

Numero 4 / 2021

Gianluigi Pezzini

**La retribuzione dei *rider* autonomi: alcune
considerazioni a margine della proposta di
direttiva sul salario minimo legale**

La retribuzione dei *rider* autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale.

Gianluigi Pezzini

Dottorando di ricerca nell'Università degli Studi di Udine

Il presente contributo analizza la normativa prevista dal legislatore in materia di lavoro mediante piattaforma digitale ponendo l'attenzione sull'art. 47^{sexies} del d.lgs. 81/2015 sulla determinazione del compenso per i lavoratori autonomi impegnati nella consegna di beni organizzati da piattaforme digitali.

Il saggio, oltre all'analisi del primo contratto collettivo in Europa specifico per i c.d. ciclofattorini, esamina la proposta di direttiva sul salario minimo legale evidenziandone alcune tensioni sistematiche da una parte con il diritto della concorrenza e dall'altra con una nozione di lavoratore che rischia di escludere almeno una parte di lavoratori digitali. In conclusione, l'opera si interroga sull'opportunità di modificare il sistema di determinazione della retribuzione affidato alla contrattazione collettiva.

This contribution aims to analyse the Italian legal framework for the protection of platform work with regard to article 47^{sexies} of the d.lgs. n. 81/2015 on the determination of remuneration for self-employed workers in the platform-based sector. On the one hand, the article provides insight on the first collective bargaining agreement signed for the so-called “riders”; on the other hand, the paper focuses on draft directive on minimum wage, in particular emphasizing consistency and legal conflicts with antitrust law and the risks connected to the definition of worker contained in the proposed directive. Ultimately, the work investigates the opportunity to change collective bargaining system to determine workers' remuneration.

1. Premesse. – 2. La normativa lavoristica a sostegno dei gig-worker. – 3. Il compenso dei *rider* autonomi – 4. (*segue*) La Contrattazione collettiva – 5. La proposta di direttiva sul salario minimo – 5.1. L’(in)applicabilità ai *rider* autonomi – 6. Conclusioni

1. Premesse.

Le piattaforme digitali rappresentano un fattore di crisi dei tradizionali indici di subordinazione elaborati dalla giurisprudenza¹. La loro peculiarità è data dal fatto di non essere spazi fisici, ma basi virtuali che costituiscono un mercato, in cui vengono scambiati beni e servizi e anche un mercato del lavoro². La disintermediazione, o «uberizzazione», del mercato del lavoro, permessa e agevolata dalle piattaforme, ha trasformato in alcuni casi il prestatore, già dipendente dell’impresa fornitrice del servizio, in lavoratore autonomo³. La (fittizia) microimprenditorialità diffusa che ne è derivata ha comportato una diversa allocazione del rischio di impresa, che è passata dalle strutture imprenditoriali tradizionali ai singoli collaboratori delle stesse⁴.

La piattaforma, tramite l’algoritmo che utilizza, è in grado di dare vita ad una organizzazione imprenditoriale, alimentata dai dati acquisiti dalla rete e dal sistema di *rating* reputazione del lavoratore. Grazie all’apprendimento continuo l’applicazione riesce a garantire uno standard minimo di qualità, di selezione e di gestione della forza lavoro⁵. Nel lavoro via *app* la neutralità dell’algoritmo di gestione dei lavoratori su piattaforma è solo apparente, in quanto i *bias* (pregiudizi) consci o inconsci dei programmatori, assieme

¹ F. BANO, *Il lavoro povero nell’economia digitale*, in *Lav. Dir.*, 2019, 1, p. 141.

² E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labor Law Issues* 2019, 2, p. 59

³ P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, p. 526.

⁴ E. DAGNINO, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ondemand economy*, in *Adapt labour studies e-book series*, 1, 2016.

⁵ V. DE STEFANO, *The rise of the just in time work-force: on demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, in *Condition of work and employment series n.71*, ILO, 2016.

al sistema reputazione e alla mole dei dati processati, costituiscono inedite forme di discriminazione algoritmica⁶.

Il lavoro organizzato *on-line*, ma svolto *off-line*, ha attirato l'attenzione della dottrina, della giurisprudenza e anche dei legislatori. Il *focus*⁷ su questo universo di *imprenditori senza impresa*⁸ si è concentrato soprattutto sui *rider* e sugli autisti di Uber: da una parte, perché su tali figure si registrano rilevanti conflitti giudiziari volti alla corretta qualificazione del rapporto, dall'altra, perché le peculiarità del lavoro prestato su piattaforma non permettono una trattazione omogenea dell'intero fenomeno.

2. La normativa lavoristica a sostegno dei *gig-worker*

Il legislatore italiano, preso atto dell'esplosione del fenomeno della *gig-economy*, soprattutto a seguito dell'elevato clamore mediatico assunto dalla nota vicenda dei *rider* di *Foodora*⁹, è intervenuto per garantire alcune tutele ai lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali.

⁶ Cfr. A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2021, p. 314. Sulla natura discriminatoria del sistema di gestione algoritmica sia consentito il rinvio a G. PEZZINI, *L'algoritmo Frank è cieco, ma il datore di lavoro ci vede benissimo* in dirittoantidiscriminatorio.it v. S. BORRELLI e M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour Law Issues*, 2021, 7, p. 21; L. FASSINA, *L'algoritmo Franck, cieco ma non troppo*, in *Lavoro diritti europa*, LDE, 2021, 1; P. DE PRETIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 4, p. 889; G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online*, *Labour Law Issues*, 2017, 1, p. 3.

⁷ Il tema è ormai acquisito dalla manualistica (A. ZILLI, *op. cit.*) essendo ormai ampissimo in dottrina, senza pretesa di completezza, si v. almeno A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Re. Ind.*, 2020, p. 146; V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Labour Law Issues*, 2019, 1; A. PIZZOFERRATO, *Platform Workers in the Italian Legal System*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, 1; M. BIASI, *The On-Demand Work (Mis)classification Judgments in Italy. An Overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, 1; E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella Gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, p. 730; F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, p. 376; P. ICHINO, *op. cit.*, p. 526; R. VOZA, *Il lavoro reso mediante le piattaforme digitali tra qualificazione e regolamentazione*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, p. 71; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working Paper ADAPT, 2017, n. 11; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, p. 368; P. LOI, V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, p. 171; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, p. 294; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2017, n. 336.

⁸ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 326/2017.

⁹ Per il caso italiano v. Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Lav. Giur.*, 2018, p. 721, con nota di RECCHIA; App. Torino 4 febbraio 2019, *ivi*, 2019, p. 403, con nota di RECCHIA; Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *ivi*, 2020, p. 721, con nota di RECCHIA. Per alcune suggestioni estere, senza pretesa

In particolare, dopo diversi disegni di legge che si sono fermati all'esame delle commissioni¹⁰, l'intervento legislativo ha interessato il d.lgs. 81/2015, c.d. Jobs Act, con la modifica dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 e con l'introduzione del Capo Vbis, rubricato "*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali?*".

L'opera di ammodernamento in chiave digitale operata sull'art. 2 cit. ha riguardato non solo interventi di carattere lessicale (la natura della prestazione passa da "*esclusivamente*" a "*prevalentemente*" personale e non è più organizzata "*anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro*") ma anche l'esplicita estensione della norma "*anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali?*".

Pertanto, qualora la collaborazione sia organizzata dal committente, anche tramite l'ausilio di piattaforme digitali, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Sicché il rider etero-organizzato avrà diritto a vedersi riconosciuta una retribuzione proporzionata e sufficiente *ex art. 36 Cost.*

L'introduzione del Capo V-bis (artt. 47-bis e ss.) al d.lgs. 81/2015, attraverso il d.l. 3 settembre 2019, n. 101 (e conv. con mod. dalla l. 2 novembre 2019, n. 128) vorrebbe introdurre un apparato di tutele minimo per tutti i lavoratori impiegati per/su piattaforma¹¹. L'intento universalistico viene, però, smentito dall'art. 47-bis rubricato "*Scopo, oggetto e ambito di applicazione*"¹², ove, facendo salva l'applicazione dell'art. 2 cit., si prevede che tali disposizioni *stabiliscono i livelli minimi di tutela per i lavoratori*

di esaustività, V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, 2019, in *Labour Law Issues*, n. 1; G. DE LUCA, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in *Dir. Rel Ind.*, 2018, p. 977 G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità organizzativa: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour Law Issues*, 2018, p. 61; A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, p. 63.

¹⁰ [D.d.l. 3564/2016](#) «Disciplina della piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione»; [d.d.l. 4283/2017](#) «Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente»; [d.d.l. 2934/2017](#) «Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale»

¹¹ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour Law Issues*, 2019, p. 62 ss.

¹² M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, p. 1797.

autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

A eliminare ogni dubbio circa la riferibilità esclusiva ai *rider* interviene anche il secondo comma, il quale definisce le piattaforme digitali come “*i programmi e le procedure informatiche 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*”.

Il Capo *Vbis* desta alcune problematiche di carattere sistematico perché se è la piattaforma a determinare il compenso e le modalità di esecuzione della prestazione, l'attività del *rider* dovrebbe essere ricompresa nell'art. 2 d.lgs. 81/2015. Per superare la difficoltà interpretativa, è stato sostenuto che le prestazioni dei *rider* di cui al Capo *Vbis* non devono avere il carattere della continuità¹³.

Se i *rider* sono lavoratori autonomi ed è la piattaforma a determinare compenso e modalità di esecuzione della prestazione, è però giuridicamente “impossibile” ricomprendere tali lavoratori autonomi nello schema dell'art. 2222 c.c.¹⁴. Allora, per mantenere una coerenza sistematica, si dovrà aderire a quanto autorevolmente sostenuto, in ordine alla formazione di una particolare categoria di lavoratori, che il Capo *Vbis* avrebbe individuato secondo il tipo di prestazione e di committente¹⁵.

Gli artt. *47bis* e ss. cit. riconoscono un sistema di tutele minimo per i c.d. ciclofattorini. In particolare, le tutele riconosciute ai lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali comprendono il dovere per la committente di consegnare ai propri collaboratori “*ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza*”¹⁶, stabilendo, inoltre, la forma scritta ai fini della prova per il contratto. Nel caso in cui non venga

¹³ Così A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi* in WP CSDLLE “Massimo D’Antona”.IT-410/2020, sul punto si veda anche C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour Law Issues*, 2020, p. 89.

¹⁴ Così A. PERULLI, *op. cit.*. L’A. evidenzia come lo schema tipico del contratto d’opera non ammette prestazioni le cui modalità esecutive siano organizzate unilateralmente dal committente, né prevede che il compenso dovuto al prestatore sia anch’esso determinato unilateralmente.

¹⁵ A. PERULLI, *op. cit.*

¹⁶ P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1. L’A. evidenzia come la formulazione è talmente generica che al confronto appare dettagliatamente circostanziata quella dell’art. 2087 c.c..

consegnata l'informativa il *rider* ha diritto ad un'indennità risarcitoria ed è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate (art. 47-*ter*). Al pacchetto di tutele si somma anche l'espresso riconoscimento dell'estensione della disciplina antidiscriminatoria e di quella posta a tutela della libertà e dignità dei lavoratori subordinati e il divieto di esclusioni e/o riduzioni delle occasioni di lavoro derivanti dalla mancata accettazione della prestazione (art. 47 *quinques*). In aggiunta, è riconosciuta a tali lavoratori l'applicazione delle disposizioni contenute nel c.d. GDPR e nel c.d. Codice della Privacy (artt. 47-*quinques* e *sexies*). La normativa dedicata ai *rider*, infine, prevede l'obbligo per le piattaforme di rispettare *a propria cura e spese* le disposizioni contenute nel d.lgs. 81/2008 (art. 47-*septies*).

3. La determinazione del compenso dei *rider* autonomi

Il Capo *V bis* dedica l'art. 47-*quater* al compenso del *rider*. In particolare, la norma prevede che la contrattazione collettiva possa “*definire i criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente*”. L'intervento della contrattazione collettiva, però, è solo eventuale¹⁷: il successivo secondo comma prevede una disciplina in caso di mancata stipula di un contratto collettivo. I *rider* ex art. 47-*bis*, in particolare, “*non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari*”.

Infine, il terzo comma prevede che in favore del cicofattorino sia prevista una maggiorazione del 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli. La norma pare essere formulata in maniera ampia e generica; nello specifico, non si comprende né che dato debba essere maggiorato né che significato debba attribuirsi a condizioni sfavorevoli¹⁸.

¹⁷ Così D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur.*, 2020, 5.

¹⁸ Critico sul punto D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, *cit.* dove l'A. commenta “*non inferiore al 10% (di cosa?) per il lavoro (le ore?) svolto di notte*”. F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, p. 1231.

La determinazione del compenso affidata in via principale ad un contratto collettivo pare però presentare alcune criticità, sia perché l'esplicita qualificazione autonoma della prestazione pone questioni di compatibilità con la normativa antitrust dell'Unione¹⁹, sia perché il settore del *fooddelivery* è ancora caratterizzato da un basso tasso di sindacalizzazione: ad oggi pare potersi stimare solamente il numero complessivo di *rider* (circa 30.000)²⁰, mentre non vi sono ancora dati e/o ricerche circa il tasso di sindacalizzazione²¹.

4. (segue) La contrattazione collettiva

Nonostante la scarsa sindacalizzazione appena evidenziata, la delega alla contrattazione collettiva riconosciuta dal legislatore per la determinazione del compenso dei *rider* è stata attuata già il 15 settembre 2020 con la sottoscrizione del CCNL per i *rider ex artt. 47-bis e ss. del d.lgs. 81/2015* tra la neocostituita Assodelivery e l'UGL *riders*.

Il CCNL “*regola l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolto da lavoratori autonomi*” ed è il primo contratto collettivo in Europa specificatamente riguardante il lavoro dei ciclofattorini.

Il contratto si apre definendo i *rider* “*come i lavoratori autonomi che decidono di svolgere attività di consegna di beni per conto altrui, sulla base di un contratto con una o più Piattaforme*” (art. 1). La definizione riporta quanto contenuto nell'art. 47 *bis* del d.lgs. 81/2015, anche se, certamente, la qualificazione del rapporto spetta o al legislatore o al giudice²².

Il CCNL prevede un compenso “*equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora*” e pare remunerare il *rider* a cottimo perché la disposizione collettiva

¹⁹ v. *infra*

²⁰ Secondo il comunicato stampa dell'INL del 24.2.2021 nel periodo gennaio 2016 – ottobre 2020, il numero dei *rider* complessivamente utilizzato è di oltre 60.000 e attualmente sarebbero circa 30.000 i *rider* nelle nostre città cfr. C. DE MARCO e A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT 435/2021.

²¹ OIL/ACTRAV, *I sindacati in transizione*, in WP ILO, 2020; F.P. CAPONE, *CCNL rider: primo contratto collettivo in Europa per tutela la categoria*; T. BOCCHI, *Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia*; L. SBARRA, *Riders: elevare salari e tutele percorrendo la via contrattuale*; T. SCACCHETTI, *I rider dopo il contratto UGL*, Tutti in Lavoro diritti Europa, LDE, 1/2021.

²² F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in Lavoro diritti europa, LDE, 1, 2021.

prevede “nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora, l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate”. Si noti come il contratto introduca un compenso a cottimo, nonostante il secondo comma dell'art. 47^{quater} preveda il divieto di prevedere tale forma di remunerazione.

Nel caso in cui si verificano particolari condizioni (lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli) viene prevista una maggiorazione dal 10% al 20% in relazione alla presenza di uno o più dei fattori appena citati, parametrato al compenso orario di 10 euro e al tempo di consegna stimato dalla piattaforma²³.

Inoltre, all'interno dell'orario di lavoro - quindi anche della retribuzione - non viene ricompreso né il tempo di disponibilità né il tempo di attesa tra una chiamata e l'altra, a conferma della retribuzione a cottimo variabile in base al tempo stimato dalla piattaforma e dai fattori di maggiorazione.

Il CCNL impone la fornitura delle strumentazioni di sicurezza da parte del gestore della piattaforma (art. 14), assicurazione INAIL e assicurazione per la responsabilità civile per danni a cose o a terzi (artt. 16 e 17) tutela della privacy (art. 22) e divieto di discriminazione (art. 20).

Senza approfondire qui i rilievi critici al CCNL che addirittura prevedrebbe livelli di tutela inferiori rispetto a quanto previsto dal legislatore²⁴, il contratto presenta dubbi di legittimità, in quanto il sindacato UGL-Riders non sarebbe rappresentativo della categoria. In ragione dei dubbi di rappresentatività dell'UGL-Riders, l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, “in un'ottica di collaborazione istituzionale”, con la [Nota 17 settembre 2020](#) inviata ad Assodelivery, ha evidenziato come “le

²³ Art. 11 del CCNL Riders *Le Parti concordano che al Rider sia riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate. Le Parti concordano che, in aggiunta al compenso minimo di cui al paragrafo precedente, sarà dovuta un'indennità integrativa ex D.Lgs. 81 del 2015, art. 47 quater, comma 3, al verificarsi di una o più delle seguenti circostanze: A) prestazione di lavoro svolto di notte; B) prestazione di lavoro svolto durante le festività; C) prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli.*

L'indennità integrativa di cui al presente paragrafo sarà pari a: 10% in caso di presenza di una sola circostanza di cui alle precedenti lett. A, B, e C. 15% in caso di concomitanza di due delle circostanze di cui alle precedenti lett. A, B, e C. 20% in caso di concomitanza di tutte e tre le circostanze di cui alle precedenti lett. A, B, e C.

²⁴ P. DE PRETIS, *op. cit.*

disposizioni contrattuali sul compenso potrebbero essere ritenute, anche in sede ispettiva, contra legem e dunque sostituite dalla norma di legge". Tali considerazioni sono state poi ribadite anche con la [Circolare n. 17 del Ministero del lavoro](#)²⁵.

Il CCNL *rider* non è il primo tentativo di dare tutela contrattuale ai *rider*, in quanto l'Accordo integrativo del CCNL logistica e trasporto merci sottoscritto il 18 luglio 2018 di recente richiamato dal Protocollo integrativo del 2 novembre 2020, prevede l'applicazione del CCNL Logistica e trasporto merci. Le parti firmatarie dell'Accordo e del Protocollo si rivolgono ai *rider* subordinati, rendendolo inapplicabile per il *rider* autonomo di cui agli artt. 47 *bis* e ss.²⁶. In aggiunta, i *rider* autonomi non sarebbero rappresentati dalle Federazioni firmatarie del Protocollo, in quanto quest'ultime non contemplano nei loro statuti lavoratori autonomi²⁷. La contrattazione collettiva pare non essere ancora matura né per i *rider* né, più in generale, per la *gig-economy*, restituendo un'immagine delle relazioni industriali disordinata²⁸, in quanto, da un lato, le parti sociali insistono per un'estensione *tout court* della contrattazione collettiva per il lavoro subordinato²⁹, mentre, dall'altro, i *rider* non sono ancora sufficientemente rappresentati da alcun sindacato.

²⁵ Sul punto evocativa l'espressione "stoppato" di F. CARINCI, *op. cit.*

²⁶ P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

²⁷ Art. 1 dello Statuto della Uil Trasporti "La Uiltrasporti è l'Organizzazione, aderente alla UIL, democratica ed unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti delle aziende di trasporto e dei servizi ..."; Art. 3 dello Statuto della FIT CISL "Fanno parte della FIT i lavoratori dei trasporti, dell'ambiente e dei servizi specificati nel regolamento al presente Statuto". In senso apparentemente opposto l'art. 1 dello Statuto della FILT CGIL "La FILT CGIL ... promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati" ma poi all'art. 3 si prevede che "l'iscrizione alla FILT CGIL è attestata dalla tessera e dalla regolarità della trattenuta sulla busta paga e/o dal versamento dei contributi sindacali, in genere mensile". In Dottrina si v. P. TOSI, *op. cit.* e F. CARINCI, *op. cit.*

²⁸ G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Labour Law Issues*, 2019, p. 182. Nello stesso senso si veda anche F. CARINCI, *op. cit.*; P. DE PRETIS, *op. cit.*; O. GIRGENTI, G. REALMONTE, *Rider (assodelivery), firmato il contratto collettivo*, in *Guida al Lav.*, 2 ottobre 2020, n. 39; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino Adapt*, 28 settembre 2020, 35; P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro diritti Europa*, LDE, 1, 2021.

²⁹ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, in *Giust. Civ.*, 12, 2020, con nota di CAVALLINI.

Certamente, contribuisce a questa situazione di incertezza, anche il legislatore con interventi dettati dalla contingenza del momento, come nel caso del Capo *Vbis*.

5. La proposta di direttiva sul salario minimo

La proposta di direttiva sul salario minimo legale (s.m.l.)³⁰, anche in considerazione del fatto che i maggiori effetti della crisi della pandemia sono riversati sulle fasce a basso reddito³¹, assume oggi i caratteri di un intervento necessario³².

Prima di procedere all'analisi della proposta di direttiva, per verificare se i *rider* autonomi possano beneficiare delle previsioni in essa contenute, è necessario rispondere al quesito se l'Unione possa di intervenire in materia salariale³³. L'apparente *empasse* è stato superato dalla Corte di Giustizia³⁴, la quale ha affermato che, sebbene la determinazione dei salari appartenga all'autonomia collettiva a livello nazionale e, comunque, rientri nella competenza dei singoli Stati membri, tale esclusione non può essere estesa a ogni questione avente un nesso qualsiasi con le retribuzioni³⁵. In altri termini, sono escluse dalla competenza dell'Unione solo le misure che si traducono in una ingerenza diretta nella determinazione dei salari, come, ad esempio, la previsione di un salario minimo europeo, mentre non sarebbero escluse le misure meramente connesse o incidenti alla materia. La Direttiva, pare intenzionata a fronteggiare la questione dei c.d. *working poors*, ovvero soggetti che seppur impiegati presentano gravi insufficienze reddituali³⁶: l'emersione di tale fenomeno porta con sé la presa d'atto che la contrattazione collettiva non è sempre in grado in grado di garantire una retribuzione conforme con un livello di vita dignitoso e che molti settori

³⁰ COM(2020)682 final.

³¹ F. FERRI, *Gli effetti del Covid-19 sulle retribuzioni*, in *Lavoro diritti europa*, LDE, 3, 2021.

³² Z. ADAMS, *Ancora sulla proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 284.

³³ M. BARBIERI, *La proposta di direttiva sul salario minimo legale: opportunità e limiti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 388.

³⁴ CGUE 19 giugno 2014, [cause riunite da C-501/12 a C. 506/12, C540/12 e C-541/12](#).

³⁵ M. BARBIERI, *op. cit.*

³⁶ M. TUFO, *I working poor in Italia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2020, p. 185. M.V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, p. 235.

non sono coperti dalla pattuizione collettiva, specie quelli di recente formazione come le piattaforme.

La Direttiva prevede quattro azioni principali: a) l'introduzione di criteri per fissare e aggiornare e valutare l'adeguatezza del *quantum* del salario minimo; b) supporto alla contrattazione collettiva; c) inclusività dei salari e d) effettività della tutela e monitoraggio³⁷.

La Proposta differenzia la propria azione in base alla presenza o assenza di una forma di salario minimo legale nel Paese membro.

Nel caso in cui sia presente un *salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti*³⁸ la Direttiva obbliga lo Stato membro a predisporre meccanismi di adeguamento della misura al costo della vita, al fine di garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose³⁹. Nel processo di adeguamento viene riconosciuto un ruolo centrale alle parti sociali che devono essere coinvolte nella determinazione e dell'aggiornamento del *quantum* del s.m.l.⁴⁰. Lo Stato membro, inoltre, deve prevedere un sistema di garanzia per l'accesso dei lavoratori alla misura⁴¹.

Nel caso in cui, invece, la determinazione del salario sia determinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva la Proposta adotta un approccio *light*⁴². In particolare, per i 6 Paesi (tra cui l'Italia) dove il livello minimo di retribuzione è fissato dalla contrattazione collettiva, la Direttiva prevede l'adozione da parte degli Stati membri di misure dirette all'aumento della copertura della contrattazione collettiva, tramite la promozione e lo sviluppo della partecipazione delle parti sociali nella determinazione dei salari a livello settoriale e intersettoriale⁴³.

La Proposta, inoltre, nel caso in cui la copertura della contrattazione collettiva sia inferiore al 70% dei lavoratori, così come definiti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, impone allo Stato membro di

³⁷ E.MENEGATTI, *Il salario minimo nel quadro europeo e comparato. A proposito della proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 41.

³⁸ Art. 3, n. 2 della Proposta.

³⁹ Art. 5 della Proposta.

⁴⁰ Art. 7 della Proposta.

⁴¹ Art. 8 della Proposta.

⁴² Così E.MENEGATTI, *op. cit.*

⁴³ Art. 4 della Proposta.

adottare e notificare alla Commissione europea un piano di azione da adottare per legge o tramite accordo con le Parti sociali per la promozione della contrattazione collettiva.

In conclusione, la Direttiva individua solamente gli obiettivi da raggiungere senza indicare in concreto le misure da adottare, nel chiaro intento di non invadere l'autonomia dei sistemi nazionali di fissazione dei salari e, in particolare, delle parti sociali⁴⁴.

5.1. L'(in)applicabilità ai *rider* autonomi

Apparentemente, dunque, pare potersi ritenere che la determinazione del salario per i *rider* autonomi operato da Assodelivery e UGL *riders*, sia congruo con quanto previsto dalla Proposta. Ma, analizzando la platea di destinatari della direttiva, i *rider ex art. 47 bis* del d.lgs. 81/2015 devono ritenersi esclusi dall'ambito di applicazione della Proposta medesima.

Il considerando 17 della Proposta individua i beneficiari delle disposizioni e prevede che *“la presente direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per determinare lo status di lavoratore”*. Il considerando prosegue specificando che *“i lavoratori tramite piattaforma digitale ... potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri”*, mentre *“i lavoratori effettivamente autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. I falsi autonomi... non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva”*. L'applicazione esclusivamente per i lavoratori non autonomi è poi confermata dall'art. 2 della Proposta⁴⁵.

Dalla lettura della platea di destinatari, pare che l'Unione sia ancora imbrigliata⁴⁶ alla sentenza FNV Kunsten⁴⁷, la quale, detta i criteri della

⁴⁴ E. MENEGATTI, *op. cit.* sui profili di genericità della Proposta si v. anche G. PROIA, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 27.

⁴⁵ Art. 2 COM(2020)682 final

⁴⁶ L'espressione è di G. BRONZINI, *L'unione Europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una svolta dell'Unione?*, *op. cit.*

⁴⁷ [C. giust. 4 dicembre 2014, causa C-413/13](#), *FNV, Kunsten*, cfr. M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n.*

Corte di Giustizia per determinare lo *status* di lavoratore subordinato e di falso lavoratore autonomo. In particolare, con riferimento a quest'ultima categoria, la Corte ha precisato che rappresentano *false self-employed* i lavoratori autonomi che a) agiscano sotto la direzione dell'imprenditore, con riferimento al tempo, al luogo e all'oggetto della prestazione; b) siano costantemente inseriti nell'organizzazione del committente; c) non abbia il rischio di impresa⁴⁸. La Corte di Giustizia ha inoltre precisato come in assenza di tali requisiti, l'organizzazione sindacale che agisca a tutela di lavoratori autonomi non agirà come sindacato ma come associazione di imprese soggetta al diritto europeo della concorrenza⁴⁹.

Infatti, un contratto collettivo stipulato da rappresentanti di lavoratori autonomi può considerarsi legittimo solo se i lavoratori rappresentati sono lavoratori subordinati o "falsi autonomi", ma tale accertamento può avvenire solo giudizialmente. Pare, dunque, che nessuna delle disposizioni della direttiva possa trovare applicazione per i *rider* autonomi⁵⁰ e, addirittura, il CCNL *riders* stipulato rischia di dimostrarsi in violazione della normativa c.d. antitrust e pro-concorrenza dell'Unione. Riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva anche oltre la subordinazione rappresenta un passaggio di forte tensione, ormai strutturale, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza⁵¹. La proposta di legge sui mercati digitali, in grado di garantire ai lavoratori protezione nel mercato del lavoro anche tramite la contrattazione collettiva⁵², pone esattamente questo problema.

Nell'ultimo anno, in piena emergenza pandemica, l'Unione sembra aver riscoperto la categoria dei lavoratori autonomi⁵³: complice la

81 del 2017, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, p. 443 e per il concetto di lavoratore si veda E. MENEGATTI, *The evolving Concept of worker in the EU law*, in *Italian Labour Law Journal*, 12, 2019.

⁴⁸ A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, op. cit.

⁴⁹ M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, 2017, p. 179.

⁵⁰ M. DELFINO, *Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, p. 433.

⁵¹ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, 109

⁵² A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, op. cit.; E. RODRIGUEZ, *The right to Collective Bargaining of the self-employed at new digital economy*, in *Hungarian labour law*, 2020, 2, p. 41.

⁵³ G. BRONZINI, *L'Unione Europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una svolta dell'Unione?*, in *Lavoro diritti europa*, LDE, 3, 2021. L'A. evidenzia lo SURE che prevede tra le misure finanziabili anche

remotizzazione forzata, il mondo dei ciclofattorini è emerso alla luce del sole. Seppur in via sperimentale, sono numerosi i progetti che ambiscono a garantire protezione sociale (anche) ai lavoratori non subordinati⁵⁴. La sfida che la digitalizzazione pone è però di concepire diritti universali e flessibili, come quello alla contrattazione collettiva, in grado di tutelare il lavoro in tutte le sue forme (art. 35 Cost.) a prescindere dalla qualificazione del rapporto⁵⁵.

provvedimenti in favore degli *independent workers* e l'ISCRO (l. n. 178/2020, art. 1 comma 398), una sorta di cassa integrazione sulla base di una modesta contribuzione per gli autonomi. In tema si veda anche A. ALAIMO, *Il lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, p. 210.

⁵⁴ R. ZUCCARATO, *L'impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato*, possibili scenari in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 3, 2021 e v. A. ALAIMO, *op. cit.*

⁵⁵ F. MARTELLONI, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Riv. Ita. Dir. Lav.*, 2020, I, p. 399.