Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019

Federica Capponi

anticipazione

N. 4/XXIX - 2019

ADAPT UNIVERSITY PRESS
www.adapt.it

GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

1. Collaborazioni coordinate e continuative

1.1. Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, *Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali* (in 🕮 *Boll. ADAPT*, 2019, n. 31).

1.2. Legge 2 novembre 2019, n. 128, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali* (in 🕮 *Boll. ADAPT*, 2019, n. 39).

Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019

La regolazione del lavoro tramite piattaforma digitale è un tema che ormai da anni alimenta il dibattito nella dottrina giuslavoristica (si veda, tra tutti, A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *LLI*, 2015, 1; E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ on-demand economy*, in *q. Rivista*, 2016, 1; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *LLI*, 2016, 2; V. DE STEFANO, *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper, No. 71, 2016; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4; M. WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *q. Rivista*, 2018, n. 3) e la cui presenza è spesso all'ordine del giorno nelle discussioni parlamentari di molti Paesi (per una ricostruzione delle iniziative legislative in materia di lavoro tramite piattaforma digitale in Italia si rinvia a E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018; per una ricognizione della regolazione e della giurisprudenza con riferimento a tale fenomeno in ottica comparata si veda la sezione due del recente rapporto dell'ETUI I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHET (a cura di), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, Working Paper Etui, 2019, n. 10). Il d.l. n. 101/2019, meglio noto come "decreto imprese", convertito in l. n. 128/2019 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, fra le altre, anche disposizioni specifiche destinate alla ormai nota categoria dei cosiddetti *riders*, cioè coloro che trasportano a domicilio beni per conto altrui con l'ausilio di biciclette o scooter e avvalendosi di piattaforme digitali. Tramite tale intervento, il legislatore ha inteso garantire tutele minime ai lavoratori della cosiddetta

economia delle piattaforme, la quale si caratterizza per una estrema variabilità dei modelli organizzativi via via adottati, modelli che si prestano a controversie giudiziali in tema di qualificazione giuridica del rapporto e dunque di tutele applicabili ai lavoratori stessi (al riguardo si veda anche E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *ADL*, 2019, n. 1, 165). Finalità del presente contributo è quella di procedere ad una prima analisi critica del testo normativo limitatamente alle misure adottate con riferimento al lavoro tramite piattaforma digitale.

La legge di conversione, che ha apportato modifiche significative al testo normativo originariamente contenuto nel decreto legge adottato dal precedente Governo (per un commento a quest'ultimo si veda E. DAGNINO, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, Working Paper ADAPT, 2019, n. 4), interviene anzitutto sulla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. In particolare, secondo la nuova versione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, «a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Con riferimento all'ultimo periodo della disposizione in commento, è possibile ritenere che il legislatore non abbia fatto altro che specificare una possibilità di applicazione della disposizione ad una determinata casistica, quella dei lavoratori dell'economia delle piattaforme digitali, peraltro già verificatasi e trattata dalla giurisprudenza di merito (il riferimento è alla sentenza della App. Torino n. 26/2019 nel caso Foodora; per un commento si rinvia, tra i tanti, a M. DEL FRATE, *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *q. Rivista*, 2019, n. 3; R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, n. 2; R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, n. 1; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, n. 1). Dunque il legislatore conferma la propria astensione dalla definizione di uno status giuridico *ex lege* dei lavoratori delle piattaforme digitali (si vedano E. DAGNINO, *Note tecnico-giuridiche*, cit., 6; S. D'ASCOLA, *Convertito in legge il decreto che tutela i platform workers: ecco le principali novità*, in *Labor*, 11 novembre 2019; G. CAVALLINI, *La "carica" del decreto 101: le nuove regole per la gig economy mettono alla prova le piattaforme di food delivery (e non solo)*, in *Sintesi*, novembre 2019, 8-11). Ciò che desta più perplessità, al contrario, riguarda la prima parte della disposizione, dal mo-

mento che il legislatore modifica gli elementi essenziali della etero-organizzazione, prima ravvisabile nei casi in cui la collaborazione fosse stata allo stesso tempo continuativa, esclusivamente personale ed organizzata dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (si veda anche circ. Min. lav. 1° febbraio 2016, n. 3). Alcuni tra i primi commentatori hanno denunciato l'eccessiva genericità derivante dalla soppressione del riferimento alle coordinate spazio-temporali utili a ravvisare la etero-organizzazione, modifica in grado, peraltro, di disincentivare l'utilizzo, da parte delle aziende, delle collaborazioni coordinate e continuative *ex* art. 409, n. 3, c.p.c.; tale situazione di incertezza è poi rafforzata dal fatto che d'ora in avanti anche collaborazioni prevalentemente personali ma organizzate potranno vedersi applicata la disciplina del lavoro subordinato (in particolare per tali critiche all'emendamento si veda P. ICHINO, *Per proteggere i rider via le collaborazioni autonome*, apparso sul sito *Lavoce.info* il 26 ottobre 2019). Il d.lgs. n. 81/2015, grazie all'intervento del legislatore del 2019, si arricchisce, poi, del capo V-*bis* rubricato *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*. Come è stato già fatto notare (in particolare si veda E. DAGNINO, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, cit., 5), in realtà, le disposizioni contenute nel predetto capo non si applicano a tutto il lavoro tramite piattaforme digitali, ma unicamente ai «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali» (comma 1 dell'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015), cioè ai *riders*. La legge di conversione inserisce, nel capo in commento, l'art. 47-*ter*, il quale prevede la forma scritta ai fini della prova per i contratti di lavoro autonomo instaurati con i *riders* dalle piattaforme digitali, i quali si presume dovranno contenere «ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza», salvo il caso in cui tali informazioni siano fornite ai lavoratori dalla piattaforma digitale in altro modo. In caso di mancato rispetto di tale previsione sarà applicata una sanzione consistente in una «indennità risarcitoria non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti» (art. 47-*ter*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015) (anche in questo caso si esprime in modo critico P. ICHINO, *Per proteggere i rider via le collaborazioni autonome*, cit.). Altra modifica rilevante rispetto alla versione del testo normativo originariamente contenuto nel decreto-legge riguarda la determinazione del compenso dei *riders*. Se il d.l. n. 101/2019 prima della sua conversione in legge prevedeva un "cottimo misto", che permetteva alla piattaforma digitale di corrispondere un compenso al *rider* in base al numero di consegne purché tale modalità di corresponsione di quanto dovuto non fosse

prevalente rispetto alla "retribuzione oraria" (anche qui, per un commento alla versione originaria si rinvia a E. DAGNINO, *Note tecnico-giuridiche*, cit., 8), nella legge di conversione viene fatto espresso divieto dell'impiego del cottimo, mentre viene confermato il possibile ruolo della contrattazione collettiva nel definire «criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente» (comma 1, art. 47-*quater*). In assenza di tali contratti collettivi, la piattaforma digitale dovrà riconoscere al *rider* «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» (comma 2, art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015). Con riferimento a tale passaggio, la questione che si pone è in ordine alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali, in quanto il settore appare ancora poco sindacalizzato. Infine è riconosciuta al *rider* una indennità, il cui importo dovrà essere determinato dai contratti collettivi di cui sopra o, in assenza, da un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ma che comunque non potrà essere inferiore al 10 percento, per il lavoro notturno, svolto durante le festività o in condizioni metereologiche avverse. Altri due articoli del nuovo capo sono dedicati al *Divieto di discriminazione* e alla *Protezione dei dati personali* (rispettivamente art. 47-*quinquies* e art. 47-*sexies*). Con riferimento alla prima delle due disposizioni, il legislatore estende ai lavoratori delle piattaforme digitali «la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma» (tale disposizione risponde ad una istanza di tutela già resa nota dalla dottrina come ricorda G. CAVALLINI, *La "carica" del decreto 101: le nuove regole per la gig economy mettono alla prova le piattaforme di food delivery (e non solo)*, cit., 12, che correttamente solleva la questione relativamente alle misure della disciplina del lavoro subordinato effettivamente applicabili). Inoltre viene fatto divieto alle piattaforme digitali di escludere il *rider* dalla piattaforma o di ridurre le occasioni di lavoro per la mancata accettazione da parte di quest'ultimo della prestazione. Quanto disposto in materia di protezione dei dati personali invece non rappresenta una novità dal momento che richiama la disciplina vigente in materia di privacy, che comunque avrebbe trovato applicazione nel rapporto. Infine misure significative sono introdotte con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'art. 47-*septies* estende l'onere, da parte della piattaforma digitale, relativamente alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal d.P.R. n. 1124/1965 ai *riders* autonomi. Il gestore della piattaforma digitale inoltre sarà tenuto agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2015 (per osservazioni tecniche sul punto si rinvia a L.M. PELUSI, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: la l. n.*

128/2019 di conversione del d.l. 101/2019, Bollettino della Commissione di certificazione DEAL dell'Università di Modena e Reggio Emilia n. 3/2019). Viene infine mantenuta la previsione relativa alla istituzione di un osservatorio presso il Ministero del lavoro con funzioni di monitoraggio e valutazione della regolazione del lavoro tramite piattaforma digitale predisposta dalla legge in commento. Tale osservatorio, presieduto dal Ministero del lavoro, sarà costituito senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica e composto dai «rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-*bis*, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Le disposizioni sin qui commentate hanno una entrata in vigore diversificata. In particolare, l'art. 47-*quater* in materia di compensi e l'art. 47-*septies*, in materia di copertura assicurativa obbligatoria si applicano decorsi rispettivamente dodici mesi e novanta giorni dalla entrata in vigore della legge di conversione. Tutte le altre disposizioni sin qui commentate sono entrate in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019.

Federica Capponi
Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo, ADAPT