

È in Gazzetta il decreto legge per i lavoratori delle piattaforme, fra i dubbi sulla sua efficacia e quelli sulla conversione.

di S. D'Ascola - 10 settembre 2019

Lo scorso 4 settembre è stato pubblicato sulla G.U. il decreto legge n. 101, promulgato il 3 settembre 2019 dal Presidente della Repubblica, dopo la deliberazione del Governo del 6 agosto. Il decreto è stato introdotto «per la tutela lavoro e la risoluzione di crisi aziendali».

Anzitutto va evidenziato che si tratta di un *corpus* normativo bisognoso di conversione parlamentare per essere consolidato. Il passaggio non è affatto scontato alla luce del cambio di governo e di maggioranza intervenuto nel frattempo. Si può infatti pensare che, perlomeno a livello di emendamenti, la nuova articolazione delle forze politiche vorrà dare una propria caratterizzazione ad un intervento di una certa importanza sul piano simbolico.

Ciò posto, occorre qui esaminare brevemente i primi tre articoli, dedicati alla disciplina giuridica del lavoro svolto mediante piattaforma digitale. Vi sono anche altre componenti del decreto aventi rilevanza in materia giuslavoristica (o più genericamente “sociale”): assunzioni Anpal, attuazione RDC, LSU, disabili, etc. Nondimeno, le novità più importanti – se il testo sarà convertito – riguardano i senza dubbio i cosiddetti *riders*.

I tre articoli citati aprono il Capo I del decreto legge, intitolato “Tutela del lavoro” (vi è poi un Capo II, dedicato all’adozione di alcune misure fiscali e di incentivo alla risoluzione di varie crisi aziendali).

L’articolo 1, con un primo comma corposo, effettua varie operazioni. In primo luogo, con la lettera a), aggiunge un periodo finale al notissimo primo comma dell’art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 in tema di collaborazioni organizzate dal committente. Tale nuovo periodo stabilisce che le disposizioni del comma 1 dell’art. 2 «si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». La formulazione non è chiarissima, né risolutiva: in dottrina molte voci hanno da tempo suggerito una riconduzione del fenomeno del lavoro tramite piattaforma (specie nel settore del *food delivery*) a questa nuova fattispecie.

Non si comprende, però, se il nuovo periodo *imponga* (o meno) una operazione di riconduzione di tal genere. Da un punto di vista letterale ciò è da escludere, poiché l’applicazione *anche* a tale fenomeno non esclude la necessità di una puntuale verifica sulla sussistenza dei requisiti richiesti dalla prima parte del primo comma dell’art. 2. In altre parole, il comma potrebbe leggersi come un avvertimento sulla possibilità che l’operazione di sussunzione postulata dal primo comma possa essere eseguita anche quando ci si trova di fronte al lavoro su piattaforma.

È però vero, allo stesso tempo che, anche in assenza del nuovo periodo, nessuno avrebbe mai sottratto al giudice la possibilità di sussumere in tali termini un lavoro prestato tramite piattaforma entro lo schema della collaborazione organizzata (come fatto dalla [Corte d'Appello di Torino](#) nel c.d. caso *Foodora*, seppur con risultati non del tutto convincenti).

La lettera b) prevede poi un ampliamento di alcuni tipi di tutele per gli iscritti alla gestione separata (indennità giornaliera di malattia, indennità di degenza ospedaliera, congedo di maternità e congedo parentale), introdotto mediante la creazione di un art. 2 *bis* all'interno del d.lgs. n. 81/2015.

Con la lettera c), infine, si aggiunge un quinto capo al decreto 81, espressamente dedicato alla tutela dei lavoratori tramite piattaforma. Il cuore delle novità in tal caso è costituito dalla *materia retributiva*. Infatti, onde promuovere una «occupazione sicura e dignitosa» – si afferma nelle nuove disposizioni – la componente a cottimo del corrispettivo non può essere prevalente (si tratta della parte di retribuzione normalmente parametrata sul numero di consegne effettuate dalla lavoratrice o dal lavoratore). Si impone dunque l'esistenza di un corrispettivo orario, da corrispondersi a condizione che per ciascuna ora il lavoratore effettui almeno una consegna (anche se non è affatto chiaro come funzioni tale conteggio, poiché potrebbero bastare ad esempio 4 accettazioni in 4 ore complessive oppure 1 accettazione in ogni singola ora “lavorata”). Tale previsione è considerata deludente dai rappresentanti dei *riders* che da tempo rivendicano norme maggiormente protettive, poiché l'obiettivo principale era quello della eliminazione completa del cottimo, che così, viceversa, viene espressamente legittimato, seppur come voce parziale della retribuzione.

Viene poi estesa la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni, prevedendosi che i prestatori di lavoro (“di cui al presente comma”) vi siano comunque soggetti. Si esplicita inoltre che il datore deve rispettare gli obblighi di salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 (ma sarebbe stato difficile dubitarne anche in precedenza...).

Infine, merita un cenno l'art. 2 del nuovo decreto, poiché esso estende l'indennità di disoccupazione DIS-COLL ai lavoratori che al momento della domanda possano far valere almeno un mese (e non più tre come prima) di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente all'evento di cessazione dal lavoro sino al predetto evento.

L'art. 3 è dedicato infine alla copertura finanziaria delle nuove misure.

Simone D'Ascola, assegnista di ricerca nell'Università di Pisa

Visualizza il documento: [d.l. 3 settembre 2019, n. 101](#)