

Le piattaforme, i rider, i dritti

di Rita Sanlorenzo

La vicenda dei rider - e della loro battaglia, sindacale e giudiziaria, per riuscire a sottrarsi al destino di lavoro servile loro riservato dall'organizzazione impersonale delle piattaforme - merita come poche altre di essere portata alla luce, e sottoposta all'attenzione dei lettori che se ne vorranno appropriare. Perché è una vicenda paradigmatica, ancora più significativa dei destini dei singoli che vi sono implicati (che pure non devono mai essere dimenticati). Parla della società attuale, delle sue trasformazioni, e del richiamo irresistibile (così almeno lo si vuole dipingere) verso una modernità che, a ben vedere, sa tanto di passato: di un passato che si sperava ormai remoto, in cui il lavoro aveva il significato di una *corvée*, da un lato capace di garantire poco più della sopravvivenza a chi vi era obbligato, dall'altro congeniale a garantire a una più o meno vasta platea di destinatari uno stile di vita arricchito da agi e confort oltre ogni oggettiva necessità, per di più a prezzi stracciati. Hanno così preso piede sulle strade urbane, soprattutto di notte, questi "invisibili" su ruote, riconoscibili grazie ai grandi cubi portati sulle spalle dove sono conservate le portate dei pasti a domicilio di chi al ristorante non ci va: prima per scelta, poi, durante il *lockdown*, per necessità, per alleviare quel sacrificio e sfuggire alla monotonia della reclusione forzata. Chissà quanti di questi tanti consumatori a domicilio si sono soffermati a riflettere su quanto di quel lusso (piccolo o grande, non importa) che si stavano concedendo era reso possibile dalla disponibilità di questo esercito silenzioso e senza volto.

In realtà non può dirsi che la legislazione, e di conserva la giurisprudenza, abbiano ignorato troppo a lungo il fenomeno e si siano sottratte al dovere di regolarlo. Con l'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 si è prevista, infatti, l'estensione delle tutele del lavoro subordinato a quelle collaborazioni autonome organizzate dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». La norma prevede che nella disciplina rientrino le ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate mediante piattaforme, anche digitali. La Cassazione, pur superando alcune incertezze della giurisprudenza di merito, ha tuttavia detto meno di quello che ci si sarebbe potuti aspettare, ma ha chiarito un punto essenziale: spettano al collaboratore eterorganizzato tutte le tutele del lavoro subordinato, nessuna esclusa. E dunque perde molta della sua drammaticità il dilemma concernente la qualificazione del rapporto, visto che la disciplina da applicare sarà essenzialmente la stessa. La Cassazione fonda questa conclusione anche sulla osservazione di come si svolge il rapporto, come viene eseguita la prestazione, determinata in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per *smartphone*. Ma la Cassazione ha omesso di affrontare un altro punto, che assume un'importanza centrale. Manca, infatti, qualsivoglia riferimento al tema della libertà del rider di scegliere se lavorare o non lavorare, che è un elemento di rilievo ai fini della qualificazione giuridica, per determinare se si tratta di vera autonomia, ma ancor più sul piano della definizione del rapporto economico, e della difesa dell'interesse del soggetto più debole: la cui libertà va tutelata, indipendentemente dalla possibilità, su cui invece la sentenza si concentra e che assume fittizia, del ciclofattorino di scegliere i turni in cui lavorare. La Corte accede a una implicita sovrapposizione tra il bisogno del singolo di lavorare e la sua libertà di scegliere o meno se lavorare: e così arriva quasi ad annullare ogni prospettiva capace di leggere quella libertà, alla luce del bisogno.

Questo aspetto, di grande drammaticità sociale, entra prepotentemente, anche se implicitamente, nella decisione, per porci di fronte al problema più serio che caratterizza oggi il mondo del lavoro, e

non solo quello dei rider, cioè il pericolo di sfruttamento, che è reso più eclatante nel caso di offerta di lavoro da parte delle piattaforme, a fronte della quale si colloca una domanda di gran lunga superiore. È questa una tipica situazione idonea a creare un pericolo di sfruttamento, in modo non dissimile da quanto accade nel mondo dei caporali in edilizia o in agricoltura. Come è noto, il Tribunale di Milano ha disposto come misura di prevenzione l'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy srl in relazione al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 *bis* codice penale commesso ai danni di rider, reclutati tra persone in condizioni di fragilità (ospiti di centri di accoglienza, in attesa del riconoscimento di forme di protezione internazionale, con paghe di 3 euro a consegna). Dunque tale drammatica realtà ha già fatto ingresso in un'aula giudiziaria.

Il fatto è che l'introduzione di una norma per certi versi coraggiosa, e volta a generalizzare tutele che secondo certa vulgata rappresentano un privilegio riservato ai soliti insider, e che in tal modo diventano invece il paradigma di adeguamento per altre categorie diversamente escluse, non può bastare da sola se non si continua a vigilare su come i rapporti economici sottesi al fenomeno continuano a imporre la logica del profitto ad ogni costo.

È fuori di dubbio che non è semplice l'operazione di adeguare le figure tradizionali ai nuovi lavori che si svolgono utilizzando le nuove tecnologie. È dunque ancora più apprezzabile l'iniziativa del legislatore del 2015, con l'art. 2, realizzata utilizzando una tecnica che guarda più agli effetti che alle definizioni, e che parte dalla considerazione di una figura, quella del lavoro eterorganizzato, che vive come tale nell'ordinamento, con le sue caratteristiche nei rapporti tra committente e collaboratore, e a cui dunque si deve applicare lo statuto del lavoro subordinato, nella sua integralità, senza distinguo o eccezioni.

Non è tutto. Più di recente, il legislatore è nuovamente intervenuto, con un'altra norma che per vero ha sollevato non pochi problemi interpretativi. L'art. 47 *bis* del decreto legge n. 101/2019, convertito nella legge n. 128/2019, prevede che: «Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2 comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna 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». Sembra allora che la norma venga ad aggiungersi alla previsione originariamente dettata nel 2015, e operi su di un piano diverso. La circolare ministeriale che ne è seguita ha attribuito alla disposizione un significato che riguarda il lavoro meramente occasionale, tale da non rientrare nella disposizione generale dell'art. 2. Ma i problemi non mancheranno, e si imporrà come prioritaria la necessità di definire i confini della continuità, ovvero della occasionalità, della prestazione.

Restano aperti tantissimi fronti, su cui non è facile prevedere una piana e naturale evoluzione, verso il fisiologico riconoscimento di uno statuto minimo, in tema di retribuzione, tutela del diritto alla salute e alla sicurezza del lavoro, e di divieto di immotivato recesso unilaterale (per menzionare i più significativi). È nota la vicenda della sottoscrizione, sin qui, dalle parti sociali di un solo contratto collettivo, quello intercorso tra AssoDelivery (associazione cui aderiscono varie piattaforme come Deliveroo, Glovo, Just Eat, Social Food e Uber Eats) e il sindacato UGL. La natura dei firmatari ha subito destato perplessità, e messo in guardia a proposito della possibilità di un accordo siffatto di derogare alle disposizioni di legge, dal momento che le norme hanno attribuito questa facoltà solo alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da individuarsi secondo gli indici di rappresentatività più volte delineati dalla giurisprudenza. Tra l'altro, le espressioni adoperate dalla legge fanno riferimento a più agenti sindacali e sembrano quindi escludere che gli accordi derogatori di cui all'art. 2 o abilitati a stabilire i criteri di calcolo del compenso per l'art. 47 *quater*, possano essere sottoscritti da una singola organizzazione sindacale, come è accaduto nel caso di specie. Tutti questi elementi sono stati ribaditi dalla circolare del Ministero del lavoro del 2020: ciò non ha impedito che a seguito della

stipula di tale contratto collettivo alcune piattaforme abbiano subordinato la prosecuzione dei rapporti di lavoro con i ciclofattorini alla novazione dei contratti e all'adesione al contratto collettivo in oggetto, cosa che ha dato vita a un ulteriore contenzioso giudiziario, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, per condotta antisindacale.

Il quadro, ancora del tutto frammentario, non può non chiudersi con la notizia, fornita dalla Procura di Milano alla fine di febbraio di questo 2021, di un'indagine disposta in quella città a seguito di alcuni infortuni stradali che avevano coinvolto dei rider, che avevano generato un monitoraggio e una rilevazione delle modalità con cui le prestazioni erano rese: nel maggio 2020 erano stati contestualmente intervistati oltre 1000 ciclofattorini, a proposito, tra l'altro, dei loro orari di lavoro, dei mezzi utilizzati, delle modalità di retribuzione. Sono state esaminate le posizioni di oltre 60 mila rider che dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2020 avevano operato per conto delle maggiori società del settore (Foodinho-Glovo, Uber Eats, Just Eat, Deliveroo). È emerso che la maggior parte dei lavoratori era impiegata in virtù di contratti di lavoro autonomo di tipo occasionale ex art. 222 codice civile, nonostante tale qualificazione, secondo la Procura, non trovasse reale riscontro nei fatti, così come non potesse essere definito autonomo il lavoro svolto, dal momento che il rifiuto dell'ordine comportava il declassamento nelle scale di priorità delle chiamate: «Un sistema in altre parole che si fonda su una pressione continua sul lavoratore, il quale non può sottrarsi per evitare di essere retrocesso o addirittura espulso dal sistema e quindi di non poter più lavorare». Di qui la doverosa applicabilità di tutta la normativa in materia di tutela della salute dei lavoratori, ex decreto legislativo n. 81/2008, e la necessità di inquadrare i rapporti non più come contratti di lavoro occasionale, ma come collaborazioni eterorganizzate, a cui spettano tutte le tutele del lavoro subordinato, e nei cui confronti vige il divieto di retribuzione a cottimo.

Dunque, la giustizia procede, con le sue modalità consuete (e con i suoi tempi a volte inaccettabili): a macchia di leopardo, con esiti inizialmente disomogenei, in attesa (quando verrà) dell'auspicato intervento della Cassazione. Certo, la giustizia deve svolgere il suo compito e assolvere al suo dovere, ma non basta. Tocca alla politica. E i tempi sono maturi per una generale rivisitazione di categorie che non sembrano rappresentare più il mondo del lavoro, anche a seguito della crescente diffusione del lavoro in modalità agile, reso necessario dalla emergenza pandemica ma tale da immettere ulteriori elementi di confusione e attrito nel sistema. Forse, allora, è davvero il momento di cambiare definitivamente registro e procedere non per categorie tipologiche, ma per tutele garantite a tutti i lavoratori, tutti accomunati da quello stesso bisogno che a monte, condiziona e comprime la loro autonomia nel rendersi disponibili allo svolgimento della prestazione richiesta, secondo le modalità che vengono comunque imposte, magari, come nella specie, da una impersonale piattaforma che apparentemente non distingue e non differenzia (anche se, come si è visto, in certi frangenti sa bene come e chi discriminare). Occorrerebbe allora un legislatore capace di lasciarsi dietro un passato che non è più di aiuto, e di guardare a un futuro che è già iniziato. Ma per questo - temiamo - si dovrà ancora attendere.