

Regione Lazio  
Legge 12 aprile 2019, n. 4

Luca Failla  
Avvocato, Founding Partner – LABLAW  
Studio Legale Failla Rotondi & Partners

# Il lavoro dei riders tra subordinazione, autonomia ed etero organizzazione

**N**ell'ambito dell'attuale complesso dibattito giuridico, politico e sociologico che coinvolge l'ormai nota figura lavorativa dei "riders", l'intervento

normativo operato dalla Regione Lazio sulla materia del "lavoro digitale" costituisce la prima risposta operativa all'esigenza - ormai diffusasi anche a livello mediatico - di tutele idonee a disciplinare tale innovativa forma di prestazione lavorativa.

Da tempo ormai il tentativo di qualificazione negoziale della fattispecie simbolo della "gig economy", si è spostato dalle aule di Tribunale (come vedremo, ancora oggi divise tra le dicotomie "autonomia/subordinazione" o meglio "autonomia/etero-organizzazione"), per raggiungere - nell'ambito di un'ormai inevitabile attenzione mediatica - anche le sale Parlamentari (nazionali ed europee, *infra*), dove da anni ormai si discute sulle possibili soluzioni in un'ottica di particolare attenzione alle tutele.

Il lavoro dei "riders" costituisce oggi l'emblema dell'avanguardia del mondo del lavoro, dove il confine tra subordinazione ed autonomia sfuma e perde la sua più netta, rigida ed anacronistica caratterizzazione, generando una nuova ibrida "zona grigia" affidata in via esclusiva alle pattuizioni contrattuali delle parti (spesso ridefinite ad opera dell'interpretazione fornita dalla giurisprudenza).

Se tale processo di evoluzione delle professioni caratterizza oggi il mondo del lavoro nel suo complesso, è evidente come tale cambiamento venga maggiormente percepito in quei settori che hanno beneficiato di una radicale modernizzazione e digitalizzazione e che, in forza della stessa, hanno provveduto a plasmare da zero nuove forme di esercizio della prestazione lavorativa gestite attraverso "piattaforme digitali".

Pensiamo appunto all'attività lavorativa svolta dai

Le prime tutele normative fornite dalla regione Lazio nell'ambito della dibattuta qualificazione negoziale del lavoro dei riders e l'ultimo intervento europeo in materia di lavoro digitale

"riders" delle note società di "food delivery", dove è spesso un "algoritmo" ad assegnare e smistare il lavoro, a tenere le redini delle richieste della clientela e quindi a convogliare gli incarichi tra gli operatori, in sintesi, è un "algoritmo" - si potrebbe dire - a fornire le direttive di indirizzo per lo svolgimento della prestazione.

Emblematica dell'incertezza interpretativa caratterizzante una fattispecie così innovativa e complessa, dove i classici binari del potere direttivo, gerarchico e disciplinare sfumano e si riarticolano, è stata la recente inversione di rotta caratterizzante la giurisprudenza di merito di Torino, che nel passaggio dalla pronuncia del Tribunale alla sentenza della Corte d'Appello, ha modificato nettamente il proprio convincimento circa la qualificazione negoziale dell'istituto.

Nel noto caso giunto all'attenzione del Tribunale di Torino (sentenza n. 778/2018), il Giudice aveva ritenuto che i rapporti di lavoro intercorsi tra i "riders" e la conosciuta società tedesca di "food delivery", non potessero avere natura subordinata in virtù:

- › da un lato, dell'accertata insussistenza di un potere "direttivo e organizzativo" datoriale, (dal momento che i "riders" non erano obbligati a dare la propria disponibilità lavorativa per i turni indicati dalla società, rimanendo liberi di decidere se, e quando, lavorare);
- › dall'altro, del ritenuto mancato esercizio di un potere "gerarchico disciplinare" da parte della società, che non aveva mai contestato e/o sanzionato i "riders" per aver revocato la propria disponibilità (funzione "swap") o per non essersi presentati a

rendere la prestazione (funzione “no show”), dopo averla precedentemente confermata.

Differentemente da quanto statuito dal Tribunale, la Corte d’Appello di Torino (sentenza n. 26/2019), dopo aver anch’essa escluso lo schema della subordinazione valorizzando la assenza nella specie del requisito imprescindibile della “obbligatorietà della prestazione”, è arrivata a ricondurre il lavoro dei “riders” alla ibrida figura della cd. “etero-organizzazione” di cui all’art. 2 D.Lgs. 81/2015<sup>1</sup>.

Tale paradigma negoziale di recente creazione normativa, costituisce propriamente un “*tertium genus*” che – nell’ambito dello spettro degli schemi negoziali graduati sulla maggiore o minor “forza”, “rigidità” e “verticalità” della relazione intercorrente tra le parti contrattuali – si colloca a metà tra il classico rapporto di lavoro subordinato di cui all’articolo 2094 c.c. (caratterizzato dall’esercizio del potere gerarchico-disciplinare da parte del datore di lavoro) e la collaborazione coordinata e continuativa come prevista dall’articolo 409 n. 3 c.p.c. (dove il collaboratore autonomo, pur coordinandosi con il committente, organizza autonomamente la propria attività lavorativa).

In concreto, nell’interpretazione della Corte Torinese, si configura una “etero-organizzazione” quando la collaborazione, preservando un coefficiente strutturale di autonomia, si caratterizza per un legame funzionale del prestatore con la organizzazione del committente quanto a tempi e luoghi di lavoro<sup>2</sup>, realizzandosi attraverso la applicazione informativa (cd. *app*).

Nel caso di specie, alla luce delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei “riders” (in base ad una turnistica stabilita dalla società, su zone di servizio determinate dalla committente, ad indirizzi di consegna comunicati tramite

*app*, con tempi di consegna predeterminati), il Collegio è arrivato a ritenere che «*indubbiamente le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro*».

Nell’impostazione del Collegio, il rapporto di collaborazione “etero-organizzata”, così come accertato nella specie, resta tecnicamente e giuridicamente “autonomo” (esclusa quindi una ri-qualificazione giuridica subordinata), ma per ogni altro aspetto operativo e in particolare per quel che riguarda sicurezza,

retribuzione, inquadramento professionale, orario, ferie e previdenza, il rapporto beneficerà delle norme del lavoro subordinato (ex art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015).

Su questa linea, la Corte ha riconosciuto ai “riders” la retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL Logistica Trasporto Merci (dove sono infatti inquadra-

trati i fattorini addetti alle aziende di consegne).

Il tentativo classificatorio senza precedenti operato dalla Corte d’Appello di Torino, incentrato essenzialmente su una qualificazione del lavoro dei “riders” quale autonomo, ma accompagnato dalle tutele tipiche del lavoro subordinato; sembra rispondere al più recente dibattito politico e mediatico, nonché essere in linea con l’operazione normativa realizzata nel contempo a livello locale dalla Regione Lazio.

#### **La Legge della Regione Lazio 12 aprile 2019, n. 4: le prime tutele approntate a livello locale a latere degli sforzi classificatori della giurisprudenza**

Quasi in rispondenza alla linea interpretativa delineata dalla Corte d’Appello di Torino ed alla sentita esigenza mediatica di trasposizione al lavoro dei “riders” delle tutele caratterizzanti la subordinazione, si colloca l’isolato intervento normativo della Regione Lazio, che a seguito di un anno di revisione da parte dei suoi organi locali, con Legge Regionale del 12

### **Il lavoro digitale dei riders è una fattispecie “ibrida” di difficile classificazione negoziale**

1. Art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015: «A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la 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».

2. «la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un’effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l’essere strutturalmente legata a questa (l’organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all’articolo 409 n. 3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore» Corte d’Appello di Torino (sentenza n. 26/2019).

aprile 2019, n. 4 ha delineato la prima norma in Italia a tutela del cd. "lavoro digitale".

Come analizzeremo di seguito, la legge si struttura in tre distinte sezioni: il Capo I, che enuncia i "Principi e le finalità" alla base delle previsioni normative, il Capo II che individua le tre fondamentali tipologie di tutela approntate dalla legge, tra cui le principali risultano le "Tutele della salute e della sicurezza" (Art. 3), le "Tutele assistenziali e previdenziali" (Art. 4) ed il "Compenso e indennità speciali" (Art. 5) ed, infine, un Capo III, che individua le procedure, metodologie e strumenti di applicazione dei principi normativi.

#### **a) I destinatari della normativa: il "lavoratore digitale" e la "piattaforma digitale"**

La norma regionale introduce sin dal suo Art. 2 ("Finalità e ambito di applicazione"), alcune innovative locuzioni al fine di classificare – come mai accaduto in precedenza – le parti negoziali del sinallagma "virtuale": da un lato, il lavoratore o prestatore del servizio diviene "lavoratore digitale" e, dall'altro, l'azienda datrice di lavoro o committente prende il nome di "piattaforma digitale".

In questo quadro definitorio, il "lavoratore digitale" viene descritto quale colui che «*indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offre la disponibilità della propria attività di servizio all'impresa, di seguito denominata piattaforma digitale, che organizza l'attività al fine di offrire un servizio a terzi mediante l'utilizzo di un'applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo*».

Ad una semplice lettura di tale disposto, sorgono immediate alcune preliminari riflessioni di carattere critico.

In primo luogo, appare evidente come il Legislatore regionale – ben consapevole dell'incertezza giurisprudenziale in materia – abbia deciso scientemente di tralasciare qualsivoglia qualificazione giuridica (in termini di autonomia o subordinazione) della fattispecie contrattuale di riferimento per il lavoro digitale ("indipendentemente dalla tipologia (...) del rapporto di lavoro"), limitandosi ad individuare una serie di previsioni di tipo programmatico in un'ottica di garanzia (come previsto dalle finalità di "tutela salute e sicurezza" ex art. 117 Cost.) del soggetto lavoratore.

In secondo luogo, emerge come il "lavoratore digitale" – al netto del menzionato mancato legame con una più articolata disciplina contrattuale di riferimento – venga identificato attraverso una locuzione molto ampia e dai confini incerti, astrattamente idonea a comprendere al suo interno non solo i "riders" delle aziende di "food delivery", ma anche la più ampia platea di tutti coloro che esercitano la propria prestazione nel "mondo virtuale" attraverso una applicazione informatica – la cd. app – (e quindi attraverso il cd. "algoritmo" quale strumento cardine di gestione ed indirizzo delle nuove forme di esercizio della prestazione lavorativa).

Ebbene, sulla base dei predetti "Principi", la norma sembra essenzialmente concretarsi in uno "schema di tutele" afferente al "mondo digitale" nel suo complesso, in parte ancora di carattere embrionale, svincolato da un paradigma contrattuale di riferimento ed in astratto plasmabile sulle specifiche forme negoziali adottate dalle parti.

#### **b) Obiettivi e finalità della normativa**

All'Art. 2 ("Finalità e ambito di applicazione"), la legge in esame dichiara di perseguire «*nel rispetto degli articoli 4, 32, 41 e 117, terzo comma, della Costituzione*» i seguenti obiettivi: «*a) tutelare la dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale; b) migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale (...); c) contrastare il lavoro non sicuro e ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento; d) individuare strumenti operativi, di consultazione e di programmazione*».

Dalla lettura di tali ambiziose finalità programmatiche, risulta evidente che ci troviamo dinanzi ad obiettivi molto ampi sia da un punto di vista "contenutistico", che da una prospettiva strettamente "geografica". Infatti, se da un lato, gli obiettivi di sicurezza, trasparenza, ed equità rispondono a necessità non solo del "lavoro digitale", ma di qualsivoglia altra tipologia lavorativa difficilmente inquadrabile in uno schema negoziale, dall'altro, tali finalità risultano certamente travalanti rispetto ai ristretti confini regionali, nonché forse più correttamente perseguibili attraverso una normativa uniforme a livello nazionale.

Sarà quindi opportuno interrogarsi, non solo sulla legittimità costituzionale di tali previsioni normative di rango regionale rispetto ai limiti ed delle riparti-

3. In particolare con riferimento, da un lato, alle materie a competenza legislativa esclusiva statale dell'"ordinamento civile" (lett. 1), dei "livelli

zioni di competenza di cui all'art. 117 Cost.<sup>13)</sup>, ma anche - ancor più pragmaticamente - sugli inevitabili contrasti e disparità di trattamento che potrebbero venirsi a creare per i diversi operatori nazionali del settore dinanzi ad una differenziata e frammentaria disciplina normativa avente ad oggetto una prestazione lavorativa di trasversale applicazione a livello nazionale.

Premessi i primi preliminari dubbi e criticità circa lo stesso strumento legislativo utilizzato, veniamo ad analizzare sinteticamente i molteplici profili di tutela delineati dalla normativa regionale in esame.

### c) Le tutele delineate dalla normativa

**Salute e sicurezza** - L'art. 3 della norma regionale ("Tutela della salute e della sicurezza"), dopo aver individuato nella Giunta regionale l'organo deputato alla stesura delle misure finalizzate a promuovere la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore digitale, dispone a carico delle "piattaforme digitali":

- › uno specifico obbligo di formazione del lavoratore digitale in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare, sui "rischi e danni derivanti dall'esercizio dell'attività di servizio e sulle procedure di prevenzione e di protezione";
- › il dovere della piattaforma digitale di fornire adeguati "dispositivi di protezione" conformi alla disciplina in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, nonché di provvedere alle "spese di manutenzione" dei mezzi e degli strumenti utilizzati per l'attività di servizio.

Il tema della sicurezza, così come affrontato dalla normativa regionale, presenta tuttavia profili di potenziale criticità dal punto di vista della legittimità costituzionale. Lo stesso potrebbe risultare astrattamente riconducibile, da un lato, all'ampia sfera di potestà normativa esclusiva statale di cui all' Art. 117 Cost., lett. l) "ordinamento civile"<sup>14)</sup>, dall'altro, alla differente area di potestà normativa concorrente di cui all'Art. 117, comma 3, Cost. "tutela e sicurezza del lavoro", per la quale si stabilisce - come notò - che l'intervento normativo regionale possa avvenire solo ed esclusivamente nell'ambito della «determinazione

dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato» (art. 117, comma 3 Cost., ult. periodo).

Ebbene, nel caso di specie, la Regione Lazio pare aver provveduto alla definizione dei suesposti principi in modo autonomo ed in carenza di specifiche disposizioni quadro sulla specifica materia del lavoro digitale da parte dello Stato (salvo voler considerare quelle generali in tema di rapporto di lavoro di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e quelle in materia di salute e sicurezza di cui al TU sulla salute e sicurezza sul lavoro - D.Lgs. n. 81/2008), con conseguente sussistenza di possibili profili di criticità in capo alla legge.

**Previdenza e assistenza** - In rispondenza alle esigenze di tutela di cui sopra, l'art. 4 ("Tutela assistenziale e previdenziale") pone a carico della "piattaforma digitale" l'attivazione in favore del lavoratore digitale - e senza oneri per il medesimo - di una assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per danni cagionati a terzi durante lo svolgimento dell'attività di servizio, nonché quella per la tutela della maternità e della paternità.

Quale previsione di chiusura e salvaguardia, la norma ribadisce il diritto del lavoratore ad una "tutela previdenziale obbligatoria" secondo quanto disposto dalla normativa nazionale ed incentiva la ricerca di "forme di tutela integrative in materia di previdenza e assistenza" anche mediante gli enti e i fondi bilaterali.

Al fine di garantire l'applicazione dei predetti principi in tema di sicurezza, previdenza e assistenza, la Regione dichiara di promuovere la stipula di accordi con INPS e INAIL, nonché con gli organi di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

**Compenso e indennità speciali** - In linea con l'interpretazione resa dalla Corte d'Appello di Torino in tema di trattamenti retributivi (*supra*), la legge in esame propone alcuni principi specifici al fine di disciplinare tale determinante aspetto del sinallagma contrattuale.

In particolare, all'art. 5 ("Compenso e indennità speciali") - forse la norma di maggiore immediato impatto - viene stabilita la necessaria corresponsione al

essenziali delle prestazioni concernenti diritti esclusivi e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale" (lett. m), della "previdenza sociale" (lett. o) e, dall'altro, alle materie a competenza legislativa concorrente tra cui la "tutela e sicurezza del lavoro" (art. 117, comma 3, Cost.).

4. Sebbene la legge in esame abbia volutamente evitato di qualificare il lavoratore digitale come autonomo o subordinato ex art. 2094 c.c. così da evitare un immediato contrasto con l'area dell'ordinamento civile di competenza esclusiva dello Stato.

lavoratore digitale di un compenso “*a tempo*” (e quindi su base oraria), in ogni caso non inferiore alla “*misura oraria minima*” prevista dalla contrattazione collettiva. Tale compenso potrà essere oggetto di “*maggiorazione*” con riferimento ai “*casi, misure modalit *” determinati dai contratti collettivi (aprendo cos  un varco ad indennit  diurne notturne e maggiorazioni per straordinario, domenicale e/o festivi). Ulteriormente, per il caso in cui il mancato svolgimento dell’attivit  di servizio non dipenda da una «*causa imputabile alla volont  del lavoratore digitale*», la norma prevede il diritto di quest’ultimo ad una “*indennit  di prenotazione*” (locuzione di per s  di non chiara interpretazione ma potenzialmente riferibile all’accettazione del servizio da parte del rider sebbene successivamente cancellata dal cliente) anche qui, nella misura determinata dalla contrattazione collettiva.

Da ultimo, elemento pi  significativo sul tema, quale previsione di chiusura e salvaguardia, la norma prevede che «*il compenso non pu  in ogni caso essere stabilito a cottimo*», cos  determinando immediatamente la nullit  delle pattuizioni attualmente in vigore con pagamento a consegna.

Come emerge chiaramente dalle disposizioni di cui sopra, con riferimento al compenso del lavoratore digitale ed ai suoi tipici elementi costitutivi, la normativa regionale opera un generale ed ampio rinvio alla contrattazione collettiva, privando le parti contrattuali di qualsivoglia libera valutazione autonoma (da considerarsi nulla per violazione di norma imperativa ex art. 1419 c.c. e 1339 c.c.).

La legge non precisa a quale contrattazione collettiva di settore la legge intenda riferirsi quale parametro di riferimento.

Sar  quindi legittimo interrogarsi a quale “contrattazione collettiva” la norma faccia riferimento, potendosi – nell’ampiezza della disposizione normativa – ipotizzare al momento, (ed in attesa di un CCNL *ad hoc* per i lavoratori digitali) il CCNL Logistica Trasporto Merci gi  richiamato dalla Corte d’Appello di Torino ai fini della definizione dei trattamenti retributivi dei “riders” ricorrenti.

La disciplina retributiva come delineata dalla normativa regionale (pensiamo al divieto netto del lavoro a cottimo), pone non poche perplessit  sia per quando concerne la legittimit  di una simile disposizione rispetto ai limiti e ripartizioni di competenza di cui all’art. 117 Cost., sia per quanto attiene alla

compatibilit  di una simile previsione con la eventuale differente disciplina prevista a livello normativo e/o di pattuizione individuale in un contesto extraregionale.

Sembra quindi doversi ritenere che, *a fortiori* con riferimento ad un tema cos  sensibile quale il trattamento retributivo, l’uniformit  di disciplina a livello nazionale costituisca un elemento imprescindibile, in mancanza del quale inevitabile   il rischio di disparit  di trattamento, attraverso un proliferare del contenzioso promosso dagli stessi “riders” vittime di trattamenti difforni fuori dai confini regionali.

È questo l’ambito di maggiore impatto almeno ad una prima lettura, basti pensare al potenziale contenzioso che potrebbe aprirsi avanti ai Giudici del lavoro del Lazio per differenze retributive rivendicate dai riders impiegati, rispetto alle tariffe concretamente praticate loro dalle piattaforme digitali.

#### **d) Gli strumenti attuativi e le sanzioni delineate dalla normativa**

La norma regionale ha infine individuato una serie di strumenti operativi preordinati a dare applicazione ai sopraesposti principi, con particolare attenzione ai temi della “trasparenza” e dell’“informazione”.

Tali principi – anche alla luce della nuova normativa *privacy* – risultano imprescindibili al fine di garantire al lavoratore digitale una piena comprensione circa gli elementi, condizioni e dinamiche caratterizzanti l’esercizio della prestazione, ancor pi  considerando il target occupazionale delle professionalit  tipiche del “mondo digitale” (pensiamo ai “riders”), spesso anche lavoratori stranieri che non conoscono la lingua italiana.

In questo quadro, la norma ha disciplinato in particolare i due seguenti istituti:

- › all’Art. 6 (“*Informativa preventiva al lavoratore digitale*”), viene posto a carico della “piattaforma digitale” l’onere di fornire un’“*informativa preventiva ed esaustiva*” su vari elementi concernenti il rapporto di lavoro (modalit , luogo, compenso, oggetto, rischi e strumenti di protezione), tra cui spicca il riferimento alle “*modalit  con cui l’algoritmo*” – elemento cardine dell’intermediazione caratterizzante il servizio – *determina l’incontro fra la domanda e l’offerta di servizio*”;
- › all’Art. 7 (“*Parit  di trattamento e non discriminazione nel rating reputazionale*”), si prevede che la Giunta regionale promuova a livello territoriale

supporti e attività utili a garantire da parte della piattaforma digitale «una procedura di valutazione della prestazione chiara e trasparente al fine della formazione del rating reputazionale»;

In rispondenza ai principi di trasparenza ed equità, la normativa regionale menziona quindi in modo quasi incidentale, due essenziali elementi caratterizzanti l'esercizio della prestazione lavorativa dei "riders", che - per la loro sensibilità ed importanza - meritano certamente una separata riflessione critica: l'algoritmo (quale strumento di gestione, direzione e coordinamento della prestazione) e il *rating reputazionale* (quale meccanismo di valutazione e *ranking* del "rider" sulla base delle sue prestazioni professionali).

Non traspare dal dettato normativo, ma pare configurarsi come i due menzionati strumenti costituiscono, ad ogni effetto, presidi atti al monitoraggio della prestazione lavorativa ed alla valutazione delle *performances* dei prestatori del servizio, con una forte ed evidente incidenza anche in tema *privacy*: infatti, se da un lato, l'algoritmo calcola in modo continuo - potenzialmente anche minuto per minuto - i movimenti del lavoratore (pensiamo, in particolare, alla puntualità o ritardo del "rider" nell'arrivo al "pick up point", piuttosto che alla rapidità della *delivery* nel tragitto fino all'abitazione dell'utente/cliente), dall'altro, il *rating reputazionale* costituisce uno stringente strumento di tracciamento della *performance* del "rider".

È evidente quindi come i menzionati istituti, per la loro estrema delicatezza e l'inevitabile impatto in termini di controllo a distanza e *privacy* (Reg. UE n. 679/2016 - GDPR e T.U. n. 196/2003) imporrebbero una specifica ed articolata disciplina, uniforme a livello nazionale, anche con riferimento alla eventuale necessità di un accordo sindacale ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, legittimante la loro operatività<sup>5</sup>.

Il prestatore del servizio, dovrà infatti essere messo in condizione - nella Regione Lazio ma a mio avviso potenzialmente anche in ogni altra regione d'Italia in forza dei principi regolanti la disciplina *Privacy* applicabile al rapporto - di conoscere le modalità con cui l'algoritmo "sceglie" di smistare il lavoro

tra i differenti prestatori magari sulla base dei *feedback* ricevuti nonché i parametri in base ai quali lo stesso assegna la prestazione ad un "rider" piuttosto che un altro e la individuazione delle modalità, procedure e tempistiche di trattamento dei dati relativi alle *performances* e valutazioni da parte della cliente e così via.

Il dibattito su questi temi è davvero molto vasto e coinvolge diritti sensibili di una rilevanza tale da risultare certamente ancora una volta poco compatibili con una normazione frammentaria e differenziata a livello regionale (ma che in ipotesi si potrebbero ritenere già applicabili ovunque in forza dei principi derivanti dalla disciplina *Privacy* in vigore).

### L'intervento del Parlamento Europeo in materia di lavoro digitale

Ad ulteriore dimostrazione dell'attenzione trasversale rivolta al fenomeno del "lavoro digitale", deve segnalarsi come la norma regionale in esame sia intervenuta solo qualche giorno prima di una ulteriore significativa presa di posizione del Parlamento Europeo che, in data 16 aprile 2019, ha approvato una delibera in vista dell'adozione di una direttiva relativa a «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea» stabilendo "diritti minimi" per tutti i lavoratori dell'Unione che hanno «un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro» quale definito dal diritto di ciascuno Stato membro e caratterizzato da un tempo di lavoro effettivo di durata superiore «a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive».

Tra i menzionati "diritti minimi" menzionati da tale delibera, in un'ottica di prevenzione degli abusi delle nuove forme di lavoro, la normativa europea introduce:

- › un dovere di informazione puntuale da parte del datore di lavoro circa gli aspetti essenziali del rapporto (da espletarsi entro un massimo di 7 giorni dal primo giorno di lavoro);
- › nel caso di lavori caratterizzati da un'organizzazione "imprevedibile", il dovere del datore di lavoro di informare il prestatore riguardo alla programmazione "variabile" del lavoro, all'ammontare del-

5. Conclusione cui si giungerebbe anche in applicazione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015 come statuito dalla Corte di Appello di Torino citata, dovendosi potenzialmente applicarsi la «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».

le "ore retribuite garantite", alle condizioni di rifiuto dell'incarico e così via;

- › un limite temporale al periodo di prova, pari ad un massimo di sei mesi, con ammissibilità in via eccezionale di periodi di prova di durata superiore, solo se giustificati dalla natura dell'impiego o dall'interesse del lavoratore;
- › il dovere del datore di lavoro di erogare gratuitamente al lavoratore una formazione ai fini dello svolgimento della prestazione, da svolgersi, se possibile, durante l'orario di lavoro.

Al netto della ragionevolezza ed opportunità delle menzionate disposizioni, appare problematico comprendere se le stesse debbano ritenersi applicabili – per quanto riguarda l'Italia – alla particolare prestazione lavorativa dei "riders", data la già ampiamente menzionata difficoltà nel ricondurre tale fattispecie alle rigide categorie della subordinazione piuttosto che dell'autonomia (annosa questione risolta dai Giudici Torinesi nel senso della autonomia dei *riders* cui in realtà si applicano altresì le norme dell'ordinamento del lavoro subordinato).

Infatti, il disposto del *considerando* n. 8, lascia aperti numerosi dubbi interpretativi, dal momento che prevede, da un lato, l'applicazione dei menzionati diritti ai "lavoratori tramite piattaforma digitale", ma dall'altro, stabilisce che «i lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva».

Ebbene, nell'attesa di una eventuale direttiva, sembra quindi doversi ritenere che, ove sulla base delle linee interpretative della giurisprudenza nazionale ed europea, tale forma di lavoro venisse ricondotta, per le sue intrinseche caratteristiche, al bacino dell'autonomia, le stesse previsioni in tema di "diritti

minimi" difficilmente potrebbero trovare operatività.

#### Osservazioni conclusive

In conclusione, alla luce dei menzionati ambiziosi interventi normativi sia a livello regionale, che a livello europeo, sembra doversi ritenere che – al di là degli apprezzabili sforzi nella disciplina delle tutele – l'obiettivo prioritario della normazione e del dibattito collettivo debba rimanere quello di una definitiva qualificazione della fenomenologia lavorativa dei "riders", attraverso la chiara riconduzione della stessa ad un preciso schema contrattuale.

Per quanto astrattamente positiva e rassicurante risulti la strenua ricerca di regole idonee a disciplinare l'istituto in un'ottica garantista, non può non rilevarsi come – in assenza di una netta e definitiva classificazione del fenomeno, accompagnata da una strutturata e integrata disciplina – le previsioni europee e regionali finiscano col rimanere mere tutele "accessorie" da tarare di volta in volta su fattispecie contrattuali differenti, con conseguente inevitabile rischio di disparità di trattamento e incremento del contenzioso.

A *latere* della necessaria qualificazione dell'istituto, si auspica in ogni caso che un intervento normativo unitario a livello nazionale o europeo possa sostituirsi ad un approccio locale che – per quanto meritevole e lungimirante – non potrà che scontrarsi, come detto, con i dubbi di legittimità costituzionale in tema di ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regione e con la imprescindibile necessità di un trattamento uniforme per lavoratori ed imprese, soprattutto ove si tratti di diritti individuali da garantirsi ad una platea indeterminata di lavoratori a livello nazionale. ●