

## Gig-Economy contrattata?

Categories : [Articoli](#), [Diritti e politiche sociali](#)

Tagged as : [Matteo Luccisano](#), [Menabò n. 132/2020](#), [Michele Faioli](#)

Date : 29 Luglio 2020

Nel 2019 (d.l. 3 settembre 2019, n. 101, conv. con modifiche dalla l. 2 novembre 2019, 128) è stata introdotta una norma con l'intento di garantire ulteriormente i riders ("livelli minimi di tutela"). Al momento (luglio 2020) tale norma ha ottenuto un risultato davvero marginale: la contrattazione collettiva, auspicata da legislatore, non si è sviluppata e la situazione socio-economica dei riders resta immutata.

Osserviamo il quadro generale, distinguendo tra azioni poste in essere dal legislatore, dal giudice e dalle parti sociali.

Il **legislatore del 2019** ha costruito una figura professionale ad hoc ("i lavoratori autonomi che svolgono 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"), assegnando alla contrattazione collettiva una funzione essenziale nella determinazione delle tutele. Tale figura professionale crea molte complicazioni: si tratta di un rider/lavoratore autonomo che, nei fatti, svolge attività simili a quelle di un rider/lavoratore subordinato, già ampiamente protetto dal CCNL Logistica. Il legislatore, inoltre, regola e non regola le tutele: ad esempio, fa espresso divieto del cottimo, ma al tempo stesso conferma l'ipotetico (se lo vorrà) ruolo della contrattazione collettiva nel definire "criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente" (art. 47-quater, co. 1).

Recentemente il **giudice** ha avuto un ruolo non marginale nel gestire gli effetti di un contenzioso che si trascinava da qualche anno in relazione a una norma introdotta con il Jobs Act nel 2015 (art. 2, d.lgs. 81/2015).

Nel mese di gennaio 2020, la Corte di Cassazione si è fatta notare con l'interessante decisione n° 1663/2020. Dopo aver atteso le modifiche legislative dell'autunno 2019, i giudici di legittimità hanno confermato, nella sostanza, la decisione della Corte d'appello di Torino. L'art. 2, co. 1, secondo la Corte di Cassazione, costituisce una "norma di disciplina e non norma di fattispecie", che valorizza "taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione)" da individuarsi "nella fase funzionale di esecuzione del rapporto", e non in quella iniziale.

Nel mese di maggio 2020, il Tribunale di Milano (sezione autonoma delle misure di prevenzione) ha accolto la richiesta di amministrazione giudiziaria di Uber Italy S.r.l., la filiale italiana di Uber per lo sfruttamento dei riders addetti alle consegne di Uber Eats, per l'ipotesi di aver agevolato il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.). Ora, trattandosi di profili penalistici e non essendo ancora divenuta definitiva tale decisione, ciò che qui interessa sono le modalità, tipiche del caporalato, con cui alcuni reclutatori assoldavano i ciclo-fattorini. Questi ultimi, peraltro, erano per lo più migranti "in stato di bisogno", provenienti da zone conflittuali del pianeta e alloggiati presso "centri di accoglienza temporanei", ai quali i nuovi caporali facevano firmare contratti di collaborazione autonoma occasionale con cui veniva riconosciuto un compenso a cottimo puro, di 3 euro netti o di 3,50 se automuniti, per ogni consegna e a prescindere dalle distanze percorse, dalle condizioni meteorologiche e dalla fascia oraria. È emerso, poi, che gran parte delle mance dei lavoratori venivano trattenute da questi soggetti, i quali versavano le ritenute d'acconto per le prestazioni occasionali non sulla base di quanto

effettivamente corrisposto ai riders, ma secondo criteri forfettari. L'organizzazione del lavoro era vincolante: in una conversazione trascritta dal Tribunale si raccomandava di fare almeno tre turni mattutini, "altrimenti arrivederci e grazie". Era di tutta evidenza anche il potere disciplinare, in un clima definito dai giudici di "sfruttamento e sudditanza": per chi non rispettava le condizioni di lavoro, infatti, scattava "il blocco dell'account", o, peggio, la "privazione delle mance". Addirittura, in caso di perdita o rottura della borsa, arrivava "una multa di 80 euro".

**Organizzazioni sindacali e datoriali** entrano in campo in questi giorni di fine luglio 2020. Abbiamo sottolineato che l'introduzione della norma speciale dell'art. 47 bis e ss., crea una ulteriore fattispecie di lavoro autonomo: essa ha distinto coloro che ancora potranno accedere alle tutele (piene) del lavoro subordinato (lavoro etero-organizzato ex art. 2 d.lgs. 81/2015), rispetto ai riders i quali, in virtù di una verifica sistematica e selettiva, godranno invece di minori forme di garanzia (lavoro autonomo speciale ex art. 47 bis d.lgs. 81/2015, introdotto nel 2019). Peraltro, questa illogica disparità di trattamento deriva (anche) dalla mancata comprensione da parte del legislatore del lavoro legato alla gig-economy, troppo spesso ridotto, per intenderci, ai ciclo-fattorini, che invece rappresentano solo una parte (marginale) del fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali.

Il 3 agosto 2020 Assodelivery (associazione datoriale che rappresenta le piattaforme più importanti), alcune organizzazioni sindacali minori e la triplice CGIL, CISL, UIL si siederanno a un tavolo organizzato dalla Ministra Catalfo. Il negoziato si apre con alcune complicazioni non facilmente gestibili. Poniamo alcune domande per esemplificare tali complicazioni: il sindacato (CGIL, CISL, UIL) è disponibile a negoziare un contratto collettivo al ribasso rispetto al CCNL Logistica che già prevede la figura professionale di riders/lavoratore subordinato? Quali federazioni di CGIL, CISL, UIL sono legittimate a negoziare un CCNL ex art. 47bis (trasporti/logistica, terziario, pubblici esercizi/turismo, somministrazione, etc.)? Assodelivery è sufficientemente rappresentativa o il negoziato deve aprirsi anche alle grandi associazioni della logistica e del terziario? CGIL, CISL, UIL temono la convergenza (palese) di alcune organizzazioni sindacali minori verso le posizioni di Assodelivery? Tali complicazioni diventeranno, probabilmente, il perno su cui ruoterà gran parte della negoziazione autunnale. Il passaggio ai contenuti e alle tutele diventerà urgente con l'avvicinarsi della scadenza del negoziato, la quale ex lege è fissata per novembre 2020. Al verificarsi di tale scadenza, la norma stabilisce che i riders saranno vincolati ai "contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale". Ipotizziamo che la contrattazione più affine/equivalente sia quella applicata ai riders/lavoratori subordinati della logistica (o terziario). Al verificarsi della scadenza di novembre 2020, l'ispettorato del lavoro dovrebbe iniziare a verificare l'effettiva applicazione ai riders del CCNL Logistica (o del CCNL Terziario) e/o ciascun rider dovrebbe far partire un contenzioso innanzi al giudice del lavoro per chiedere il riconoscimento dei propri diritti.

Gli scenari più verosimili, a questo punto, sono almeno due.

Il primo scenario. Le parti sociali più rappresentative potrebbero far leva sul termine di novembre 2020 per risolvere con una sola scelta tutti i problemi posti sopra relativi al contratto collettivo riders (al ribasso) e alla rappresentatività, mentre il Ministero del Lavoro, pur mantenendo la regia di una partita in cui tutti hanno già perso e già vinto, avrebbe il merito di aver risolto un problema forse politicamente rilevante, ma che, almeno per il momento, è circoscritto a un numero assai limitato di posizioni professionali.

Il secondo scenario. Qualora il negoziato fosse concluso entro novembre 2020, si potrebbe determinare una situazione davvero peculiare: da una parte, ci sarebbero riders/lavoratori subordinati, (più) protetti con il CCNL Logistica; dall'altra, ci sarebbero riders/lavoratori autonomi, (meno) protetti con un nuovo CCNL, con le conseguenze che si possono immaginare facilmente sul piano della concorrenza tra operatori del settore della logistica e della fuga dal contratto di lavoro subordinato.