



## GIG ECONOMY E RIDERS

L'avvento della gig economy, ossia del lavoro on demand gestito attraverso piattaforme on line, pone delicati problemi operativi e classificatori che la giurisprudenza e la contrattazione collettiva hanno recentemente cominciato ad affrontare.

La parola "gig" nasce nel mondo della musica jazz degli anni 1920 col significato di 'serata, esibizione, ingaggio'; da lì ha assunto il significato generico di 'lavoretto' e si è unita al termine economy intorno al 2009, durante la più recente crisi finanziaria globale che ha visto la nascita del fenomeno. (Fonte: dizionari Zanichelli).

Le dimensioni del fenomeno in Italia sono ancora piuttosto contenute ma crescenti, e la sua relazione con le trasformazioni più generali del mondo del lavoro, a partire dai processi di digitalizzazione e dal cambio di organizzazione del lavoro e di modelli di consumo che ne conseguono o che in molti casi essi stessi determinano.

La Cgil in questi ultimi anni ha dedicato molto della propria elaborazione a questo tipo di riflessioni. Se vogliamo, la stessa Carta Universale dei Diritti del lavoro ed il lavoro preparatorio della Consulta Giuridica che c'è dietro la stessa nasce certo per riconquistare diritti sottratti al mondo del lavoro da processi legislativi sbagliati che hanno scelto la strada della compressione degli stessi come leva per ritrovare la competitività persa, ma nasce soprattutto con l'ambizione di costruire un nuovo diritto del lavoro che, legando il sistema dei diritti e delle tutele alla persona e non alla condizione giuridica e materiale del suo rapporto di lavoro, sappia guardare ai bisogni e alle trasformazioni con una nuova ottica protettiva. (Cit. Tania Scacchetti Segretaria Confederale CGIL).

Il D.L. 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128, ha modificato la disciplina che equipara taluni rapporti di collaborazione ai rapporti di lavoro subordinato contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 ed ha inoltre previsto una specifica disciplina per i rapporti di lavoro dei cd. riders, ossia quei soggetti impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, anche nei casi in cui tale attività sia organizzata attraverso piattaforme digitali.

## La gig economy

La gig economy fa riferimento ad un modello economico in via di crescente diffusione dove non esiste più il tradizionale posto fisso o continuativo ma esistono prestazioni lavorative discontinue rese on demand, ossia a richiesta del consumatore o fruitore della prestazione.

La domanda e l'offerta sono gestite attraverso piattaforme digitali ed app dedicate (ad esempio Airbnb, per la gestione della domanda ed offerta di camere, Uber per la gestione dei trasporti alternativi ai taxi, Foodora per la gestione delle consegne a domicilio di cibi e bevande ecc.).

Le innovative modalità di erogazione della prestazione lavorativa hanno posto numerosi problemi circa la classificazione giuridica del rapporto di lavoro del gig-worker (lavoro subordinato, autonomo ovvero altra categoria).

Infatti in questi casi la prestazione di lavoro, diversamente da quanto accade per i dipendenti, non è obbligatoria ma prestata volontariamente, potendo in teoria il gig worker rifiutarne la esecuzione.

A fronte di ciò la prestazione di tali soggetti non può neanche dirsi completamente autonoma, dal momento che sono comunque determinati i luoghi ed i tempi di consegna e comunque il lavoratore è inserito nella organizzazione produttiva del committente.

## Normative sindacali e legislazione

Il CCNL logistica (dicembre 2017) ha fissato l'impegno di definire un regime per le "nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni, le declaratorie e i livelli di inquadramento, l'orario di lavoro e quant'altro".

Il 18 luglio 2018 le parti che sottoscrivono il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, nell'ambito dell'accordo di rinnovo del dicembre 2017, hanno negoziato e sottoscritto un protocollo speciale che riguarda i riders (lavoratori impiegati nella distribuzione delle merci con cicli e ciclomotori).

Il protocollo del 18 luglio 2018 regola le discipline da applicare ai riders che sono lavoratori subordinati.

Il protocollo stabilisce come calcolare la retribuzione pro quota spettante ai lavoratori, l'orario di lavoro e l'apprendistato professionalizzante.

Viene imposta un'assicurazione contro terzi per i danni causati dai veicoli utilizzati dai riders.

Alla contrattazione collettiva aziendale si assegna, tra le altre materie, la definizione degli aspetti relativi a rating reputazionali e sanzioni.

Hanno diritto, inoltre, al pagamento delle ore effettivamente lavorate e non in base alle consegne, alla retribuzione mensile e al riconoscimento di tutti i diritti e le tutele previsti dal relativo CCNL.

Si deve anche segnalare la "**Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano**", promossa dal Comune di Bologna (con l'adesione del Comune di Milano) e sottoscritta il 31 maggio 2018 dal Comune di Bologna, dai Riders Union Bologna (associazione locale dei riders) e dalle piattaforme digitali Sgnam e Mymenu (piattaforme che operano sul territorio cittadino nel settore della ristorazione a domicilio) e dalle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL.

I contenuti della Carta sono diretti a tutte le tipologie dei lavoratori e dei collaboratori digitali poiché fissano "standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna".

L'intento del documento è quello di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori digitali nel contesto urbano bolognese, attraverso standard minimi di tutela per lavoratori e collaboratori delle piattaforme digitali, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro.

Da un lato, la Carta stabilisce una serie di obblighi per le piattaforme digitali, che sono innanzitutto tenute a fornire un'informativa preventiva e completa sul contratto e a informare i propri lavoratori sui corsi di formazione utili allo svolgimento dei loro compiti.

La Carta stabilisce, inoltre, l'obbligo per le piattaforme di comunicare sia ai lavoratori che agli utenti/consumatori le modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale e gli effetti che esso può avere sul rapporto di lavoro.

La Carta considera anche i diritti legati ad aspetti discriminatori e quelli legati ai rischi di salute e sicurezza.

Molta attenzione viene prestata alla tutela del trattamento dei dati personali.

Fra gli altri diritti per i lavoratori coinvolti, si considerano quelli di connessione e disconnessione durante le prestazioni di lavoro, la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune.

Per quanto riguarda la legislazione di carattere regionale **l'unica Regione** che ha emanato una legge è il Lazio

(Legge Regionale 12 aprile 2019, n. 4), dove sono previste tutele in materia di salute e della sicurezza, formazione obbligatoria e manutenzione dei mezzi di trasporto a carico delle piattaforme; la tutela assistenziale e previdenziale con obbligo di copertura assicurativa; che il compenso non può in ogni caso essere inferiore alla misura oraria minima determinata dai contratti collettivi di settore, infine il divieto per le piattaforme digitali di ricorrere al compenso a cottimo.

### **Le nuove tutele**

Il citato D.L. n. 101/2019 introduce livelli minimi di tutela per i rapporti di lavoro dei c.d. riders, ossia di quei lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore con riferimento ai casi in cui l'organizzazione delle attività sia operata attraverso piattaforme anche digitali e sempre che i medesimi rapporti non rientrino nella nozione di lavoro dipendente.

Si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche (quindi app, portali, ecc.) utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

### **La forma scritta del contratto**

Il contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, in difetto della forma scritta il contratto è valido ma può essere provato per testimoni solo qualora il contraente abbia senza sua colpa perduto il documento che avrebbe fornito la prova.

La mancanza della forma scritta è altresì valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti.

A fronte della inadempienza il lavoratore ha diritto ad un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

Inoltre il lavoratore deve ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e diritti e della loro sicurezza (sempre per iscritto).

A fronte della violazione di tale obbligo, il lavoratore può valersi della procedura di intimazione (su richiesta del lavoratore e da parte della sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro) prevista per l'inadempimento degli obblighi di informazione con la conseguente applicazione entro quindici giorni, in caso di mancata ovvero incompleta o inesatta ottemperanza, delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 4, D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 .

### **La retribuzione**

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

In mancanza dei suddetti contratti, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, sempre sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Ai riders compete, in ogni caso, un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi o, in difetto, da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

### **Tutela antidiscriminatoria**

Ai riders si applica espressamente la disciplina antidiscriminatoria.

#### Ad esempio:

- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 , Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 , Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 , Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

### **Tutela assicurativa, sicurezza del lavoro e protezione dei dati personali**

La norma prevede l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni del lavoro e delle malattie professionali INAIL.

Il premio, a carico del committente, sarà determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

Inoltre, è prevista l'applicazione, per la determinazione della retribuzione imponibile, del limite minimo di retribuzione giornaliera per la generalità delle contribuzioni in materia di previdenza ed assistenza sociale (nel 2019 pari a 48,74 euro).

Il committente gestore della piattaforma è altresì tenuto a tutti gli adempimenti previsti a carico del datore di lavoro dalla disciplina generale relativa alla assicurazione INAIL.

Quanto alla sicurezza sul lavoro la norma rimanda interamente alla applicazione del TU sulla sicurezza e salute.

Infatti l'impresa che "si avvale della piattaforma anche digitale è tenuta nei confronti dei lavoratori a propria cura e spese al rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81". Analogo rinvio viene operato con riferimento alla tutela dei dati personali.

### **Il rifiuto della prestazione**

L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono espressamente vietate.

### **Osservatorio**

È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con il compito di verificare, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle nuove disposizioni.

L'Osservatorio può altresì proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

