



Associazione Comma2
Via San Felice, 6
4122 Bologna (BO)
Tel. +39 349 285 5451

www.comma2.it
presidenza@comma2.it
vicepresidenza@comma2.it
segreteria@comma2.it

Spett.le

10^a Commissione (Industria, commercio e turismo)

11^a Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Bologna-Roma, 30 settembre 2019

AUDIZIONE INFORMALE DI RAPPRESENTANTI DELL'ASSOCIAZIONE COMMA2 ALLE COMMISSIONI RIUNITE 10^A E 11^A DEL SENATO NELL'AMBITO DELL'ESAME, IN SEDE REFERENTE, DEL DISEGNO DI LEGGE N. 1476 (CONVERSIONE IN LEGGE DEL D.L. 3 SETTEMBRE 2019 N. 101 RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI PER LA TUTELA DEL LAVORO E PER LA RISOLUZIONE DI CRISI AZIENDALI).

Ringraziamo, anzitutto, le Commissioni per l'invito, e dichiariamo di apprezzare la volontà del legislatore di intervenire finalmente a tutela di alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli che rappresentano il lato nascosto (ma neppure tanto) della luna di quelle "modernità" promesse dalle innovazioni tecnologiche, che paradossalmente riproducono forme di sfruttamento antiche come il mondo.

Guardiamo con interesse alle notizie fresche di stampa secondo cui governo e maggioranza stanno concordando emendamenti da presentare a queste Commissioni con l'obiettivo di accrescere le protezioni di tali lavoratori, ed attendiamo di conoscerne i contenuti.

Riteniamo che le strade per l'estensione delle tutele possano essere due.

La prima via è quella di incidere sulla definizione codicistica del lavoro subordinato e quindi riscrivendo l'art. 2094 c.c., al fine di allargarne il perimetro, come suggerito, ad esempio, dalla proposta di legge al Parlamento presentata dalla Regione Piemonte (rubricata A.C. 1592 Camera dei Deputati). Questa a nostro avviso dovrebbe essere la via maestra, anche considerando che le modalità di prestazione lavorativa persino non continuative non sono in quanto tali incompatibili con la subordinazione, come dimostrato dall'esistenza nel nostro

ordinamento del lavoro intermittente (art. 13 e ss. d.lgs. 81/2015), espressamente qualificato come lavoro subordinato dalla legge.

Si potrebbe riformulare il testo dell'art. 2094 c.c. adeguandolo ad una realtà in cui il lavoratore dipendente non è necessariamente continuamente soggetto a "specifiche direttive" del superiore gerarchico, può svolgere la sua attività anche al di fuori del luogo di lavoro, senza un vincolo di orario: ciò che deve essere valorizzato è la destinazione del *risultato della prestazione*, vale a dire che il vantaggio economico sia in capo al datore di lavoro (anche se la prestazione di attività è chiesta e remunerata direttamente da un terzo), così come *l'organizzazione della prestazione* (che può avvenire anche con l'intermediazione tra lavoratore e terzo, per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali).

La seconda strada - che è quella seguita dal disegno di legge di conversione in discussione, sia pure in maniera gravemente insufficiente - è quella di intervenire sulla formulazione dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 che, come è noto, nella sua stesura iniziale, estende *l'applicazione* della disciplina del rapporto di lavoro subordinato *"anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*.

Il D.L. n. 151 si è limitato semplicemente ad aggiungere che *"Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali"*.

In tal modo il legislatore, respingendo inammissibili proposte di interpretazione restrittiva, approda alle stesse conclusioni cui è pervenuta la giurisprudenza, senza però proporsi di superare i limiti di tale disposizione (non solo rispetto ai c.d. *Riders*).

Anzi, per certi versi, così come formulata, la norma poco aggiunge all'interpretazione adottata dalla Corte d'Appello di Torino, posto che la discussione nella aule giudiziarie non si è incentrata tanto sul fatto che le modalità di esecuzione della prestazione possano avvenire anche tramite piattaforme digitali (elemento dato pressoché per scontato) quanto piuttosto sul concetto stesso di etero-organizzazione.

Il principale limite del testo attuale, a nostro avviso, va rinvenuto nella mancata individuazione di quali siano le disposizioni applicabili, a partire dalle tutele in caso di recesso del committente. Non a caso la Corte d'Appello di Torino, pur qualificando i rapporti come collaborazioni etero-organizzate, non sembrerebbe ritenere applicabile la disciplina dei licenziamenti, anche se va detto che nel caso specifico la Corte potrebbe essere stata condizionata dal fatto che si trattava di co.co.co. cui era apposto un termine, rispetto ai quali i giudici di Torino dichiarano *“non esservi stata un'interruzione, da parte della società, dei rapporti di lavoro in essere prima della loro scadenza naturale”*. È possibile che la Corte - nella scarna motivazione sul punto - abbia considerato i recessi come un mancato rinnovo alla scadenza e neppure qualificabili come licenziamenti.

Del resto, anche il Ministero del Lavoro con Circolare n. 3/2016, ha chiarito che *“la formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad esempio, trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi, ecc.) normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato”*.

Sotto questo profilo sembrerebbe che il testo dell'art. 1, comma 1, lett. a) del decreto legge in commento poco aggiunga a quanto la giurisprudenza e l'autorità amministrativa hanno già dimostrato di considerare pacifico.

Sarebbe quindi utile cogliere l'opportunità offerta della legge di conversione per ampliare il perimetro dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, in primo luogo, eliminando la formulazione *anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*” ed, in secondo luogo, con una elencazione, anche meramente indicativa, degli istituti normativi e contrattuali estesi ai co.co.co. etero-organizzati.

Diversi spunti potrebbero essere forniti dalla *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano* sottoscritta a Bologna il 31 maggio 2018, dalla già citata proposta di legge alle Camere del *Consiglio Regionale Piemonte* e dalle analoghe previsioni contenute nella proposta di legge alle Camere dell'*Assemblea legislativa dell'Emilia Romagna* del 26 giugno 2019. In particolare, senza pretese di essere esaustivi, si potrebbero disciplinare i seguenti istituti:

- FORMA CONTRATTUALE E INFORMAZIONI. Andrebbe prevista una regolamentazione per iscritto delle condizioni contrattuali applicate e obbligo di informazione al prestatore delle stesse, come da direttiva 91/533/CEE.

- TRATTAMENTO ECONOMICO. La piattaforma deve garantire il diritto a un compenso equo e dignitoso, in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari fissati dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili, e/o non inferiore agli eventuali minimi legali, ove venissero legiferati; va prevista un'*indennità* per il lavoro svolto in *condizioni particolari* come il lavoro notturno, il lavoro durante le festività ovvero in condizioni meteorologiche sfavorevoli; va previsto il diritto a non eseguire la prestazione in caso di condizioni meteorologiche straordinarie, tali da mettere a serio repentaglio la sicurezza e la salute del prestatore, senza alcuna penalizzazione, con impegno delle piattaforme a sospendere tempestivamente il servizio.

A nostro avviso va modificato il terzo comma dell'art. 47 bis del D.L. 101, nella parte in cui stabilisce che il corrispettivo possa essere determinato a **cottimo** ("*in base alle consegne effettuate*"), purché "*in misura non prevalente*". Riteniamo che il limite della non prevalenza non sia sufficiente a scongiurare i pericoli per la salute e la sicurezza impliciti nello svolgimento delle mansioni di tali lavoratori. Pertanto, sarebbe auspicabile l'eliminazione del riferimento ad ogni forma di cottimo, anche misto.

- ORARIO DI LAVORO. Lo si può definire come quello intercorrente tra l'accettazione, da parte del prestatore, della prestazione sollecitata e il suo espletamento, registrato dalla piattaforma digitale, stabilendo una *indennità mensile di disponibilità*, divisibile in quote orarie, per i periodi nei quali il lavoratore resta a disposizione in attesa della chiamata.

- MALATTIA o MATERNITÀ. Sembrerebbe che una risposta all'esigenza di "coprire" il prestatore in caso di evento che renda impossibile la prestazione e la disponibilità a svolgerla, venga data dall'art 1 comma 1 lett b) del D.L. 101 che, introducendo l'art. 2 bis al d. lgs. 81/2015, alla voce "Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata", prevede la corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia, dell'indennità di degenza ospedaliera, del congedo di maternità e del congedo

parentale, a condizione che nei 12 mesi prima ci sia stata una mensilità di contribuzione; con un aumento dell'indennità di degenza ospedaliera e dell'indennità di malattia.

- RIPOSO – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE. Va espressamente vietato l'invio di comunicazioni da parte del datore, a mezzo di piattaforme digitali, applicazioni o altro, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato.

- FERIE. Andrebbe stabilito un diritto alle ferie secondo le vigenti disposizioni legali e del contratto collettivo applicabile sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative con riferimento all'attività prestata o del settore più affine.

- RISOLUZIONE DEL CONTRATTO. Il recesso della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro deve essere motivato e comunicato in forma scritta, con congruo preavviso; si suggerisce un rinvio, per le sanzioni in ipotesi di recesso discriminatorio, nullo per violazione di legge o ingiustificato (e quindi mancanza di giusta causa o di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali) dovrà farsi riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, così come previsto dall'art. 2 d.lgs. 81/2015.

*

Il D.L. 101 si occupa, più in generale, della *“Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”* inserendo dopo il Capo V (Apprendistato) del d.lgs. 81/2015, il Capo V-bis e stabilendo dei *livelli minimi di tutela*, peraltro stabilendo che le disposizioni *“del presente Capo”* sono riservate ai soli *“lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore...attraverso piattaforme anche digitali”*.

Se, quindi, l'estensione delle tutele di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 da parte dell'art. 1 del D.L. 101 riguarda tutti i co.co.co. che lavorano *“organizzati”* da piattaforme digitali, le specifiche previsioni del Capo V-bis riguardano solo i ciclo (o moto)-fattorini che fanno consegne in città.

Nello stesso tempo, però, la disciplina sembrerebbe include anche i generici lavoratori *“autonomi”* (lo scopo dichiarato del primo comma dell'art. 47 bis è quello di *“accrescere e riordinare i livelli di tutele per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato”*) e quindi, ipoteticamente, una platea più vasta di quella dei lavoratori non subordinati le cui

prestazioni sono “*esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*” (art. 2 d.lgs. 81/2015).

Sarebbe auspicabile maggiore chiarezza sul punto.

In realtà l'unica disposizione sui *livelli minimi di tutela* che riguardano il trattamento economico è quella prevista dal 3° comma, che, come sopra anticipato, prevede la possibilità che il compenso sia determinato anche in base alle consegne effettuate, purché in misura non prevalente. Sul punto abbiamo già espresso le nostre considerazioni critiche.

Sul resto sarebbe opportuno integrare la tutele pur tenendo conto della peculiarità di lavoratori effettivamente “autonomi”.

Ma se l'autonomia non si trasforma in occasionalità, e i prestatori risultano coordinati ed organizzati dalla piattaforma, ci sembra che, in qualche modo, anche al loro vadano estese, in tutto o in parte, le specifiche tutele proposte ad integrazione dell'art. 2, del d.lgs. 81/2015. Si ritiene, inoltre, che le stesse possano considerarsi applicabili anche in presenza di rapporto “autonomo” connotato da lavoro esclusivamente proprio, nei casi in cui vi sia prevalenza del compenso percepito riferibile alla piattaforma sul reddito annuo complessivo del lavoratore.

*

Il 2° comma dell'art. 47 *bis* fornisce una *definizione delle piattaforme digitali*: in quel contesto sarebbe a nostro avviso opportuno inserire la previsione che gli *algoritmi* che determinano l'assegnazione dei turni, la distribuzione delle occasioni di lavoro e dei luoghi di esecuzione delle prestazioni di lavoro e per la valutazione delle prestazioni di lavoro eseguite possano entrare in vigore solo dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti di lavoro e previa consultazione con le medesime organizzazioni, come previsto dalle proposte di legge delle Regioni Piemonte e Emilia Romagna.

Per quanto concerne, nello specifico, le valutazioni delle prestazioni di lavoro, sarebbe opportuno riprendere quanto stabilito dalla “Carta” di Bologna alla voce *Meccanismi reputazionali*: 1. Le piattaforme digitali sono tenute a: a) informare i propri lavoratori o collaboratori e gli utenti/consumatori sulle modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale, se presente, e sugli effetti che tale rating può avere sul rapporto di

lavoro o di collaborazione; b) garantire al lavoratore o collaboratore una procedura terza e imparziale per contestare un rating ritenuto errato.

*

Va da ultimo apprezzata la previsione, da parte dell'art. 47 *ter*, della copertura assicurativa INAIL dei "prestatori di lavoro di cui al presente Capo" contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con obbligo per le aziende che si avvalgono della piattaforma *anche* (?) digitale di provvedere agli adempimenti previsti dalla normativa antiinfortunistica e al rispetto del T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs. n. 81/2008). Conseguentemente ci sarà l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi, di fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale, di informare e formare i lavoratori e sottoporli a sorveglianza sanitaria.

Bologna-Roma, 30 settembre 2019

Avv. Alberto Piccinini

Presidente Ass. Comma2 Lavoro è Dignità