



Al

Senato della Repubblica

Commissione 11°

(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

COMM10A@senato.it

Oggetto: ddl 1476 (d.l. 101/2019 – Tutela del lavoro e risoluzione di crisi aziendali).

In relazione al disegno di legge in oggetto, concernente la conversione in legge del d.l. n. 101/2019, questo Ispettorato formula, per quanto di specifica competenza, le seguenti osservazioni.

L'art. 1 del d.l. modifica il d.lgs. n. 81/2015 integrando anzitutto il contenuto dell'art. 2, comma 1, del suddetto decreto. Tale disposizione stabilisce che *“a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*. In tale sede il d.l. n. 101/2019 specifica che *“le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*. Al riguardo si ritiene che l'integrazione del testo **dispieghi i propri effetti sotto un profilo di interpretazione sistematica delle ulteriori previsioni del d.l. n. 101/2019**, lasciando intendere che ai c.d. *“riders”* trovi applicazione anzitutto l'ampia tutela offerta dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che consente l'applicazione di tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato in presenza di una attività continuativa ed *“etero-organizzata”*.

Di particolare rilievo è tuttavia l'introduzione, nel corpo del d.lgs. n. 81/2015, di un Capo V bis che disciplina una *“tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”*.

Nell'ambito del nuovo Capo V bis, in particolare, l'art. 47 bis evidenzia anzitutto la finalità *“di promuovere un'occupazione sicura e dignitosa e nella prospettiva di accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato”* per poi circoscrivere le nuove tutele in relazione ai *“lavoratori impiegati nelle 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 decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali”*. Sul punto questo Ispettorato evidenzia preliminarmente possibili criticità in ordine alla individuazione della platea dei soggetti da tutelare anche in relazione al mezzo di trasporto utilizzato per la consegna dei beni. Il riferimento all'art. 47, comma 2 lett. a), del d.lgs. n. 285/1992 lascerebbe infatti fuori dal campo di

applicazione tutti quei soggetti che, pur in minoranza e pur svolgendo la medesima attività, utilizzano mezzi di trasporto diversi (ad es. autovettura). A parere di questo Ispettorato appare pertanto opportuno valutare la possibilità di eliminare del tutto il riferimento al mezzo di trasporto utilizzato.

Ciò premesso, si ritiene che le problematiche sottese alle attività in questione riguardino in particolare il loro inquadramento giuridico, l'individuazione dell'effettivo datore di lavoro/committente e le conseguenze che ne derivano sotto il piano degli obblighi e delle responsabilità.

Sulla base delle prime valutazioni giuridiche effettuate in sede di contenzioso giurisdizionale ma anche nell'ambito dell'attività di vigilanza, il personale impegnato nelle attività di consegna a domicilio sembrerebbe potersi inquadrare nell'ambito di rapporti di lavoro di natura autonoma. In tal senso, la Corte di Appello di Torino (sent. n. 26/2019), nell'esprimersi sul caso Foodora, ha ad esempio evidenziato che le modalità di svolgimento della prestazione erano *“di per sé poco compatibili con la natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere”* tenuto conto, fra l'altro, della possibilità per i lavoratori di essere *“liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dalla azienda”*.

Tuttavia, all'inquadramento come lavoratore autonomo corrisponde, ad oggi, un regime di tutele fortemente diversificato **a seconda che il lavoratore autonomo svolga la prestazione in maniera del tutto occasionale ovvero con carattere di continuità**.

Laddove infatti i lavoratori impegnati nelle attività di consegna **siano etero-organizzati** – come sembra possano essere, attese le modalità svolgimento della prestazione e come evidenziato nel caso specifico posto all'attenzione dei Giudici di Torino – **e svolgano tale attività con continuità**, sembrerebbe doversi applicare la disciplina di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e quindi l'applicazione di tutte le tutele del lavoro subordinato. Ciò sembra evincersi dalla integrazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ad opera dello stesso d.l. n. 101 citata in premessa (*“le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*). Purtuttavia **appare opportuno che la norma espliciti meglio il suo campo di applicazione** atteso che il nuovo Capo V bis potrebbe invece essere interpretato come norma speciale – nonché successiva – tale da trovare applicazione anche in relazione ad una platea di soggetti che invece avrebbero oggi maggiori tutele proprio in forza dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Tale scelta comporterebbe l'applicazione delle disposizioni di cui al d.l. n. 101 ad una platea meno estesa di destinatari e cioè a coloro che svolgono l'attività di consegna di beni senza continuità e/o senza alcuna etero-organizzazione.

A corollario di tale osservazione sembrerebbe inoltre utile introdurre criteri certi per indentificare la platea dei lavoratori *“etero-organizzati”* rientranti nel novero di quelli di cui al comma 1 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Tali criteri, in relazione al carattere della *“continuità”* della prestazione, potrebbero trovare spunto in direttive comunitarie, peraltro richiamate anche dalle risoluzioni in oggetto. Ci si

riferisce ad esempio alla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a *“condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”* che, nel circoscrivere il possibile campo di applicazione della direttiva, introduce il criterio delle tre ore di lavoro medio a settimana in un periodo di quattro settimane.

Analogamente, tale meccanismo potrebbe dunque essere utilizzato per una più corretta identificazione dei collaboratori occasionali – rispetto ai quali prevedere il miglioramento delle tutele indicato dal d.l. n. 101 – riservando invece ai collaboratori **continuativi** etero-organizzati la disciplina del rapporto di lavoro subordinato così come già previsto dall’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Sotto altro profilo potrebbe risultare utile introdurre un obbligo di formalizzazione per iscritto degli obblighi contrattuali, indicando esplicitamente la persona fisica sulla quale ricadono gli obblighi in materia lavoristica assunti dalla persona giuridica parte contrattuale (il rappresentante legale di una società non è sempre il responsabile degli obblighi connessi al rapporto di lavoro). Ciò agevolerebbe anche l’attività di vigilanza e l’individuazione dei soggetti in relazione ai quali imputare determinati comportamenti e le eventuali reazioni sanzionatorie.

Il tema delle responsabilità nell’ambito della compagine aziendale appare inoltre ancor più impegnativo laddove si tratti della materia della salute e sicurezza sul lavoro. Il d.l. n. 101/2019 stabilisce al riguardo che *“l’impresa che si avvale della piattaforma anche digitale”* – formulazione peraltro problematica in quanto fin troppo generica – *“è tenuta nei confronti dei lavoratori (...) a propria cura e spese al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”*. Al riguardo, sembrerebbe opportuno stabilire espressamente quali obblighi – e quindi quali disposizioni – debbano essere applicati in relazione alla attività presa in esame. Se infatti i lavoratori in questione fossero effettivamente inquadrabili nell’ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nascerebbe la necessità di chiarire se il citato d.lgs. n. 81/2008 trovi applicazione limitatamente alle disposizioni riferite alle co.co.co. oppure a prescindere dalle stesse. Nel primo caso va ricordato che lo stesso d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che lo stesso trova applicazione nei confronti dei collaboratori *“ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”* (art. 3, comma 7), il che determinerebbe evidentemente una assenza di tutele nei confronti di soggetti – come quelli che svolgono l’attività di consegna del cibo a domicilio – che invece svolgono la prestazione fuori dai locali aziendali. Nel secondo caso – e cioè nel caso in cui trovassero applicazione tutte le disposizioni del d.lgs. n. 81, anche quelle riferite ai rapporti di natura subordinata – andrebbero calibrati al meglio i numerosi obblighi oggi a carico dei datori di lavoro e andrebbe chiarita l’applicabilità di altre disposizioni che ad esempio escludono determinate categorie di lavoratori (come i co.co.co.) dal computo aziendale ai fini dell’insorgenza di ulteriori obblighi.

IL DIRETTORE DELL’ISPettorATO
Leonardo ALESTRA