

Buongiorno e ben ritrovati.

Ringrazio ovviamente Giancarlo per aver rinnovato l'invito in questo contesto che è sempre molto suggestivo e denso, foriero di grandi ragionamenti.

Dico subito che, dopo il mio intervento, mi piacerebbe fare qualche considerazione anche sul tema trattato dalla Dottoressa Petrotta, perché è un tema che interessa molto in sede ispettiva le aziende, e quindi, in qualità di Avvocato Giuslavorista, su quel tema vorrei cimentarmi.

Mi si chiede con questa relazione di fare il punto sulla evoluzione della legislazione del lavoro alla luce delle più recenti riforme, in una prospettiva che provi a coniugare e sintetizzare le giuste e dovute istanze di flessibilità che chiedono le imprese, con le cautele da riservare in termini di tutela ai lavoratori. In una prospettiva che provi a comprendere se l'attuale contesto ordinamentale, mi riferisco non solo all'ordinamento giuridico, ma anche alle autorità di vigilanza, alle organizzazioni sindacali, agli ordini professionali e alla stessa Magistratura, se esiste ovviamente la capacità dell'attuale contesto ordinamentale di fronteggiare, gestire, o soltanto comprendere quel fenomeno, oscuro per certi versi, che prende il nome di “**economia digitale**” di lavoro nelle piattaforme digitali. Peraltro è un tema che, se ricordo bene, lo scorso anno Guglielmo Loy accennò facendoci già percepire come discussioni attorno al tema contratto a termine sì, o contratto a termine no, rischiano di essere anti storiche dal momento che oggi l'economia attuale ci pone davanti a sfide ben diverse. Il tutto provando a sintetizzare due o tre ragionamenti chiave, rendendoli piacevoli anche evidenziandone le ricadute ispettive.

Qualche cenno al fenomeno. Ovviamente non sono un osservatore macroeconomico, non sono un'analista, insegno diritto e faccio l'avvocato, per altro con esiti alterni non sempre brillanti, ma è evidente che il fenomeno l'ho letto dalla letteratura sia anglosassone che italiana e siamo di fronte ad un fenomeno che innanzitutto non è unitario, ha una morfologia molto variegata, si caratterizza per delle evidenti ambiguità concettuali, perché non è facile già ricondurre tutti i minimi lavori attorno ad un unico quid.

La stessa letteratura nord europea, distingue ma anche semplifica, tra *sharing economy* e *gig economy*; tra la cosiddetta economia di condivisione di beni e risorse, e la *gig economy* che non conosce ancora un termine di traduzione in Italia, ma che è quell'area dell'economia digitale, nella quale si insinuano i dubbi e i rischi di sfruttamento di lavoro.

La *Sharing economy* è quel modello economico che prevede la condivisione di beni e servizi.

L'esempio tipico è l'app *BlaBlaCar*, un'app francese che consente a chi deve andare da Napoli a Lucca in macchina di accettare, eventualmente, dei passeggeri, ma, anche in assenza di passeggeri,

quel tratto il conducente lo avrebbe comunque fatto, perciò non si mette in discussione se c'è una prestazione di lavoro o di servizi erogata solo esclusivamente se si attiva una domanda. Diversamente dalla gig economy, che è un modello economico che implica l'erogazione di beni e servizi, *on demand*, per cui c'è qualcuno che presta un'attività di servizi, di lavoro, d'opera, già complicato dargli un nome, sulla base di domande, servizi e beni fatti da soggetti terzi, per il tramite di una app, che è poi colei, la piattaforma digitale, che stabilisce le tariffe e quanto debba percepire il conducente non professionista o il ciclista per dire il *riders* di Follower o Deliveroo (5.47).

Esempi lampanti sono al di là di Amazon che è un qualcosa che va oltre questi ragionamenti, attiene alla logistica, è un settore a se, è un modello economico che implica delle riflessioni tutte nuove rispetto a quelle che fino ad oggi eravamo abituati a fare. Da un punto di vista morfologico, implica l'erogazione di prestazioni d'opera o di servizi, non riconducibili alle fattispecie tipo distinte tra lavoro subordinato piuttosto che il lavoro autonomo.

Sul piano della composizione interna al fenomeno, è un modello le cui modalità, le cui condizioni, molto spesso vengono condivise e accettate da coloro che si prestano a questo tipo di attività.

Il ciclista di Foodora, per dire, non sempre è scontento, ne apprezza la libertà temporale, colloca il suo impegno negli spazi vuoti tra un lavoro o uno studio ed un altro, quindi, è anche complicato ricondurre a degli schemi tipici del diritto di lavoro.

Tuttavia, c'è un se, e c'è un ma! Perché, eravamo abituati ad immaginare un esercito di migliaia di piccoli imprenditori di se stessi, che avrebbero collocato nella piattaforma web il proprio patrimonio di conoscenze e di tempo, le proprie energie spazio temporali, salvo poi scoprire che, probabilmente, più che un rischio o quasi una certezza, ci troviamo al cospetto di un esercito di lavoratori sfruttati, che ricevono delle condizioni già in termini di paga oraria molto discutibili, privi di tutela nell'ambito del rapporto. Basti pensare all'indennità di malattia e nessun tipo di tutela se il rapporto cessa, perché non c'è nessun tipo di accesso di diritto sociale.

È un'economia del tutto nuova che scompagina completamente tutti gli equilibri preesistenti. Quattro delle cinque compagnie mondiali per maggiore capitalizzazione borsistica, provengono da quel settore, sono compagnie peraltro che professano il capitalismo buono e amico, però poi, sono le prime a professare un cinismo fiscale, vedi in Europa, se ne vanno a Dublino, e anche un cinismo datoriale.

Fenomeni come lo *smartwatch*, il braccialetto di Amazon, piuttosto che le cuffiette, se da un lato vanno nella direzione di semplificare l'attività lavorativa con vantaggi in termini di semplificazione da parte dello stesso prestatore, al tempo stesso, mettono in discussione alcune nozioni tipiche come il controllo a distanza, per altro, fortemente avallato dallo Job Act che intervenendo con l'art.4 sullo Statuto del Lavoro, liberalizza questo tipo di controllo, cioè quello possibile, attraverso gli strumenti dati in uso al dipendente, per i quali non occorre più né l'autorizzazione Ministeriale né, tanto meno,

l'accordo sindacale.

Siamo al cospetto di una realtà del tutto nuova. Un fenomeno che cela delle situazioni di forte sfruttamento.

Un esempio è UBER. Il giudice del lavoro di Londra, a fine anno 2016, ha accertato nelle proprie attività istruttorie una vera e propria figura datoriale che si nasconde dietro alla piattaforma digitale, non ho detto figura imprenditoriale, che ci sta dietro alla piattaforma web, ma una figura datoriale, cioè colui che esercita i classici poteri datoriali. È rinvenibile dietro la piattaforma web.

Nel diritto del lavoro siamo abituati, in sede di negoziazione individuale, alla non pattuizione dei salari, che sono però pattuiti in sede collettiva, invece qui, non siamo neanche alla pattuizione individuale, ma all'imposizione in sede individuale.

Poi è stato accertato anche l'esercizio di un potere di comando, perché UBER ti impone non solo la destinazione ma anche la rotta, il tragitto, perché passare in un punto piuttosto che un altro, può significare caricare più passeggeri e, anche lì, c'è un esercizio più stringente del potere di comando. È stato accertato anche un potere di controllo, perché i cosiddetti feedback della *customer satisfaction* (cioè: ti è piaciuta la guida, com'era il conducente?) in molti casi, è stato accertato, hanno determinato la risoluzione del rapporto se i feedback erano negativi; per altro in modo istantaneo, con un click, sospendendo l'account. E quindi quel conducente ha smesso di lavorare. Questo è il cosiddetto "GUBER EIK" così come è stato coniato dalla stampa specializzata anglosassone.

Abbiamo degli esempi anche in casa nostra. Le prime riflessioni, che vanno al di là di giornate come quelle di oggi, da parte della Magistratura, cito anch'io l'esempio del Tribunale di Torino, sebbene con una lettura un po' più critica, se mi consentite; quella sentenza a me non piace per nulla, perché è vero fino ad un certo punto.

Sembra dirlo il legislatore stesso, il giudice stesso dice: ho deciso sulla base degli elementi che avevo a disposizione ma questo fino ad un certo punto. È, a mio avviso, una pronuncia molto miope, perché si limita a stabilire, a sancire, ad affermare l'insussistenza del lavoro subordinato della natura giuridica, della subordinazione. Mi riferisco ai *riders* di Foodora, i quali avevano rivendicato la natura subordinata delle proprie prestazioni, coniate in ambito contrattuale con dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Lo scopo in sede di contenzioso - così come il vostro scopo in sede ispettiva - è quello di mettere in discussione il *nomen iuris* che le parti hanno attribuito in sede contrattuale; e il Giudice ha ritenuto di non poter dire di trovarsi di fronte al lavoro subordinato, perché mancava un elemento tipico della subordinazione: l'obbligo di prestare l'attività lavorativa. Secondo questa pronuncia il *riders* di Foodora non è un lavoratore subordinato perché è uno che non è obbligato a prestare l'attività lavorativa in una specifica unità di tempo. Diversamente dal lavoro subordinato, la cui obbligazione contrattuale principale è proprio quella di adempiere alla situazione lavorativa.

Peccato però che non abbia voluto spaziare nel proprio sindacato, potendo farlo, perché esistono anche altri indici che riconducono una fattispecie attuale, come nel caso Foodora, alla subordinazione sì o subordinazione no. Come dicevo poc'anzi, il potere di controllo, il tempo che ci devi mettere per eseguire una prestazione (e capisco che non sia voluto dal committente, ma dal fatto che la pizza si raffreddi); però dove la pronuncia, a mio avviso, è del tutto sbagliata, e credo possa essere oggetto di riforma in appello, è che il giudice del Lavoro di Torino non abbia voluto prendere in considerazione la possibilità di ricondurre quella fattispecie all'art. 2 del D. Lgs. 81 del 2015. Qui vengo all'altra domanda: fatta chiarezza su questo fenomeno, che conosciamo poco ma, rispetto al quale bisogna essere molto scettici e dubbiosi, quali sono gli strumenti del nostro ordinamento giuridico che ci consentono di fronteggiarlo, o quantomeno di maneggiarlo? (consentitemi il termine "atecnico").

A mio avviso, il dibattito più che essere concentrato tra lavoro stabile e lavoro flessibile o lavoro precario - la quale cosa già implicherebbe di ricondurre il tutto in lavoro subordinato - deve rientrare in dicotomia lavoro subordinato - lavoro autonomo.

Il tema centrale è: questa platea di lavori nuovi, di mini lavori provenienti dalla piattaforme digitali, sono riconducibili al lavoro subordinato oppure no? Il tutto in virtù non solo della pronuncia di Torino in virtù del fatto che la dicotomia tra il lavoro subordinato e quello autonomo è stato oggetto di forti pressioni legislative di recente. Cito due norme in particolare:

1. L'art. 2 del Decreto Legislativo 81 del 2015, che interviene nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative
2. La legge 81 del 2017 sullo *smart working*

Queste sono quelle a mio avviso almeno sul tavolo su cui ricondurre questo fenomeno dell'economia digitale.

Il primo perché l'art. 2 del D. Lgs. 81 ha espanso, almeno in sostanza, ma non in punta di diritto, la nozione di lavoro subordinato; ha determinato la riduzione, se non addirittura l'azzeramento, della cosiddetta terra di mezzo tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, affermando che, qualora nell'ambito di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, le modalità di adempimento delle prestazioni lavorative da parte del collaboratore, con specifico riferimento alle modalità e tempi, vengono dettate dal committente, pur restando quel contratto sulla carta di collaborazione coordinata e continuativa, al prestatore vanno estesi gli istituti tipici della subordinazione, in termine di estensione della fonte contrattuale che degli istituti tipici previsti dalla fonte di legge.

Introducendo un nuovo termine che ha una grandissima ricaduta in chiave ispettiva che è quello della etero-organizzazione in aggiunta alla etero-direzione.

Fino al 2015, il funzionario ispettivo che accedeva in azienda, allo scopo non preconstituito, di voler mettere in discussione la natura giuridica di un rapporto, aveva l'onere di accertare l'esistenza della

cosiddetta etero-direzione, cioè rinvenire in quel rapporto gli elementi tipici della subordinazione, potere di direzione, potere di controllo, potere disciplinario, orario di lavoro e così via.

Ora vi basta molto meno, vi basta accertare se le modalità organizzative del lavoro prestato dal collaboratore coordinato e continuativo in termini spazio temporali luogo e orario, siano dettate esclusivamente dal committente e in questo caso, non sovvertirete il contratto e non disconoscerete la natura giuridica ma estenderete quel contratto tutti gli statuti tipici di subordinazione in termine di regime contributivo, di sistema feriale, dei riposi e quant'altro.

L'altra grande novità è lo *smart working* di recente innovazione legislativa, contenuto nella Legge 81 del 2017 che, nell'obiettivo a mio avviso non riuscito di non estendere tutele e garanzie ai lavoratori autonomi, si preoccupa anche di legiferare su questo istituto, che non è una fattispecie contrattuale a se, ma la previsione di modalità di esplicazione del lavoro subordinato del tutto atipiche, alle quali, a mio avviso, non determina neppure una estensione del raggio della natura subordinata, ma ne inquina alcuni presupposti.

È una modalità di esercizio di lavoro subordinato che consente di ridefinire in sede pattizia, ma pattizia individuale (e questo è l'unico elemento che mi rende perplesso), la definizione del tempo e del luogo della prestazione. In buona sostanza, lo smart worker è colui che, pur essendo lavoratore dipendente di impresa e, pur non essendo assunto come tale, potrebbe essere un lavoratore già assunto a cui si chiede di diventare smart worker con la modifica su Unilav. Ovviamente, gli si consente di continuare a prestare la propri attività lavorativa e fare gli interessi dell'imprenditore in luoghi e tempi non predefiniti per contratto.

Anche qua ho una serie di riflessioni negative, ci sono una serie di implicazioni che andrebbero ben vagliate, per cui mi aspetto quanto prima che questo istituto sia oggetto di negoziazione collettiva perché alcune cose andrebbero definite. Per esempio io non sono in grado di capire quale orario massimo potrà osservare lo smart worker, chi controlla il sistema dei riposi, quando riposa. È tutto demandato oggi ad una trattativa, ad una pattuizione individuale.

Non ha punti di contatto, sebbene qualcuno provi ogni tanto a ricondurlo con il telelavoro, che è un lavoro a distanza. Ma il telelavoratore lavora in una sede certa, che non è la sede di lavoro, ma una tele postazione, il suo domicilio; si sa dov'è! Con lo smart worker non siamo in grado, né ai fini ispettivi, né per quanto concerne il contenzioso, di comprendere lo smart worker dove si trova.

Stante che, l'attuale ordinamento giuridico, le ultime riforme già hanno operato delle sollecitazioni delle riforme citazioni sul paradigma tipico della subordinazione, già hanno allargato le maglie, la domanda è: se tutto ciò può bastare a ricondurre questo fenomeno all'interno del nostro sistema ordinamentale? A mio avviso la risposta è no. Perché lo smart working rimodula gli indici della subordinazione ma non li stravolge, non li ignora. Il lavoratore digitale è qualcuno che presta attività lavorativa indipendentemente dagli indici della subordinazione. Quindi cosa fare?

A mio avviso, sarebbe sbagliato rivedere gli indici tipici della subordinazione in un'ottica più estensiva tale da ricomprendere anche questi fenomeni. Sarebbe sbagliato perché?

1. rischierebbe di minare le certezze che abbiamo;
2. servirebbe a poco perché dietro queste piattaforme web troverebbero una nuova rimodulazione, un nuovo riposizionamento per riuscire dai vincoli della subordinazione.

Io credo che il tema dovrebbe essere ignorato, chi alimenta questo dibattito dovrebbe distaccarsi, fregarcene di capire se il ciclista di Foodora è subordinato o autonomo ma interessarci a capire a quali diritti giuridici e sociali possa avere accesso. Inutile che ci arrampichiamo su aspetti troppo accademici e che troppo spesso rimangono nelle aule universitarie.

A mio avviso la domanda da porsi è: il rider di Futura, che lo chiamiamo autonomo o subordinato, a quali prestazioni ha accesso in termini di malattia, di sistema feriale, di infortunio stradale, piuttosto che Naspi, alla cessazione di taluni requisiti?

Vengo al dibattito europeo, a ciò che sta accadendo già in Europa; evitando di copiare dei modelli, ma almeno studiamoceli.

In Europa non siamo al cospetto di una dipendenza tecnico funzionale, ma al cospetto di una dipendenza economica. Quindi, in virtù di questa certezza, quali prestazioni, quali diritti estendere a queste figure? Le tecniche sono diverse. In Inghilterra il legislatore ha coniato una nuova figura che è quella del worker; figura nuova, intermedia, che va al di là di quella già esistente.

In Francia il discorso è diverso e mi convince di più. Fermo restando le categorie legali esistenti (sappiamo quali sono le nostre), in realtà si tratta di capire se è possibile imporre alle imprese che operano nelle piattaforme web una sorta di responsabilità sociale, per cui una volta compreso e accettato che è un algoritmo ad imporre le modalità e lo spazio temporale della prestazione, allora al lavoratore che opera nel settore digitale vanno garantite alcune prestazioni. In Francia, dicevo, aldilà di assicurazione Inail, riconoscono la malattia, il sistema feriale e l'accesso alle prestazioni sociali sotto forma di Naspi. Cito l'ultimo caso, l'ultima negoziazione sindacale danese, dove per un particolare settore web, che è quello dei servizi di pulizia nelle piattaforme digitali, la contrattazione collettiva per i lavoratori ha previsto il riconoscimento di alcuni diritti sociali in termini di prestazioni, la malattia e soprattutto ha previsto una paga minima oraria.

Ultima considerazione richiamando quelle della Dottoressa Magri (*Confindustria, ndr*).

Io sono contrario ad una legge sul salario minimo, però ritengo che un Paese serio, che un ordinamento giuridico che voglia perseguire finalità di giustizia sociale, debba dirci quanto costa un'ora di lavoro, indicare una soglia minima al di sotto della quale un'ora di lavoro non può mai scendere.