

# L'INL e la tutela del lavoro svolto tramite piattaforme digitali

“In una terra di mezzo dai confini labili”

di Eugenio Erario Boccafurni [\*]



## Il punto della giurisprudenza sull'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 e s.m.

Nell'economia del lavoro tramite piattaforma, della codatorialità, della smaterializzazione dell'impresa e, più in generale, della molecolarizzazione dei rapporti economici e sociali che ha indebolito l'identità delle categorie legali e le tradizionali capacità di rappresentanza degli interessi, occorre ripensare in chiave evolutiva alla dicotomia autonomia-subordinazione. In continuità a quanto ritenuto dalla più importate pronuncia in materia di lavoro etero-organizzato (**Cass. n. 1663/2020**), attesa l'incerta riconduzione tipologica di tale fattispecie, non ha «decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione... siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in **una terra di mezzo dai confini labili**, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina». Sicché, in una prospettiva “anti-elusiva” della fattispecie (subordinazione), il legislatore ha previsto l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta **unilateralmente** da chi commissiona la prestazione.



A tal proposito, sono gli stessi giudici di legittimità a descrivere rigidi limiti e modalità dell'indagine giurisprudenziale, da compiersi ogniqualvolta l'interprete è chiamato a confrontarsi con l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015: «il legislatore si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi» (Cass. n. 1663/2020).

Dal 2020 in poi la giurisprudenza di merito, guardandosi bene dall'operare una qualificazione tipologica di tali collaborazioni, ha

riconosciuto tutele sempre maggiori per tali collaboratori il cui lavoro, il più delle volte, è organizzato da un algoritmo:

- è stata riconosciuta la sussistenza della **legittimazione attiva**, rispetto allo strumento processuali **ex art. 28 Stat. Lav.**, anche alle O.S. rappresentative di questi (Tribunale Firenze sez. lav., 24/11/2021, n.781; Trib. Bologna 2021 n. 2170; Trib. Milano 28.3.2021; Trib. Bologna 12.1.2023; Trib. Palermo 03.04.2023);
- al recesso unilaterale del committente dal rapporto di collaborazione etero-organizzato, con un numero pari o superiore a cinque, deve applicarsi la procedura per i **licenziamenti collettivi** novellata dalla legge n. 223/1991 (Trib. Firenze, 24 novembre 2021, n. 781);
- nella gestione di tali rapporti trova piena vigenza il **cd. “decreto trasparenza”** (ovvero il D.lgs. n. 104/2022), oltre che l'art. 47 del D.lgs. 81/2008 sui diritti e doveri dell'**R.L.S.** (Trib. Palermo, 3 aprile 2023);
- per avvalersi della **deroga di cui al comma 2** dell'art. 2 in questione ( e dunque la mancata estensione di tutta la disciplina del lavoro subordinato), atteso l'accordo collettivo del 15.9.2020 sottoscritto da Assodelivery unitamente ad UGL Rider, la società di delivery avrebbe dovuto provare la rappresentatività comparativamente più elevata, nel

settore, di UGL-Rider;

- ai rider trova applicazione la normativa previdenziale dei dipendenti, con la conseguenza che il committente dovrà corrispondere all'ente previdenziale i **contributi** relativi ai periodi in cui è accertato lo svolgimento dell'attività (Trib. Milano del 19.10.2023).

### L'attività interpretativa del Comitato per i rapporti di lavoro tra co.co.co. e co.co.org.

L'INL, che con la **circolare n. 7/2020** aveva fornito una serie di indicazioni in merito alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, con la **nota DcGiur, prot. 1551 del 13.10.2021**, ha espressamente ammesso la competenza del C.R.L. (ex art. 17, D.lgs. 124/2004) rispetto alla sussistenza dei requisiti della etero-organizzazione: "in un'ottica di estensione dell'ambito di tutela, si ritiene che possano essere discussi dal Comitato i ricorsi concernenti la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, benché in tali casi non si è in presenza di una vera e propria "riqualificazione" del rapporto ma ad una mera estensione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni "che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente".

Sicché, i Comitati, incardinati presso le tre

Direzioni Interregionali del Lavoro, sono oggi chiamati ad uno sforzo interpretativo nell'esame dei ricorsi avverso i verbali unici che – invero in numero sempre crescente – riconoscono la sussistenza di una collaborazione organizzata specie allorquando le parti hanno formalmente posto in essere co.co.co. (se non addirittura autonome occasionali) ex art. 409, n. 3, c.p.c., con le relative conseguenze sanzionatorie in termini di recupero contributivo, retributivo oltre che l'estensione delle norme di protezione in materia di salute e sicurezza.

È evidente che nell'immediato futuro tale giudizio potrebbe rivestire una parte sempre più importante del suo operato, in ragione dell'illimitato ampio perimetro soggettivo dell'art. 2 e delle note difficoltà probatorie legate alla dimostrazione dell'esistenza del requisito dell'etero-direzione del potere direttivo – il cui onere probatorio è in capo all'Ente accertatore – che conduce alla riqualificazione nell'alveo della subordinazione ex art. 2094 c.c.

Ebbene, tra le molte pronunce giurisprudenziali da tenere in considerazione per le proprie decisioni, in relazione ai criteri ermeneutici di differenziazione tra collaborazioni organizzate (art. 2) e genuine collaborazioni coordinate continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.), vi è la **sentenza del 19.10.2023** emessa dal **Tribunale di Milano**. Il giudice meneghino, infatti, ha chiarito «il regime di autonomia significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 del D.lgs. N. 81/2015: integro nella fase genetica dell'accordo





(perché il lavoratore ha facoltà di obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, connotata da una organizzazione delle modalità operative imposta dal preponente». Sicché, nell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 il collaboratore è libero di scegliere se e quando lavorare, mentre nella collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. il tratto caratterizzate è da rinvenirsi nel comune accordo circa le modalità operative (che non vengono imposte dal committente/preponente).

A tal proposito, anche in ragione dell'argomentazione difensiva maggiormente avvalorata nei ricorsi, è importante chiarire un punto nodale per l'interprete: in riferimento alla riferita circostanza della possibilità dei lavoratori di scegliere se eseguire o meno la prestazione di lavoro, quest'ultima non ha di per sé valore decisivo ai fini della corretta distinzione tra lavoro autonomo o subordinato, oltre che tra collaborazioni coordinate ed etero-organizzate.

Sul punto è interessante la pronuncia della **Corte di Appello di Firenze, sentenza del 14.08.2023**, la quale ha stabilito che: «quanto alla facoltà dei formali collaboratori di accettare o meno i singoli incarichi senza conseguenze in caso di rifiuto, rileva il collegio come essa non valga ad escludere l'esistenza del vincolo di subordinazione, giacché ogni lavoratore è libero di accettare o meno una proposta di lavoro avanzata da un datore e l'esistenza del vincolo di subordinazione deve accertarsi in costanza del rapporto negoziale (e per la durata dei singoli rapporti). Si tratta di principi affermati da ultimo dalla decisione 13.2.2018 n. 3457 della Corte di Cassazione, secondo cui «la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento. Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo(eventual-

mente) a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza d'un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)». A tali principi, cui il collegio convintamente aderisce, deve quindi conformarsi anche la presente decisione».

Il Comitato per i Rapporti di Lavoro, dunque, avrà cura di interrogarsi a fondo circa la sussistenza dell'etero-organizzazione del committente (e sulla relativa insussistenza di un genuino accordo tra le parti circa le modalità di coordinamento), decisivo connotato da valutare nel gravame.

### **Non solo rider, la “terra di mezzo” è affollata di lavoratori con esigenza di tutela**

Si è portati a ritenere che l'esigenza di tutela di quanti lavorano per il tramite di piattaforme digitali sia una questione attinente unicamente al mondo dei ciclofattorini del *Delivery*; nessuna approssimazione potrebbe essere più erronea. Invero, i *rider* rappresentano la “punta dell'iceberg”, ancorché sia la categoria mediaticamente più fortunata essendo entrati nell'immaginario collettivo alla stregua di **pària sociali dell'ultimo decennio**.

Quella “terra di mezzo” icastimente descritta dalla Suprema Corte, a ben vedere, è affollata di lavoratori – formalmente autonomi – contraddistinti dall'esercizio di mansioni “elementari e ripetitive”, a cui è riposta la scelta del “se” e “quando” lavorare, da esercitarsi semplicemente effettuando il *login* in piattaforme digitali (di solito comuni app da scaricare per rendere la prestazione) ed accettando appositi *slot* temporali: operatori socio-sanitari, *baby sitter*, colf ed estetiste, ma anche addetti alle pulizie, promoter, *steward* e *hostess* per eventi più o meno grandi.

Tra l'altro, come ampiamente noto, in riferimento a lavori implicant mansioni “elementari”, da sempre la giurisprudenza è concorde nel ritenere che non occorre accertare un continuo e pressante esercizio del potere direttivo dato-

riale, essendo sufficienti ad integrare la piena subordinazione anche “direttive generali” (Cfr. ex multis Cass. n. 23371/2022; n. 17384/2019; n. 18271/2010).

Sicché, al di là di una possibile riqualificazione, a ricorrere delle anzidette caratteristiche, per tutti questi parasubordinati il personale ispettivo potrà disporre l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, «integrale», dal momento che «la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici» (Cass. n. 1663/2020; di medesimo avviso Trib. Milano del 19.10.2023, Trib. Firenze n. 781/2021; Trib. Palermo 03.04.2023).

Torna allora alla memoria la vasta operazione condotta dall'INL nel febbraio 2021, allorché, di concerto con la Procura di Milano, furono assicurate tutele ad oltre 60.000 rider: «da ciò consegue l'applicazione ai rider del trattamento retributivo del lavoratore dipendente, del conseguente inquadramento previdenziale e, soprattutto, la piena tutela in materia di salute e sicurezza. [...] Per questi lavoratori l'Ispettorato territoriale del Lavoro di Milano ha disposto in capo alle società di food delivery l'obbligo di fornire agli stessi un'adeguata informazione circa gli istituti tipici del lavoro subordinato ad essi applicabili, nonché l'obbligo di provvedere al pagamento delle differenze retributive dovute ai singoli rider. Le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono

state comunicate alla Procura della Repubblica di Milano. Saranno addebitati alle quattro società italiane delle piattaforme digitali sanzioni amministrative, retribuzioni e contributi previdenziali e assicurativi a favore dei lavoratori interessati» (INL, comunicato stampa del 24.02.2021).

In conclusione, gli sforzi ermeneutici dell'Agenzia palesano, ancora una volta, come il diritto segue l'evoluzione economica e tecnologica e compito del giuslavorista moderno non può che essere quello di trovare soluzione a nuovi problemi senza, tuttavia, perdere mai di vista la strada maestra dello spirito del diritto del lavoro: «Se tutti gli altri contratti riguardano l'avere delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l'avere per l'imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere che è condizione dell'avere e di ogni altro bene» (F. Santoro-Passarelli, Spirito del diritto del lavoro, ora in Saggi diritto civile, Jovene, Napoli, 1961). ■

---

[\*] Eugenio Erario Boccafurni è Avvocato e Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma “La Sapienza”, già Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università “Carlo Bo” di Urbino. Attualmente è responsabile del “Processo di Pianificazione e Controllo” della Direzione Interregionale del Lavoro del Centro. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

