

Gig economy e Platform workers

Al confine fra subordinazione e autonomia Profili critici e spunti di riflessione

Avv. Ivana Azzollini

Avv. Marcello Giordani

Avv. Stefano Miniati

Agenda



Topic	Content
1. <i>Gig economy</i> e <i>Platform workers</i> : inquadramento del fenomeno	<ul style="list-style-type: none">• Le varie definizioni• Tipologie di piattaforme• Rilevanza del fenomeno
2. I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)	<ul style="list-style-type: none">• Evoluzione della materia• Sentenze estere• Sentenza Foodora• I Pony Express e i Padroncini• La replica giuridico/politica
3. Qualificazione giuridica	<ul style="list-style-type: none">• L'inquadramento dei <i>Platform workers</i> e della <i>Gig economy</i> in Italia: tipologie contrattuali• Problemi di qualificazione: nota di metodo• Problemi di qualificazione: gli schemi dell'ordinamento italiano• Lavorare per poter lavorare: un "nuovo" indice di subordinazione?
4. Prospettive	<ul style="list-style-type: none">• <i>De jure condendo</i>• <i>Focus</i>: le <i>umbrella companies</i>• <i>Focus</i>: la figura del rider nel CCNL Trasporti



1. *Gig economy* e *Platform workers*: inquadramento del fenomeno

Difinizioni, tipologie e rilevanza del
fenomeno

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Le varie definizioni 1/4



Commissione Europea (COM(2016) 356 final):

«modello imprenditoriale in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati. L'economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti: i) i **prestatori di servizi** che condividono beni, risorse, tempo e/o competenze e possono essere sia privati che offrono servizi su base occasionale («pari») sia prestatori di servizi nell'ambito della loro capacità professionale («prestatori di servizi professionali»); ii) gli **utenti di tali servizi**; e iii) gli **intermediari** che mettono in comunicazione – attraverso una piattaforma online – i prestatori e utenti e che agevolano le transazioni tra di essi («piattaforme di collaborazione»).

Le transazioni dell'economia collaborativa generalmente non comportano un trasferimento di proprietà e possono essere effettuate a scopo di lucro o senza scopo di lucro».

Una nuova forma di economia, incentrata su internet e sulla possibilità di ottenere beni o servizi, attraverso piattaforme digitali che, fungendo da intermediari, mettono in collegamento domanda e offerta di tali beni e servizi.

Un sistema economico nel quale beni e servizi sono condivisi tra privati, gratuitamente o in cambio di una somma di denaro, tipicamente attraverso internet.

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Le varie definizioni 2/4



Effetti:

- **alleggerire i rapporti tra produttore** (o erogatore dei servizi) **e consumatore;**
- livello di **disintermediazione** mai registrato in precedenza;
- **riduzione dei prezzi** di beni e servizi;
- sotto il profilo giuslavoristico: cambiamento a livello strutturale, **i confini tra lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati.**

In tali contesti, le **attività svolte dai Platform workers** si svolgono mediante **modelli giuridici variegati**: dal lavoro autonomo, all'appalto, all'intermediazione di lavoro con contaminazioni rilevanti riconducibili al lavoro subordinato.

Cambiamento a livello strutturale: **i confini tra lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati.**

In tali contesti, **si mescolano modelli variegati**: dal lavoro autonomo, all'appalto, all'intermediazione con contaminazioni riconducibili al lavoro subordinato

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Le varie definizioni 3/4



Si parla spesso di **demand economy, platform workers, gig economy, crowd workers, slashers, tempreneurs, sharing economy, economia collaborativa, peer to peer economy**, etc.: termini spesso usati come sinonimi.

In realtà esistono due macro categorie:

- **sharing economy**: esistenza di una piattaforma digitale attraverso la quale gli utenti condividono un bene o un servizio (Blablacar, Airbnb, etc.), in cui non è prevista, generalmente, un'attività lavorativa (sia essa autonoma o subordinata);
- **Gig economy**: fenomeno simile, ma profondamente diverso, in cui la piattaforma diventa strumento di incontro tra domanda di servizi e prestazione di lavoro offerta generalmente da freelance (Foodora, Just Eat, Deliveroo, Helpling, etc.).

Minimo comune denominatore: presenza di un'applicazione **software mobile** che mette in connessione fornitori dei servizi (o dei beni) e gli utenti (i clienti della piattaforma). Il tutto caratterizzato da meccanismi di **rating e feedback** da parte degli utenti in cui sono questi ultimi a fornire le informazioni al mercato sui prestatori dei servizi (o dei beni).

Due macro categorie:

- **sharing economy**: piattaforma digitale attraverso la quale gli utenti condividono un bene o un servizio, non è prevista un'attività lavorativa.
- **Gig economy**: la piattaforma digitale è strumento di incontro tra domanda di servizi e prestazione di lavoro offerta da freelance.

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Le varie definizioni 4/4



I tratti caratterizzanti la *Gig economy* e le nuove tipologie di lavoro sono i seguenti:

- **fungibilità** delle prestazioni rese dai prestatori (per ciò definite come crowdwork);
- **assenza di durata/continuità** della prestazione (sul tipo del lavoro a chiamata);
- **parcellizzazione** della stessa (perdita di complessità e scarso valore aggiunto);
- **porosità** tra tempo libero e tempo di lavoro.

Il lavoratore comunica il proprio interesse/disponibilità a svolgere l'attività richiesta tramite la piattaforma, per un determinato tempo, secondo modalità generalmente predefinite dal gestore della piattaforma. Questa a sua volta riesce a reperire di volta in volta la forza lavoro necessaria allo svolgimento delle attività oggetto del proprio servizio, evitando costi fissi (lavoratori subordinati).

L'attuale contesto si caratterizza per una **particolare debolezza del prestatore dell'attività**, che riceve **compensi scarsamente remunerativi** e che rimane **privo delle principali tutele** riservate nel nostro ordinamento ai prestatori di lavoro subordinato.

L'attuale contesto si caratterizza per una **particolare debolezza del prestatore dell'attività**, che riceve compensi scarsamente remunerativi e che rimane privo delle principali tutele riservate nel nostro ordinamento ai prestatori di lavoro subordinato.

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Tipologie di piattaforme 1/2



I **settori di attività delle varie piattaforme operanti nella *Gig economy*** ove operano i *Platform workers*, sono i più **disparati**:

- trasporto automobilistico (Uber);
- trasporto di cibo (Foodora, Just Eat, Uber Eats, Deliveroo etc.) o di qualsiasi altro genere di consumo (Glovo);
- servizi di pulizia domestica (Helpling);

ma anche:

- prestazioni professionali di avvocati (Axiomlaw, Quicklegal, Upcounsel, etc.);
- prestazioni consulenziali (Eden McCallum);
- prestazioni mediche (Talent Group) ed infermieristiche;
- manutenzioni idrauliche ed elettriche (Pimlico);
- traduzioni.

Gli ambiti e i settori di attività delle varie piattaforme operanti nella *Gig economy* e ove, per ciò che qui rileva, operano i *Platform workers*, sono i più disparati.

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Tipologie di piattaforme 2/2



In dottrina sono emerse alcune ulteriori sotto-classificazioni, con riferimento alle **modalità con cui il soggetto titolare della piattaforma organizza il servizio**:

- piattaforme che consentono semplicemente **l'incontro** tra utilizzatori e fornitori dei servizi, senza intervenire nella regolazione dello scambio;
- piattaforme che operano come **mediatori**: la piattaforma seleziona il lavoratore senza interferire nella prestazione, che resta libera nell'*an* e nel *quomodo*;
- piattaforme che **interferiscono** sensibilmente nell'esecuzione della prestazione predisponendo **un'organizzazione** (di cui assumono il rischio).

È quest'ultimo il caso che probabilmente solleva maggiori problematiche sotto il profilo giuslavoristico.

Da un punto di vista della natura della prestazione, si possono distinguere due ulteriori tipologie di piattaforme:

- **on demand by application**: l'attività viene coordinata tramite un'applicazione software e svolta dal prestatore fisicamente;
- **lavori che si svolgono sul web**: l'attività viene svolta in via telematica.

Gig economy e Platform workers: inquadramento del fenomeno

Rilevanza del fenomeno



Tutto **inizia nel 2009**, con i servizi di trasporto di Uber tramite piattaforme, poi:

- Ricavi lordi nell'UE di piattaforme e prestatori di servizi di collaborazione: stimati in 28 miliardi di Euro nel 2015 (fonte Commissione Europea);
- in futuro l'economia collaborativa potrebbe apportare all'economia UE da 160 a 572 miliardi di Euro di ulteriore giro di affari;
- lavoratori impiegati nel 2015 tramite piattaforma negli Stati Uniti si stima fossero 600.000 e che nel mondo intero siano attorno a più di 10 milioni;
- solo Deliveroo vanta fatturati pari a 1 miliardo di Euro da giugno 2016 a giugno 2017 e accordi con oltre 35.000 ristoranti in tutto il mondo, operando con 35.000 riders, di cui circa 1.300 in Italia;
- in Italia **i Platform workers** sarebbero **700.000** (il 2,5% della popolazione in età attiva), di cui **150.000 si manterrebbero esclusivamente attraverso tali «lavoretti»**;
- di questi il 49% è under 40, con un sostanziale equilibrio fra uomini e donne.

In Italia la platea di **Platform workers** (detti anche *gig workers*) è in crescita esponenziale e secondo alcune stime sarebbero **700.000** (il 2,5% della popolazione in età attiva), di cui **150.000 si mantengono esclusivamente attraverso tali «lavoretti»**.



2. I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Evoluzione della materia e prime
sentenze (estere e italiane)

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Evoluzione della materia



Commissione Europea, nel 2016:

gli Stati dovrebbero:

«valutare l'adeguatezza delle proprie norme nazionali sul lavoro tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi; fornire orientamenti sull'applicabilità delle norme nazionali sul lavoro alla luce dei modelli di lavoro nell'economia collaborativa».

Parlamento Europeo, risoluzione del 19/01/2017:

«i lavoratori dipendenti e gli autentici lavoratori autonomi che operano attraverso piattaforme online dovrebbero avere analoghi diritti come nel resto dell'economia ed essere protetti mediante la partecipazione a regimi di assicurazione sanitaria e di sicurezza sociale»

Parlamento Europeo, risoluzione del 4/07/2017: ai lavoratori e agli intermediari delle piattaforme digitali dovrebbero essere garantite adeguata copertura e protezione sociale e sanitaria.

Gli Stati dovrebbero:

- **«valutare l'adeguatezza delle proprie norme nazionali sul lavoro tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale;**
- **fornire orientamenti sull'applicabilità delle norme nazionali sul lavoro alla luce dei modelli di lavoro nell'economia collaborativa».**



I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Sentenze estere 1/2



Prima delle pronunce di Torino e Milano, **molteplici pronunce in vari stati:**

Brasile

- Tribunale Belo Horizonte, 14/2/2017 **riconosce la subordinazione** dei driver Uber (cfr. Tribunal Regional do Trabalho, 20/4/2017): Corte d'Appello **riforma**.

Regno Unito

- Royal Court of Justice 10/2/2017 e Employment Tribunal 28/10/2016 qualificano come **worker** (categoria intermedia fra subordinati ed autonomi) un idraulico della Pimlico e alcuni autisti di Uber, ai sensi dell'Employment Rights Act.

Stati Uniti

- Dal 2015 prime decisioni sul caso Uber: **status di lavoratori subordinati**; in corso class action nei confronti Uber intentata da una pluralità di autisti (dovrebbe concludersi con un accordo transattivo);

Francia

- Conseil de Prud'hommes di Parigi, 28/01/2018 e Cour D'Appel: **classificano come autonomi** i driver di Uber; la Loi travail prevede **regole specifiche per i Platform workers** (tutele minime: assicurazione in caso di infortuni e malattie, formazione professionale, organizzazione sindacale, sciopero, indennità di disoccupazione);

Prima delle pronunce di Torino e Milano riguardo alla *Gig economy*, **molteplici sono state le pronunce in vari stati**, con esiti non sempre coerenti fra loro.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Sentenze estere 2/2



Svizzera

- Secondo l'Istituto nazionale svizzero di previdenza contro gli infortuni **i driver sono lavoratori subordinati**;

Cina

- Casistica sviluppatasi con riferimento a giudizi di responsabilità civile derivante da sinistri a carico di piattaforme, in cui viene **accertata, incidentalmente, la subordinazione dei lavoratori**.

Spagna

- Il Tribunale di Valencia ha **qualificato come subordinati alcuni riders di Deliveroo** sulla base della ricorrenza della corrispettività della prestazione, della dipendenza e, soprattutto, dell'alienità dal rider dell'organizzazione ove la prestazione si inserisce e del suo risultato.

La maggior parte delle decisioni hanno ricondotto il rapporto contrattuale allo schema concettuale classico della subordinazione. Il modello Uber rappresenta però soltanto uno dei possibili modelli che le piattaforme possono decidere di adottare.

Ogni caso andrà pertanto valutato separatamente al fine di verificare la ricorrenza di una fattispecie piuttosto che di un'altra.

Analizzando la casistica mondiale emerge come la **maggior parte delle decisioni hanno ricondotto il rapporto contrattuale allo schema concettuale classico della subordinazione.**

Il modello Uber rappresenta però soltanto uno dei possibili modelli organizzativi che le piattaforme della **gig-sharing economy** possono decidere di adottare.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Sentenza «Foodora»



Con sentenza 07 maggio 2018, n. 778, il Tribunale di Torino ha qualificato la prestazione lavorativa di sei fattorini di Foodora, che richiedevano l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato, come «**lavoro autonomo**» connotato dal solo obbligo di coordinamento con la committente.



- Non sussisteva sottoposizione al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, poiché non vi era alcun obbligo di disponibilità a rendere la prestazione lavorativa.
- I tempi e i luoghi di lavoro non venivano prestabiliti e preordinati dalla Società committente, ma erano soggetti alla discrezionalità dei fattorini.
- Gli strumenti di lavoro principali utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa erano di proprietà del singolo prestatore d'opera.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Sentenza «Foodora»



Indici di subordinazione	Motivazione del Tribunale
Controllo direttivo ed organizzativo da parte della Società per mezzo degli strumenti digitali in possesso del rider	I rider erano liberi di determinare luogo e orario di lavoro e decidevano in autonomia il percorso da seguire per giungere alla destinazione e non erano sottoposti all'obbligo di disponibilità
Vigilanza e controllo da parte della Società per mezzo degli strumenti digitali in possesso del rider	Il sistema di monitoraggio consentiva soltanto di «fotografare» la posizione dei rider in maniera statica e non di seguirne l'intero percorso in modo dinamico.
Sottoposizione al potere disciplinare	L'esclusione dalla chat aziendale e la definizione di una classifica diretta a premiare i più meritevoli non integrano esercizio del potere disciplinare.
Svolgimento di attività promozionale a favore di Foodora	L'attività promozionale costituisce prestazione accessoria e secondaria che non incide sulla qualificazione del rapporto di lavoro
Richiami della Società in caso di ritardo nell'accettazione dell'ordine	La mera telefonata di sollecito non può considerarsi quale emanazione di un ordine specifico né può considerarsi esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo.



- compenso fisso per ogni consegna
- mezzo di trasporto proprio (ancorché brandizzato con il logo della Committente)
- Comunicazioni ed «input» del datore di lavoro e accettazione incarichi tramite ricetrasmittente
- Indicazione disponibilità preventiva
- Stretta inerenza della prestazione dei messaggeri all'attività produttiva costituente l'oggetto sociale della Società

Tribunale di Milano, 10 ottobre 1987

*«se l'azienda non pretende la disponibilità del singolo collaboratore e detto collaboratore **è libero di stabilire il se e il quando** della propria prestazione ed anzi non deve neppure rimanere in qualche modo a disposizione, non può parlarsi di quella continuità in senso tecnico che costituisce elemento indispensabile per la sussistenza di qualsiasi rapporto di lavoro al pari del vincolo di soggezione al potere disciplinare.»*



- Automezzo con il logo del committente
- Divisa con logo della committente
- Apparecchiatura informatiche della committente
- Istruzioni specifiche relative al ritiro/consegna e rispetto di standard qualitativi – manuale operativo
- Orario di lavoro fisso e prestabilito
- Copertura assicurativa dei mezzi
- Imposizione tempi di lavoro, assegnazione zone e distribuzione dei viaggi
- Assenza di personale autista in capo alla committente

Tribunale di Vicenza, 13 giugno 2017, n. 424

«gli indici sintomatici della subordinazione devono essere diretti in modo grave, preciso e concordante a rivelare la sussistenza della subordinazione medesima», non è sufficiente la presenza di solo alcuni fattori sintomatici per addivenire ad un giudizio di subordinazione.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

La replica giuridico/politica



Le pressioni mediatiche del fenomeno «Foodora» hanno condotto le rappresentanze politiche e sindacali a **denunciare la volontà di emendare l'attuale regime giuridico** cui sono sottoposti i rider, individuando taluni aspetti del lavoro subordinato che possano essere applicati ai futuri contratti.



- Carta dei Valori
- Proposta di Legge Regione Lazio del 15.06.2018
- Carta dei Diritti Fondamentali del lavoro digitale nel contesto Urbano del 31.05.2018
- Assicurazione privata – Deliveroo
- Decreto dignità (prime bozze)

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Assicurazione Deliveroo



Assicurazione privata da parte di Deliveroo per i rider (copertura fino al 75% per mancato introito per inattività temporanea derivante a infortunio fino a 30 gg. di assenza, aumento massimali per spese mediche, dentistiche e danni a terzi)

Decreto Dignità

Le prime bozze del Decreto dignità contenevano una regolamentazione specifica della materia, poi abbandonate a fronte dell'avvio di un tavolo istituzionale di confronto tra le parti sociali (incontro del 2 luglio 2018)

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Carta dei diritti – Comune di Bologna



In data **31 maggio 2018** è stato sottoscritto il primo accordo territoriale metropolitano sulla gig economy, con alcune delle piattaforme digitali maggiormente presenti sul territorio urbano (Sgnam e Mymenu).

La Carta stabilisce standard minimi di tutela a favore di lavoratori e collaboratori che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Carta dei diritti – Comune di Bologna



- compenso orario fisso equo e dignitoso, non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore.
- indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari (i.e. lavoro notturno, festività, condizioni metereologiche sfavorevoli).
- La mancata disponibilità per un periodo di tempo prolungato non può determinare un trattamento peggiore del prestatore di lavoro;
- Recesso solo per giusta causa ovvero per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e comunque con congruo preavviso.
- Diritto alla salute ed alla sicurezza: assicurazione a carico delle piattaforme contro gli infortuni e malattie sul lavoro nonché a copertura di danni per eventuali sinistri stradali con danni nei confronti di terzi. Idonei strumenti e dispositivi di sicurezza.
- Libertà di organizzazione sindacale

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Proposta di Legge Regione Lazio



In data **15 giugno 2018** la Giunta regionale della Regione Lazio ha avanzato una proposta di legge recante «*Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali*».

I principi ordinatori e fondamentali della normativa sono:

- La tutela della dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale;
- La trasparenza del mercato del lavoro digitale;
- Il contrasto al lavoro non sicuro e ad ogni forma di disuguaglianza e sfruttamento.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Proposta di Legge Regione Lazio



SICUREZZA

- tutela contro gli infortuni nell'attività di servizio e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi all'attività di servizio.
- tutela previdenziale obbligatoria

COMPENSO

- Il compenso è a tempo e non inferiore alla misura oraria minima determinata dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
- Divieto di compenso a cottimo

PARITÀ DI TRATTAMENTO

- utilizzo trasparente dell'algoritmo che determina l'incontro fra domanda e offerta e procedura di valutazione/ formazione rating reputazionale

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Proposta di Legge Regione Lazio



INFORMATIVA SCRITTA

- rischi generali e specifici
- luogo e sull'oggetto dell'attività
- compenso e indennità speciali
- strumenti di protezione assegnati
- modalità di elaborazione del rating reputazionale

Nel caso di violazione degli obblighi di cui alle disposizioni che precedono sono previste delle sanzioni amministrative da Euro 500,00 a Euro 2.000,00.

La proposta individua ed istituisce una serie di strumenti «amministrativi» a garanzia dei lavoratori della gig economy: **Portale del lavoro digitale** (comprensivo di Anagrafe regionale dei lavoratori digitali e registro delle piattaforme digitali); Consulta dell'economia e del lavoro digitale.

I primi interventi (giurisprudenziali e non solo)

Carta dei Valori



Sottoscritta in data **29 giugno 2018** da Foodora, Foodracers, Moovenda e Prestofood la c.d. «Carta dei Valori», al fine di promuovere il proprio impegno a garantire le tutele ritenute fondamentali per i propri rider e che verosimilmente potrebbero costituire i valori minimi di tutela in un futuro ed eventuale contratto collettivo.

- Contrattualizzazione con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.
- Copertura assicurativa INAIL e tutele INPS.
- Assicurazione integrativa per la copertura di eventuali danni a terzi.
- Compenso equo ed adeguato, con una base oraria e una componente variabile in relazione al numero di consegne.
- Informazione continua sulle tematiche relative alla Sicurezza sul lavoro / codice della strada.
- Fornitura di dispositivi per la sicurezza individuale ed agevolazioni per il mantenimento dei mezzi utilizzati.
- Nessun algoritmo reputazionale o ranking



3. Qualificazione giuridica

L'inquadramento della fattispecie:
indicazioni di metodo

Qualificazione giuridica

L'inquadramento dei *Platform workers* e della *Gig economy* in Italia: tipologie contrattuali



In Italia i rapporti dei *Platform workers* sono inquadrati in **diversi tipi contrattuali**:

- in alcuni casi contratti di **collaborazione coordinata e continuativa**;
- in altri rapporti di **lavoro autonomo occasionale** o **a partita iva**;
- in altri ancora rapporti di **lavoro a chiamata**.

In alcuni casi assoluta libertà del *worker* di lavorare quando lo ritiene. In altri libertà solo a inizio settimana, nella scelta del turno. In altri scelta per ciascuna prestazione.

Modalità di determinazione del compenso, diverse tipologie:

- compenso **a prestazione** (per il caso dei riders, a consegna);
- compenso **a tempo** (orario di prestazione effettuata);
- in altri casi è previsto un **compenso anche per i periodi di disponibilità**.

Il recesso è solitamente libero da ambo le parti. Alle volte poi richiesto un minimo di prestazione in un arco di tempo, pena la risoluzione del contratto.

Non esiste dunque un unico modello (fattispecie), un'unica figura di *Platform worker*.

Dal panorama che emerge è evidente che **non esista un unico modello** (fattispecie), cui poter ricondurre **una figura unica di *Platform worker***.

Pertanto, al fine di definire se un rapporto potrà essere considerato di natura subordinata o meno, si dovrà sempre prendere in considerazione lo **specifico caso concreto**.

Qualificazione giuridica

Problemi di qualificazione: gli schemi dell'ordinamento italiano



Le norme che permettono di inquadrare un rapporto di lavoro nei tipi attualmente presenti nel nostro ordinamento sono:

- art. **2094** c.c.: rapporto di lavoro subordinato;
- art. **2222** c.c. e ss: rapporto di lavoro autonomo;
- art. **2 D. Lgs. 81/15** e **409** c.p.c.: collaborazione coordinata e continuativa;

Nell'ordinamento italiano vige poi l'**impossibilità di estendere alla materia lavoristica il principio di cui all'art. 1322 c.c.** Ogni attività lavorativa deve essere fatta rientrare nelle categorie legali esistenti, vigendo una rigorosa tassatività dei tipi

Nell'ordinamento italiano vi è poi complicazione ulteriore:
impossibilità di estendere alla materia lavoristica il principio di cui all'art. 1322 c.c.

Qualificazione giuridica

Problemi di qualificazione: nota di metodo



Errato basarsi astrattamente sullo svolgimento di un determinato tipo di attività: pacifico in giurisprudenza che **una prestazione di lavoro può essere sempre svolta sia in forma autonoma, che in forma subordinata:** necessario verificare le modalità fattuali di svolgimento della prestazione.

Il **dato cartolare** della qualificazione del rapporto può aiutare, ma **non è risolutivo:** vige infatti il principio di prevalenza della sostanza sulla forma.

Soluzione: verificare le **concrete modalità di svolgimento dell'attività**, non il tipo di attività a priori, ponendo l'attenzione alla realtà processuale dello specifico caso.

Nel contesto attuale, però, fatto di **algoritmi** che valutano le risposte dei *Platform workers* a specifiche «chiamate» al lavoro (da alcuni definiti come i «**nuovi capireparto digitali**»), bisognerà tenere presente il ruolo di tali algoritmi, che potrebbero anche diventare elemento costitutivo della fattispecie «rapporto di lavoro subordinato».

È pacifico in giurisprudenza che **una prestazione di lavoro può essere sempre svolta sia in forma autonoma, che in forma subordinata** e, per comprendere se ricorra una o l'altra ipotesi, sarà necessario verificare le modalità fattuali di svolgimento della prestazione.

Qualificazione giuridica

Lavorare per poter lavorare: un “nuovo” indice di subordinazione?



Il lavoratore, infatti, sebbene libero di accettare una «chiamata» e, pertanto, escluso da un potere etero-direttivo/etero-organizzativo del committente, viene valutato per la sua attitudine a rispondere a una richiesta di attività. Ove non risponda vede diminuite le proprie opportunità di lavoro sino addirittura alla risoluzione del rapporto con la piattaforma in questione.

Tale elemento permette allora forse di reintrodurre un concetto di subordinazione, per così dire, surrettizia, per cui, se è vero che il *Platform worker* è libero di accettare o meno una richiesta di attività, esso è penalizzato in caso di rifiuto, essendo costretto, ove voglia continuare ad operare per una determinata piattaforma, a rispondere alla chiamata, pena l'esclusione dal mercato e, in particolare, dal rapporto.

Vincolo a prestare gravante sul *Platform worker*: **paragonabile probabilmente all'obbligo di lavorare** gravante su un lavoratore dipendente.

Nel contesto attuale, fatto di **algoritmi** che valutano le risposte dei *Platform workers* a specifiche «chiamate» al lavoro («**nuovi capireparto digitali**»), il concetto di dipendenza economica, o anche solo di dipendenza, pare forse potersi modificare



4. Prospettive

Possibili alternative *de jure condendo* e oltre...

Prospettive

De jure condendo 1/2



Legislazione appare in ritardo:

- le categorie tradizionali sono ancora adeguate?
- vanno radicalmente modificate o solo "aggiornate"?
- o vanno introdotte nuove figure?

Se lo scopo è garantire maggiori tutele, va considerato che non tutti richiedono la subordinazione, ma specifiche tutele (orario di lavoro, ferie, assicurazione per infortuni e per danni a terzi, sistema di rating e poi tema principale: il compenso).

Come agire?

- regolare la materia con legge o lasciarla alla contrattazione, se non all'autoregolamentazione?
- nel merito, quale soluzione adottare? Estendere l'applicabilità di categorie giuridiche esistenti o creare un *tertium genus*?

L'interprete, sino all'introduzione di nuove norme che definiscano la materia, dovrà affidarsi alle categorie e agli istituti attuali, verificando in quale fattispecie astratta lo specifico caso alla sua attenzione debba essere inquadrato, non essendo suo compito valutare se dette fattispecie siano in grado di garantire protezioni adeguate.

Problema di fondo:

- **non tanto qualificare** correttamente l'operatore delle piattaforme sulla base degli indici esistenti,
- quanto **individuare lo strumento corretto per attribuirgli un set di tutele** che garantisca quegli elementi di dignità ed equità del lavoro che, attualmente, non paiono essergli riconosciuti.

La domanda che ci si pone, dunque, è se **le categorie tradizionali**, alla prova della inarrestabile evoluzione socio-economica, **siano ancora adeguate**: vanno radicalmente modificate o solo "aggiornate"? Vanno mantenute e adattate, o vanno introdotte nuove figure, sconosciute nell'ordinamento italiano? Diverse sono le posizioni in dottrina.

Prospettive

De jure condendo 2/2



Lavoro a chiamata: limiti di applicabilità oltre che problematiche applicative nel caso di specie (necessità di comunicare all'ITL ogni inizio di attività).

Lavoro occasionale: garantisce copertura previdenziale per invalidità, vecchiaia e infortuni sul lavoro (come proposto dal senatore P. Ichino).

Intervento più penetrante: nozione di **lavoro subordinato** (v. decreto dignità): l'accesso alle tutele verrebbe garantito con la riconduzione dei rapporti tra piattaforma e lavoratori nella subordinazione; prime bozze del decreto dignità: disposizione che, pur non incidendo sull'art. 2094 c.c., ne specificava i contenuti (così però da incidere sulle prassi interpretative della nozione e da sovvertire orientamenti consolidati).

Intervento tipo Loi Travail francese: regole specifiche applicabili ai lavoratori autonomi che ricorrono per l'esercizio della loro attività a una o più piattaforme; vengono garantite al prestatore una serie di diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi (assicurazione sociale per infortuni e malattie professionali, diritto alla formazione, diritto di organizzazione sindacale, di sciopero, diritto all'indennità di disoccupazione).

Infine si potrebbe **lasciare il tutto all'autoregolamentazione del mercato** o della **negoiazione** fra le parti sociali.

De jure condendo, nello specifico, le **alternative** per una regolamentazione della materia che venga incontro alle istanze delle parti coinvolte ed alle esigenze di tutela dei *Platform workers* (ma anche a quelle di flessibilità ed elasticità del lavoro delle piattaforme) **sono molteplici.**

Prospettive

Focus: le *umbrella companies*



In Europa sono nate imprese che offrono un **simulacro di rapporto di lavoro** ai *Platform workers*:

- per garantire **coperture previdenziali**;
- per ridurre complicazioni per **l'incasso dei compensi**;
- con costituzione di fondi per **dare continuità ai flussi di reddito** (ammortizzando ritardi e inadempienze dei committenti);
- talvolta con funzione di **rappresentanza collettiva** (caso della società Smart in Belgio).

A proposito di queste organizzazioni si parla di *umbrella companies*.

Per l'introduzione in Italia di questo istituto, occorrerebbe eliminare gli ostacoli che impediscono la stipulazione del contratto di lavoro con le *umbrella companies*: generalmente utilizzato il lavoro intermittente, che consente di dimensionare e cadenzare la retribuzione in relazione alla prestazione effettivamente svolta.

Proposta di legge S 2934: un'articolata regolamentazione della materia, con definizione del «Lavoro autonomo mediante piattaforma digitale» e istituzione delle c.d. *umbrella companies* e, per i lavoratori che non sottoscrivessero accordi con queste ultime, applicazione di disciplina angola a quella dei voucher.

Queste imprese svolgono per lo più una **funzione mutualistica** (del tipo assimilabile a quella delle cooperative), con la costituzione di fondi che consentono di dare **continuità ai flussi di reddito** ammortizzando i ritardi di pagamento e scontando le inadempienze da parte dei committenti.

Prospettive

La figura del rider nel CCNL Trasporti



Ma se l'alternativa esistesse già?

Il recente rinnovo del CCNL Logistica, Trasporti Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017, ha condotto all'introduzione ed alla disciplina della figura del «rider» per tali intendendosi quei lavoratori adibiti alla distribuzione merci per mezzo di cicli, ciclomotori, motocicli.

L'accordo di rinnovo si era limitato a manifestare la necessità di introduzione di tale figura professionale, rimandando la compiuta disciplina e definizione alla stesura del testo coordinato, stante presumibilmente la difficoltà di individuare correttamente ed efficacemente compiti, orari e compensi.

Grazie per l'attenzione!