

I RIDER TRA SUBORDINAZIONE E AUTONOMIA

SI PROFILA LA CONVIVENZA TRA MODELLI DIVERSI DI INQUADRAMENTO GIURIDICO-CONTRATTUALE DEL PLATFORM WORK, CHE POTREBBE ADDIRITTURA TROVARE RICONOSCIMENTO IN UN UNICO CONTRATTO COLLETTIVO DI SETTORE, DEDICATO A DISCIPLINARE AL TEMPO STESSO, MA SEPARATAMENTE, IL RAPPORTO DEI COLLABORATORI E QUELLO DEI DIPENDENTI

Articolo pubblicato l'11 novembre 2020 su lavoce.info.

Il 15 settembre scorso Assodelivery ha stipulato con UGL un contratto collettivo nazionale che regola il rapporto di lavoro dei rider (circa 30.000 ciclofattorini, in Italia, operanti in collegamento con le rispettive centrali operative per mezzo del cellulare) prevedendo alcune protezioni, ma qualificandoli come lavoratori autonomi. Oggi un'impresa di questo stesso settore associata fino a ieri ad Assodelivery, Just Eat, annuncia invece l'intenzione di "sganciarsi" da quel contratto collettivo, per assumere i propri rider come lavoratori subordinati. Cerchiamo di capire come queste due impostazioni, apparentemente tra loro incompatibili, possano convivere in uno stesso ordinamento.

Le nuove tecnologie consentono lo sviluppo di forme di organizzazione del lavoro che hanno alcuni caratteri tradizionalmente propri del lavoro subordinato e altri caratteri tradizionalmente propri del lavoro autonomo. Tra queste il cosiddetto "lavoro agile", o smart working, che vede il lavoratore subordinato libero di decidere dove e quando svolgere la propria prestazione lavorativa, non più misurata dalla durata temporale ma dall'adempimento dei compiti assegnati. Tra le forme di organizzazione del lavoro nuove, da meno di un decennio a questa parte compare anche il lavoro dei c.d. platform workers – ciclofattorini, ma non solo –, che, insieme ad alcuni aspetti tradizionalmente propri del lavoro dipendente (utilizzo di strumenti di lavoro e insegne proprie dell'impresa per cui lavorano) presenta un carattere essenzialmente tipico del lavoro autonomo: la libertà di presentarsi o no al lavoro ogni giorno e poi di rispondere o no alle chiamate della centrale.

Questi e altri nuovi modelli di organizzazione resi possibili dagli strumenti informatici e telematici si collocano in una specie di "zona grigia", nella quale la summa divisio novecentesca tra lavoro subordinato e lavoro autonomo si applica con crescente difficoltà e comunque appare in larga misura inadeguata alla nuova realtà.

L'applicazione "salvo deroga" della disciplina del lavoro subordinato

Nell'ultimo quinquennio il legislatore è intervenuto in questa zona grigia due volte, nel 2015 e nel 2019, dettando norme che tendono ad assoggettarla per la maggior parte alla disciplina del lavoro subordinato; però, rendendosi conto dei numerosi e difficili problemi che possono porsi caso per caso, e non solo nel settore dei rider, in entrambe le occasioni il legislatore ha consentito alla contrattazione collettiva di derogare alla disciplina dettata per legge, adattando il sistema delle protezioni alle esigenze particolari di un determinato settore. Proprio a questa possibilità di deroga si è appellato il contratto collettivo Assodelivery/UGL, che ha previsto il mantenimento della categoria dei rider nell'area del lavoro autonomo, pur disponendo per loro

alcune protezioni tipicamente proprie del lavoro subordinato, tra le quali soprattutto uno standard retributivo minimo, alcune coperture assicurative e i diritti sindacali.

Ora Just Eat annuncia che intende invece assumere i propri rider come dipendenti. Va detto in proposito che questa impresa gestisce meno di un terzo delle consegne per mezzo dei ciclofattorini collegati con la piattaforma: per il resto essa si limita a ricevere le richieste dei consumatori e smistarle ai ristoranti, i quali provvedono in proprio alle consegne a domicilio (in forme che per ora sfuggono a qualsiasi inquadramento e controllo). Sta di fatto, comunque, che Just Eat assumerà i propri 3000 ciclofattorini – cioè circa un decimo della categoria – come dipendenti. Per fare questo, essa potrebbe decidere di trattarli in tutto e per tutto come lavoratori subordinati, vincolati a un orario di lavoro predeterminato e con una retribuzione fissa a tempo; ma in questo caso verrebbe meno il carattere tipico del platform work, di cui si è detto.

Altrimenti, Just Eat dovrà presumibilmente stipulare un contratto aziendale, che preveda alcune deroghe alla disciplina generale del lavoro subordinato, soprattutto in materia di struttura della retribuzione e di orario di lavoro: cosa anche questa consentita dalla legge. Si compirà, in tal caso, un'operazione specularmente inversa rispetto a quella compiuta da Assodelivery e UGL-Rider: si inquadreranno i ciclofattorini come dipendenti, ma adattando la disciplina della retribuzione e dell'orario di lavoro alle esigenze particolari del platform work, mediante deroghe più o meno estese alla disciplina generale.

La riapertura del negoziato e i suoi possibili esiti

Proprio oggi si è riaperto al ministero del Lavoro un tavolo negoziale che potrebbe portare anche a una riunificazione della categoria sotto un unico nuovo contratto collettivo nazionale. Sarà interessante, se ciò avverrà, vedere se il nuovo contratto manterrà l'impostazione di quello Assodelivery-UGL, magari colmando alcune lacune nelle tutele previste, o se invece esso adotterà l'impostazione inversa: inquadramento dei rider come dipendenti, con ampie deroghe alla disciplina generale in materia di struttura della retribuzione e orario in funzione delle esigenze peculiari dell'organizzazione del lavoro, ma con obbligo di presentarsi in servizio tutti i giorni e di rispondere alle chiamate della centrale. Potrebbe però anche accadere – e sarebbe davvero una novità straordinaria, non solo per il sistema italiano delle relazioni industriali – che un nuovo contratto collettivo nazionale di settore preveda al tempo stesso l'una cosa e l'altra: una disciplina per i rider ingaggiati come collaboratori autonomi, quindi contrattualmente liberi circa il quando presentarsi al lavoro e se rispondere alle chiamate; e una disciplina per i rider ingaggiati come subordinati, contenente le deroghe necessarie per renderla compatibile con le caratteristiche essenziali del platform work.

Se invece questo accordo non verrà raggiunto, nel prossimo futuro potrà accadere che per le strade delle nostre città si incrocino rider inquadrati come autonomi, cui continueranno ad applicarsi le protezioni essenziali previste dal ccnl Assodelivery-UGL del settembre scorso, e rider di Just Eat inquadrati come dipendenti, cui si applicherà la disciplina generale del lavoro subordinato (saranno quindi vincolati a un

orario predeterminato e avranno una retribuzione fissa mensile). Ma potrebbe anche accadere che per questi ultimi Just Eat negozi una disciplina speciale in deroga mediante un apposito contratto aziendale, disegnata per salvare almeno in parte le caratteristiche del platform work.