

Rider, mix di autonomia e subordinazione

Rivoluzione digitale

Giudici e norme Ue

Giampiero Falasca

La rivoluzione digitale ha creato nuove forme di lavoro, spesso intermedie da piattaforme e algoritmi potenti e intelligenti, che hanno messo in crisi la nozione tradizionale di lavoro subordinato.

La questione è di grande impatto sociale: dietro questo fenomeno si nasconde anche un problema rilevante di subordinazione economica di chi lavora, spesso costretto ad accettare le condizioni contrattuali che gli vengono proposte senza poter obiettare alcunché in ragione del suo ridottissimo potere contrattuale.

La giurisprudenza prima (non solo in Italia) e l'Unione Europea si sono mosse per cercare dei rimedi a questo forte squilibrio contrattuale.

In particolare, la giurisprudenza italiana ha sostanzialmente cancellato le differenze di tutela e di tratta-

mento che si applicano a un lavoratore parasubordinato rispetto a quelle applicate a un dipendente.

La Cassazione (a partire dalla sentenza 1663/2020) è ormai granitica nell'affermare che i titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto a essere pagati come i lavoratori subordinati; ma non solo. Di recente diverse piattaforme sono state condannate a rivedere il loro assetto contrattuale.

Un'azienda, ad esempio, è stata condannata per condotta antisindacale dopo che ha chiuso l'attività inviando una semplice disdetta a tutti i propri collaboratori: il Tribunale di Milano ha considerato antisindacale questo comportamento, ritenendo che l'azienda avrebbe dovuto applicare le procedure previste dalla legge a tutela dei lavoratori subordinati per i casi di chiusura di attività (quindi, la cosiddetta procedura anti-delocalizzazione e il licenziamento collettivo).

Nello stesso senso, il Tribunale di Milano ha condannato due piattaforme a pagare i contributi previsti per

il lavoro dipendente ai propri collaboratori, dal momento in cui questi si collegano alla app usata per le consegne (log-in) sino a quello in cui si scollegano (log-out), di fatto azzerando ogni differenza di trattamento contributivo tra lavoratori dipendenti e collaboratori occasionali.

Il lungo filone di sentenze non ha lasciato indenne neanche i sistemi di organizzazione del lavoro digitale: un altro Tribunale ha vietato l'uso di sistemi che classificano i collaboratori in relazione alla loro produttivi-

tà, in quanto tali meccanismi sono stati ritenuti discriminatori e lesivi di alcuni diritti costituzionali.

Questo processo "carsico" della giurisprudenza sta diffondendo le tutele tipiche del lavoro subordinato nell'economia delle piattaforme; un percorso che potrebbe essere rafforzato e, anzi, consacrato, qualora entrasse in vigore la proposta di direttiva comunitaria che prevede l'applicazione automatica di alcuni indici di subordinazione nei confronti dei cosiddetti platform workers.

Un percorso che non è destinato a essere indolore, perché molti soggetti restano convinti dell'impossibilità di utilizzare il lavoro subordinato, mentre i lavoratori e i sindacati spingono nella direzione opposta.

Un percorso che può trovare un forte sostegno dalla contrattazione collettiva: che si tratti di economia digitale o di lavoro per obiettivi, solo un accordo collettivo può avvicinare - e far convivere - diritti ed esigenze organizzative, evitando fratture e contrapposizioni che oggi sembrano irrisolvibili.



GIAMPIERO FALASCA
Partner
DLA
Piper