

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 novembre 2019, n. 40*

**La legge n. 128/2019, di conversione con modificazioni del cd. “decreto crisi” (d.l. n. 101/2019), prevede, tra l’altro, un livello minimo di tutele per il lavoro autonomo tramite piattaforma digitale.**

La legge in questione da un lato ricomprende espressamente nell’area delle collaborazioni etero-organizzate, di cui all’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, con applicazione della disciplina del lavoro subordinato, le collaborazioni continuative “prevalentemente” personali, realizzate mediante piattaforme anche digitali, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente a prescindere da vincoli spazio-temporali, dall’altro introduce livelli minimi di tutela, con specifico riguardo a compenso, copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, salute e sicurezza, per limitate categorie di lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali.

L’ampliamento delle tutele si accompagna tuttavia ad elementi di ambiguità che rischiano di ridurre sul piano applicativo l’efficacia del provvedimento.

**Non sempre agevole sarà infatti distinguere le collaborazioni etero-organizzate, alle quali si applica la disciplina del lavoro subordinato, dalle vere collaborazioni coordinate e continuative, che rimangono regolate dalla normativa del lavoro autonomo.** Elemento distintivo nel secondo caso, oltre all’autonomia organizzativa del collaboratore, è il fatto che le modalità di coordinamento siano stabilite di comune accordo tra le parti e non imposte dal committente (cfr. art. 15, comma 1, lett. a), legge n. 81/2017, di modifica dell’art. 409, n. 3, c.p.c.). Peraltro al riguardo è da segnalare il ruolo che potrà giocare la contrattazione collettiva nazionale (al pari dell’istituto della certificazione dei contratti), potendosi derogare alla presunzione di subordinazione tramite discipline contrattuali specifiche, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore considerato (art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2015).

**La legge in esame, accanto a quanto disposto per le collaborazioni etero-organizzate, introduce una disciplina minima di tutela per alcune categorie di lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali.** Destinatari sono “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 di cui all’articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali” (art. 47-*bis*, comma 1). A ben vedere si tratta di una definizione più ampia di quella di *riders*, i ciclo-fattorini nel settore della distribuzione alimentare, potendo ricomprendere anche lavoratori che utilizzino veicoli a motore di piccola cilindrata (si pensi ai *pony express* o alle imprese di facchinaggio di modeste dimensioni). D’altro lato i termini usati per definire l’ambito di applicazione, quali attività di “consegna” di “beni”, in “ambito urbano”, stante la loro ambiguità, rischiano di dar luogo a contenzioso sul piano applicativo. Restano inoltre escluse tutte le altre categorie di lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali (ad esempio per la erogazione di servizi). Anche la definizione di “piattaforme digitali”, da intendere come “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione” (art. 47-*bis*, comma 2), non è esente da critiche. Non solo perché fa riferimento alle sole attività di consegna di beni (e non anche di servizi), ma perché contraddittoria con la natura autonoma dei lavoratori interessati, laddove la piattaforma digitale oltre a fissare il compenso determina anche “le modalità di esecuzione della prestazione”, che è appunto indice di subordinazione.

**Le tutele minime che vengono introdotte riguardano la forma del contratto e le informazioni obbligatorie, il compenso, il divieto di discriminazione, la protezione dei dati personali, l’assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, la salute e sicurezza sul lavoro.** Non si interviene rispetto ad altri aspetti fondamentali quali il diritto/dovere alla disconnessione, la trasparenza in merito alle regole di ingaggio e ai meccanismi di valutazione, i diritti sindacali; una scelta dettata probabilmente dalla volontà di non entrare eccessivamente in terreni tipici della contrattazione collettiva, alla quale in maniera implicita rinvia il testo della nuova legge. Così le norme sul compenso entrano in vigore dopo dodici mesi, e solo in difetto di contrattazione collettiva. Al riguardo, in mancanza di specifica determinazione contrattuale la norma introduce per i lavoratori in esame una sorta di “salario minimo”, dovendo in ogni caso essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. E’ fatto altresì divieto del compenso a

cottimo e deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi di cui sopra o, in difetto, tramite decreto.

**Ai lavoratori in esame è garantita inoltre la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché le tutele stabilite dalla normativa in tema di salute e sicurezza, di cui al d.lgs. n. 81/2008.**

È da segnalare che impropriamente si riconduce l'adempimento di tali obblighi alla figura del "committente" e non all'impresa che gestisce la piattaforma, il che potrebbe dar luogo a contenzioso sul piano applicativo. Il committente potrebbe infatti essere identificato nel cliente finale e non nel provider che gestisce la piattaforma. Tale inesattezza andrà quanto prima sanata sul piano interpretativo.

Occorre più in generale domandarsi quali possano essere gli effetti di queste misure sull'occupazione rispetto a nuove forme lavorative a cui non possono essere semplicemente estese le tutele del lavoro subordinato. Alla contrattazione collettiva allora il compito di trovare soluzioni specifiche ed equilibrate, riducendo, se possibile, gli elementi di ambiguità pur presenti nella nuova disciplina.

**Marco Lai**

Centro Studi Cisl

**Livia Ricciardi**

Dipartimento Lavoro Cisl