



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Camera dei Deputati

XI Commissione

Lavoro pubblico e privato

Risoluzioni

**7-00106 Costanzo, 7-00224 Invidia e
7-00236 Serracchiani, concernenti
iniziative per la regolazione del
rapporto di lavoro tramite
piattaforma
(*gig working*)**

Audizione

Roma, 25 giugno 2019

Il tema delle prestazioni lavorative che rientrano nella c.d. *gig economy* sta vieppiù rivestendo particolare rilievo sociale ed economico. Si tratta di rapporti di lavoro che si estrinsecano attraverso modalità innovative che prevedono il coinvolgimento di piattaforme digitali, sviluppatasi a seguito di nuove tendenze del mercato che progressivamente si va spostando verso forme di economia digitale.

Ciò ha mutato il paradigma classico su cui si sono tradizionalmente basati i rapporti di lavoro, passando da uno schema fondato prevalentemente sulla necessaria “prossimità fisica” del lavoratore in un determinato spazio ad un approccio tecnologico che consente anche la “prossimità relazionale”.

E' bene notare come i cambiamenti si siano concretizzati non solo e non soltanto nei modelli di organizzazione del lavoro all'interno dei contesti produttivi ma, ancor più incisivamente, nelle stesse categorie costituenti: nella nozione di impresa, di lavoro e anche in quella di contratto.

La distribuzione e organizzazione del lavoro mediante piattaforme costituisce senza dubbio uno degli aspetti più attuali e discussi dell'economia digitale. La questione attualmente dibattuta è quella di elaborare nuove strategie regolative capaci di offrire ai lavoratori delle piattaforme tutele sul piano economico, previdenziale e delle condizioni di lavoro, conciliando il tutto con le esigenze dello sviluppo.

Anche in ambito internazionale l'argomento è all'ordine del giorno e la giurisprudenza di molti Paesi si sta esercitando nella qualifica di questo tipo di prestazioni, se cioè rientri nel lavoro autonomo, subordinato o para subordinato.

In Europa, nell'ambito del dialogo sociale, il programma di lavoro 2019 - 2021 prevede la negoziazione di un accordo specifico sulla digitalizzazione per chiarire tutti quegli aspetti che non sono ancora definiti e trovare elementi di uniformità nell'eurozona.

In Italia, l'attenzione mediatica si è concentrata soprattutto sulle piattaforme di food delivery. Sono state avanzate varie proposte di regolazione: da una delle bozze del decreto dignità (proposta di lavoro subordinato tout court), a proposte di regolazione più o meno vincolante di tipo territoriale (legge regionale del Lazio, carta

dei diritti della città di Bologna), fino a ipotesi più strutturate, quali l'estensione della disciplina del lavoro in somministrazione (Treu).

La recente sentenza della Corte d'Appello di Torino sul così detto "caso Foodora" ha accolto parzialmente le domande degli appellanti, ossia i riders, ribaltando l'orientamento del Tribunale di primo grado nella parte in cui riconosce che i contratti da essi stipulati siano ricompresi nell'ambito dell'etero-organizzazione, ex art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, pur ribadendo, come già si era orientato il Tribunale di primo grado, la natura autonoma delle stesse collaborazioni.

E' stata pertanto esclusa dal Collegio la natura subordinata dei rapporti di lavoro esaminati poiché, diversamente da quanto richiede l'art. 2094 c.c., mancherebbe l'obbligatorietà della prestazione, visto che i fattorini erano liberi di accettare o meno la chiamata e anche nel caso in cui avessero dato la disponibilità per la turnazione, potevano decidere di revocarla, non presentandosi, senza che il datore di lavoro esercitasse il potere disciplinare.

Per quanto riguarda il corretto inquadramento dei gig workers, a giudizio di R.E TE. Imprese Italia tali prestazioni possono essere adeguatamente ricondotte nell'ambito delle collaborazioni continuative. Difatti non v'è dubbio che allo stato il mezzo più idoneo è il ricorso ad un **accordo collettivo nazionale ai sensi dell'art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015**, volto proprio ad autorizzare l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative entro un quadro contrattuale certo contenente la specifica disciplina di tali rapporti nonché le relative tutele.

Com'è noto, infatti, il Jobs Act (d.lgs. n. 81/2015, art. 2, co. 2, lett. a), nell'abrogare le co.co.pro., ha assimilato al lavoro subordinato le collaborazioni caratterizzate da determinati requisiti (prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro). Tuttavia è la stessa legge a consentire deroghe a tale disciplina con riferimento, tra le altre, "alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

In questa prospettiva anche le collaborazioni etero-organizzate restano ascritte alla tipologia della collaborazione coordinata e continuativa laddove il relativo trattamento economico e normativo sia regolato attraverso accordi collettivi di lavoro nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In base a tale deroga, ad esempio, sono stati siglati accordi per i call center, in cui è quindi possibile oggi utilizzare collaborazioni. Il fenomeno dei gig workers sembra in effetti assimilabile a quello dei lavoratori dei call center, per cui la soluzione più idonea sembrerebbe proprio la stipula di questo tipo di accordo, proprio per le specificità che caratterizzano l'esecuzione della prestazione di per se non programmabile e, in ogni caso, non obbligatoria, e per la peculiare forma di organizzazione del loro lavoro.

Il vantaggio, infatti, sarebbe, da una parte, consentire alle aziende di continuare ad utilizzare contratti di collaborazione senza il rischio di contenzioso; dall'altro, affermare il ruolo delle parti sociali, garantendo al contempo una serie di tutele economiche e normative, anche aggiuntive a quelle di legge.

Questa soluzione consentirebbe, inoltre, di mantenere nell'ambito dell'autonomia le prestazioni dei gig workers, garantendo loro comunque l'accesso a tutele piuttosto robuste, derivanti dal sistema pubblico previdenziale o dall'autonomia collettiva. Si ricordi, infatti, che ai collaboratori è garantito l'accesso alla particolare forma di previdenza obbligatoria costituita dalla Gestione Separata INPS (l'aliquota per il 2018 è pari al 34,23% di cui 2/3 a carico azienda) e alla copertura assicurativa dell'INAIL. Ciò significa che il collaboratore ha diritto all'assegno per il nucleo familiare, all'indennità di maternità (sia congedo di maternità obbligatoria, sia congedo parentale), all'indennità di malattia, alla DISCOLL, oltre, che ovviamente, alla pensione.

All'autonomia collettiva, poi, spetterebbe il compito di disciplinare le altre eventuali forme di tutela, quali assicurazioni per i danni al mezzo e per la responsabilità civile (quando essa non sia già obbligatoria per il tipo di mezzo utilizzato), la dotazione di strumenti di protezione conformi, e un trattamento economico e normativo minimo e uniforme.

Tale proposta deriva anche dal tipo di attività svolta dalle piattaforme: esse non forniscono direttamente un servizio (quello richiesto dal consumatore) ma si limitano ad effettuare un'intermediazione che consente al consumatore di entrare efficacemente in contatto con chi quel servizio lo fornisce.

Inoltre, i dati diffusi sulla dimensione del fenomeno, danno una descrizione del lavoratore "tipo" della gig economy molto lontana dal lavoratore dipendente "ordinario". In particolare, nei dati della Fondazione Rodolfo De Benedetti, elaborati dall'INPS nell'ambito del rapporto annuale del 2018, il lavoro su piattaforma sarebbe nella maggior parte dei casi un secondo lavoro o comunque un lavoro svolto in attesa di un'altra occupazione, molto limitato quanto al numero di ore settimanali. Dall'indagine emerge altresì che una quota maggioritaria di lavoratori gig può scegliere il quando e dove lavorare, ribadendo le caratteristiche di flessibilità di tale tipo di lavori.

La contrattazione collettiva avrebbe dunque a disposizione schemi e tecniche per la definizione degli aspetti che attengono al salario, all'orario e alla sicurezza, riconoscendo anche le necessarie tutele e garanzie. In un ambito come quello dei lavori della gig economy, lo strumento della regolazione collettiva del lavoro autonomo, offerto dalla normativa in atto, può costituire il volano per favorire l'instaurazione di un quadro omogeneo di certezze nell'ambito del quale sviluppare l'innalzamento degli standard di protezione sociale dei lavoratori.

In conclusione, il nostro ordinamento ha già gli strumenti utili a gestire il fenomeno dei gig workers. Il rischio di un intervento normativo, infatti, è un eccessivo irrigidimento a fronte di un fenomeno in continua evoluzione che sta aprendo future prospettive di sviluppo economico.

Ad ogni buon conto, un eventuale intervento legislativo di regolamentazione della materia dovrebbe limitarsi a riconoscere a chi svolge un lavoro attraverso le piattaforme digitali - a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata - un nucleo essenziale di tutele uniformi nel rispetto della dignità, della salute, della sicurezza e della trasparenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, non potendo consistere in una qualificazione *ope legis* nell'ambito del lavoro subordinato di questi rapporti di lavoro.

Si ricorda che una simile impostazione sarebbe apertamente in contrasto con il consolidato orientamento della Corte di Cassazione secondo cui *“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo”*.

Tale garanzia generalizzata deve quindi prescindere dalla qualificazione dei rapporti entro schemi tradizionalmente propri del lavoro subordinato, rinviando alla contrattazione collettiva lo sviluppo di sistemi di regolazione dei rapporti di lavoro che, facendo leva sulla previsione di cui all’art. 2, c. 2, lett. a), può svolgere un ruolo fondamentale, senza trascurare la circostanza che tutele basilari del lavoro autonomo sono state definite dal Legislatore con lo Statuto del Lavoro Autonomo (D.Lgs. 81/2017).