

La sentenza di appello sui rider riconosce che hanno diritto a più tutele

Siamo parzialmente soddisfatti, vogliamo far applicare il ccnl



di **Christian Tschigg**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento giovani

Su La Voce dei Trasporti abbiamo affrontato più volte le tematiche dell'evoluzione del lavoro, della gig economy (parlando dei rider, i fattorini che consegnano il cibo a domicilio ordinato tramite app) e del precariato. Tematiche che ben si legano al mondo dei giovani d'oggi.

Ricordiamo, proprio in merito alla vicenda dei rider, che una prima sentenza, la n. 778/2018 del 11 aprile 2018, aveva stabilito che la specifica tipologia di lavoro, per le sue modalità esecutive, non rientrava nel perimetro della subordinazione, rimanendo confinata in quella autonoma della collaborazione coordinata e continuativa (la famigerata co.co.co.), escludendo de facto la costituzione tra le parti di un ordinario rapporto di lavoro, con tutto ciò che ne consegue.

È invece di poche settimane fa, precisamente dell'11 gennaio scorso, il verdetto della Corte di Appello (sentenza n. 26/2019) di Torino che ha parzialmente ribaltato la sentenza di primo grado summenzionata. I giudici della corte hanno sostanzialmente sancito che il lavoratore è comunque di tipo etero-organizzato, ovvero esiste un livello di coordinamento del datore di lavoro che in qualche modo organizza il prestatore di lavoro, e, pertanto, tale lavoratore ha diritto alla retribuzione diretta, indiretta e differita e, nel caso dei rider, con riferimento al 5° livello del ccnl logistica, trasporto merci e spedizione: i lavoratori

sono pertanto classificati quali fattorini addetti alla presa e alla consegna. Il che significa che anche per i rider si deve prendere a riferimento, diversamente da quanto avviene con un rapporto di lavoro autonomo di collaborazione dove la paga è decisa di comune accordo tra le parti, la prevista retribuzione oraria come da ccnl, diritto alla tredicesima e quattordicesima mensilità, malattie e ferie pagate e naturalmente il versamento degli annessi contributi previdenziali.

Nella realtà dei fatti, la Corte d'Appello non ha realmente stabilito che il lavoratore rientra nella categoria del dipendente in senso stretto, in quanto la domanda di reintegrazione per licenziamento illegittimo, presentata dai ricorrenti, è stata respinta «posto che non vi è il riconoscimento della subordinazione» e «non vi è stata una interruzione della società, dei rapporti di lavoro in essere, prima della loro scadenza naturale».

Quindi, sintetizzando, i giudici confermano da un lato che esiste il diritto a una retribuzione corrispondente all'attività prestata con riferimento al ccnl nazionale del settore, dall'altra che permangono rapporti di lavoro autonomo ai quali vanno, in specifici casi, applicati gli istituti del lavoro subordinato.

Come arrivano a stabilire quanto detto? I giudici hanno preso a riferimento, per la loro interpretazione e valutazione, l'ar-

ticolo 2 comma 1 del decreto legislativo 81/2015, più comunemente conosciuto come "Jobs Act". Esso prevede che «a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuate e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Considerato quanto sopra, il tribunale ha quindi in tale modo individuato una terza forma di lavoro che si colloca tra il rapporto di lavoro subordinato (così come disciplinato dal codice civile) e la collaborazione (come prevista dal codice di procedura civile), per, citando la corte d'appello di Torino, «garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerate delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando». I giudici hanno stabilito che, interpretando la norma (ma ricordiamo che una sentenza vale solo per lo specifico caso), quando la prestazione lavorativa è in qualche modo legata strutturalmente all'organizzazione produttiva e ha carattere di continuità nel tempo, allora non si tratta di semplice collaborazione, ma rientra nella previsione del decreto legislativo summenzionato. Infatti per i rider le modalità di esecuzione del lavoro, per quanto riguarda turnistica, orario e luogo di lavoro, erano, secondo i giudici, stabiliti dall'azienda, in

maniera non occasionale. Se il committente determina le modalità dell'attività lavorativa del collaboratore ne consegue che non si può parlare solo di una semplice coordinazione dei collaboratori, ma si rientra nell'ambito del potere direttivo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato (e quindi l'attività non è più considerabile totalmente svolta e organizzata autonomamente).

Tuttavia l'applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a

ni da dover affrontare e risolvere. Non che le sfide ci spaventino: sfide moderne per un sindacato moderno, d'altronde.

La Fit-Cisl si è sempre impegnata, e lo è tuttora, affinché anche impieghi atipici rientrino in un quadro di regole, tutele, diritti e doveri, avendo con cornice il contratto collettivo nazionale di riferimento per il settore. L'obiettivo è evitare che con le piattaforme digitali si creino disparità di trattamento tra lavoratori che svolgono il medesimo lavoro, seppur con differenti modalità gestionali, per stakeholder diversi. Riteniamo che vada necessariamente e opportunamente

omogenizzato il complesso normativo, così che non debbano esistere lavoratori di serie A, diciamo quelli più tipici, e lavoratori di serie B, come quelli che lavorano nella gig economy.

La nostra Fit ha da sempre dimostrato sensibilità verso queste nuove forme di lavoro, molto presenti nel settore dei trasporti, cogliendone gli aspetti positivi e le opportunità di impiego soprattutto per i giovani non ancora alla ricerca di un "posto fisso" per, ad esempio, motivi di studio, facendo in modo che potessero essere disciplinate attraverso norme certe, esigibili e omogenee, ma anche attraenti per i committenti, attraverso la contrattazione aziendale, pur facendole ricadere all'interno di un contratto nazionale di riferimento. Proprio a questo proposito, cercando di coniugare la flessibilità e le peculiarità richieste da queste aziende che operano on demand su piattaforme digitali, è stata siglata a luglio dell'anno scorso, all'interno del ccnl logistica, una sezione specifica per i rider, purtroppo mai applicata dalle aziende, con la conseguenza che si è dovuti arrivare a una sentenza che ha confermato quanto da noi più volte suggerito: se si chiama contratto collettivo nazionale, quindi di riferimento, un motivo ci sarà.

La stessa Cisl, per il tramite del Segretario generale aggiunto Luigi Sbarra, segue da tempo la vicenda, facendo sue le preoccupazioni e i bisogni di questi lavoratori. La confederazione ha più volte

sottolineato la necessità di un'intesa collettiva e la poca efficacia delle azioni "fai da te", quelle puramente legislative, del Governo. Infatti negli ultimi incontri avvenuti, che ad oggi non hanno portato ai positivi esiti sperati, Sbarra ha dichiarato che: «La soluzione contrattuale infatti potrebbe permettere di definire soluzioni adatte» e che la Cisl è: «disponibile agli obiettivi enunciati dal Ministro, da tradurre in un efficace e proficuo negoziato contrattuale che ora deve partire con agilità». «Le aziende di food delivery traducano le disponibilità dichiarate in proposte misurabili e concrete, che a partire dal prossimo incontro permettano la costruzione di un protocollo di intesa», ha aggiunto.

Il Governo, dopo che più volte e da più fronti è stato richiesto un tavolo serio di confronto sulla tematica, sarebbe intenzionato a predisporre una norma che include anche le prestazioni attraverso piattaforme digitali tra quelle cui si applica la disciplina del lavoro subordinato. Tuttavia, pur apprezzando tale sforzo, l'intervento non sarebbe a nostro giudizio risolutivo, in quanto non favorirebbe la contrattazione, strumento indispensabile in ambiti così dinamici, lasciando così irrisolti molti dei problemi oggi esistenti.

Il nostro Paese ha urgente necessità di rilanciare non solo l'occupazione, ma anche la sua qualità. Per i giovani di oggi e quelli futuri, per chi l'occupazione l'ha trovata e per chi la cerca. Sentenze come questa e gli interventi del governo non fanno altro che dimostrare come non avevamo torto quando sostenevamo che, solo attraverso una seria regolamentazione, per mezzo del dialogo con i corpi intermedi e ricorrendo alla contrattazione, sia possibile limitare i danni in favore dei diritti dei lavoratori.

Naturalmente noi continueremo ad agire dicendo la nostra e portando avanti con fermezza le nostre prerogative e possibili soluzioni, così come abbiamo sempre fatto.

Il nostro Paese ha urgente necessità di rilanciare non solo l'occupazione, ma anche la sua qualità

tempo determinato, lasciando ampi spazi interpretativi. Infatti il comma 2 del citato articolo, prevede che: «la disposizione di cui al comma 1 non si applica alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore». Il che potrebbe significare che, alle collaborazioni per le quali sono stipulati accordi collettivi, non si deve applicare in toto la normativa del lavoro subordinato, ma soltanto il trattamento economico e normativo previsto dagli accordi. Ciò significa che questa tipologia di lavoratore etero-organizzato rimane autonomo eccetto per alcuni aspetti, stabiliti dai giudici per quanto riguarda sicurezza e igiene, retribuzione, limiti di orario, ferie e previdenza, con l'esclusione delle norme del licenziamento e quelle disciplinari.

Se da un lato non possiamo far altro che ritenerci parzialmente soddisfatti della decisione della corte (che, ricordiamo, non è definitiva in quanto manca ancora il terzo grado di giudizio), in quanto ci dà ragione sul fatto che anche i rider e più in generale i lavoratori della gig economy debbano essere tutelati dai contratti collettivi, dall'altro l'eventuale nascita della figura del "semidipendente" porterebbe con se ulteriori problematiche e questio-