il compito di definire «criteri di determinazione del compenso complessivo», secondo le modalità di esecuzione della prestazione e di organizzazione del committente (comma 1), ma prevede anche un regime collettivo alternativo (comma 2) in caso di mancato accordo nei dodici mesi successivi alla conversione della legge n. 128. In tale ipotesi è il comma 2 a stabilire il divieto di remunerazione a cottimo e l'applicazione del «compenso minimo orario» previsto dai contratti collettivi nazionali «di settori affini o equivalenti»⁴⁵.

Il *modus operandi* adoperato dal legislatore, che ha dettato una regolazione provvisoria e suppletiva, in forma di coercizione indiretta, nei confronti delle parti sociali inadempimenti alla stipula dell'accordo indicato al comma 1, è stato giustificato dal forte scetticismo con cui, sino ad allora, le piattaforme digitali avevano reagito al confronto con le organizzazioni sindacali.

Fino all'intervento legislativo, l'assenza di relazioni sindacali aveva garantito alle piattaforme ampia libertà nella scelta del sistema salariale applicabile. Inoltre, l'inquadramento dei loro rapporti come lavoro autonomo *ex art.* 2222 c.c. o come collaborazioni *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., le aveva esentate dagli obblighi del lavoro subordinato – tra cui, riconoscere i diritti sindacali –, e aveva escluso anche la necessità che si unissero in associazioni rappresentative dei loro interessi.

Da questo punto di vista, la nascita, nel 2018, dell'associazione datoriale Assodelivery, alla quale attualmente aderiscono circa il 90% delle piattaforme che si occupano di consegne a domicilio⁴⁶, ha rappresentato un segnale rilevante degli effetti dell'intervento, prima in sede consultiva e poi in quella par-

⁴⁵ Le medesime finalità promozionali possono essere riconosciute al successivo comma 3 dell'art. 47-*quater*, che prevede la determinazione da parte dei contratti collettivi indicati al comma 1 di un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento «per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli». In difetto di tali accordi è previsto, infatti, che la determinazione di tali indennità competa al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che vi provvede con decreto.

⁴⁶ https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/002/316/AssoDelivery.pdf.

lamentare, con cui il Governo ha inteso regolamentare un settore ritenuto a forte rischio di sfruttamento della manodopera⁴⁷.

Sta di fatto però che, nel percorso verso la creazione di un reale sistema di relazioni sindacali, dopo la nascita di questa associazione di rappresentanza datoriale, tutto si è complicato, giacché le maggiori organizzazioni sindacali sono state escluse dalla stipula di quello che ancora oggi è l'unico accordo collettivo nazionale firmato da Assodelivery, quello cioè con l'Ugl del 15 settembre 2020.

6. I “soliti” limiti dell’ordinamento sindacale, la rappresentatività comparata e la capacità del contratto collettivo Assodelivery-Ugl di attuare l’art. 47-quater

Publicizzato come il primo contratto collettivo nazionale stipulato in uno Stato europeo per il settore del *food delivery*, l'accordo Assodelivery-Ugl ha acquisito maggior fama per le pronte censure del Ministero del lavoro – e non solo⁴⁸ – circa la sua incapacità di attuare il comma 1, dell'art. 47-quater, e, conseguentemente, di evitare l'effetto suppletivo del comma 2 della stessa norma.

Le criticità rilevate hanno a che vedere con questioni note agli interpreti – e centrali per il diritto sindacale italiano –, sulle quali, tra l'altro, è ormai condivisa, dai più, la necessità di un intervento legislativo per superare le “solite” incertezze.

Il richiamo nella legge alla “maggiore rappresentatività comparata”, quale requisito per qualificare le organizzazioni sindacali e datoriali legittimate a stipulare accordi relativi al compenso dei rider autonomi, non permette infatti di superare i limiti del nostro sistema sindacale, in cui la misurazione della capacità di rappresentare i lavoratori è rimessa alla libera volontà delle confede-

⁴⁷ V. ancora G. PACELLA, *op. cit.*, 189.

⁴⁸ V. Nota dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali datata 17 settembre 2020 a firma del dott. Giuseppe Bronzini, cui è seguita più di recente la circolare – del medesimo indirizzo – del 19 novembre 2020. Sulla conformità dell'accordo al disposto legislativo si è espresso in senso critico F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – Ugl: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020; contra M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino Adapt*, 28 settembre 2020 n. 35; P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020; F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021, 1.

razioni di aderire ad apposite intese per la scelta dei criteri di misurazione – v. il Testo Unico del 2014 e il Patto per la fabbrica del 2018.

L'assenza di un meccanismo *erga omnes* di verifica della rappresentatività comporta che l'accertamento di tale requisito sia rimesso *ex post* al giudizio della giurisprudenza, che se ne occupa tramite una serie di indici la cui selettività non è mai stata definita in maniera puntuale⁴⁹. Tra questi, acquisisce peso – a scapito di altri, come l'equilibrata consistenza associativa su tutto l'arco delle categorie e la diffusione dell'organizzazione sul territorio nazionale –, la capacità del sindacato di farsi attore negoziale nei confronti delle controparti datoriali, secondo il principio del reciproco riconoscimento: principio che, a sua volta, come noto, ha informato il nostro ordinamento intersindacale sin dalle origini e che, grazie all'unità d'azione delle grandi confederazioni sindacali, ha saputo dare, in passato, un'adeguata risposta immunitaria ai molteplici mali derivanti dall'anomia del nostro diritto sindacale⁵⁰.

La moltitudine di organizzazioni e di accordi stipulati, che ha caratterizzato la più recente evoluzione delle relazioni industriali, ha reso però più complesso accertare che la stipula di un contratto collettivo generi un'effettiva tutela degli interessi dei lavoratori. È divenuto attuale il rischio che l'effettività delle tutele, alla base del concetto di rappresentatività del sindacato, sia scambiata con l'interesse del sindacato stesso a stipulare il contratto per acquisire legittimazione⁵¹.

⁴⁹ Sui limiti applicativi del concetto di rappresentatività comparata v. A. ZOPPOLI, *Rappresentanze sindacali e rappresentatività, le insidie del tempo*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, 349 ss., spec. 364 ss.; sulle differenze tra il concetto di rappresentatività comparata dell'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 e quello del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 cfr. ID., *Sindacato comparativamente più rappresentativo vs. sistema (e democrazia) sindacale*, in AA.VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Napoli 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, 2017, 354 ss.; di recente, sugli indici di rappresentatività, con riferimento specifico alla costituzione delle rsa, cfr. M. DELFINO, *L'art. 19 dello Statuto dalla rappresentatività "presunta" a quella "incerta". E la rappresentatività "effettiva"?*, in *Quaderni di Dir. lav. merc.*, 2020, n. 8, 267 ss.

⁵⁰ Anzitutto, secondo il ben noto insegnamento di Giugni. V., di recente, per tutti, M.V. BALLESTRERO, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2018, 74 ss.; A. ZOPPOLI, *Il contratto collettivo tra anomia ed effettività*, in M. ESPOSITO, L. GAETA, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI, *Diritto del lavoro e sindacale*, Giappichelli, Torino, 2020, spec. 193 ss.

⁵¹ Su questo problema è stato ampio lo sforzo profuso dalla dottrina; v. almeno M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al ccnl delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 3, II, 500; D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lav. dir.*, 2016, 889; M. RUSCIANO, *Leggificare la contrattazione per delegificare e semplificare il diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, 593 ss.; P. TOMASSETTI,

Il fenomeno ha assunto pieghe molto gravi in tempi relativamente recenti per l'estesa proliferazione di contratti avutasi specialmente nel terziario⁵²; nel settore del *food delivery* c'è, però, da rilevare anche che la misurazione della rappresentatività dei soggetti stipulanti deve fare i conti anche con le difficoltà dovute all'assenza di un "perimetro" contrattuale già definito.

La novità del fenomeno comporta che la regolazione collettiva non abbia ancora una dimensione categoriale e, così, in relazione alle prime esperienze contrattuali di livello nazionale sia ancor più difficile effettuare un'equilibrata e veritiera verifica della rappresentatività dei soggetti agenti.

Il contratto destinato a trovare efficacia solamente per una parte dei lavoratori di una categoria contrattuale più ampia – come, ad esempio, sono i rider rispetto ai fattorini, che beneficiano già dei contratti della logistica –, può permettere ai sindacati meno rappresentativi nella categoria di essere considerati più rappresentativi nella sottocategoria. In tali casi si infittiscono i dubbi circa l'effettiva e genuina volontà del sindacato stipulante di fare l'interesse collettivo dei lavoratori rappresentati.

In generale bisogna dire che la stipula di contratti collettivi per tipologie di lavori, che frammentano categorie più ampie già esistenti, deve essere assecondata e ritenuta fisiologica. Il libero esplicarsi delle relazioni industriali preserva infatti il pluralismo dei sindacati e la presenza di più contratti per la medesima o per categorie assimilabili è il frutto – in alcuni casi "amaro" – della libertà delle organizzazioni di scegliersi i lavoratori da rappresentare, secondo uno dei significati di cui è espressione l'art. 39, comma 1, Cost.

Il problema è allora, nel nostro come in altri ordinamenti, che il punto di equilibrio tra la concorrenza fisiologica e quella patologica – la seconda ica- sticamente rappresentabile con la nota formula dei "contratti pirata" –, ha dei confini mobili e incerti.

Contro le prassi elusive l'antidoto è stato il riconoscimento di vantaggi diretti o indiretti per i datori di lavoro che applicano i contratti stipulati dalle as-

La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 370 ss.; M. MARAZZA, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 2, III; T. TREU, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 396/2019; S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *Lav. dir.*, 2020, 185 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità della rappresentatività sindacale «misurata»: quale perimetro?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 377 ss.; M. PERUZZI, *Viaggio nella "terra di mezzo", tra contratti leader e pirata*, in *Lav. dir.*, 2020, 211 ss.

⁵² Per il settore terziario, in particolare, v. M. FAIOLI, *Il potere del sindacato senza potere. Terziario, contrattazione, rappresentatività*, in *Dir. lav. merc.*, 2020, 291 ss.

sociazioni sindacali dotate del requisito della maggiore rappresentatività o, oramai da tempo, della maggiore rappresentatività comparata⁵³: lo stesso art. 47-*quater*, comma 1, è da includersi tra queste ipotesi, giacché la sua attuazione permetterebbe alle piattaforme del *food delivery* di evitare l'applicazione forzosa, in merito al compenso, del contratto collettivo vigente in un settore affine o equivalente.

Tuttavia, l'assenza di un meccanismo di determinazione dei perimetri contrattuali resta un problema: se la misurazione del carattere comparativamente più rappresentativo dovesse compiersi, davvero, solo rispetto alla categoria dei rider – così come una parte della dottrina auspica⁵⁴ –, bisognerebbe tener conto che Assodelivery rappresenta ben il 90 per cento delle piattaforme e, in più, che l'Ugl può ritenersi priva del requisito solo dopo un giudizio fondato sugli indici di rappresentatività elaborati dalla giurisprudenza.

Le incertezze potrebbero essere superate da un'attenta lettura dell'art. 47 *quater*, comma 1, che fa rinvio ai contratti stipulati “dalle” organizzazioni comparativamente più rappresentative. All'indomani dell'approvazione dell'accordo, infatti, facendo propria una argomentazione più volta avanzata in dottrina in riferimento all'espressione, il Ministero del lavoro ha evidenziato che la preposizione articolata in luogo di quella semplice esclude la possibilità che l'Ugl, quale unico sindacato aderente, sia considerata soggetto qualificato ad attuare il rinvio legislativo⁵⁵.

Tuttavia, anche su questo profilo v'è da tener conto che il legislatore non ha mai chiarito quale effettivo “peso” dare all'utilizzo dell'espressione.

7. Segue. ... conseguenze della (eventuale) incapacità dell'accordo Assodelivery-Ugl di attuare l'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015

Sulla eventuale invalidità dell'accordo Assodelivery-Ugl ci sono comunque da vagliare due possibili scenari. Il primo è che potrebbe essere privo dei requisiti per attuare il comma 1 dell'art. 47-*quater*, perché non stipulato *da tutte* le associazioni sindacali dotate del requisito della maggiore rappresentatività comparativa.

⁵³ M.V. BALLESTRERO, *op. cit.*, 127-128.

⁵⁴ Cfr., P. ICHINO, *Contratto per i rider*, cit.; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider*, cit.; F. CARINCI, *op. cit.*, 22.

⁵⁵ V. le citate, circolare del 19 novembre 2020 a p. 5 e nota del 17 settembre 2020 a p. 2, entrambe del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; in senso critico, cfr. F. CARINCI, *op. cit.*, 19 ss.

In tal caso, pur producendosi – come conseguenza della mancata attuazione del comma 1 – gli effetti in materia salariale del comma 2 dell’art. 47-*quater*, esso resterebbe valido per le altre regole ivi previste, inclusi i diritti sindacali. In particolare potrebbe esplicitare i suoi effetti, nell’ambito dei trattamenti economici e normativi, che possono essere stabiliti ai sensi dell’art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015 – a cui, tra l’altro, si rifà espressamente –, la quale norma, come noto, consente di disapplicare il regime del lavoro subordinato del comma 1, tramite accordi collettivi nazionali stipulabili anche *da una sola* associazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale.

La formulazione utilizzata in quest’ultima disposizione – «accordi collettivi nazionali stipulati *da associazioni sindacali* comparativamente più rappresentative» (enfasi aggiunta) – certamente non richiede che tali contratti siano sottoscritti *da tutte* le associazioni sindacali più rappresentative – come invece è possibile si debba ritenere per l’art. 47-*quater* –, benché non sia da sottovalutare la tesi “mediana” secondo cui tali accordi sono validi se stipulati *da più di una* associazione⁵⁶.

Passando comunque al secondo – e più grave – scenario, che vede l’Ugl priva della maggiore rappresentatività comparata o il rinvio dell’art. 2, comma 2, lett. a), cit., riferito solo agli accordi firmati da più di una associazione, in tali casi si aprirebbe uno spazio d’azione – da sfruttare anche per regolare i diritti sindacali – a favore del menzionato protocollo stipulato dalle federazioni categoriali di Cgil, Cisl e Uil.

Come vedremo nel prossimo paragrafo, i diritti sindacali sono stati riconosciuti in misura estremamente limitata nel ccnl Assodelivery-Ugl e, ove questo fosse privo dei requisiti per attuare anche l’art. 2, comma 2, cit., è possibile che le piattaforme, per evitare l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato (art. 2, comma 1), ritrovino interesse nel confrontarsi con le federazioni categoriali di Cgil, Cisl e Uil.

Proprio sui diritti sindacali per i rider autonomi, tra l’altro, la partita sarebbe ancora da scrivere, perché il Protocollo del 2 novembre scorso non li regola direttamente, ma stabilisce, all’art. 4, comma 2 – e ciò lascia ben sperare –, che “in relazione al titolo III della legge n. 300/1970” sarà definito “un regolamento a livello nazionale per promuovere a livello aziendale e territoriale l’esercizio di tali diritti, anche mediante strumenti digitali”.

⁵⁶ Quest’ultima interpretazione troverebbe ragione nel fatto che il richiamo alle associazioni sindacali è comunque formulato al plurale e che il legislatore, qualora avesse voluto ammettere la stipula *da parte anche di una sola associazione*, lo avrebbe espressamente detto.

8. I diritti sindacali per i rider autonomi nel contratto Assodelivery-Ugl

A parte le incertezze sulla capacità di attuare i richiamati rinvii legali, sull'accordo Assodelivery-Ugl v'è da registrare una regolazione davvero minimale dei diritti sindacali: ad essi è dedicata una sola disposizione, l'art. 29.

È previsto al comma 1 la nomina da parte dell'Ugl dei 5 componenti della Commissione paritetica⁵⁷, istituita ai sensi dell'art. 25 dello stesso accordo⁵⁸. Il comma 2 dell'art. 29, invece, si occupa dei permessi retribuiti dei rider nominati dirigenti sindacali⁵⁹.

Si tratta di disposizioni con fini evidentemente diversi. La prima riconosce un vantaggio economico all'organizzazione sindacale, nella persona dei suoi dirigenti, per il ruolo "partecipativo" all'interno della Commissione paritetica: è così promossa l'azione di questo organo che, tra gli altri compiti, assicura la continuità delle relazioni tra le due organizzazioni.

La seconda disposizione, invece, dovrebbe favorire una ricomposizione dal basso dell'attività sindacale, ma l'intento non è perseguito in maniera così convincente: i rappresentanti sono infatti nominati dall'Ugl e non eletti direttamente dai rider, ipotesi – quest'ultima – che avrebbe favorito democraticità e partecipazione dei lavoratori all'attività sindacale.

A parte queste previsioni e benché l'ambito di riferimento sia denso di peculiarità, l'accordo non prevede altro in materia di attività sindacale e ciò alimenta altri dubbi sulla sua capacità di soddisfare l'interesse collettivo.

Riferendoci ad esempio al diritto di assemblea, l'esercizio dello stesso non è riconosciuto: non sono affrontati né i problemi legati all'assenza di un luogo fisico comune ai lavoratori, né il tema della sua regolazione tramite l'utilizzo alternativo di strumenti tecnologici (app, social media, ecc.).

D'altra parte, neppure si ricavano i criteri su cui ripartire le indennità forfettarie tra i lavoratori che svolgono attività sindacale per l'Ugl⁶⁰.

La principale caratteristica rilevabile dal contenuto dell'accordo è il forte

⁵⁷ Ai sensi dello stesso art. 29, comma 1, per la partecipazione alle attività svolte della citata Commissione, ai componenti di nomina sindacale è riconosciuto un corrispettivo giornaliero di 70 euro, oltre al rimborso delle spese in caso di trasferta.

⁵⁸ L'organo ha il compito, tra le altre finalità, di «implementare ogni altra azione o previsione che le Parti dovessero ritenere utili e necessarie al lavoro e alla tutela dei Rider».

⁵⁹ È prevista un'indennità forfettaria di 12 euro, per ogni ora di attività sindacale svolta, nel limite annuo complessivo di 1.500 ore.

⁶⁰ Né tantomeno è chiaro se all'indicazione dei lavoratori designati come rappresentanti vada riconosciuto carattere vincolante o se il rappresentante abbia il potere di contrattazione sul luogo di lavoro.

interesse a identificare i rider come lavoratori autonomi⁶¹, scelta che, al di là della sua discutibilità, l'Ugl ha dichiarato di voler adottare per difendere gli interessi di chi esegue le attività senza vincoli di orario e in modo saltuario.

Il proposito sarebbe stato apprezzabile ove il sindacato avesse però negoziato garanzie adatte alle peculiarità di questo lavoro quando è eseguito in regime di autonomia, magari sfruttando i margini di negoziazione con la controparte datoriale aperti dal fatto che l'accordo deroga, *ex art. 2*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, alla più protettiva disciplina del lavoro subordinato dei collaboratori eterorganizzati.

Specialmente rispetto ai diritti sindacali, quella dei rider poteva (e può) essere una categoria "laboratorio" per sperimentare modalità nuove di rappresentanza dei lavoratori autonomi in condizione di debolezza, ma evidentemente l'occasione non è stata colta e anche per tale ragione, più che pacificare, l'accordo ha innescato nuovi meccanismi di lotta sindacale⁶².

9. Diritti sindacali e collaborazioni di lavoro autonomo

A parte i limiti di tutela dell'accordo Assodelivery-Ugl, il tema dei diritti sindacali dei rider autonomi evoca una serie di questioni legate alle modalità con cui, in generale, le relazioni sindacali si sono evolute nei settori (o per i lavori) in cui sono impiegati lavoratori autonomi. È il caso di riprendere quelle funzionali al discorso che si vuole condurre e, in particolare, concentrarsi sulla tendenza a riconoscere i diritti sindacali solamente per i rapporti di lavoro autonomo a cui è collegato il carattere della continuità.

In tale prospettiva, iniziamo col dire che il legislatore non si è mai realmente cimentato nell'elaborare un percorso strutturato per promuovere la creazione, nei luoghi di lavoro, di rappresentanze a tutela degli interessi di questi lavoratori.

Anche quando, sul finire degli anni '90, si è posto il problema di rappresentare i "nuovi lavori", quelli cioè derivanti dai cambiamenti sociali ed economici del post-fordismo, l'intervento legislativo a carattere promozionale non è andato oltre lo stabilire i diritti sindacali per i lavoratori *non standard* rientran-

⁶¹ Lo evidenzia anche F. CARINCI, *op. cit.*, 13 ss.

⁶² Da ultimo lo sciopero del 26 marzo 2021, in cui la rete nazionale RiderXiDiritti ha denunciato come "pirata" l'accordo Assodelivery-Ugl e ha proclamato lo stop delle consegne con il #nodeliveryday, invitando i clienti a fare la loro parte rinunciando per una giornata alle chiamate per farsi arrivare a casa pasti o acquisti.

ti nell'alveo della subordinazione: si pensi al lavoro interinale e poi a quello somministrato, ma anche a quello a termine⁶³.

Con tali misure è stata favorita l'attività di rappresentanza delle organizzazioni sindacali, le quali, già sul finire degli anni '90, avevano creato strutture che superavano la categoria professionale e che fondavano l'aggregazione dei lavoratori sulla tipologia contrattuale d'impiego (Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil)⁶⁴.

Queste strutture hanno sì incluso nel loro raggio d'azione anche le collaborazioni autonomi bisognose di protezione, tuttavia, i risultati per queste categorie sono stati profondamente diversi e ciò anche a causa delle modalità di intervento del legislatore.

Piuttosto che sviluppare un modello di tutela alternativo, le preoccupazioni sull'utilizzo fraudolento del lavoro autonomo hanno spinto nel senso di estendere a tali lavoratori l'impianto del lavoro subordinato⁶⁵. Di fatto i problemi del lavoro autonomo svolto in condizioni di debolezza sono stati assimilati a quelli emergenti quando il lavoratore è inquadrato in maniera fittizia dal datore di lavoro e ciò, dal punto di vista dei diritti sindacali, ha fatto sì che il nostro ordinamento scontasse un deficit di elaborazione e ricostruzione della categoria.

La tutela sindacale dei lavoratori autonomi lì dove si è sviluppata è stata per le collaborazioni continuative⁶⁶, le quali più si avvicinano dal punto di vista qualificatorio al lavoro subordinato.

La preoccupante tendenza a utilizzare tali collaborazioni come grimaldello

⁶³ Cfr. *ex plurimis* L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, 70 ss.; R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004; U. ROMAGNOLI, *Rappresentare la rappresentanza industriale*, in *Lav. dir.*, 1999, 549 ss. Sulle stesse questioni, con riguardo all'ordinamento tedesco, cfr. E. KEMPEN, R. KRETZSCHMAR, *I problemi e le difficoltà di organizzare sindacalmente i lavoratori "semizautonomi" in Germania*, in *Lav. dir.*, 1999, 593 ss.

⁶⁴ V. T. VETTOR, *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *Lav. dir.*, 1999, 619 ss. e L. BELLARDI, *op. cit.*, spec. 82 ss.

⁶⁵ Non a caso, in dottrina vi fu chi accusò i sindacati di favorire l'erosione delle tutele forti previste per il lavoro subordinato, giacché gli accordi collettivi stipulati regolavano le collaborazioni in materia analoga al lavoro subordinato, cfr. M. ROCCELLA, *Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2000, 371 ss.; è stato rilevato, ad esempio, che tali accordi erano giunti a riconoscere ai committenti i poteri disciplinari, cfr. C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006, 176.

⁶⁶ V. lo studio sui contratti collettivi conclusi da Nidil, Alai e Cpo, svolto da C. LAZZARI, *op. cit.*, , 141 ss., dal quale si evince come il riconoscimento dei diritti sindacali per i collaboratori sia stato previsto sulla falsariga di quanto stabilito per i lavoratori subordinato (spec. pp. 154 ss. e 174).

per eludere la disciplina del lavoro subordinato, specialmente nella stagione successiva alla riforma Biagi, ha spinto le organizzazioni sindacali ad estendere le maglie della contrattazione collettiva al lavoro a progetto⁶⁷. Vi sono stati così anche i primi esempi di riconoscimento, per via collettiva, dei diritti sindacali, malgrado le difficoltà a favorire la democraticità nella scelta delle rappresentanze – per lo più nominate dalle associazioni e non elette dai lavoratori – e ad adattare l’esercizio degli altri diritti sindacali al contesto delle collaborazioni autonome – a causa della fluidità con cui gli accordi hanno regolato tali prerogative⁶⁸.

Il medesimo spazio d’intervento è stato poi confermato dall’art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015⁶⁹. Il legislatore ha previsto che tale norma operi solo *per particolari esigenze produttive ed organizzative*⁷⁰, ma, di fatto, per molti settori produttivi, essa ha rappresentato l’unico strumento per disapplicare il comma 1 – e la relativa disciplina delle collaborazioni eterorganizzate – e, in tal senso, l’interesse a stipulare questa tipologia di contratti collettivi ha continuato a favorire il riconoscimento dei diritti sindacali almeno per i collaboratori coordinati e continuativi⁷¹.

⁶⁷ In questa prima fase, si è trattato principalmente di una contrattazione collettiva di livello aziendale, cfr. C. LAZZARI, *op. cit.*, 291 ss.

⁶⁸ *Ivi*, spec. 154 ss. e 166 ss.

⁶⁹ V. C. SANTORO, *La delega “in bianco” alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni “etero-organizzate” e prime applicazioni concrete*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 4, 1165 ss.; IMBERTI, *L’eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 394 ss.

⁷⁰ In particolare, il comma 2 lett. a) della disposizione è stato introdotto su sollecitazione delle stesse organizzazioni datoriali, le quali evidenziarono il rischio, altrimenti, di imporre la disciplina del lavoro subordinato a tutta una pletora di aziende che, fino ad allora, erano riuscite a limitare i costi della manodopera grazie all’utilizzo delle collaborazioni a progetto v. L. IMBERTI, *op. cit.*, 397 ss.

⁷¹ Esempi significativi di questa tendenza si sono avuti per gli operatori telefonici dei call center – v. l’Accordo del 14 giugno 2016 stipulato tra A.I.O. e Felsa Cisl Nazionale, Nidil Cgil Nazionale, ove, all’art. 16 è riconosciuto il diritto di assemblea, quello alla costituzione di rappresentanze aziendali (benché non si precisi se di nomina sindacale o elette dai lavoratori) e le prerogative in materia di locali, permessi e deleghe sindacali – per i collaboratori delle scuole non statali – v. l’accordo del 7 luglio 2020, stipulato tra Federterziario Scuola, Federterziario e Ugl Scuola, Ugl Nazionale, ove, all’art. 15.6.12 si riconosce ai collaboratori coordinati e continuativi, ai sensi dell’art. 2, comma 2, cit., il diritto di assemblea, quello alla costituzione di specifiche rappresentanze sindacali (anche in questo caso senza precisare le modalità per la loro costituzione), nonché le prerogative in materia di locali, comunicazioni e deleghe sindacali – e, tra i molti altri settori, quelli delle telecomunicazioni (accordi del 30 luglio e del 22 dicembre 2015 tra Assocontact, Asstel/Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil), e della formazione (ac-

Gli spazi di tutela sindacale sono stati invece esclusi per i lavoratori autonomi impiegati con tipologie contrattuali che non presuppongono la continuità delle prestazioni (partite iva e lavoro occasionale), benché queste ultime categorie di lavoratori risentano di un livello di debolezza contrattuale e sociale, spesso, anche maggiore di quello subito dai collaboratori. Quando il lavoro autonomo non è configurato come continuativo, di fatto è come se non fosse considerato bisognoso di tutele collettive, e ciò anche quando la mancanza di “continuità” dipende da scelte contrattuali effettuate dal committente e non rispecchia in concreto l’effettivo utilizzo dei lavoratori – come oggi accade anche ai *rider*.

10. Segue. *Sviluppi sul caso dei rider*

La ritrosia legislativa nel riconoscere i diritti sindacali ai lavoratori autonomi non continuativi è confermata dalla legge n. 128/2019, che estende ai *rider* autonomi le tutele «della libertà e della dignità [...] previste per i lavoratori subordinati», con una formula – ritenuta dal Ministero del lavoro e non solo – “inclusiva” delle sole norme del Titolo I dello Statuto dei lavoratori⁷².

La scarsa attenzione all’attività sindacale sembra però, nel caso dei *rider*, aggravata dalle caratteristiche dello strumento tecnologico.

C’è da premettere che nell’immaginario comune chi accetta questi lavori lo fa in attesa di un’occupazione più confacente alle proprie aspirazioni: ciò contribuisce a far credere che i *rider* solo fino a un certo punto siano interessati ad essere rappresentati con strutture stabili “nei luoghi di lavoro”.

Questo modo di pensare non tiene conto dei casi in cui sono impiegati per lunghi periodi soggetti privi di altre occupazioni⁷³, ma, soprattutto, dimentica

cordo del 7 agosto 2015 tra Forma e Cenfop/Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal). Per una ricognizione, v. la sezione speciale de *IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2017)*, Adapt University Press, 2018.

⁷² Circolare 19 novembre 2020, n. 17 cit.; in senso conforme, tra gli altri, v. D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, 2020, 9; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 410/20, 68-69; *contra* R. DI MEO, *op. cit.*, 75, la quale, facendo leva sull’art. 4 (ove è previsto l’intervento delle rappresentanze sindacali aziendali, in materia di controlli audiovisivi), ha ipotizzato l’estensione ai *rider* autonomi anche dell’art. 19. Tale tesi non spiega però come questi lavoratori possano essere conteggiati, ai fini della soglia dimensionale di quindici *dipendenti*, richiesta dall’art. 35 per riconoscere i diritti sindacali (tra cui il diritto dell’art. 19 a costituire rappresentanze aziendali).

⁷³ Nel caso trattato nella sentenza del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020 n. 3570 (con nota di M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell’e-*

che l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro – tramite ad esempio le rappresentanze aziendali e i diritti sindacali – travalica i singoli interessi individuali e si esprime nell'ottica di tutelare i lavoratori come collettivo.

È noto infatti che le tutele sindacali sono destinate a favorire la “sintesi” degli interessi individuali, e non la loro sommatoria; le stesse norme eteronome con cui, in attuazione della libertà dell'art. 39, comma 1, Cost., sono riconosciute specifiche prerogative per favorire l'attività sindacale sui luoghi di lavoro, intendono far sì che le singole istanze di tutela dei lavoratori diventino espressione – e, in questo senso, “sintesi” – di un più radicato e incisivo interesse collettivo.

L'intreccio con le caratteristiche dello strumento tecnologico di questo lavoro finisce, poi, per pregiudicare ulteriormente la creazione delle rappresentanze e l'esercizio dei diritti sindacali, dal momento che l'app rende possibile organizzare l'attività di consegna senza prevedere, in via contrattuale, un obbligo di disponibilità per i lavoratori, permettendo così di eludere la verifica sull'effettiva stabilità dei rapporti.

Il dispositivo tecnologico permette al *rider* di eseguire la prestazione ma, al contempo, serve alla piattaforma per reclutare, con facilità, una massa indistinta di soggetti⁷⁴. Tramite di esso le piattaforme riescono a soddisfare le loro esigenze di manodopera⁷⁵, figurando come datrici di lavoro per un ampio bacino di lavoratori e riuscendo a far apparire la propria organizzazione datoriale priva rapporti stabili anche quando, nei fatti, la continuità di tali rapporti esiste.

È ovvio che questi aspetti si riflettono sulle modalità di costituzione delle rappresentanze e sui diritti sindacali, specialmente se il numero di rappresentanti e le loro prerogative sono riconosciuti – così come è previsto oggi anche dalla contrattazione collettiva dei co.co.co. – solamente sulla base del numero

semplare sentenza di Palermo sui riders, in *Lab. Law Iss.*, 2020, 2, R.61) – salito agli onori delle cronache anche giornalistiche, perché deciso con l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2094 c.c. – il lavoratore è stato impiegato dalla piattaforma Foodinho srl, in maniera continuativa, per oltre un anno e mezzo.

⁷⁴ Si tenga conto che il sistema algoritmico di assegnazione dei turni di lavoro è stato anche ritenuto discriminatorio. Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 31 dicembre 2020, ha accolto un ricorso presentato congiuntamente dai sindacati Nidil Cgil, Filcams Cgil e Filt Cgil, ritenendo l'algoritmo 'Frank', utilizzato da Deliveroo per valutare i rider, “discriminatorio”, perché penalizza chi si assenta dal lavoro, senza tener conto delle motivazioni, se per motivi futili o se invece, ad esempio, perché malato o in sciopero.

⁷⁵ Non a caso, il regime di autonomia dei riders è considerato “integro” nella fase genetica del rapporto e la qualificazione come subordinato è rimessa alla valutazione della fase “funzionale”, che riguarda direttamente le modalità esecutive della prestazione v. Cass., sez. un., n. 1663/2020, cit., punto 33.

di lavoratori formalmente continuativi. Sotto questo profilo, appare perciò anche evidente la necessità di una riflessione seria – anzitutto delle parti sociali – su come rendere compatibile l'attività dei rider, la cui continuità dei rapporti può essere elusa dal reclutamento tramite app e l'utilizzo di forme contrattuali di lavoro autonomo, con la creazione di adeguate strutture di sostegno sui luoghi di lavoro.

Ciò che pare ineludibile è l'adozione di un criterio che tenga conto – ma in maniera equilibrata – (anche) dei lavoratori autonomi formalmente discontinui (partite iva, lavoro occasionale) per tutte le prerogative sindacali il cui riconoscimento è basato sul numero di soggetti da rappresentare – numero di rappresentanti di ciascuna sigla sindacale, numero di ore di permessi retribuiti e non retribuiti da riconoscere, numero di lavoratori potenzialmente chiamati a esprimere la loro preferenza nelle elezioni, ecc.

Riflettendo su questa *pars construens* relativa alle prerogative sindacali, potrebbe essere adottata una soglia minima di sbarramento avente a oggetto la quota di lavoro effettivamente svolta in un arco temporale predefinito: i rider autonomi con rapporti non continuativi potrebbero, ad esempio, essere conteggiati ogni qualvolta il loro impiego orario (e/o legato al numero di consegne effettuate) per la stessa piattaforma, fosse più alto della soglia.

In tal modo, quando si tratti del numero di rappresentanti sindacali da nominare o da eleggere in seno all'“unità produttiva” – sul cui concetto si rinvia a quanto si dirà in avanti – potrebbero essere computati i lavoratori autonomi che, nell'arco dei sei o più mesi precedenti, abbiano effettivamente lavorato per un certo periodo di tempo e/o numero di consegne.

In alternativa, ci si potrebbe affidare a criteri come il *pro rata temporis*, che richiede di sommare le ore di lavoro effettivamente svolte e di metterle in rapporto con un ipotetico lavoratore che svolge l'attività a tempo pieno, in modo da ricavare il numero di rider su cui calcolare le prerogative sindacali.

Tuttavia, bisogna sottolineare che questo secondo criterio pare meno persuasivo. Esso infatti non è applicabile quando si tratti di diritti riconosciuti direttamente al singolo lavoratore, per i quali comporterebbe il problema di comprendere chi può esercitare il diritto tra coloro che, con il loro lavoro, hanno contribuito a farlo maturare – come nel caso del diritto al voto dei rappresentanti aziendali.

Il criterio del *pro rata temporis* potrebbe essere, invece, utilizzato per il calcolo dei lavoratori impiegati in azienda ai fini delle soglie dimensionali – come, per intenderci, richiede l'art. 35, legge n. 300/1970 –; anche in tal caso, però, v'è da considerare che l'esistenza di soglie per l'esercizio delle prerogative sindacali è già oggetto di aspre critiche per il lavoro subordinato (v. *infra*)

e, inoltre, che queste non sono state riprodotte neppure dalle parti sociali nei contratti collettivi, *ex art. 2*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, destinati ai collaboratori coordinati e continuativi.

11. *Il computo dei rider eterorganizzati ai fini del Titolo III*

Passando ad esaminare i casi che si svolgono secondo modalità alle quali è collegata l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, una prima importante domanda è se ci sono differenze sul riconoscimento dei diritti sindacali, a seconda che i rapporti si configurino come lavoro eterorganizzato piuttosto che come lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.*

Le collaborazioni eterorganizzate sono l'istituto a cui principalmente ha fatto affidamento il legislatore per regolare le attività dei rider quando esprimono caratteristiche comuni con il lavoro subordinato (continuità, personalità, poteri del committente). Con la legge n. 128/2019, infatti, l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 è stato modificato nel senso di rendere la norma applicabile «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Inoltre, la stessa legge n. 128, introducendo nel d.lgs. n. 81/2015 l'art. 47-*bis*, ha stabilito che i livelli minimi di tutela dei rider *autonomi* si applichino «fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1», permettendo di ricondurre tali rapporti al lavoro eterorganizzato ove la loro esecuzione sia continuativa⁷⁶.

Nella prospettiva dei diritti sindacali il problema è di verificare se il collaboratore eterorganizzato sia incluso nella nozione di “dipendente”, che l'art. 35, della legge n. 300/1970 utilizza al fine di definire la soglia numerica per i diritti del Titolo III. All'art. 2, comma 1, cit., è sì previsto che alle collaborazioni eterorganizzate si applichi la «disciplina del lavoro subordinato», ma tale

⁷⁶ Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*.IT, n. 411/2020; O. MAZZOTTA, *L’inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 5 ss.; ma vedi le puntuali osservazioni di F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, 583 ss. D’altro canto, a prescindere dall’impostazione legislativa, resta la possibilità di qualificare queste attività, (anche) sotto il profilo della fattispecie, come lavoro subordinato, in virtù del noto principio che esclude di disporre del tipo contrattuale: la giurisprudenza di merito – v. la già citata sentenza del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020, n. 3570 –, non a caso, in presenza di prestazioni “continuative”, si è orientata nel senso di applicare l’art. 2094 c.c., argomentando a partire dalla recente sentenza spagnola, emessa in sede nomofilattica, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, del 25 settembre 2020, n. 805.

richiamo potrebbe riguardare – è stato sostenuto – anche solo alcuni istituti, escludendo così i diritti sindacali.

In questo senso l'Ispettorato del lavoro, nella recente circolare 30 ottobre 2020, n. 7, ha stabilito che i criteri di computo seguono regole diverse per i collaboratori eterorganizzati: l'art. 2 cit. introdurrebbe, così, un meccanismo di protezione del *singolo* lavoratore, che non incide «sulla determinazione dell'organico aziendale e di conseguenza sugli istituti normativi e contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell'azienda».

Tale posizione, tuttavia, non convince. La circolare assume in maniera apodittica che gli istituti basati su una certa soglia di personale non garantiscano una protezione e non rientrino, perciò, tra quelli a cui si riferisce l'art. 2, comma 1, cit. Le ragioni di tale posizione non sono indicate, ma soprattutto v'è una difettosa lettura della funzione assegnata alle soglie dimensionali, quale condizione applicativa delle regole lavoristiche.

È noto che il requisito dimensionale, per esigenze variabili, limita il campo applicativo dell'istituto a cui è collegato. Quello ad esempio previsto all'art. 18 dello Statuto consente di escludere la reintegra in caso di licenziamento illegittimo nelle imprese con meno di sedici dipendenti, in cui tale rimedio – tra le altre conseguenze – potrebbe alterare la serenità delle relazioni con il datore di lavoro⁷⁷. Il requisito dimensionale previsto, invece, all'art. 35 della legge 300/70 permette di riconoscere i diritti sindacali del Titolo III solo se il numero di dipendenti dell'impresa è tale da richiedere la nomina formale di un rappresentante sindacale⁷⁸. In entrambi i casi, comunque, si tratta di prerogative che si riflettono, in termini di garanzia, su ogni lavoratore dell'impresa.

La scelta di assoggettare un certo istituto lavoristico ad una soglia dimensionale accorda un vantaggio alle imprese di minori dimensioni, ma la conseguente finalità protettiva non può che essere valutata in rapporto al lavoratore, verificando gli effetti che l'istituto genera sulla sua posizione giuridica. Si vuole dire, in altre parole, che la soglia dimensionale entra a far parte del campo applicativo di un istituto, ma non ne fa mutare le finalità, potendo al più escluderne gli effetti (o se si vuole, l'applicabilità) per il contro-interesse – tutelato dal legislatore – delle piccole imprese. Per i diritti del Titolo III, in

⁷⁷ In senso conforme, argomentando a partire dalla nota sentenza della Corte Costituzionale n. 55/1974 – poi confermata da Corte Cost. n. 2/1986 –, v., di recente, F. DI NOIA, *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, in *Lav. dir.*, 2020, 699 ss.; cfr. etiam C. DE MARTINO, *La dimensione dell'impresa nella disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, 662 ss.

⁷⁸ In questo senso, riprendendo la dottrina successiva all'entrata in vigore dello Statuto, v. ancora F. DI NOIA, *op. cit.*, 705.

particolare, è appena il caso di sottolineare la loro funzione di garanzia: le rappresentanze sindacali a cui sono attribuiti svolgono una funzione che si riflette certamente in un'ottica di protezione sui dipendenti dell'impresa.

Vi sono però almeno altre due ragioni per ritenere, contrariamente a quanto sostenuto dall'Ispettorato, che i collaboratori eterorganizzati siano da intendere come dipendenti dell'impresa ai fini del riconoscimento dei diritti del Titolo III.

Anzitutto c'è da rilevare che il dato letterale dell'art. 2, comma 1, cit., non consente alcun tipo di "selezione", all'interno della disciplina del lavoro subordinato, delle tutele applicabili ai lavoratori eterorganizzati: in assenza di indicazioni limitative nella legge, la soluzione più adeguata sarebbe, dunque, estendere ad essi l'intera disciplina prevista per i lavoratori subordinati⁷⁹.

In secondo luogo, anche se si seguisse il percorso delle sezioni unite, secondo cui vi sarebbero garanzie del lavoro subordinato "ontologicamente incompatibili" e, dunque, non estensibili ai collaboratori eterorganizzati⁸⁰, questi ultimi potrebbero comunque essere computati ai fini della soglia dimensionale dell'art. 35 ed essere al contempo destinatari delle prerogative del Titolo III.

Il giudizio ermeneutico sulla rilevata incompatibilità potrebbe infatti acquisire valore logico-giuridico solo se fosse effettuato per prerogative che, in qualche maniera, fanno aumentare il debito contrattuale a cui il prestatore è obbligato per effetto dell'applicazione forzata della disciplina del lavoro subordinato ex art. 2, comma 1, cit. Si tratta cioè di quelle tutele che presuppongono l'esistenza, in capo al creditore della prestazione, di "poteri" più stringenti rispetto a quello di "eterorganizzare" la prestazione e che, di fatto, sarebbero imposti al lavoratore per effetto dell'applicazione della norma, anche se questi non li ha accettati con la stipula del contratto.

Il tema è comunque molto complesso e malgrado non possa essere qui compiutamente affrontato, il criterio di riconoscimento delle tutele "ontologicamente incompatibili" appena descritto è idoneo a evidenziare, ai nostri fini, la possibile equiparazione dei collaboratori eterorganizzati ai dipendenti. Ai fini del

⁷⁹ Questo profilo è ampiamente trattato in A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni*, cit., 738 ss., laddove è rilevato anche il rischio di incostituzionalità della stessa disposizione, nella parte in cui permette un'indistinta applicazione della disciplina del lavoro subordinato, tale da comportare l'assoggettamento del lavoratore eterorganizzato ai poteri datoriali tipici della subordinazione, ai sensi dell'art. 2094 c.c., e la conseguente violazione della sua libertà e dignità (spec. p. 745).

⁸⁰ Cass. n. 1663/2020, cit., 41. Tuttavia sono da segnalare le critiche evidenziate in dottrina circa la contraddittorietà della decisione (v. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni*, cit., 738 ss.), nella parte in cui, da un lato, afferma l'insussistenza di un criterio selettivo della disciplina (punto 40) e, successivamente, apre il discorso alla "incompatibilità ontologica" (punto 41).

computo dell'art. 35 e del conseguente riconoscimento dei diritti del titolo III, infatti, non v'è alcun rischio di maggiore esposizione dei lavoratori ai poteri del committente – divenuto, frattanto, datore di lavoro vero e proprio –, ma si rende applicabile un criterio di computo da cui conseguono solo effetti di maggior favore.

12. *Gli incerti sviluppi sull'inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro dei rider e le conseguenze sui diritti sindacali del Titolo III dello Statuto*

Sul tema dei diritti sindacali incide, comunque, il fatto che oggi le piattaforme digitali per la consegna di cibi e bevande utilizzano, prevalentemente, forme contrattuali riconducibili al lavoro autonomo e, pertanto, che i rider non godano dei diritti dello Statuto. Chi si è interrogato sul tema, non a caso, ha evidenziato l'opportunità di estendere il campo applicativo del Titolo III a tutti i lavoratori che, prescindendo dalla tipologia contrattuale, godono di un certo grado di stabilità⁸¹.

Per ora questa strada, per certi versi “innovativa”, non ha avuto seguito e, nel contesto delle tutele antidiscriminatorie previste dall'art. 47-*quinquies* del d.lgs. n. 81/2015, ai rider autonomi il cui rapporto è formalmente discontinuo sono stati riconosciuti i soli diritti di libertà e dignità del Titolo I dello Statuto⁸².

Tale scelta ha contribuito ad acuire la tensione sul carattere “continuativo” del lavoro dei rider, divenuto l'elemento distintivo per inquadrare tali lavoratori come collaboratori eterorganizzati e per riconoscere ad essi anche – tra le tutele del lavoro subordinato – i diritti sindacali del Titolo III⁸³.

Per i rider discontinui, come si è avuto modo di precisare, il principale e più verosimile strumento che potrebbe prevedere, in futuro, i diritti sindacali è la contrattazione collettiva, la quale *in limine* dovrebbe affrontare anche il delicato problema di chiarire i criteri di computo per l'attribuzione di tali prerogative.

⁸¹ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, cit., 112.

⁸² Sul punto, v. la dottrina citata *supra*, par. 10, nota 72.

⁸³ I limiti dell'assetto normativo attuale potrebbero essere superati se le piattaforme avviasero un percorso di riconoscimento per i rider delle tutele del lavoro subordinato, così come ha fatto, di recente, una delle maggiori piattaforme (Just Eat) che, a seguito del contrasto sul contratto Assodelivery-Ugl, ha iniziato ad assumere i rider con contratti di lavoro subordinato. V. l'annuncio sulla piattaforma web: <https://www.justeat.it/blog/progetti-e-impegno-in-italia/contratto-lavoro-dipendente-per-i-rider-con-il-modello-scoober>.

Non è infatti sufficiente – come si è tentato di sottolineare – un generico riferimento ai tipi contrattuali d’impiego, ma occorrerà definire un sistema che, ai fini del “conteggio” di tali rapporti, valorizzi l’effettiva stabilità di impiego dei lavoratori per la stessa piattaforma.

D’altro canto, c’è da considerare che la scelta delle piattaforme di servirsi di tipi contrattuali, che non presuppongono l’obbligo di prestare l’attività in maniera continuativa, potrebbe rivelarsi un *boomerang*, perché i rider autonomi, una volta acquisita una certa stabilità di impiego, potrebbero poi richiedere di riqualificare il rapporto *ex art. 2, comma 1 cit.*, come collaborazione eterorganizzata.

In un contesto del genere a rivestire un formidabile potere di intervento sono allora gli stessi sindacati maggiormente rappresentativi⁸⁴: questi potranno infatti far valere l’interesse ai diritti sindacali e alla rappresentanza sui luoghi di lavoro (anche) per i rider formalmente discontinui, in cambio della definizione di trattamenti economici e normativi, *ex art. 2, comma 2, lett. a), cit.*, che permettano alle piattaforme di derogare alla disciplina delle collaborazioni eterorganizzate.

13. Segue. *Diritti sindacali dei rider subordinati e unità produttiva: alla ricerca di un criterio di adattamento*

L’incertezza sulla qualificazione dei rider rende difficile comprendere anche quale sarà il percorso per rendere effettive le tutele sindacali sui luoghi di lavoro. Se il riconoscimento della “subordinazione” fosse accettato ad ampio raggio dalle piattaforme, il problema di estendere il Titolo III ai rider autonomi si ridimensionerebbe e resterebbe da riflettere sul carattere “smaterializzato” del concetto di “unità produttiva”, a cui rinvia lo Statuto in diverse disposizioni riguardanti i diritti sindacali.

In attesa degli sviluppi che caratterizzeranno il settore, la riflessione sul concetto di “unità produttiva” merita già considerazione per i casi – benché minoritari – in cui le piattaforme hanno inquadrato i propri rider come subordinati – ai sensi dell’art. 2094 c.c. ovvero dell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Sul tema v’è da premettere che la “vicenda” dei rider può essere intesa solamente come la punta dell’*iceberg* del più complesso problema di adeguare il

⁸⁴ Malgrado la mancanza di un intervento legislativo di supporto potrebbe continuare a favorire la contrattazione con sigle sindacali non confederate – come per l’accordo Assodelivery-Ugl – e lasciare poco o nessuno spazio su questi temi.

concetto di unità produttiva alle dinamiche dell'odierno mercato del lavoro, in cui si sommano fenomeni come: a) la dematerializzazione dell'impresa; b) il "nanismo" delle realtà produttive italiane; c) l'esternalizzazione dei processi produttivi.

La questione di fondo è se, nei contesti produttivi a più alto tasso di dematerializzazione dell'impresa e/o di esternalizzazione della manodopera, l'attuazione del Titolo III dello Statuto possa "passare" con un'interpretazione evolutiva del concetto di unità produttiva o se sia indispensabile un intervento legislativo per "aggiornare" l'ambito applicativo di tali regole⁸⁵.

Si tratta, beninteso, di problemi esacerbati dall'organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali e dagli sviluppi della crisi epidemiologica, alla quale si deve una forte accelerazione nella "dematerializzazione" dei luoghi di lavoro: tuttavia, sono problemi da ricondurre alla più ampia necessità di aggiornare lo Statuto dei lavoratori, su cui da tempo la dottrina si confronta⁸⁶.

Tentando di contribuire al più esteso dibattito sul tema tramite l'esame delle peculiarità dell'attività dei rider, i problemi esistenti paiono solo parzialmente risolvibili attraverso interpretazioni evolutive. Per come si sta sviluppando questo lavoro oggi, ci sono anzitutto da escludere le soluzioni adottate per settori affini, come ad esempio quello dell'autotrasporto dei passeggeri, per i quali la contrattazione collettiva ha previsto che si costituiscano rappresentanze basate numericamente sulla dimensione dell'impresa e non sul differente concetto di unità produttiva⁸⁷: le modalità organizzative del lavoro svolto tramite *app*, ma soprattutto la maggiore capacità/possibilità delle piattaforme di erogare il servizio su scala nazionale, rendono inadeguato stabilire globalmente, a livello di impresa, il numero di rappresentanti che possono operare materialmente nei contesti urbani.

D'altro canto al lavoro dei rider neppure è applicabile agevolmente il concetto di unità produttiva secondo il criterio della "autonomia funzionale del

⁸⁵ Sulle diverse ipotesi di modifica legislativa avanzate in dottrina al fine di rendere il requisito dimensionale più coerente con le moderne modalità di organizzazione delle imprese, v., di recente, C. DE MARTINO, *op. cit.*, 667 ss.

⁸⁶ Per un'analisi complessiva sull'attualità dello Statuto, si vedano i due Quaderni della rivista "Diritti lavori mercati", dedicati al cinquantenario della legge n. 300, dal titolo "*Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*", in *Quaderni di Dir. lav. merc.*, 2020, n. 8 prima e seconda parte.

⁸⁷ V., ad esempio, l'accordo tra Federlavoro e Servizi Confcooperative; Legacoop Servizi; Agci Servizi; Unica Taxi Filt Cgil; Fit Cisl; Ultrasporti del 1° marzo 2015, in cui i permessi retribuiti per l'attività sindacale (art. 20) sono riconosciuti alle strutture sindacali in rapporto al numero di dipendenti presenti in azienda.

risultato produttivo”, utilizzato in giurisprudenza per circoscrivere il riconoscimento delle garanzie del Titolo III alle sole unità produttive in cui si realizza, in maniera autonoma, appunto, (almeno) una parte del processo di produzione dell’impresa⁸⁸. Per la consegna di cibi e/o bevande tramite *app* il criterio non assumerebbe un adeguato livello di selezione: si potrebbe parcellizzare il risultato produttivo al punto da ritenerlo garantito, in maniera autonoma, da ciascun rider, quando effettua una consegna presso il luogo voluto dal consumatore finale; ovvero si potrebbe misurare l’autonomia del risultato in base alla capacità della piattaforma di garantire il servizio per ciascuna impresa di ristorazione con la quale questa collabora. In entrambi i casi, però, si tratterebbe di un’articolazione del risultato così restrittiva da essere incapace di selezionare un numero congruo di rider cui riconoscere l’interesse collettivo ad ottenere le prerogative del Titolo III. Sotto questo profilo vi è l’esigenza di adottare un criterio capace di bilanciare l’effetto “disaggregante” per i lavoratori di cui è, di per sé, espressione l’attività di consegna a mezzo *app*.

Seppur con una buona dose di ingegneria giuridica, l’unità produttiva foriera di un risultato autonomo potrebbe ritenersi coincidere con l’“hotspot”, e cioè con il luogo (spesso, una piazza o strada vicina a numerose attività di ristorazione) in cui i rider sono invitati a recarsi dalla piattaforma all’inizio dell’attività per ottenere gli incarichi di consegna. In tal caso, malgrado gli effetti positivi per la costruzione dell’interesse collettivo dei lavoratori, dal punto di vista teorico sarebbe comunque arduo riuscire a giustificare l’esistenza del requisito dell’autonomia del risultato solamente per il fatto che l’hotspot è la sede fisica ove i rider si aggregano.

Per come si svolge questo tipo di attività e per la richiamata incapacità del criterio dell’autonomia del risultato a tracciare delle coordinate di selezione adeguate, non resterebbe che rifarsi al criterio topografico, indicato al comma 2, dell’art. 35 – che, come noto, valorizza «*nell’ambito dello stesso comune* [n.d.a.: l’impiego di] più di quindici dipendenti» (corsivo mio). Considerato che i rider operano per lo più in medie e grandi città, l’ambito comunale può in effetti essere un utile riferimento per riconoscere l’esistenza di un interesse collettivo alla formazione di rappresentanze sindacali – opportunamente denominate in dottrina “di livello urbano”⁸⁹.

Tuttavia, anche sposando questa soluzione un po’ forzata, ma essenziale se

⁸⁸ Tra gli altri, cfr. F. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all’applicazione dello Statuto dei lavoratori*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, 1396; A. DONINI, *Il luogo per l’esercizio dei diritti sindacali*, cit., 103 ss.

⁸⁹ A. DONINI, *Il luogo per l’esercizio dei diritti sindacali*, cit., 108 ss.

si vuole avere traccia di un quadro di sistema in cui “incastrare” il dato normativo, le difficoltà interpretative non sono del tutto sopite.

L'utilizzo dell'*app* può essere consentito anche ai lavoratori di imprese intermedie, che stipulano con una piattaforma digitale un contratto commerciale per erogare il servizio di trasporto⁹⁰. In tal caso, non solo i lavoratori sarebbero impiegati dall'impresa meno solvibile, ma sarebbe compromesso anche il riconoscimento dei diritti sindacali a causa del(l'eventuale) mancato raggiungimento della soglia dimensionale dell'art. 35 dello Statuto.

Si è ipotizzato in tal caso di riconoscere forme di rappresentanza sindacale e di tutele che superino i confini dell'impresa (e/o dell'unità produttiva) e che riguardino i lavoratori impiegati da diversi datori di lavoro nel medesimo processo produttivo⁹¹. Si tratta però di modulare assetti per i quali non è sufficiente invocare un'azione della giurisprudenza, il cui intervento si rivelerebbe tanto sofisticato, quanto foriero di inevitabili incertezze: è ancora una volta la contrattazione collettiva a dover dominare questi processi, con un eventuale – ma fortemente caldeggiato – intervento di sostegno del legislatore.

⁹⁰ Agli onori delle cronache, si ricorderà, nel maggio 2020 è salito il decreto di commissariamento di Uber Italy srl disposto dal Tribunale di Milano nell'ambito dell'attività di accertamento del reato di intermediazione illecita di manodopera (Trib. Milano, sez. misure di prevenzione, 27 maggio 2020, n. 9). In quella occasione, è emerso come i riders fossero migranti domiciliati presso i centri di accoglienza, che tramite un sistema di pagamento basato sul cottimo puro svolgevano l'attività di consegna a favore di imprese “intermedie” rispetto a Uber Italy, che li impiegavano come lavoratori autonomi occasionali.

⁹¹ F. DI NOIA, *Sul campo di applicazione dello Statuto*, cit., 710; specificamente per i riders v. A. DONINI, *Il luogo dei diritti sindacali*, cit., 109.