

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery

Emanuele Dagnino

Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 4

ABSTRACT

Il paper offre una analisi giuslavoristica dell'intervento normativo operato dal d.l. n. 101/2019 con riferimento alla disciplina del lavoro tramite piattaforma. In particolare, si analizzano i possibili effetti di sistema e nello specifico settore del *delivery* delle discipline introdotte con l'art. 1 lett. a) e lett. c). Inquadrata la tematica all'interno del dibattito pubblico in corso, il paper si diffonde sull'esegesi del complesso disposto introdotto dal legislatore e, al momento, sottoposto alla procedura di conversione in legge. Chiude il paper una sezione dove si propone l'analisi critica delle prevedibili conseguenze dell'adozione in via definitiva della disciplina in commento, focalizzato sul mondo del *delivery*, riferimento principale dell'intervento normativo.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- All'interno del d.l. n. 101/2019 (c.d. Decreto Imprese), il legislatore introduce, nell'ambito di un testo normativo eterogeneo, la prima disciplina italiana del fenomeno *gig economy*.
- L'intervento si muove su due livelli: generale e settoriale, riferito al mondo del *delivery*.
- In ottica generale, si interviene con una disposizione di carattere interpretativo/specificativo relativa all'ambito di applicazione della disciplina relativa alle collaborazioni etero-organizzate.
- Nel settore del *delivery*, la disciplina si interessa di alcuni nodi fondamentali relativi al corrispettivo, alla copertura assicurativa e agli oneri in materia di salute e sicurezza, dettando una disciplina di default applicabile a prescindere dalle tipologie contrattuali utilizzate dalle piattaforme.
- Il disposto normativo si segnala per una difficile interpretabilità tanto sul piano delle singole disposizioni quanto sugli effetti di carattere sistematico, meritando una notevole attenzione quanto alle possibili conseguenze sul settore di riferimento dell'intervento.

IL MESSAGGIO

Nonostante i nobili obiettivi dell'intervento legislativo, che individua e prova a regolamentare i nodi maggiormente critici del lavoro da piattaforma all'interno del *delivery* – non rinunciando, peraltro, ad un intervento anche di taglio generale – l'esegesi normativa delle disposizioni introdotte dal d.l. n. 101/2019 pone non poche incertezze rispetto alla corretta interpretazione e agli effetti di carattere sistematico della disciplina.

Oltre alle incertezze di carattere interpretativo – che riguardano tanto l'interpolazione normativa di interesse generale, quanto la specifica disciplina per il settore del *delivery* – una analisi delle possibili conseguenze dell'intervento normativo nel settore di riferimento, porta a ritenere che le disposizioni introdotte non siano in grado, così come al momento in discussione in sede di conversione del decreto legge, di raggiungere gli obiettivi prefissi, inficiandone l'efficacia al punto da poter, eventualmente, produrre anche alcuni peggioramenti delle condizioni dei c.d. *rider*.

Indice

1. Introduzione	4
2. L'ambito applicativo: tra volontà e dubbi.....	4
3. La modifica all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015	6
4. Il futuro capo V- <i>bis</i> del d.lgs. n. 81/2015 relativo alla “tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”	7
5. Alcune considerazioni conclusive: i possibili effetti sul settore del <i>delivery</i> e sulle condizioni di lavoro	10

1. Introduzione

Con il d.l. n. 101/2019 pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 4 settembre (c.d. Decreto Imprese), il Governo – a seguito di un percorso travagliato, passato anche dalla predisposizione (e dal fallimento) di un tavolo presso il Ministero del lavoro con coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori e delle piattaforme – ha varato la prima disciplina italiana del fenomeno *gig economy*. La crescita dell'economia *on-demand* (altra espressione utilizzata per individuare il fenomeno in commento) ha attirato le attenzioni di istituzioni, sindacati e operatori, oltre che degli studiosi, che si sono concentrate sul corretto inquadramento giuridico della attività posta in essere, dei rapporti che si instaurano e delle condizioni dei lavoratori. È in questo dibattito, teso tra le opportunità di sviluppo di un settore e le esigenze di tutela di chi vi opera che si inserisce, dopo essere stata più volte annunciata dal governo precedentemente in carica, la disciplina che si commenta.

Tale disciplina è introdotta – nell'art. 1 lett. a) e c) – nel contesto di un intervento normativo eterogeneo, attualmente sottoposto all'esame parlamentare in vista di una sua possibile conversione in legge. Con riferimento alle disposizioni che riguardano i lavoratori tramite piattaforma, il disposto normativo risulta essere di difficile lettura e interpretazione, tanto sul piano della tecnica legislativa quanto sul piano degli effetti sistematici.

Da questo punto di vista, ancor prima di analizzare i contenuti della disciplina introdotta, un primo aspetto da considerare riguarda l'ambito applicativo di riferimento dell'intervento normativo. Come noto, il mondo dell'economia delle piattaforme si configura come altamente eterogeneo e diversificato, tanto con riferimento alle diverse attività intermedie da parte delle piattaforme quanto con riferimento alle modalità stesse di funzionamento, anche all'interno di uno stesso settore. In questo contesto di riferimento la scelta del legislatore parrebbe (il condizionale è d'obbligo dinnanzi ad un disposto normativo non chiarissimo sul punto) essere quella di concentrare la propria attenzione sulla disciplina di uno specifico e limitato settore – quello del *delivery* riconducibile all'ambito di operatività della categoria dei c.d. *riders* – non rinunciando però a dettare una disposizione di possibile interesse generale per il fenomeno. Con tale scelta di politica del diritto si cerca di sciogliere la tensione tra l'obiettivo del Ministro del lavoro in carica al momento dell'approvazione di dare risposta ad un ambito che aveva inserito in via prioritaria nella propria agenda di governo – configurando i *riders* quali simbolo della precarietà del lavoro da contrastare – e le esigenze/velleità di un intervento strutturale per rispondere ad un fenomeno in via d'espansione.

2. L'ambito applicativo: tra volontà e dubbi

Procedendo nell'analisi del disposto normativo, alla prima declinazione dell'intervento normativo si devono ricondurre le disposizioni di cui all'art. 1 lett. c), mentre alla seconda declinazione la disposizione di cui all'art. 1 lett. a). A tale conclusione, però, si può arrivare soltanto grazie ad una lettura congiunta dei due nuclei normativi interpolati all'interno del d.lgs. n. 81/2015.

Nonostante, infatti, l'art. 1 lett. c) introduca il capo *V-bis* dal titolo *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*, l'ambito oggettivo di riferimento risulta più circoscritto: al comma 1 dell'art. 47-*bis* si specifica che il capo *V-bis* detta disposizioni che fissano «livelli minimi di tutela per i 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». Questo nell'obiettivo dichiarato di promuovere una occupazione sicura e dignitosa per prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato.

Il riferimento alle «piattaforme anche digitali», che ricorre anche in altre disposizioni compresa quella di cui all'art. 1 lett. a) può essere inteso soltanto in considerazione della definizione di piattaforma digitale adottata dal successivo comma 2 dell'art. 47-*bis*. Ai sensi di tale disposizione, nell'ambito del d.lgs. n. 81/2015 «si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

Benché, all'interno della relazione al disegno di legge di conversione del decreto legge, si lasci trasparire la volontà di utilizzare l'espressione così da far rientrare anche sistemi di organizzazione del lavoro non digitali quale potrebbe essere un «sistema di smistamento di chiamate telefoniche», il significato proprio delle parole (si parla di «piattaforma anche non digitale») nonché l'analisi della disposizione in commento in ottica sistematica denotano come le finalità dell'adozione dell'espressione siano altre.

Private le espressioni in cui ricorre della particella “anche”, l'ambito applicativo delle relative disposizioni si restringerebbe in funzione di tale definizione di “piattaforme digitali” in una duplice direzione:

a) rispetto al settore di riferimento: vincolando la definizione di piattaforma digitale al solo settore del *delivery*;

b) rispetto al modello organizzativo: vincolando la definizione di piattaforma digitale alle sole piattaforme che fissano il prezzo e determinano le modalità di esecuzione della prestazione (¹).

Così come due sono le limitazioni imposte dall'adozione di tale definizione di piattaforma digitale, due paiono essere gli obiettivi da ricollegare all'uso dell'espressione «piattaforme anche digitali» in funzione delle declinazioni dell'intervento normativo sopra specificate: per la disposizione di cui all'art. 1 lett. a) – che si sostanzia in una integrazione dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 – la possibilità di configurare un ambito applicativo potenzialmente esteso alla intera *gig economy*; con riferimento all'art. 1 lett. c) e all'articolato dispositivo destinato alla tutela dei c.d. *rider*, il tentativo di evitare che l'ambito applicativo potesse risultare ridotto per l'assenza di uno dei due requisiti: la fissazione del prezzo o, con maggiore probabilità, la determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, la cui valutazione avrebbe aggiunto ulteriori incertezze applicative.

(¹) Riecheggia qui la formula proposta dalla disciplina francese che per prima è intervenuta in materia, anche se in quel caso non si prevedeva una restrizione di tipo settoriale. Il *Code du Travail* (Parte VII, Libro III, titolo IV) prevede, infatti, una disciplina relativa al lavoro da piattaforma (anche qui, generalmente inteso) limitando poi l'ambito di applicazione delle tutele introdotte – nell'ottica della responsabilità sociale di impresa – alle sole piattaforme che «détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix» (art. L. 7343-1). Da notare come in Francia sia al momento in discussione una disciplina di tutela specifica per *rider* e *driver* nell'ambito del *Projet de Loi d'orientation des mobilités*.

Intesa in questo senso la *ratio* dell'utilizzo dell'espressione, resta da sottolineare che, dal punto di vista della tecnica normativa, la scelta – caratterizzata da una notevole imprecisione terminologica – presta il fianco a notevoli criticità dal momento che manca una definizione generale di piattaforma diversa da quella digitale ai sensi del decreto e che pare doversi escludere che la differenza possa risiedere nell'assenza di una infrastruttura tecnologica “digitale”.

3. La modifica all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015

Passando all'analisi contenutistica dell'intervento legislativo è opportuno prendere le mosse dalla modifica apportata all'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015. L'interpolazione giunge ad esito di un controverso percorso – caratterizzato da proposte di legge, richieste da parte dei *rider* (anche al tavolo istituito presso il Ministero del Lavoro) e repliche da parte delle piattaforme, discussioni pubbliche e accademiche – relativamente alla possibile definizione per legge dello *status* dei lavoratori dell'economia delle piattaforme. Il dibattito si era polarizzato declinandosi in due opposte visioni: secondo alcuni, la necessità di un intervento nel senso del riconoscimento per legge dello status di lavoratori subordinati, o quanto meno, dell'applicazione della relativa disciplina in quanto ricondotti alla categoria dei collaboratori la cui prestazione è organizzata dal committente ⁽²⁾; secondo altri, la necessità di abilitare il modello, *recte*, i modelli adottati dalle piattaforme ma prefigurando un sistema di tutele in grado di rispondere alle specifiche esigenze di tale fenomeno in espansione e, in particolare, dei lavoratori che vi operano ⁽³⁾.

A fronte di tale polarizzazione la scelta del legislatore pare essere quella di evitare una definizione per legge dello *status* dei lavoratori operanti nella *gig economy*, dettando, invece, una disposizione il cui carattere deve essere interpretato come sostanzialmente interpretativo/ specificativo, laddove si prevede che le disposizioni dell'art. 2 comma 1 – ovvero l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a rapporti di collaborazione in caso di organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» – trovano applicazione anche laddove l'organizzazione sia mediata da «piattaforme anche digitali».

In questo senso la disposizione sarebbe atta ad assecondare quegli orientamenti giurisprudenziali – sviluppatasi nella prima giurisprudenza proprio nel settore del *delivery* ⁽⁴⁾ – volti ad indagare la sussistenza tra piattaforma e lavoratore di una collaborazione organizzata dal committente, lasciando impregiudicato il ruolo del giudice nella valutazione della ricorrenza dei requisiti espressi dall'art. 2 comma 1 (ora, prima periodo). Difficile anticipare quale sarà la risposta giurisprudenziale a questa

⁽²⁾ Nella discussione parlamentare si vedano, per esempio, il disegno di legge C. 4283 del 2017, a prima firma Airaudo, nella precedente legislatura e, in questa legislatura, il disegno di legge S. 813 del 2018, a prima firma Catalfo, che rappresenta una sostanziale rielaborazione della modalità di intervento prevista e poi stralciata dal c.d. Decreto Dignità.

⁽³⁾ In questo senso, per esempio, il disegno di legge scritto da Pietro Ichino, ovvero il S. 2934 del 2017.

⁽⁴⁾ Oltre a Corte App. Torino n. 26/2019, dove l'etero-organizzazione è stata riscontrata, si veda Trib. Milano 10 settembre 2018 e Trib. Torino 7 maggio 2018, dove invece l'applicabilità dell'art. 2 comma 1 al lavoro tramite piattaforma è stata esclusa.

indicazione del legislatore, ovvero se sarà interpretata in termini neutri – quindi senza una indicazione di preferenza del legislatore per l'applicazione dell'art. 2 comma 1 – oppure quale disposizione orientata a facilitare la riconduzione nell'ambito applicativo dell'art. 2 comma 1 d.lgs. n. 81/2015.

Una diversa interpretazione – che pare suggerita in contro luce dalla stessa relazione al disegno di legge di conversione ⁽⁵⁾ – atta a configurare una estensione per via di presunzione assoluta dell'applicazione della disciplina relativa ai lavoratori subordinati a prescindere dalla valutazione della ricorrenza delle condizioni di cui al comma 1, non sembra in linea con il disposto normativo che si riferisce genericamente alle «disposizioni di cui al presente comma» *tout court* e non nello specifico alla applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Inoltre, sono considerate le prestazioni che «siano organizzate mediante piattaforme», rendendo necessaria la valutazione circa la sussistenza di una organizzazione e non di un mero coordinamento effettuato grazie all'utilizzo delle stesse e, implicando, che tale valutazione debba essere posta in essere secondo il combinato disposto dell'art. 2 comma 1 e dell'art. 409 c.p.c., come riformulato dal d.lgs. n. 81/2017. Qualora l'intento legislativo fosse stato quello di configurare una presunzione *iuris et de iure*, la disposizione avrebbe dovuto avere una formulazione di diverso tenore.

4. Il futuro capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 relativo alla “tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”

A fronte della prospettata interpretazione della modifica introdotta con l'art. 1 comma 1 lett a) si può ora cercare di intendere il posizionamento sistematico delle disposizioni di cui alla lett. c) che, come anticipato, introduce un nuovo capo V-bis dedicato alla tutela dei lavoratori delle piattaforme del *delivery*.

Un primo aspetto da segnalare è che a differenza dell'intervento di integrazione dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 – il quale è entrato in vigore il giorno successivo alla pubblicazione del d.l. n. 101/2019, ovvero il 5 settembre – l'entrata in vigore delle disposizioni di cui al capo V-bis è rimandata, per quelle che comportano l'introduzione di tutele e oneri relativi al rapporto tra piattaforma e lavoratore, a 180 giorni dopo l'entrata in vigore della legge di conversione (così art. 1 comma 2 del d.l. n. 101/2019). Rinviata l'entrata in vigore delle discipline relative al corrispettivo, alla copertura assicurativa e agli oneri in materia di salute e sicurezza, l'unica disposizione di immediata applicazione risulta essere quella relativa alla costituzione di un osservatorio – per altro, nella tradizione degli ultimi anni, «senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» – il cui compito sarà quello di verificare gli effetti dell'applicazione delle disposizioni e di proporre eventuali revisioni.

⁽⁵⁾ La relazione si esprime in termini di inclusione delle «prestazioni che si svolgono attraverso il ricorso a piattaforme [...] tra le prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e organizzate dal committente ai fini dell'applicazione del rapporto di lavoro subordinato»; in termini più ambigui, ma pare nello stesso senso, la relazione tecnica che parla di «specificazione della platea delle prestazioni di lavoro ai fini della applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, individuando quelle che si svolgono attraverso il ricorso a sistemi digitali tra quelle a carattere prevalentemente personale continuative e la cui organizzazione è predisposta dal committente».

Quanto, invece, alle discipline che rispondono all'obiettivo dichiarato di «promuovere un'occupazione sicura e dignitosa» e di «accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori con rapporti di lavoro non subordinato» le tematiche trattate dall'intervento normativo incidono sui nodi nevralgici da tempo evidenziati con riferimento alle condizioni di lavoro dei *rider*. Rispetto alle modalità dell'intervento, i margini di incertezza/indeterminatezza rimangono ampi: tale carattere, però, potrebbe essere frutto di una precisa, ancorché difficilmente intellegibile e di assai complessa applicazione, scelta di politica del diritto.

Partendo dalla disciplina relativa al corrispettivo, il decreto legge prevede la possibilità di un "cottimo misto" ma non prevalente: ovvero il corrispettivo potrà essere corrisposto in base alle consegne, ma soltanto per una quota non prevalente rispetto alla retribuzione oraria, la quale dovrà essere corrisposta a condizione che il lavoratore accetti almeno una chiamata (art. 47-*bis*). Rispetto a questa regola base, la medesima disposizione abilita un intervento della contrattazione collettiva finalizzato alla predisposizione di «schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi». Nonostante il riferimento ai "contratti collettivi" e alla "retribuzione" non sembri completamente appropriato, dal momento che si considerano ai fini del capo V-*bis* lavoratori non subordinati, pare volersi qui creare un doppio binario: una disciplina applicabile laddove non sia applicato alcun accordo collettivo e una, che comporta una maggiore flessibilità gestionale, ma soltanto tramite adozione di contrattazione collettiva.

Da notare, inoltre, come la disciplina in parola debba essere coordinata con le previsioni del d.lgs. n. 81/2015, ove all'art. 51 si prevede che «[s]alvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». In questo senso si può capire come l'applicazione della disposizione che abilita diversi moduli retributivi sconti non poche difficoltà in punto di valutazione della rispondenza ai criteri di maggiore rappresentatività in senso comparativo in un settore dove il processo di sindacalizzazione risulta essere ancora *in nuce* e travagliato, anche in considerazione della elevata variabilità della forza lavoro impegnata sulle piattaforme⁽⁶⁾.

Il successivo art. 47-*ter* si occupa delle tutele assicurative e in materia di salute e sicurezza riconosciute ai *rider*.

Quanto alle tutele assicurative, si prevede che «i prestatori di cui al presente Capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria». Ancora prima di valutare le modalità di determinazione del premio, cui è dedicato il secondo periodo dell'art. 47-*ter* comma 1, è l'utilizzo dell'avverbio "comunque" cui dedicare particolare attenzione. L'intenzione del legislatore, nell'utilizzare tale espressione, pare essere quella di predisporre una disciplina che si renda applicabile a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata per disciplinare il rapporto tra piattaforma e lavoratore, che risulta essere non omogeneo all'interno delle diverse piattaforme: alcune utilizzano il contratto di collaborazione coordinata e continuativa; altre collaborazioni occasionali di lavoro

⁽⁶⁾ Assodelivery dichiara che la durata media dei rapporti tra piattaforma e rider è di 6 mesi; in base ai dati forniti da alcune piattaforme occorre osservare come il dato risulti variabile tra piattaforma e piattaforma.

autonomo, con e senza partita IVA in ragione del reddito scaturente dal rapporto con la piattaforma ⁽⁷⁾. Mentre finora risultavano coperti soltanto i lavoratori impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con tale intervento si intende estendere la copertura INAIL a tutti i *rider* e con il successivo comma 2, si intendono parificare gli oneri in capo alle piattaforme prevedendo che l'impresa che se ne avvale «è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965».

Più complesso stabilire se tale parificazione riguardi anche il pagamento del relativo premio, dal momento che, per i lavoratori parasubordinati, si prevede la ripartizione dei costi nella misura di un terzo in capo al lavoratore e due terzi in capo al datore di lavoro. La predisposizione di una disciplina specifica per questo limitato fenomeno, porta a ritenere che le relative disposizioni siano da intendersi quale normativa speciale derogatoria rispetto alla disciplina dettata dall'art. 5 del d.lgs. n. 38/2000. Esse intervengono, in maniera fondamentale, sulle modalità di determinazione del premio assicurativo (art. 47-ter comma 1 secondo periodo) e si ritiene preferibile considerarsi operare, seppur implicitamente, in deroga anche rispetto alla ripartizione dei costi. Rispetto alle modalità di determinazione del premio, inoltre, vale sottolineare che la parametrizzazione è costruita in base «al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta», calcolando il premio assicurativo sulla base dell'importo minimo di retribuzione giornaliera, rapportandolo ai giorni di effettiva attività, ma non al numero di ore giornaliere lavorate. Si tratta all'evidenza di una modalità di determinazione che comporta, oltre ad un appiattimento su un unico modello di prestazioni anche molto diverse per impegno orario, anche una certa imprevedibilità ex ante dei costi da sostenere per la copertura assicurativa.

Infine, anche l'ultima disposizione dell'art. 47-ter è ammantata da una dose di indeterminazione assai rilevante, dal momento che «a propria cura e spese» le imprese che si avvalgono delle piattaforme (anche in questo caso, nel senso più ampio di piattaforme «anche digitali») garantiscono verso i lavoratori il rispetto del Testo unico di salute e sicurezza. Occorre, però, notare come le discipline di salute e sicurezza vengano richiamate in senso generale, senza specificare l'applicazione di determinate parti né, a differenza della disposizione che precede, se gli oneri previsti siano quelli relativi al datore di lavoro. Di conseguenza, le modalità applicative di tale disposizione risultano dubbie. Le opzioni sono due:

- fare riferimento alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 che determinano l'ambito di applicazione delle relative tutele per vagliare l'applicabilità (e, nel caso, di quali disposizioni) ai rapporti tra piattaforma e lavoratore, tenendo conto che l'eterogeneità delle tipologie contrattuali è destinata ad incidere sulle modalità applicative della disciplina richiamata;
- fare riferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale, alla disciplina applicabile ai rapporti di lavoro subordinato.

Nel tentativo di dare una coerenza sistematica al complesso e complessivo disposto normativo, lo si potrebbe interpretare nell'ottica di una *default rule*. In questi termini, si creerebbe una coerenza anche con i possibili effetti di un intervento giudiziale che ai sensi dell'art. 2 comma 1, stabilisca la natura etero-organizzata del rapporto tra le parti. In quest'ottica l'interesse del legislatore sarebbe quello di creare una normativa di base

⁽⁷⁾ Da notare come le diverse tipologie contrattuali siano utilizzate anche contemporaneamente da alcune piattaforme e come nel tempo alcune piattaforme abbiano modificato il loro modello passando dall'adozione di una tipologia contrattuale ad un'altra.

applicabile dal momento della stipulazione del contratto – qualunque esso sia, salvo la necessaria natura non subordinata dello stesso – e a prescindere da una sua possibile e, solo eventuale, riconduzione nell'alveo applicativo della disciplina del lavoro subordinato. Qualora poi, questo si verificasse, stante la natura autonoma della collaborazione organizzata dal committente – che non prevede, almeno secondo i primi orientamenti giurisprudenziali la riqualificazione del rapporto di lavoro ⁽⁸⁾ – quelle disposizioni potrebbero continuare ad applicarsi, in quanto disciplina speciale o perché compatibili con il disposto ancorché integrate dalle ben più pregnanti tutele della disciplina del lavoro subordinato.

Emergerebbe, di conseguenza, un quadro normativo frammentato e ad applicazione variabile, ma con alcune tutele minime applicabili senza la necessità di sostenere l'alea e i costi di un percorso in sede giudiziale e ciononostante senza precluderne la possibilità.

5. Alcune considerazioni conclusive: i possibili effetti sul settore del *delivery* e sulle condizioni di lavoro

Ricostruiti e analizzati in questi termini – e con gli ampi margini di dubbio più volte richiamati – i contenuti e la possibile coerenza interna dell'intervento normativo, è necessario ipotizzare quali effetti esso possa sortire nel settore e, in particolare, rispetto alle condizioni di lavoro di chi in tale settore opera. Come si è anticipato, i punti toccati dal decreto legge riguardano aspetti fondamentali del rapporto di lavoro e sono certamente in linea con l'obiettivo dichiarato di assicurare un lavoro dignitoso. Sull'efficacia dell'intervento normativo, invece, si possono nutrire alcuni dubbi.

In primo luogo, è proprio l'incertezza applicativa delle disposizioni sopra commentate a poter incidere in direzione contraria rispetto agli obiettivi del legislatore. Anche nel suo contenuto di *default*, ovvero a prescindere da una possibile estensione delle tutele del lavoro subordinato in via giudiziale ex art. 2, comma 1, la disciplina si presta ad interpretazioni diverse che potrebbero incidere sui livelli di tutela offerti dalle singole piattaforme, richiedendo molto tempo prima del formarsi di orientamenti consolidati, nonché sulle opportunità lavorative, laddove tale incertezza, dovesse spingere alcuni *player* a riconsiderare la propria esposizione all'interno del mercato italiano.

Quanto poi alle singole disposizioni occorre, in primo luogo, valutare l'effetto della determinazione del corrispettivo condizionato alla non prevalenza della paga a consegna. Tale previsione potrebbe portare ad appiattire verso il basso tanto il numero di consegne per ogni singolo lavoratore, quanto l'importo corrisposto per la singola consegna incidendo, di conseguenza, sulle entrate dei singoli *rider* che, invece, di aumentare potrebbero addirittura diminuire, a maggiore ragione laddove si consideri l'assenza di un minimo orario. A ciò si aggiunga che le modalità di determinazione del premio assicurativo, paramtrate sul numero di giorni effettivamente prestati e non sulle relative ore, potrebbe portare a prediligere i lavoratori che possano assicurare la copertura di un maggior numero di ore e in corrispondenza con i periodi di maggiore richiesta e ad optare per modelli organizzativi che precludano una certa flessibilità

⁽⁸⁾ Oltre alla sentenza della Corte d'Appello di Torino, si veda Trib. Roma 6 maggio 2019.

oraria, a detrimento di soggetti che riescono a garantire un minor numero di ore di prestazione giornaliera o che necessitano della flessibilità temporale della prestazione.

Lo stesso dicasi per gli oneri in materia di tutela della salute e della sicurezza dei *rider*: l'indeterminatezza del loro contenuto e, se tale interpretazione fosse quella adottata, l'estensione *tout court* delle tutele del lavoro subordinato approntate dal d.lgs. n. 81/2008, potrebbero spingere le piattaforme a irrigidire le modalità di esecuzione della prestazione quanto all'impegno orario.

Occorre, inoltre, sottolineare – tornando sulla disposizione relativa alla determinazione del premio assicurativo – come una parte dei *rider* lavori per più piattaforme contemporaneamente, con la conseguenza che per una stessa giornata il premio giornaliero potrebbe essere pagato da più di una piattaforma, anche a fronte di una sola consegna effettuata per tale piattaforma. Se, quindi, l'intervento potrebbe portare ad una importante armonizzazione per tutti i rider della copertura assicurativa – garantita oggi, seppur in misura diversa dalla copertura INAIL, anche ai rider non cococo in forma privata, almeno dalle piattaforme aderenti ad Assodelivery, ancorché con modalità e coperture differenziate – dall'altro questa modalità di determinazione porterebbe ad una allocazione inefficiente del premio assicurativo sulle diverse piattaforme.

In conclusione, nonostante le ottime intenzioni del legislatore, dall'analisi del decreto legge emerge il rischio che un lavoro flessibile, volatile (in termini di permanenza del rapporto con la piattaforma) ed eterogeneo quanto alla composizione della forza lavoro in termini di impegno orario (e relativo affidamento a quel reddito per la soddisfazione delle proprie esigenze di vita), si trasformi in una trappola in un lavoro “povero”, in quanto caratterizzato da bassi margini, bassi corrispettivi e rallentamento nel *turn over*.