



*Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro*

# *Senato della Repubblica*

**X Commissione Industria**

**XI Commissione Lavoro**

*Audizione sul disegno di legge n. 1476*

*(Conversione in legge del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali)*

**OSSERVAZIONI E PROPOSTE**

Con riferimento al Decreto Legge 101/2019 che introduce tra le altre disposizioni riconducibili alla materia lavoristica e previdenziale anche la tutela del lavoro tramite le piattaforme digitali, questo Consiglio Nazionale ritiene opportuno effettuare le seguenti considerazioni.

Come premessa di carattere generale, va sottolineato che la tematica del lavoro di consegna a domicilio di merci o prodotti alimentari pone, soprattutto, il problema dell'inquadramento giuridico della tipologia della fattispecie lavoristica, l'individuazione dell'effettivo datore di lavoro o committente e i conseguenti aspetti che ne scaturiscono sotto il profilo degli obblighi e delle responsabilità.

Com'è noto, peraltro, in ordine a tale tematica sono intervenute pronunce giurisprudenziali per alcuni aspetti non del tutto allineate e, pertanto, si ritiene opportuno un intervento legislativo in materia che cerchi di fare chiarezza sul trattamento giuridico di tali operatori e di estendere a questi ultimi maggiori tutele e garanzie.

Il primo aspetto che si pone all'attenzione dell'interprete è rappresentato dalla modifica all'articolo 2, comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015 con il quale viene chiarito che le disposizioni del citato articolo "si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano effettuate anche mediante piattaforme digitali". Tale formulazione è chiaramente mutuata dalla sentenza della Corte di Appello di Torino ([sentenza 26/2019](#)) che in qualche modo ha ritenuto applicabile tale normativa nei confronti di questi lavoratori, contrariamente a quanto aveva fatto la prima sentenza in materia del tribunale di Torino.

La portata di tale intervento finisce per estendere tutte le tutele proprie dei rapporti di natura subordinata alle collaborazioni personali continuative ed etero-organizzate anche quando l'attività si realizza attraverso "piattaforme anche digitali". Da ciò sembrerebbe scaturire che a tutti i lavoratori addetti all'attività di consegna a domicilio impegnati in modo esclusivamente personale continuativo e con modalità di esecuzione organizzata dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, indipendentemente dal fatto che possano essere inquadrati come collaboratori occasionali, si estendano **tutte le tutele** proprie dei rapporti di lavoro subordinata come se fossero lavoratori dipendenti.

Il Decreto Legge 101/2019, però, introduce anche un ampliamento delle tutele degli iscritti alla gestione separata per i prestatori di lavoro **non subordinato** finalizzata ad accrescere determinati livelli di tutela di tali prestatori, qualora utilizzino velocipedi

o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285.

Questi due elementi impongono una interpretazione sistematica del quadro normativo che consenta di avere chiara la strumentazione regolatoria applicabile a tale fattispecie.

Qualora tali lavoratori impegnati nelle attività di consegna siano etero-organizzati, anche in relazione alle modalità di tempo e di luogo individuati dal committente, occorrerebbe capire se prevalga la disposizione di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 81/2015, e quindi conseguentemente tutte le tutele del lavoro subordinato, oppure le tutele introdotte dal Decreto **Legge 101/2019** quale disciplina successiva e speciale riservata ad una determinata platea di soggetti.

Dal punto di vista interpretativo ai fini distintivi dell'applicazione dell'una o dell'altra disciplina regolatoria sembrerebbe esserci il criterio della "**occasionalità**" ovvero della "**continuatività**" delle prestazioni stesse, ma in assenza di specifiche indicazioni in proposito la distinzione "in fatto" delle due fattispecie appare particolarmente complessa in quanto le nozioni di occasionalità ovvero di continuatività non sono ancorate a precise definizioni normative. È di tutta evidenza, inoltre, che l'applicazione delle tutele tipiche del lavoro subordinato rappresentano una tutela di gran lunga superiore a quella speciale introdotta proprio dallo stesso Decreto **Legge 101/2019**, che, per quanto migliorativa di quelle attualmente vigenti, non sono comparabili a quelle legate al lavoro subordinato.

Sotto un altro profilo andrebbe meglio individuata la platea dei lavoratori oggetto delle tutele introdotte dallo stesso Decreto in quanto, nel fare riferimento ai "lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano, e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motori di cui all'art. 47, comma 2, lettera a), del Decreto 285/1992", si registra una incomprensibile disparità di trattamento in quanto il ricorso alla previsione di quest'ultimo Decreto ricomprende nella tutela esclusivamente soggetti che conducono ciclomotori ovvero veicoli a tre ruote di cilindrata non superiore a 50 cc..

Ne risulta evidente che l'applicazione di tali tutele finisce per essere condizionata dalla tipologia del mezzo adottato quanto al numero delle ruote e alla cilindrata dello stesso e tale circostanza appare un po' debole sotto il profilo della valutazione della "ragionevolezza" del regime differenziato, secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 3 Cost..

Per altro verso, proprio considerando le modalità della utilizzazione di manodopera mediante piattaforme anche digitali, non sarebbe inutile esplicitare la persona fisica sulla quale ricadono gli obblighi contrattuali, in quanto il legale rappresentante di una persona giuridica non coincide sempre con il datore di lavoro e cioè con colui che è responsabile degli obblighi connessi al rapporto di lavoro.

Anche il richiamo alla disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza presta il campo ad alcune criticità, in quanto il richiamo al Decreto Legislativo 81/2008 non è risolutivo. Il citato Decreto, infatti, prevede forme di tutela molto differenziata per i lavoratori subordinati e per i collaboratori coordinati e continuativi, laddove per questi ultimi si precisa anche che le tutele prevenzionistiche trovano applicazione "ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente" (art. 3, comma 7). Risulta di tutta evidenza che, nell'ipotesi dei cosiddetti "riders" si tratterebbe di una vera e propria **assenza di tutela**, in quanto la loro attività per definizione viene effettuata fuori dal contesto aziendale del committente.

Sulle altre disposizioni contenute nel Decreto non si hanno particolari osservazioni.

Si valuta invece di particolare favore la disposizione contenuta nell'articolo 8 in materia di donazioni al fondo per il diritto al lavoro dei disabili in quanto appare particolarmente opportuno che tale fondo possa essere alimentato, oltre che con le risorse statali, e i proventi derivanti dalle sanzioni per mancata osservanza della disciplina in materia, anche con donazioni da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Ciò, infatti, consentirebbe una migliore e più ampia possibilità di inserimento dei disabili, ed anche delle cosiddette categorie equiparate, nell'ambito dei contesti aziendali, in quanto sarebbe possibile una maggiore incentivabilità all'assunzione di tali soggetti.