

Intervento del Prof. Federico Martelloni, Professore associato all'Università di Bologna

Grazie Presidente.

Nel pochissimo tempo a mia disposizione, mi concentrerò su un solo profilo che, per tante ragioni, mi pare centrale e, in qualche misura, anche assorbente in ordine al c.d. “decreto riders”: il nodo della **qualificazione del lavoro mediato dalle piattaforme** (digitali e non).

Due Premesse

1) **È indubbio che le piattaforme, specie digitali, mettano in tensione alcune delle categorie fondanti del diritto del lavoro del novecento, a partire dalla dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato.** Si tratta, del resto, di un tema di portata mondiale, che produce **conflitti sociali, interventi normativi e diatribe giurisprudenziali** in quasi tutti i paesi del mondo.

2) Ciò non vuol dire, peraltro, che tali **categorie** – mi riferisco alle nozioni di autonomia e subordinazione – non siano state **messe a dura prova da trasformazioni del lavoro e dell'organizzazione d'impresa già ampiamente avvenute** almeno a partire dall'ultimo ventennio del scorso secolo. Non per caso, **quest'argomento è stato il cuore della riflessione dei giuslavoristi negli anni '90**, inclusi quelli che hanno frequentato più assiduamente questa commissione: da Gino Giugni a Giorgio Ghezzi, da Marco Biagi a Massimo D'Antona, che a questo tema ha dedicato pagine memorabili (per citare soltanto quelli che, per disgrazia o per sciagura, non sono più tra noi).

Non per caso, col nuovo secolo, finalmente, **la diffusione e, sovente, l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative, impiegate come mero sostituto commerciale del lavoro dipendente, sono stati alla base di più interventi del legislatore** tesi,

- a) per un verso, a ricondurre a genuinità il lavoro autonomo coordinato, contrastando gli abusi;
- b) per altro verso, ad apprestare tutela e protezione ai collaboratori autonomi genuini, con soluzioni diverse anche modulate sulla base del maggiore o minor grado di autonomia dei medesimi.

In una **prima fase (2003-2012)** – come noto – il legislatore ha perseguito tali obiettivi tramite l’istituzione del **contratto di lavoro a progetto**: figura ricavata nell’alveo delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., attraverso l’aggiunta di un nuovo requisito essenziale (la riconduzione ad uno o più progetti specifici, *ex art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/03*), la cui mancanza determinava, *ex lege*, il travaso delle collaborazioni spurie nella fattispecie contermine del lavoro subordinato (art. 69, comma 1, come modificato dalla l. n. 92/2012).

In una **seconda fase (2015-2019)**, il legislatore, riordinando le tipologie contrattuali (d.lgs. n. 81/2015), ha scelto di superare il lavoro a progetto (art. 52) e, al contempo, **ritagliare, sempre dell’alveo delle collaborazioni coordinate e continuative, un’area più ristretta, quella delle collaborazioni etero-organizzate, ritenuta meritevole di tutele analoghe a quelle assicurate ai lavoratori dipendenti**. Non un ampliamento della nozione di lavoro subordinato, dunque, ma soltanto del “suo diritto”, atteso che, per l’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, la disciplina del lavoro subordinato si applica alle collaborazioni **continuative ed esclusivamente personali, organizzate dal committente anche con riguardo al tempo e al luogo di lavoro**.

L’**idea di fondo** che guida(va) il legislatore di questa parte del Jobs Act – corpus normativo composito e, per altri versi, tanto discusso e discutibile – **non mi parve, quattro anni or sono, troppo dissimile da quella che muoveva D’Antona, quando, sul finire dello scorso secolo, invitava il diritto del lavoro ad occuparsi dell’intera gamma delle modalità attraverso cui “si realizza, nelle molteplici forme consentite da una organizzazione produttiva oggi assai meno rigida del passato, l’integrazione del lavoro prevalentemente personale nell’attività economica altrui”**.

Del resto non mi pare peregrino ritenere che, in base disegno costituzionale, un bagaglio di tutele, tanto individuali (art. 36, 37, 38 Cost.) che collettive (artt. 39, 40, 46 Cost.), siano da riconoscere a **chiunque svolga, in modo continuativo (e cioè non occasionale), una attività lavorativa prevalentemente personale, nell’ambito di un servizio predisposto e organizzato unilateralmente dall’imprenditore**, sia che questi si serva, per realizzarlo, di dirigenti e preposti, sia che utilizzi algoritmi e tecnologie digitali.

Se il presupposto vi convince, la domanda principale cui siete chiamati a rispondere è, innanzitutto, questa:

- l’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, nella sua formulazione originaria, è adeguato a rispondere all’obbiettivo o si presta ad ambiguità che rischiano di vanificare la meritevole intenzione del legislatore che ha posto a battesimo la disposizione?

E ancora:

- dopo la (modesta) manutenzione operata con il d.l. n. 101/2019. quella disposizione è adeguata allo scopo o serve uno sforzo in più, da compiere oggi, in sede di conversione del provvedimento?

Mi pare che il **diritto vivente offra elementi utili a rispondere ad ambo i quesiti** in senso negativo.

Quando il tribunale di Torino, respingendo i ricorsi dei riders di Foodora, fornisce un'interpretazione dell'art. 2 che derubrica la disposizione a "norma apparente", ossia superflua e inutile, perché disegnerebbe una fattispecie più ristretta della stessa nozione di subordinazione, lo fa adottando una soluzione esegetica che, personalmente, non ho mai condiviso ...ma che è purtroppo plausibile, a fronte del tenore letterale della norma. Detto altrimenti, la invocata etero-organizzazione "*anche con riguardo al tempo e al luogo di lavoro*" rischiava – e rischia, a tutt'oggi – di legittimare, come è effettivamente avvenuto con la sentenza di primo grado del Tribunale di Torino, un'interpretazione capace di vanificare ogni sforzo di allargamento della platea dei beneficiari della tutela giuslavoristica, riders o meno che siano, che pure indubitabilmente rappresentava l'intenzione dei promotori di questa parte del Jobs Act. Permane, inoltre, a fronte dell'avverbio "*esclusivamente*", il rischio che qualche giudice – come avvenne negli anni '80 per i pony express – enfatizzi la rilevanza della proprietà del mezzo di lavoro (o la facoltà di procedere ad un'occasionale affiancamento da parte di ausiliari) per negare il carattere personale della prestazione, che oggi dev'essere *esclusivo*, mentre ogni pregressa esperienza normativa l'ha voluta solo *prevalente*.

Ebbene, la novella del 3 settembre '19 non risolve alcuna di queste criticità, limitandosi a stabilire che l'etero-organizzazione del committente non è esclusa dalla mediazione di infrastrutture e sistemi digitali. L'opzione prescelta tempera di molto le ambizioni profilatesi all'inizio della legislatura, che tante aspettative avevano suscitato presso i lavoratori della gig economy, dentro e fuori dal settore del Delivery-food, accontentandosi di precisare, il decreto, che il meccanismo di estensione delle tutele dei subordinati ai collaboratori eteroorganizzati, voluto dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, si applica anche «*qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*».

Precisazione – se posso permettermi – **superflua**, atteso che **nessuno, in dottrina, si è mai spinto a ipotizzare il contrario, né lo ha fatto la giurisprudenza**, sia quando ha negato l'applicabilità dell'art. 2 ai casi sottoposti alla propria attenzione (Tribunali

di Torino e Milano), sia – con ogni evidenza – quando l’ha riconosciuta, come avvento nella nota pronuncia della Corte d’Appello di Torino.

Ora, chi vi parla non è contrario, in linea di principio, ad un aggiornamento dell’art. 2094 c.c. che renda la nozione fondamentale di “lavoro subordinato” più plastica, duttile e, conseguentemente, maggiormente adattabile alle intervenute trasformazioni del lavoro e dell’organizzazione d’impresa.

Ciò detto, non mi pare realistico che ciò avvenga in sede di conversione di un decreto legge.

Per contro, mi pare del tutto realistica, e quanto mai opportuna, una più accorta e lineare formulazione dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

La riterrei tecnicamente agevole, sistematicamente coerente, non priva di riscontri comparati, utile agli adattamenti che volessero introdurre le parti sociali e, da ultimo – ma rischio di sconfinare in un terreno non mio – politicamente praticabile.

a) **Tecnicamente agevole**, perché semplificando la norma (ossia procedendo per sottrazione) ci si potrebbe limitare a dire – come già si era fatto con un emendamento giudicato inammissibile per ragioni procedurali, mesi or sono – che la disciplina del lavoro subordinato si applica *«anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative, la cui organizzazione è predisposta dal committente anche attraverso il ricorso a sistemi digitali»*.

b) **Sistematicamente coerente**, perché una disposizione di tal fatta, in maniera evidente, disegnerebbe una sotto-area delle collaborazioni coordinate e continuative che si differenzia dal più ampio bacino descritto nell’art. 409, n. 3, c.p.c. **solo in ragione delle forme e modalità d’integrazione di un’attività personale nell’altrui organizzazione**.

In particolare, mentre la subordinazione consente (ed esige, nella soluzione del dilemma qualificatorio) la soggezione del debitore di lavoro al potere direttivo (nonché di controllo e disciplinare) del creditore, il lavoro etero-organizzato postulerebbe l’integrazione funzionale dell’attività del primo nell’organizzazione di cui il secondo è titolare, in base a moduli o assetti organizzativi, unilateralmente predisposti da quest’ultimo, che interferiscono, anche in via di mero fatto, con la prestazione di lavoro. Tale condizionamento potrebbe avvenire sulla base di più fattori: il tempo, il luogo (congiuntamente o disgiuntamente tra loro) nonché altri aspetti attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non necessitino di indicazioni e istruzioni fornite da chicchessia. Nel caso dei riders, ad esempio, fasce orarie del servizio, turni di lavoro, tempi di consegna, zone di partenza, indirizzi di destinazione ecc.

Per contro, nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative, **le modalità d'integrazione dell'attività di lavoro nell'organizzazione altrui sono definite sempre in modo consensuale**: oggi tale interpretazione - avanzata anche in tempi risalenti - risulta univoca e difficilmente contestabile, essendo stata esplicitata dal legislatore attraverso una norma d'interpretazione autentica (art. 15, comma 1, lett. a), l. n. 81/2017).

c) Tale impostazione non sarebbe priva di **riscontri comparati**, essendo consueta, in ordinamenti simili al nostro, la tecnica dell'estensione in blocco delle tutele del lavoro dipendente anche a figure non subordinate (Libro VII Code du Travail), peraltro in sistemi, quale quello francese, ove la giurisprudenza non ha esitato, in passato, a riconoscere la sussistenza di un *contrat de travail* dinanzi a prestazioni di lavoro rese nell'ambito di un servizio unilateralmente predisposto da altri (*sérvise unilateralement organisé par autrui*), pur in mancanza di soggezione personale agli ordini.

d) Il regime previsto dall'art. 2 non sarebbe, inoltre, una gabbia bensì un **incentivo a modulare la disciplina del rapporto in sede di negoziazione tra le parti sociali** – tenendo anche conto dell'intermittenza della prestazione lavorativa, talvolta strutturale –, cosa che fino ad oggi non è stata possibile soprattutto per l'indisponibilità delle piattaforme e delle loro rappresentanze. Ciò sarebbe possibile sia in sede di negoziazione dei CCNL di settore, valevoli tanto per i lavoratori subordinati quanto per i collaboratori etero-organizzati, sia in sede di contrattazione di intese specifiche destinate a disciplinare i soli rapporti di lavoro autonomo coordinato, come ammesso dall'art. 2, comma 2, lett. a).

e) Tale esito mi pare, da ultimo, **politicamente realistico perché ampiamente condiviso, almeno in via potenziale**: i sostenitori del Jobs Act realizzerebbero pienamente l'obiettivo cui era preordinato l'art. 2, le cui doti di contrasto al falso lavoro autonomo furono largamente celebrate; i suoi detrattori potrebbero vantare una manutenzione della norma orientata e renderla efficace. Ciò, in un contesto per tutti nuovo: quello della crescente diffusione del lavoro mediato da piattaforme digitali, speculare ai problemi, alle difficoltà e al deficit di tutela che denunciano, da tempo, i lavoratori che ne hanno fatta esperienza diretta.

In conclusione, attraverso un intervento "leggero", vi è oggi l'occasione di rimodellare e aggiornare il sistema del diritto del lavoro italiano, adeguandolo alle trasformazioni del sistema economico e alle nuove esigenze di tutela che promanano da vecchi e nuovi protagonisti del lavoro per altri.

Un sistema nel quale l'ambito della subordinazione è contrassegnato dal potere unilaterale di conformazione della prestazione lavorativa in capo al creditore, il quale specifica la sfera debitoria (in rapporto alle modalità, al tempo e allo spazio), facendosi attore dell'integrazione della medesima nell'organizzazione di cui è titolare; l'area del lavoro autonomo etero-organizzato si caratterizza per i riverberi che l'assetto organizzativo può avere sull'attività di lavoro del collaboratore, limitandone, nei fatti, l'autonomia sul fronte delle modalità, del tempo *e/o* dello spazio (intero o esterno all'impresa); ciò che è, invece, escluso nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative: qui, il coordinamento è assicurato dal ruolo attivo del collaboratore che iscrive utilmente la propria attività nell'organizzazione altrui secondo modalità stabilite di comune accordo con il suo titolare, mentre è preclusa ogni possibilità d'intendere detto coordinamento con potere giuridicamente rilevante in capo al creditore, atteso che tale assetto finirebbe per compromettere l'organizzazione autonoma dell'attività del collaboratore, pretesa dalla legge.

Per le suesposte ragioni, è assolutamente opportuno che **eventuali specifiche disposizioni** destinate a disciplinare il solo lavoro dei ciclofattorini impegnati per la consegna di beni a domicilio, non riconducibili alla figura delle collaborazioni etero-organizzate, siano introdotte da una formula inequivocabile del seguente tenore:

“...per i prestatori occupati con rapporti di lavoro ***ai quali non si applica la disciplina del lavoro subordinato*** – per tali intendendosi, accanto ai subordinati, anche i collaboratori etero-organizzati ex art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 – le disposizioni del presente Capo stabiliscono livelli minimi di tutela...”.

Risulterebbe in tal modo chiaro che si tratta di norme di disciplina residuali, destinate a rapporti di lavoro non continuativi o per i quali difetti, ove fosse in concreto possibile, l'elemento della etero-organizzazione.