



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Le collaborazioni etero-organizzate dei *riders*: quali tutele applicabili ?

Patrizia Tullini, Dipartimento di Scienze
Giuridiche



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

I) Le soluzioni giurisprudenziali in Italia e in Europa

Lavoratori autonomi o subordinati ?

IL LAVORO DIGITALE E' AUTONOMO

T. Torino, 11 aprile 2018 e T. Milano 10 settembre 2018

.....i riders potevano dare la disponibilità per i turni assegnati dalla piattaforma, ma non erano obbligati a farlo

.... Il discorso potrebbe chiudersi qui

..Nonostante le modalità della prestazione fossero standardizzate dalla piattaforma il lavoratore era libero di decidere se lavorare ...

... è un elemento incompatibile con la subordinazione.....



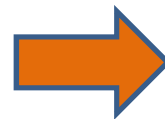
IN SPAGNA: I RIDERS SONO LAVORATORI SUBORDINATI

Juzgado de lo Social Madrid, 11 febbraio 2019, n. 33

L'ingaggio dei *riders* con un «contratto a chiamata»

«...Existe una relación contractual permanente 'hibernada' que se actualiza con la asignación de cada microtarea ...

«...dos manifestaciones de voluntad: la preselectiva en la que el repartidor se adscribe a la bolsa de trabajo de la plataforma y la selectiva para un concreto reparto con indicación de precio y lo acepta»



«...La elección de cada microtarea ... es la consecuencia lógica de la atomización del tiempo de trabajo.....»



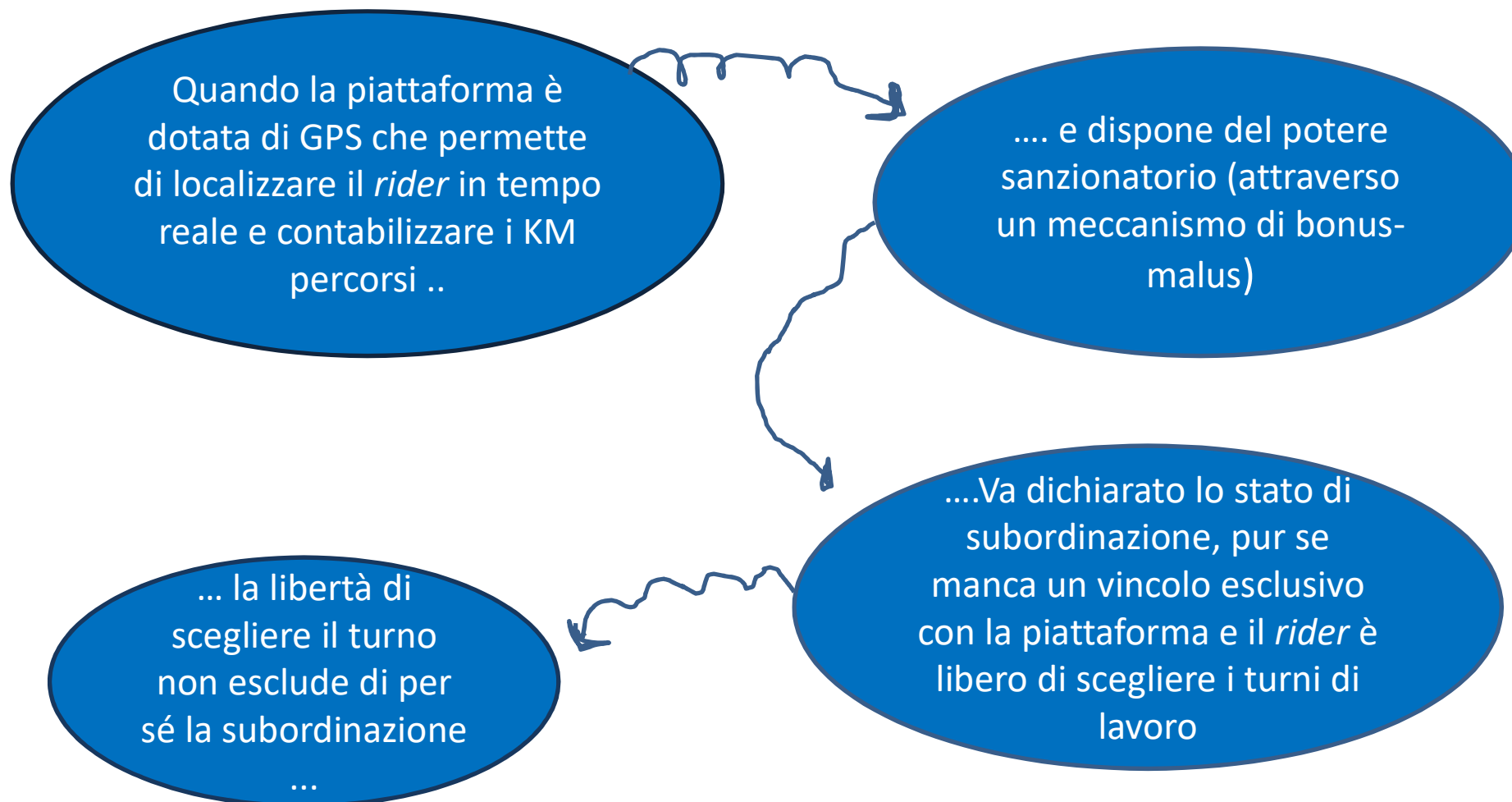
«.... el repartidor nunca podría realizar su tarea desvinculado de la plataforma en la que se *integra* ...»



IN FRANCIA: I RIDERS SONO LAVORATORI SUBORDINATI

Cass., Chambre Social, 28 novembre 2018, n. 1737

App. Paris, 10 gennaio 2019





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

II) L'approdo giudiziario in
Italia: uno *status* intermedio
per i *riders* ?

APPELLO LAV. TORINO 4.2.2019, n. 26: L'OPZIONE INTERMEDIA

La Corte «dichiara ex art. 2, c. 1, d. lgs. n. 81/2015 il diritto a quanto maturato in relazione all'attività effettivamente prestata **sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita per i dipendenti del V livello CCNL logistica**, dedotto quanto già percepito».

Emendamento Min. Lav. 10.5.2019 e nuovo art. 2, d. lgs. n. 81: «rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni **prevalentemente** personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente **anche attraverso il ricorso a sistemi digitali**».

D.d.l. (A.S. 658): salario orario previsto dai CCNL (e non inferiore al minimo legale) anche per collaboratori etero-organizzati.



LA COLLABORAZIONE ETERO-ORGANIZZATA DEI LAVORATORI DIGITALI

App. Torino n. 26/2019; T. Roma 6.5.2019

- «Un **terzo genere** tra subordinazione e collaborazione autonoma (art. 409, n. 3, c.p.c.)»;
- Etero-organizzazione: «**effettiva integrazione funzionale** nella organizzazione del committente», la «**prestazione (è) strutturalmente legata** all'organizzazione»;
- Prestazione **continuativa**: «intesa come non occasionalità»; «reiterata nel tempo (anche se intervallata)»;
- Lavoratore etero-organizzato «resta **tecnicamente autonomo**, ma per quanto riguarda **sicurezza, retribuzione, inquadramento professionale, orario, ferie e previdenza, il rapporto è considerato subordinato**».
- **Tutele contro i licenziamenti (?)**



QUALI TUTELE SUL PIANO COLLETTIVO ?

- ✓ riconoscimento ai lavoratori digitali etero-organizzati dei diritti collettivi ;
- ✓ In mancanza di affiliazione sindacale della piattaforma, il contratto collettivo può essere assunto a parametro esterno del trattamento economico-normativo ex art. 2, c. 1, d. lgs. 81/2015;
- ✓ **contrattazione collettiva nazionale** (sindacati c.p.r.) può definire una «**disciplina specifica**» – in deroga all'art. 2, c. 1, d. lgs. 81/2015 – per «le particolari esigenze produttive ed organizzative **del relativo settore**» (art. 2, c. 2, lett. a).



GIURISPRUDENZA EUROPEA SUI LAVORATORI AUTONOMI “INTEGRATI”: CgUE, 4.12.2014 (Kunsten Informatie)

..... É escluso dall'art. 101 TFUE, §1, l'accordo collettivo che stabilisca un compenso minimo per il **prestatore autonomo di servizi** sul presupposto che sia **un «falso autonomo»**

..... Un prestatore di servizi può perdere la condizione indipendente, e la qualità di impresa, quando non sopporta rischi finanziari e commerciali ed opera come **ausiliario integrato nell'impresa committente**, “formando con essa un'unità economica”.

La relazione lavorativa è “**paragonabile**” a quella **subordinata** quando si svolge **necessariamente** nell'**organizzazione del committente** (e il prestatore “non determina il proprio comportamento sul mercato”)
(= etero-organizzazione ?).





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

III) IL LAVORATORE DIGITALE COME «LAVORATORE AI SENSI DEL DIRITTO EUROPEO»

LA NOZIONE DI «LAVORATORE AI SENSI DEL DIRITTO EUROPEO»

CgUe 26.3.2015, C-316/13 Fenoll:

- La nozione di «lavoratore» secondo la dir. 2003/88 (*Prescrizioni minime di sicurezza e salute in materia di orario lavoro*) si basa su **criteri obiettivi** ... quando una persona fornisca per un certo periodo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, una prestazione per la quale riceva in cambio una retribuzione ...
- ...la natura giuridica *sui generis* del rapporto di lavoro nel diritto nazionale **non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Ue...**



DIRITTI COLLETTIVI DEL «LAVORATORE»

❖ Art. 11 CEDU – libertà sindacale

Diritto fondamentale della persona che lavora, senza distinzione d'inquadramento giuridico

(cfr. Corte EDU 12.11.2008 *Demir and Baykara*; 27.11.2014 *Hrvtski Sindakat vs. Croatia*; 2.10.2014, *Adefromil*)

❖ Art. 6, §2, Carta Sociale Europea - diritto alla negoziazione collettiva

Irish Congress of Trade Unions (ICTU) vs. Ireland 12.12.2018, Complaint n. 123/2016

«...the **self-employed workers** having non substantial influence on the content of their contractual conditions, if they were to bargain individually, **must therefore be given the right to bargain collectively**... An overly restrictive interpretation ... run the risk of being in violation of Art.6, §2, of the Charter».



I «NUOVI» DIRITTI NELLA DIRETTIVA UE 2019

Direttiva del Parlamento 16.4.2019 su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE - 2017/0355 (COD) –

- «**Prescindendo dal tipo e durata del rapporto di lavoro**, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario, alla protezione sociale e alla formazione»;
- «occupazione trasparente e **prevedibile**», con «**diritti minimi per tutti i lavoratori** ... tenuto conto della giurisprudenza della CGUE». Esclusi quelli genuinamente autonomi, ma compresi i c.d. falsi autonomi.
- Tutele specifiche applicabili ai *riders*: a) «**impiego in parallelo**» con diversi Datori (art. 9): b) «**prevedibilità minima del lavoro**»: legittimo rifiuto dell'incarico extra turno e compenso per eventuale annullamento (art. 10); c) introduzione di norme nazionali anti- abuso: «limiti di utilizzo dei contratti a chiamata o simili» (art. 11).





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**I DIRITTI DEI *RIDERS*
A PRESCINDERE
DALL'INQUADRAMENTO
GIURIDICO E DAL TIPO
CONTRATTUALE**

LEGGE FRANCESE SUI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

Artt. L. 7341-1 - L. 7341-6, Code Travail:

Quando la piattaforma stabilisce le caratteristiche della prestazione di servizi e fissa il prezzo, assume una **responsabilità sociale** che comprende:

- ✓ Contributo economico per assicurazione infortuni e formazione (quando il volume d'affari supera una determinata soglia);
- ✓ Diritto di libertà e organizzazione sindacale;
- ✓ Il rifiuto di prestare servizio per rivendicazioni professionali non determina un responsabilità contrattuale e non costituisce «giusto motivo» di risoluzione del contratto di lavoro.



IL MODELLO FRANCESE NELL'EMENDAMENTO RIDERS ?

Capo V-bis d. lgs. n. 81/15 «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali» (Emendamento Riders 10.5.2019):

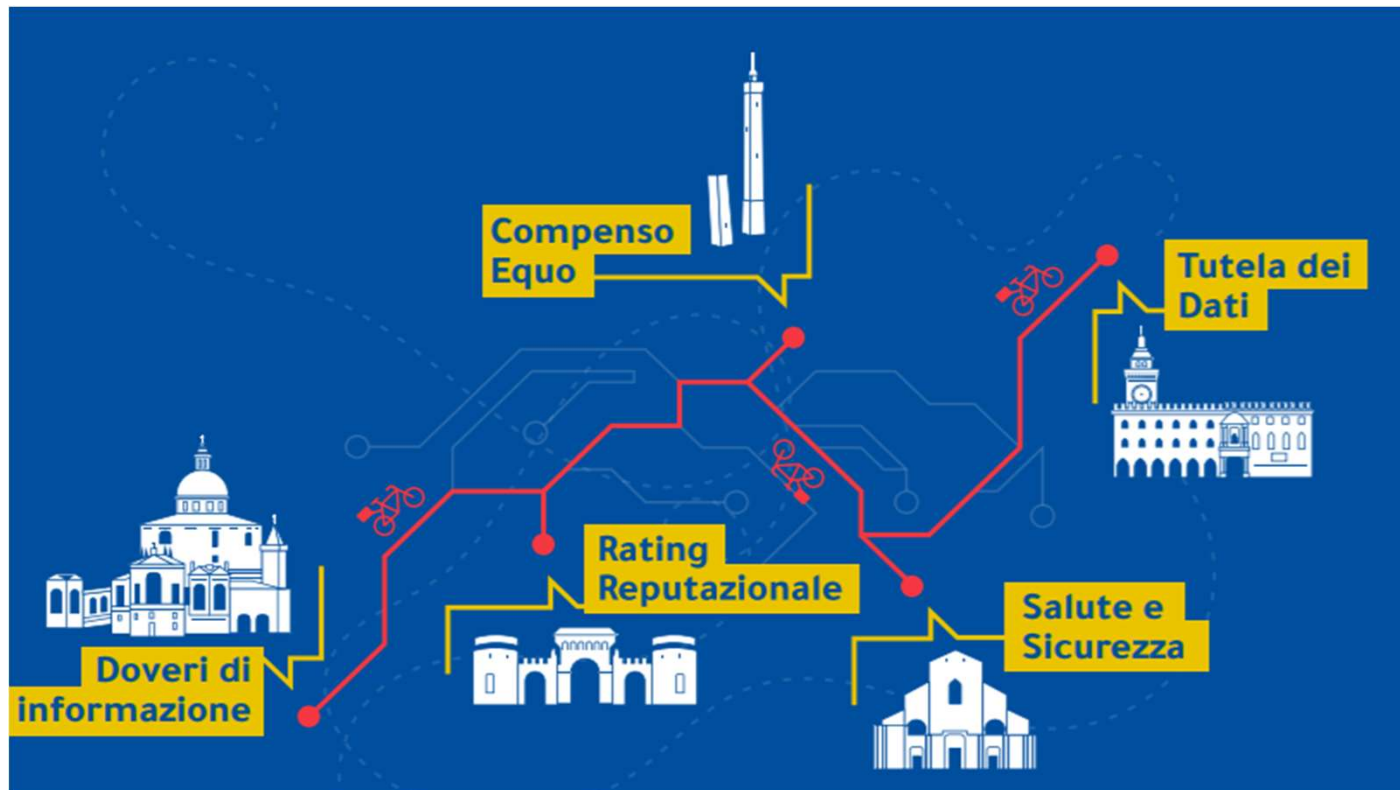
- «prestatori con **rapporti di lavoro non subordinato** stabilendo **livelli minimi di tutela**» (art. 47-bis, co. 1);
- Copertura obbligatoria per infortuni e malattie professionali «**a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto con la piattaforma**» (art. 47-ter) e applicazione T.U. 2008 in materia di salute e sicurezza (art. 47-ter, co. 2);
- Divieto di retribuzione a cottimo (puro) (art. 47-bis, co. 3); estensione della DIS-COLL

Disciplina 'in competizione' con il nuovo art. 2, d. lgs. 81/15 ?



CARTA DI BOLOGNA DEI DIRITTI DEI RIDERS

Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano a prescindere dall'inquadramento contrattuale.



LEGISLAZIONE REGIONALE

L. reg. Lazio 12 aprile 2019, n. 4 richiama artt. 4, 32, 41 e 117, co. 3, Cost. («tutela e sicurezza del lavoro»):

- ✓ La legge «si applica **al lavoratore indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro**»;
- ✓ Tutela economica, previdenziale e assistenziale;
- ✓ Sanzione amministrativa in caso di violazione obblighi della piattaforma, secondo delibera della Giunta regionale.





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Grazie per l'attenzione !

patrizia.tullini@unibo.it

Dipartimento di Scienze Giuridiche

www.unibo.it