

Spunti sulla tutela collettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali

di Giuseppe Antonio Recchia*

1. — Non accenna a diminuire l'attenzione nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Se ci si limita a osservare l'orizzonte nazionale, ha avuto larga eco l'azione di accertamento condotta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro congiuntamente alla Procura della Repubblica di Milano sull'operato di quattro tra i più importanti operatori del *food delivery* (resa nota con il comunicato stampa del 24 febbraio 2021). Essa ha evidenziato, tra l'altro, una serie di violazioni sotto il profilo della sicurezza del lavoro e determinato l'adozione di pesanti sanzioni amministrative, oltre al riconoscimento, a favore dell'intera platea dei *riders*, di differenziali retributivi e contributivi. Anche a livello europeo, peraltro, l'avvio del Programma di lavoro della Commissione europea per il 2021 prende in considerazione azioni volte a garantire condizioni di lavoro dignitose e un'adeguata protezione sociale dei lavoratori digitali, tra cui spicca la possibile introduzione di una presunzione semplice di subordinazione, che faciliti l'applicazione della legislazione del lavoro esistente e rafforzi i controlli e le ispezioni (lo si legge nel documento del 24 febbraio 2021 di apertura della procedura di consultazione delle parti sociali ai sensi dell'art. 154 TFEU, «*First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*» - C(2021)1127 final).

Se in entrambi i casi a tenere banco è ancora una volta la questione qualificatoria, in un dibattito che da noi continua ad essere alimentato dalla diversità delle posizioni tra la giurisprudenza di legittimità (Cass. 24.1.2020, n. 1663) e le pronunce di merito, alcuni recenti e importanti avvenimenti sembrano enfatizzare invece la dimensione della protezione collettiva e dell'attività sindacale a favore dei lavoratori in parola. Ed è proprio su questi profili che si intende sviluppare qui una riflessione.

Si tratta di un aspetto sin qui poco apprezzato nella prospettiva del diritto, e registrato piuttosto nella evidenza fenomenologica della crescente capacità di autorganizzazione dei lavoratori interessati e del sempre più efficace supporto e affiancamento da parte del sindacato tradizionale, capace di recuperare il (giustificabile) ritardo con cui è arrivato sul tema. Tale prospettiva, peraltro, è rimasta a lungo nei solchi di una rivendicazione consumata nelle azioni di protesta e nelle aule giudiziarie, e solo occasionalmente approdata alla sottoscrizione di accordi, come la Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano di Bologna del 31 maggio 2018, o l'«assist» esterno dato dalla inclusione del cicofattorino (subordinato) nell'Accordo integrativo al Ccnl *Logistica* del 18 luglio 2018.

Per converso, è stato l'Accordo tra AssoDelivery e Ugl del 20 settembre 2020 a suonare l'allarme sulle potenzialità derogatorie della stessa contrattazione collettiva, consentita *ex lege* dai rinvii contenuti all'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 per la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate e dall'art. 47-*quater* dello stesso decreto con riguardo al compenso del lavoro tramite piattaforme digitali. Molto si è scritto al riguardo, e lo stesso Ministero del lavoro è intervenuto a dire la sua con la Circolare n. 17/2020; perciò si tralascia in questa sede di ripercorrere i profili del rapporto tra le due norme e la stessa idoneità dei soggetti firmatari l'Accordo in parola, in punto di rappresentatività comparata, ad attivare la deroga alla disciplina legale. Significativo è piuttosto che il propugnato dialogo tra piattaforme e sindacato sia stato astutamente imbastito per sfruttare le due vie di fuga offerte dalle norme richiamate: da un lato, la sottrazione all'alea dell'applicazione della protezione del lavoro subordinato, grazie alla sottoscrizione di un apposito accordo collettivo nazionale per i *riders* contenente «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze

* Ricercatore in Diritto del lavoro presso l'Università di Bari Aldo Moro.

produttive ed organizzative del relativo settore» (art. 2, co. 2, lett. a); dall'altro, il rischio che, in assenza di una disciplina collettiva, alla data del 3 novembre 2020 scattasse il divieto di retribuzione a cottimo e l'obbligo di 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» (art. 47-*quinquies*, co. 2).

2. — Rispetto a questo scenario, un primo scossone è costituito dall'Accordo integrativo aziendale siglato il 29 marzo 2021 dal Gruppo Just Eat Takeaway e da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil trasporti. Si tratta del punto di arrivo di un percorso intrapreso qualche mese prima, con l'uscita del colosso olandese dal sistema di rappresentanza AssoDelivery e proseguito dichiarando l'intenzione di passare all'inquadramento organico dei cicofattorini come lavoratori subordinati. L'Accordo in parola non solo sancisce questo passaggio, ma va oltre, collocandosi come contratto di secondo livello rispetto al Ccnl di categoria (*Logistica, Trasporto, Mervi e Spedizione*), già siglato dalle stesse federazioni, e che dunque troverà integrale applicazione, con alcuni adattamenti.

Tra di essi, spicca di certo l'adozione di un'organizzazione del lavoro basata su tre regimi di orario *part-time* (10, 20 o 30 ore minime settimanali articolate in un *range* di massimo sei giorni la settimana), con cui i fattorini verranno normalmente impiegati, ferma restando la possibilità non solo di svolgere prestazioni supplementari (nel limite del 50% dell'orario di lavoro settimanale contrattuale) ma anche di essere adibiti, per via di una clausola elastica di portata generale, a un diverso orario di lavoro. È significativo che l'art. 5 dell'Accordo preveda esplicitamente che la turnazione avvenga su base settimanale e «concordata di volta in volta con la Società, [...] tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore» ma con la garanzia che non potrà mai avere una durata giornaliera inferiore alle due ore continuative (oltre che una durata minima settimanale di dieci ore).

Chi si occupa delle controverse questioni del *management* algoritmico non potrà non notare nella formulazione della clausola una sensibile differenza con il più consueto meccanismo di assegnazione dei turni (gli *slot*, nel linguaggio delle piattaforme) che combina la domanda dell'utenza per ogni area e fascia oraria con una facoltà di prenotazione, attribuita in linea teorica a tutti i *riders*, ma concretamente «distribuita» in ragione di un *ranking* reputazionale. Al di là dei diversi meccanismi con cui operano gli algoritmi, in molti casi ancora sconosciuti, tanto il Tribunale di Palermo (sentenza n. 3570 del 24.11.2020) quanto il Tribunale di Bologna (ordinanza del 31.12.2020, più nota come 'caso Frank') hanno fatto luce sulla pluralità di elementi posti a base del giudizio di affidabilità, e più ancora sulla similarità dei loro effetti, ovvero quella di restringere progressivamente la libertà di scelta dei lavoratori interessati, confinandoli ai turni non ancora saturi o residui, e arrivando addirittura alla vera e propria estromissione per i lavoratori meno «produttivi».

Come è facile intuire, la previsione di una turnazione concordata non esclude comunque che possano realizzarsi forme di precedenza/premialità più o meno evidenti, e tuttavia i temi della organizzazione del lavoro così come della gestione della flessibilità dell'orario e delle prestazioni aggiuntive sono indicati dal Ccnl *Logistica* tra quelli oggetto di informazione e consultazione (Capitolo I – Relazioni industriali), e dunque potranno essere «azionati» e prima ancora monitorati dalle rappresentanze dei lavoratori, anche ai sensi dell'art. 22 dell'Accordo Just Eat che garantisce «l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal Ccnl».

Sotto il profilo del trattamento economico, l'Accordo aziendale fissa una retribuzione di 8.50 euro, di poco inferiore alla possibile soglia di un salario minimo legale di cui da tempo si discute, cui si aggiunge l'accantonamento per il TFR e un premio di valorizzazione «medio», oltre alle maggiorazioni per il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno e

il rimborso chilometrico per cicli e ciclomotori. C'è da segnalare come tale corrispettivo si assesti a un valore più basso di quanto previsto dal Ccnl con riferimento al personale viaggiante inquadrato nelle categorie I e L (e a cui i *riders* vengono ricondotti) ma anche della «tariffa» oraria individuata dall'Accordo AssoDelivery. Quanto al primo dato, l'accordo integrativo specifica che si tratta di una *deminutio* temporanea, che cessa alla maturazione di un'anzianità aziendale biennale, e che si muove in linea con l'adattamento della retribuzione dei neoassunti già prevista dall'art. 11-ter del contratto nazionale. Quanto al secondo profilo, invece, va sottolineato come il compenso orario dei *riders* autonomi, pari a 10 euro, sia stato in realtà riconosciuto «sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse» (art. 11, Accordo AssoDelivery) e dunque remunerando solo il tempo della consegna e non quello della disponibilità alla prestazione. Ed è proprio sulla retribuitività del tempo (contrattualmente obbligato) di attesa degli ordini della piattaforma che erano già inciampati i giudici torinesi nell'ormai celebre caso Foodora; qui avevano riqualificato il rapporto di lavoro come etero-organizzato, assimilandolo dunque a quello subordinato nelle sue tutele, ma avevano poi imposto l'applicazione delle tabelle retributive del Ccnl *Logistica* solo con riferimento alle «ore di lavoro effettivamente prestate» e cioè solo per l'attività di consegna realizzata.

Anche il citato «premio di valorizzazione» (art. 18), che tiene conto delle consegne effettuate, bilancia in maniera responsabile l'interesse aziendale ad efficientamenti organizzativi con l'attenzione alla protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, e limita pertanto il numero delle consegne utili a maturare il premio a un massimo di quattro nell'ora. Nella stessa direzione, deve essere anche letta l'attivazione di un'assicurazione sulla vita per i dipendenti nel caso in cui dall'incidente sul lavoro derivi la morte o l'invalidità permanente.

È passato invece un po' in sordina, ma solo perché applicabile ad una settantina di *riders*, l'accordo siglato qualche giorno prima della firma del contratto collettivo Just Eat, tra la piattaforma Tadan e Nidil-Cgil Firenze, Livorno e Pisa (23 marzo 2021). I contenuti sono in parte simili, pur senza arrivare all'assunzione con contratto di lavoro subordinato (paga oraria fissata in 9 euro, *bonus* consegna di 25 centesimi, orario minimo settimanale garantito, riconoscimento dei diritti sindacali e delle garanzie assicurative e previdenziali), ma il vero punto di forza è rappresentato dalla esplicita abolizione del sistema di *ranking*, e dalla sua sostituzione con un algoritmo per l'assegnazione dei turni di lavoro, la cui programmazione sarà totalmente accessibile e *open source*.

3. — Se l'Accordo integrativo aziendale Just Eat sottrae circa 4000 fattorini, per i quali si prospetta la graduale stabilizzazione del rapporto di lavoro, al campo soggettivo di applicazione del controverso Ccnl *riders* del settembre 2020, un'ulteriore spallata alla tenuta di quest'ultimo è data dalla recentissima ordinanza del Tribunale di Palermo del 12 aprile 2021 (est. Soffientini). Il giudice siciliano ha infatti qualificato come discriminazione sindacale, da ricomprendersi tra le discriminazioni per convinzioni personali *ex* d.lgs. n. 216/2003, il recesso anticipato e la mancata (ri)attivazione della collaborazione da parte della piattaforma committente che abbia cercato di imporre l'applicazione al lavoratore dissenziente proprio dell'Accordo AssoDelivery-Ugl. La fattispecie concreta è quella che ha riguardato, senza alcuna distinzione, tutti gli addetti al *food delivery*: nell'ottobre dello scorso anno si sono visti recapitare un preavviso di risoluzione anticipata del rapporto e una nuova proposta contrattuale, sottoposta alla condizione implicita che la mancata adesione tanto all'Accordo quanto al contratto individuale avrebbe comportato la cessazione definitiva di ogni relazione.

L'*iter* argomentativo dell'ordinanza appare largamente condivisibile, in primo luogo nella misura in cui «riempie» il richiamo all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (e alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni

etero-organizzate) di un vincolo (minimo) alla libera recedibilità dal rapporto, rappresentato dal rispetto dei principi di buona fede e correttezza. Si tratta di un'operazione ermeneutica funzionale non tanto a richiamare canoni di comportamento che sono invero dell'adempimento di qualunque relazione contrattuale, ma ad evitare che gli stessi possano inverarsi nel mero rispetto di un congruo termine di preavviso (come ad esempio prevede l'art. 3, l. n. 81/2017, che nel lavoro autonomo non imprenditoriale attribuisce carattere di abusività alle clausole che conferiscono al committente il potere di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di prestazione continuativa, di recedere senza congruo preavviso).

Buona fede e correttezza sono piuttosto chiamate a «pesare» la giustificazione della risoluzione *ante tempus*, e dunque il tentativo di imporre le nuove condizioni contrattuali per effetto dell'applicazione, «necessitata» secondo la società resistente, dell'Accordo collettivo. Su questo aspetto, forse, le argomentazioni si fanno meno rigorose, fondate come sono, da un lato, sulla libertà (e dunque sulla volontarietà) imprenditoriale del contratto collettivo da applicare e, dall'altro, sulla rilevanza del dissenso individuale (che, per la verità, la giurisprudenza ha sempre letto con riferimento ai limiti dell'applicabilità dei contratti e degli accordi collettivi *aziendali*, specialmente quando peggiorativi): deve dunque ritenersi, scrive il Tribunale «del tutto legittimo il rifiuto del lavoratore – che ha esplicitato il proprio dissenso alla nuova regolamentazione – di sottoscrivere un contratto regolamentato da una disciplina concordata con una associazione sindacale diversa da quella di appartenenza». Resta in ombra, mi sembra, il nesso tra la affiliazione e la militanza sindacale del *rider* che ha originato la controversia e il trattamento meno favorevole consistito nella mancata prosecuzione del rapporto, perlomeno nella misura in cui tale trattamento si sarebbe realizzato anche in caso di dissenso non espresso, e anche in assenza di alcuna appartenenza sindacale.

Ciononostante, e non è poco, si conferma nella decisione palermitana la lettura dei comportamenti delle piattaforme alla luce del diritto antidiscriminatorio, come già avvenuto nella sentenza bolognese sull'algoritmo Frank, e dunque anche nella prospettiva della garanzia della stabilità del rapporto (dal momento che alla dichiarazione di discriminatorietà dell'atto segue per il diritto la nullità dello stesso e la rimozione dei suoi effetti). Del resto, lo stesso art. 47-*quinquies*, d.lgs. n. 81/2015 prevede che ai lavoratori delle piattaforme si applichi la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore già previste per i lavoratori subordinati, anche con riferimento all'accesso alla piattaforma.

Ne esce anche rafforzata l'ampia tutela giudiziale contro le discriminazioni per «convinzioni» sindacali, se è vero che il d.lgs. n. 216/2003 riconosce non solo un ambito di applicazione che prescinde dallo *status* giuridico (autonomo o subordinato) degli interessati (art. 3) ma anche l'ampia legittimazione ad agire del sindacato più rappresentativo – il ricorso in parola è stato promosso da Filcams, Nidil e Filt Cgil Palermo – tanto quale mandatario della vittima della discriminazione, quanto in nome proprio per le discriminazioni collettive a danno di un gruppo indeterminato di soggetti (art. 5).

4. — Proprio sull'azione (giudiziale) collettiva va osservata un'ultima decisione, il decreto del Tribunale di Milano del 25 marzo 2021 (est. Moglia), cui non mi pare sia stata dedicata la giusta attenzione, complice forse il fatto di riferirsi alla diversa figura professionale (pur sempre digitale) dello *shopper*, l'ausiliare alla vendita che tramite la piattaforma riceve l'ordine di acquisto della spesa da effettuare e consegnare al cliente. Il giudice è stato chiamato a valutare il

comportamento dell'amministratore delegato della società, che aveva invitato i collaboratori, a più riprese e con videomessaggi, ad iscriversi ad una neonata organizzazione sindacale (Union Shopper) al fine di «veicolare il consenso raccolto» intorno ad una pre-intesa realizzata con altre sigle sindacali, che avevano poi abbandonato il tavolo della trattativa. Senza alcuna titubanza il Tribunale ha individuato in tale comportamento i tratti della antisindacalità di cui all'art. 28 St. lav.

Pare opportuno evidenziare come l'applicabilità della norma strategica dello Statuto dei lavoratori sia stata inferita da una interpretazione giustamente ampia dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e che pertanto supera il dubbio se l'art. 28 abbia come campo esclusivo di riferimento il lavoro subordinato (argomento utilizzato nelle poche pronunce sul punto, valorizzando l'indicazione letterale nella norma del *datore di lavoro*). Riprendendo testualmente le parole del giudice di Milano, «daddove [l'art. 2] estende la disciplina del rapporto subordinato ai rapporti di collaborazione, l'estensione non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale. Riduttivo sarebbe, invero, se il legislatore avesse riconosciuto ai collaboratori un diritto privo della possibilità di tutela».

In questo, peraltro, il giudice ribalta la lettura che solo qualche settimana prima era stata fornita dal Tribunale di Firenze (decreto 9 febbraio 2021, est. Consani) proprio con riferimento alla questione della risoluzione anticipata dei contratti di collaborazione e dell'imposizione del Ccnl *riders*; addirittura, in quel decreto si adombrava non solo l'impossibilità di invocare la norma statutaria, ma addirittura la non «riconoscibilità» giuridica di un interesse collettivo dei lavoratori delle piattaforme, laddove nella parte finale del decreto si afferma che la previsione del *Jobs Act* «avendo quale finalità quella di assicurare, quanto al trattamento economico e normativo, a coloro che prestano il proprio lavoro all'interno di collaborazioni etero-organizzate, quel livello di protezione che è accordato dalla disciplina del lavoro subordinato, abbia quali destinatari i singoli prestatori di lavoro titolari di rapporti di collaborazione organizzata dal committente, e non le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi».

In definitiva, volendo essere cautamente ottimisti, l'ambizione di *contrattare con l'algoritmo* può essere ancora realizzabile, se ci si rende pienamente conto che la sostenibilità del lavoro digitale non può che trovare risposta anche nel vecchio adagio del contropotere collettivo.