



Tertium non datur. Nota sul lavoro dei riders e lavoratori organizzati su piattaforma

Anche in Italia, così come è accaduto contemporaneamente in alcuni tribunali di Francia, Inghilterra, Olanda e negli USA, la recente sentenza 26/2019 del Tribunale d'Appello di Torino – riformando parzialmente la sentenza di primo grado del Tribunale di Torino n. 778 del 7 maggio 2018 – ha riconosciuto il diritto per i riders di vedersi corrisposta la **retribuzione prevista dal CCNL** del settore della logistica, senza tuttavia riquificarne il rapporto, e ha riportato in primo piano il tema dell'inquadramento lavorativo dei riders.

Il tema ovviamente si pone per la necessità di conciliare la flessibilità dei lavori non programmabili **nel tempo e nel luogo** con la necessità di rispettare la **dignità del lavoro**, secondo i pilastri *Decent work* dell'agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, con la creazione di occupazione, la protezione sociale, i diritti sul lavoro e il dialogo sociale.

I. Tipologia di rapporto di lavoro: il rider può essere un lavoratore subordinato, autonomo o parasubordinato in base ai criteri stabiliti dai codici attuali

Il lavoro dei riders – così come quello di tutte le professioni emergenti su piattaforma – **non necessita di una nuova tipologia di lavoro prevista dalla legge**: decidere per legge che l'esercizio di una determinata attività *può essere svolta solo con uno specifico rapporto* sconvolgerebbe inutilmente un ordinamento legislativo compiuto, che prevede che tutte le professioni possano essere definite con contratto di lavoro autonomo, subordinato o para-subordinato **in base alla modalità con cui queste vengono effettivamente svolte**, con **tutele e obblighi** conseguenti. Spetta alle parti sociali definire poi le reciproche condizioni di natura contrattuale, modificabili in base alla progressiva evoluzione della società e del mondo del lavoro.

Non sempre, tuttavia, è facile distinguere i vari tipi di rapporto, nonostante la definizione del lavoro subordinato, (*locatio operarum*) dell'art. 2094 del codice civile, del lavoro autonomo (*locatio operis*) definito dall'art. 2222, del lavoro parasubordinato ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 81/2015. 2.

Per agevolare tale compito, la dottrina e la giurisprudenza hanno individuato nel tempo diversi indici di subordinazione, tra cui i più significativi sono stati:

- Rischio economico dell'impresa e non del lavoratore;
- L'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione del datore;
- L'obbligo di utilizzare strumenti e attrezzature del datore;
- L'obbligo di indossare abbigliamento o divise stabiliti dal datore;
- La continuità della prestazione;
- La natura non specialistica della prestazione;
- L'assoggettamento al potere disciplinare del datore;
- L'osservanza di un orario di lavoro;



- Lo svolgimento dell'attività nei locali del datore di lavoro;
- La predeterminazione della retribuzione stabilita in base alle ore di lavoro svolto.

La presenza di tutti questi indici, o la loro prevalenza, per molto tempo ha consentito di qualificare il rapporto di lavoro come subordinato, parasubordinato o autonomo, ma i cambiamenti della società e del lavoro hanno comportato la necessaria revisione dell'importanza di questi indici, tanto da renderne alcuni totalmente insignificanti. Ad esempio:

- L'introduzione del lavoro subordinato "agile" del 2017 ha depotenziato i requisiti dell'osservanza dell'orario e della sede di lavoro, (nonostante proprio questi siano gli elementi richiamati in senso distintivo dalla collaborazione coordinata e continuativa);
- L'introduzione nel nostro ordinamento del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata nel 2003 per attività discontinue ha depotenziato il requisito della continuità della prestazione, dell'inserimento stabile nell'organizzazione, del potere disciplinare relativo alla disponibilità al lavoro del prestatore;
- L'introduzione del lavoro subordinato a cottimo ha depotenziato il criterio relativo alle sole ore di lavoro svolte;
- La previsione contrattuale della necessaria autonomia delle qualifiche apicali, per i quali il riferimento "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" va interpretata in modo orientativo e non tecnico operativo.

In base alla definizione di lavoro subordinato definito nell'art. 2094 del c.c. (*"È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*), non potendo quindi essere considerati indici assoluti di autonomia la mancanza di sede di lavoro, **la mancanza di orario di lavoro, la mancanza di obbligo di rispondere alla chiamata, la mancanza di inserimento organico nell'impresa**, ai fini della qualificazione del rapporto **possono ben essere considerati lavoratori subordinati i riders nei casi in cui:**

- Prestano il loro lavoro **mediante retribuzione prestabilita**, collaborando nell'impresa **alle dipendenze operative e sotto la direzione** dell'imprenditore che fissa con il committente le tariffe;
- Come i lavoratori intermittenti **non hanno obbligo di rispondere alla chiamata**, non hanno la continuità della prestazione, non sono inseriti stabilmente nell'organizzazione del datore;
- Sono caratterizzati da mancanza del rischio economico del lavoro;
- Dopo aver accettato la chiamata sono tenuti all'osservanza dei tempi di consegna/lavoro;
- Hanno obbligo di utilizzare strumenti e attrezzature del datore o da questo stabiliti;
- Hanno obbligo di indossare abbigliamento o divise come stabilito dal datore;
- Sono assoggettati al potere disciplinare del datore, nel momento in cui rispondendo alla chiamata si impegnano a svolgere un servizio attribuibile al datore/piattaforma;
- La natura della prestazione non è specialistica;



- Non lavorano nei locali del datore di lavoro poiché incaricati di attività c/terzi;
- Possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate come i lavoratori subordinati a cottimo.

II. Lavoro subordinato: contratto intermittente senza obbligo di risposta

Nel caso di riders chiamati al lavoro in base ad algoritmi di piattaforme con gli indici richiamati sopra, escludendosi chiaramente la natura autonoma di detto rapporto, ed escludendo soprattutto l'ipotesi di inventare fantasiose e ibride tipologie di rapporto ogni volta che si presenteranno professioni nuove, (e sicuramente ve ne saranno), il problema reale è quello di conciliare la necessaria **flessibilità dei rapporti non programmabili nel tempo e nel luogo** con la necessità di assicurare ai lavoratori non solo le minime assicurazioni previdenziali di sopravvivenza, ma **rispettarne la dignità e i diritti in quanto "lavoratori in bicicletta"**: il diritto all'equa retribuzione, il diritto alla sicurezza, il diritto alle tutele previdenziali e assicurative (Falasca, 2018; Ciucciovino, 2018; Cherry & Aloisi, 2018).

La legislazione del lavoro italiana prevede già la tipologia di rapporto adeguata: si tratta del lavoro subordinato intermittente previsto dall'art. 13 del D.lgs. 81/2015 (Jobs Act), che si riporta di seguito:

"Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo de-terminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno."

In mancanza di contratto collettivo, quindi, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, e che in attesa di emanazione ai sensi del D.M. 15.3.2004 può essere svolto per le attività di cui alla Tab. All. R.D. 2657/1923.

Tra le altre, al **punto 8 della tabella** citata è prevista attività del *"Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispektorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità"*.

Ai sensi della normativa attuale, quindi, è **già possibile applicare anche ai ciclo-fattorini il contratto di lavoro subordinato intermittente**, che permette di rispondere o non rispondere alla chiamata senza conseguenze sul rapporto di lavoro, ma che in caso di risposta affermativa prevede **"l'accensione" del rapporto di lavoro subordinato con tutte le conseguenti previsioni contrattuali, retributive, normative, sindacali, giuridiche e i diritti assicurativi e previdenziali, comprese indennità di malattia, maternità, infortuni, disoccupazione, assegni familiari**. Per i fattorini in bicicletta, quindi, non c'è nessun bisogno quindi di ulteriori pericolose iniziative legislative.



III. Oltre i riders, uno sguardo al mercato del lavoro italiano

La condizione di lavoro dei riders non è un fenomeno isolato all'interno del mercato del lavoro italiano: il carattere di **precarietà, multi committenza e non programmabilità** è tipica infatti dell'attività degli artisti, che da sempre anticipano e amplificano i cambiamenti della società.

Per rispondere alle particolari necessità del lavoro di artisti e tecnici dello spettacolo, infatti, nel citato Regio Decreto 2657 del 1923 si riconosceva al punto 43 l'opportunità di utilizzare il contratto di lavoro subordinato intermittente nei seguenti casi:

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici (20).

Oggi, al tempo della "gig" economy, l'economia dei lavoretti 4.0, gli artisti si confermano involontari precursori dei tempi: basti ricordare che l'espressione "gig economy" è mutuata dal mondo della musica, dove il termine "gig", da "engagement", "ingaggio", indica una performance legata a un singolo ingaggio e pertanto unica e saltuaria.

Ebbene, basandosi sulla stessa previsione del citato p.43 per lavoratori dello spettacolo, il Ministero del Lavoro con risposta all'Interpello 28/2012 riconosce la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente con operatori su web, "in live streaming, webcasting ovvero per servizi prestati via internet connotati dai caratteri della discontinuità ed intermittenza."

Le soluzioni trovate per gli artisti e operatori web live streaming possono rispondere all'esigenza non solo dei riders, ma di tutti coloro che si trovano a fare esperienza di discontinuità, multicommitenza e non programmabilità nella loro attività lavorativa. Si tratta di tutti i freelance che lavorano a progetto con diversi committenti, legati a piatta-forme di varia natura, impiegati nel web, nell'Industria 4.0 o in attività creative e culturali ad alto livello di competenza professionale personale, ma alle dipendenze e sotto le indicazioni di committenti che stabiliscono i prezzi dei prodotti, i tempi di consegna, la strumentazione da utilizzare, i format comunicativi, i loghi identificativi eccetera.

Fondazione Centro Studi Doc
Chiara Chiappa e Francesca Martinelli
Venerdì 1° Febbraio 2019