

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Diretta da Umberto Carabelli

ANNO LXXI

Trimestrale

• *luglio-settembre* •

3/2020



EDIESSE

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

ANNO LXXI - 2020 - N. 3

Trimestrale

luglio-settembre 2020

DIRETTA DA

Umberto Carabelli

COLLEGIO DEI CONDIRETTORI

*Alessandro Bellavista, Olivia Bonardi, Fausta Guarriello,
Andrea Lassandari, Franco Scarpelli, Lorenzo Zoppoli*

COMITATO DI INDIRIZZO SCIENTIFICO E DI REFERAGGIO

*Mariapaola Aimò, Anna Alaimo, Cristina Alessi, Piergiovanni Alleva, Amos Andreoni,
Vittorio Angiolini, Gian Guido Balandi, Marzia Barbera, Marco Barbieri, Vincenzo Bavaro,
Lorenzo Bordogna, Franca Borgogelli, Giuseppe Bronzini, Laura Calafà, Piera Campanella,
Maria Teresa Carinci, Michele Castellano, Pasquale Roberto Chieco, Luigi de Angelis,
Alfonsina De Felice, Gisella De Simone, Antonio Di Stasi, Marco Esposito, Francesco Fabbri,
Vincenzo Ferrante, Giuseppe Ferraro, Franco Focareta, Ginevra Galli, Alessandro Garilli,
Domenico Garofalo, Stefano Giubboni, Donata Gottardi, Enrico Gragnoli, Renato Greco,
Daniela Izzì, Carmen La Macchia, Vito Sandro Leccese, Antonio Lo Faro, Piera Loi,
Massimo Luciani, Luigi Mariucci, Luigi Menghini, Gabriella Nicosia, Roberta Numin,
Giovanni Orlandini, Massimo Pallini, Paolo Pascucci, Adalberto Perulli, Alberto Piccinini,
Valeria Piccone, Carla Ponterio, Federico Maria Putaturo, Rita Sanlorenzo, Paola Saracini,
Stefania Scarponi, Antonino Sgroi, Valerio Speciale, Carla Spinelli, Lucia Tria, Patrizia Tullini,
Sergio Vacirca, Lucia Valente, Bruno Veneziani, Antonio Viscomi, Roberto Voza*

COMITATO DI REDAZIONE

*Andrea Allamprese (caporedattore), Filippo Aiello, Stefano Cairoli, Guido Canestri,
Carlo de Marchis, Madia D'Onghia, Michele Faioli, Lorenzo Fassina, Antonio Federici, Lorenzo Giasanti,
Maria Giovanna Greco, Alberto Lepore, Antonio Loffredo, Marco Lozito, Matteo Maria Mutarelli,
Alessandra Raffi, Enrico Raimondi, Rocco Reina, Michelangelo Salvagni, Enrico Maria Terenzio*

DIRETTORE RESPONSABILE

Maurizio Minnucci

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile



EDIESSE

Il Collegio dei condirettori della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* ha deciso, come scelta editoriale decorrente dal 2016, di non accettare per la pubblicazione contributi che siano stati pubblicati o siano in corso di pubblicazione in altre riviste italiane o in rete, né di consentire la pubblicazione in altre riviste italiane o in rete di contributi già pubblicati nella *Rivista*. Gli autori sono invitati a rispettare questa decisione.

I saggi pubblicati nella «Parte I - Dottrina» non devono superare le 20 pagine nel formato della *Rivista* (pari a 54.000 battute spazi inclusi) e sono sottoposti alla valutazione di *referees* anonimi. Il gruppo dei *referees* è composto dai membri del Comitato di indirizzo scientifico e di referaggio e da altri/e studiosi/e.

I materiali per la pubblicazione vanno inviati per posta elettronica alla Segreteria di redazione e devono uniformarsi ai criteri redazionali della *Rivista* (che possono essere richiesti alla stessa Segreteria).

Il testo delle sentenze annotate nella «Parte II - Giurisprudenza» è pubblicato in:
www.ediesseonline.it/riviste/rgl.

La *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* partecipa alla *International Association of Labour Law Journals* (www.labourlawjournals.com).

Proprietario ed editore
Ediesse Srl
Via delle Quattro Fontane 109 - 00184 Roma
www.ediesseonline.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 3848/1954

Sito web della rivista
www.ediesseonline.it/riviste/rgl

Segreteria di redazione
Via delle Quattro Fontane 109 - 00184 Roma
Tel. 345 7011231 - 340 8337997
E-mail: rgl@ediesseonline.it

Progetto grafico e fotocomposizione
EDIESSE

Stampa
O.GRA.RO. s.r.l.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - 00153 Roma

Ufficio abbonamenti
Tel. 06 44888229
E-mail: abbonamenti@futura.cgil.it

Tariffe di abbonamento
Ordinario 130,00 euro; estero 260,00 euro
• L'abbonamento dà diritto all'accesso gratuito al *Notiziario della Rivista giuridica del lavoro*.
• Agli studenti universitari che abbiano uno specifico interesse per il diritto del lavoro verrà riconosciuto lo sconto del 50% presentando la richiesta del docente che segue la loro attività.

Singolo fascicolo: 38,00 euro
Arretrati: 76,00 euro

Distribuzione in libreria
MESSAGGERIE LIBRI SPA

FINITO DI STAMPARE
NEL MESE DI NOVEMBRE 2020

Egregio Abbonato,
ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività.
La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.



Associato all'USPI - Unione Stampa Periodica Italiana

PARTE I
DOTTRINA

IL TEMA

Logistica e lavoro

Logistics and Labour

A cura di Andrea Allamprese, Olivia Bonardi

Andrea Allamprese, Olivia Bonardi

Introduzione

Introduction

363

Giorgio Grappi

La *governance* delle catene del valore e le sfide per l'organizzazione
dei lavoratori: una prospettiva globale

*The governance of value chains and the challenges for workers' organizing:
a global perspective*

368

Lisa Dorigatti, Anna Mori

Condizioni di lavoro e relazioni industriali
nelle catene del valore della logistica

Working conditions and industrial relations in logistics value chains

388

Cristina Alessi

Formazione e competenze nel settore della logistica

Vocational training and skills in the logistics sector

408

Andrea Allamprese, Olivia Bonardi

Salute e sicurezza del lavoro nella logistica

Health and safety at work in the logistics sector

429

Alessandro Bellavista

Cooperative e sfruttamento del lavoro nella logistica
Cooperatives and labour exploitation in logistics 452

Piera Campanella

Logistica in lotta: primi sguardi
Labour struggles in logistics: initial insights 475

SAGGI

Stefania Battistelli, Dario Fontana

Primo accordo attuativo del «Patto per la fabbrica»:
 quali criticità per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro?
*Interconfederal agreement «Patto per la fabbrica»:
 what critical issues for occupational health and safety?* 497

Cinzia Carta

Azione collettiva e circolazione stradale: contributo
 allo studio dei diritti sociali fondamentali in Europa
*Collective action and road circulation. Contribution
 to the study of fundamental social rights in Europe* 519

NOTE E COMMENTI

Marianna Russo

Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione:
 quando il benessere dei lavoratori passa attraverso l'orario di lavoro
*Timely communication of shifts, disconnection and harmonization:
 when the well-being of workers passes through working hours* 539

PROBLEMI DI DIRITTO SOCIALE EUROPEO E INTERNAZIONALE

Francesco Perrone

L'autosufficienza regolativa dell'art. 4 St. lav. alla luce
 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.
 Il principio del bilanciamento dei diritti
*The regulatory self-sufficiency of article 4 of the Statute of workers in the light
 of the European Convention of Human Rights. The fair balance of rights* 559

PARTE II
GIURISPRUDENZA

IL CASO 1

Silvia Borelli

Salariato digitale. Uber secondo la Cassazione francese
(*Cour de Cassation*, 4.3.2020, n. 19-13316, *Chambre sociale*)

389

IL CASO 2

Jeremias Adams-Prassl, Antonio Aloisi, Valerio De Stefano, Nicola Kountouris

La Corte di Giustizia dell'Ue prende tempo? L'ordinanza *Yodel*
e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma
(*Corte di Giustizia*, 22.4.2020, C-692/19, ord., S. Ottava)

399

RAPPORTO DI LAVORO

Maria Antonietta Carbone

Cambio d'appalto e trasferimento di impresa del servizio di trasporto
(*Corte di Giustizia*, 27.2.2020, C-298/18, S. Quarta)

417

Dario Calderara

La malattia insorta durante le ferie non comporta
sempre il diritto al riporto
(*Corte di Giustizia*, 19.11.2019, C-609/17 e C-610/17, *Grande S.*)

423

Vito Leccese

Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario
per finalità di tutela della salute
(*Corte di Giustizia*, 14.5.2019, C-55/18, *Grande S.*)

428

Enrico Raimondi

Controllo a distanza e riservatezza nel nuovo corso del diritto del lavoro
(*Cassazione*, 24.2.2020, n. 4871)

443

Milena Anna Impicciatore

Ancora sulla insussistenza del fatto contestato
(*Cassazione*, 10.2.2020, n. 3076)

448

Mara Parpaglion

Il contratto di lavoro subordinato del collaboratore
fisso pubblicitista non è nullo

(Cassazione, 28.1.2020, n. 1867, S.U.)

454

Alessandro Giuliani

La responsabilità del datore di lavoro per condotte di *mobbing* orizzontale

(Cassazione, 20.1.2020, n. 1109, ord.)

463

Luisa Marchesini

Conversione giudiziale del contratto a termine successiva
al 7 marzo 2015: quale tutela in caso di licenziamento?

(Cassazione, 16.1.2020, n. 823)

468

Paolo Iervolino

Mora accipiendi del datore di lavoro e nullità
del contratto di lavoro *part-time*

(Cassazione, 30.5.2019, n. 14797)

473

Michelangelo Salvagni

L'obbligo datoriale di «dare lavoro»

(Corte d'Appello Napoli, 17.12.2019)

476

Elisa Zaccagnini

Criteri di giustificata del licenziamento del dirigente

(Corte d'Appello Torino, 26.11.2019)

481

Silvio Bologna

Tutela della salute e sicurezza dei *riders* in tempi di pandemia

(Tribunale Bologna, 11.8.2020, ord. ex 669-terdecies c.p.c.

Tribunale Firenze, 31.7.2020, decr.)

Tribunale Firenze, 22.7.2020, decr. ex 669-terdecies c.p.c.

Tribunale Bologna, 1.7.2020, ord. ex art. 700 c.p.c.

Tribunale Firenze, 5.5.2020, ord. ex art. 700 c.p.c.

Tribunale Bologna, 14.4.2020, decr. inaudita altera parte ex art. 700 c.p.c.

Tribunale Firenze, 1.4.2020, decr. inaudita altera parte ex art. 700 c.p.c.

Tribunale Roma, 31.3.2020, decr. ex 633 c.p.c.)

484

Simone Varva

Dinanzi alla manifesta insussistenza del fatto
il giudice «può» o «deve» reintegrare?

(Tribunale Ravenna, 7.2.2020, ord.)

493

<i>Rosalina Panetta</i> Conseguenze del trasferimento illegittimo e della mancata ricollocazione in servizio (<i>Tribunale Roma, 1.2.2020, ord.</i>)	501
DIRITTO SINDACALE	
<i>Giovanni Pigliararmi</i> I presupposti per la trasformazione a tempo indeterminato del contratto aziendale (<i>Corte d'Appello Venezia, 14.11.2019</i>)	507
<i>Barbara Caponetti</i> Sull'applicazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Oo.Ss. più rappresentative (<i>Tribunale Firenze, 28.1.2020</i>)	511
SICUREZZA SOCIALE	
<i>Giovanni Guglielmo Crudeli</i> Diverso trattamento pensionistico per uomini e donne e diritto dell'Unione europea (<i>Corte di Giustizia, 12.12.2019, C-450/18, S. Prima</i>)	517
<i>Laura Torsello</i> La regola « <i>compensatio lucri cum damno</i> » nel sistema di sicurezza sociale (<i>Cassazione, 10.9.2019, n. 22530, ord.</i>)	522
<i>Marco Tufo</i> Sulla natura giuridica degli assegni per il nucleo familiare (<i>Corte d'Appello Ancona, 8.4.2020</i> <i>Tribunale Macerata, 31.12.2018</i>)	529
<i>Alessio Giuliani</i> Diritto a congedo e subentro del familiare in caso di incapacità all'assistenza (<i>Tribunale Taranto, 2.4.2020, ord.</i>)	534

OSSERVATORI ONLINE

CORTE COSTITUZIONALE

A cura di Lorenzo Fassina e Massimo Pallini

Rapporto di lavoro

Periodo gennaio-giugno 2020

Massimo Pallini

68

Sicurezza sociale

Periodo aprile-agosto 2020

Lorenzo Fassina

78

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A cura di Ginevra Galli e Stefano Cairoli

Periodo I semestre 2020

Stefano Cairoli, Roberta Rainone

88

Parte I - Dottrina

- *Il tema*

LOGISTICA E LAVORO

a cura di A. Allamprese, O. Bonardi

contributi di G. Grappi, L. Dorigatti, A. Mori, C. Alessi,

A. Allamprese, O. Bonardi, A. Bellavista, P. Campanella

- *Saggi*

S. Battistelli, D. Fontana *Primo accordo attuativo del «Patto per la fabbrica»*

C. Carta *Azione collettiva e circolazione stradale*

- *Note e commenti*

M. Russo *Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione*

- *Problemi di diritto sociale europeo e internazionale*

F. Perrone *L'autosufficienza regolativa dell'art. 4 St. lav. alla luce della Cedu*

Parte II - Giurisprudenza

- *Il caso 1*

S. Borelli *Salariato digitale. Uber secondo la Cassazione francese*

- *Il caso 2*

J. Adams-Prassl, A. Aloisi, V. De Stefano, N. Kountouris *CgUe sul lavoro su piattaforma*

- *Note*

M.A. Carbone *Appalto e trasferimento di impresa* / D. Calderara *Malattia e ferie* /

V. Leccese *Lavoro agile e orario* / E. Raimondi *Sui controlli a distanza* / S. Bologna

Rider e salute / S. Varva *Licenziamento per g.m.o. e manifesta insussistenza del fatto* /

G. Pigliararmi *Sul contratto aziendale* / G.G. Crudeli *Pensioni e diversità di genere* /

L. Torsello *La regola «compensatio lucri cum damno» nel sistema di sicurezza sociale*

Osservatori online

- *Corte costituzionale*

a cura di L. Fassina e M. Pallini

- *Contrattazione collettiva*

a cura di G. Galli e S. Cairoli

ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003

(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma - € 38.00

Cristina Alessi (*)

FORMAZIONE E COMPETENZE NEL SETTORE DELLA LOGISTICA

SOMMARIO: 1. Le competenze nel settore della logistica: un percorso a più velocità. — 2. Competenze e formazione nel settore della logistica. — 2.1. Il problema dell'applicazione del contratto collettivo e le tendenze evolutive del settore. — 2.2. Professionalità e formazione nell'art. 2103 c.c. — 2.3. Competenze e formazione nella contrattazione collettiva della logistica. — 3. *Riders on the storm*. Tra caporalato e lavoro etero-organizzato.

1. — *La competenze nel settore della logistica: un percorso a più velocità*
— La lettura di un recente studio commissionato dalla Banca mondiale sulle competenze richieste nel settore della logistica (1) potrebbe far pensare che tale comparto sia uno di quelli in cui sono più elevate le esigenze di competenze specialistiche, non solo ai livelli più alti di classificazione, e dove le opportunità di sviluppo professionale sono molto invitanti. Secondo detto studio, infatti, il settore richiederebbe un incremento degli addetti a tutti i livelli professionali, a cominciare dal *top management* fino ad arrivare agli addetti ai trasporti e alle consegne, che tuttavia risulta difficile reperire nel mercato del lavoro.

L'analisi condotta nel *report* rivela anche che la carenza di disponibilità di lavoratori per le mansioni richieste dal settore dipende da alcune caratteristiche dell'attività lavorativa da svolgere, come bassi salari, orari di lavoro prolungati e frequenti periodi di lontananza dalla propria abitazione. Questi profili riguardano, naturalmente, soprattutto le competenze relative alle figure professionali impiegate nelle mansioni meno elevate, ma strategiche per la tenuta del sistema, cioè i lavoratori addetti al trasporto e alla consegna delle merci all'utente finale. Anche per i livelli di professionalità più elevati, tuttavia, la ricerca denuncia una forte

(*) Professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università di Brescia.

(1) McKinnon *et al.* 2017.

carenza di competenze legate alla *leadership* e alla comunicazione, collegata alla mancanza di formazione iniziale e all'assenza di strumenti di accrescimento delle competenze nel corso della carriera lavorativa (2).

Una delle soluzioni indicate dalla ricerca è un intervento sulla percezione della logistica come un settore poco attrattivo per tutti i lavoratori, dai livelli più elevati a quelli più bassi: soprattutto i dipendenti addetti alle consegne «devono essere trattati con maggiore rispetto ed essere incoraggiati a sentirsi orgogliosi del proprio lavoro». In un quadro che sembra molto lontano dalla realtà effettiva del lavoro nella logistica, questa è forse l'affermazione più condivisibile.

In effetti, gli studi e le ricerche condotte nel settore hanno ricostruito una situazione tutt'altro che idilliaca (3). La tendenza delle imprese a esternalizzare i servizi di trasporto e consegna delle merci abbattendo il più possibile i costi a essi collegati hanno creato un sistema in cui si realizzano forme di sfruttamento dei lavoratori che raggiungono talvolta livelli intollerabili (4), come dimostrano anche recenti interventi della magistratura (vd. *infra*, par. 3), specie nelle ipotesi in cui dette attività sono gestite illegalmente.

In questo quadro, in cui il problema principale è garantire condizioni di lavoro dignitose a tutti gli addetti, discutere di competenze, di diritto alla formazione e di inquadramento dei lavoratori può apparire irrealistico, se non addirittura inutile.

La questione, tuttavia, è più complessa. Gli approcci più recenti al tema della *governance* del settore evidenziano come le strategie di miglioramento delle *performance* delle imprese debbano passare attraverso, da un lato, il superamento delle logiche di «deresponsabilizzazione e markezzizzazione delle imprese» (5) e, dall'altro, l'accrescimento delle competenze dei lavoratori impegnati nel settore per adeguarle ai metodi di organizzazione del lavoro veicolati da Industria 4.0, ad esempio, e dall'accresciuto utilizzo delle tecnologie informatiche (6). Se è vero che le competenze richieste dalle mansioni relative alla distribuzione e alla consegna delle merci sono state considerate finora come collegate a un sapere pre-

(2) *Ivi*, 18.

(3) Per approfondimenti si vd. il contributo di Dorigatti, Mori 2020, in questo fascicolo, I, 388 ss.

(4) Ferrante 2018, 1063; Pinto 2018, 84; Bruscazioni 2017.

(5) Bonardi 2018, 31.

(6) Si vd., ad esempio, Cedefop 2018, spec. 52 ss.

valentemente pratico e all'apprendimento informale (7), è anche vero che negli ultimi anni si è posto l'accento sulla necessità di migliorare la formazione dei lavoratori, a tutti i livelli, ai fini dell'incremento della produttività e dell'efficienza del sistema, anche a fronte della crescita esponenziale del commercio *online*, che richiede tempi di consegna sempre più brevi (8). È appena il caso di notare che la situazione di emergenza collegata al diffondersi del contagio da Covid-19 ha avuto certamente un impatto negativo sul settore della logistica complessivamente considerato, ma ha incrementato esponenzialmente l'*e-commerce* e, dunque, la richiesta di servizi di consegna di beni (9) in tempi ridotti.

Mentre per i lavoratori dei livelli più elevati la richiesta delle imprese riguarda soprattutto il possesso di competenze specialistiche derivanti dalla formazione (soprattutto universitaria), per i lavoratori collocati nei livelli di classificazione più bassi cominciano a essere richieste conoscenze legate all'utilizzo delle (nuove) tecnologie applicate ai sistemi di distribuzione e consegna delle merci (10), che tuttavia creano problemi in termini di tutela dei diritti fondamentali delle persone, come quelli legati al rispetto della *privacy* e alle modalità di effettuazione dei controlli sull'esatto adempimento della prestazione.

Le riflessioni che si svolgeranno nelle pagine seguenti saranno focalizzate, dunque, sull'analisi di questi profili, con particolare riferimento alle figure professionali che richiedono maggiore attenzione. L'analisi riguarderà dunque soprattutto le mansioni collegate all'ultimo segmento dell'attività, cioè il lavoro degli addetti al trasporto e alla consegna delle merci agli utenti finali, con un'attenzione particolare all'attività dei *cd. riders*.

2. — *Competenze e formazione nel settore della logistica* —

2.1. — *Il problema dell'applicazione del contratto collettivo e le tendenze evolutive del settore* — Il tema delle competenze e della formazione nel

(7) Bologna 2013.

(8) Birtles 2018.

(9) Secondo Cascetta *et al.* 2020, 8 ss., tra il 24 febbraio e il 1° marzo 2020 gli acquisti *online* sono aumentati dell'81% rispetto allo stesso periodo del 2019, mentre tra il 23 e il 29 marzo sono cresciuti del 162%, sempre rispetto all'anno precedente.

(10) Per una rassegna delle possibili applicazioni delle nuove tecnologie alle catene di distribuzione si vd. Faioli *et al.* 2018, spec. 17 ss.

settore della logistica – come si è detto – sembra del tutto marginale rispetto alla questione della garanzia di condizioni di lavoro accettabili per la stragrande maggioranza dei lavoratori impegnati nelle attività di trasporto e consegna delle merci, di cui si è accennato in precedenza. Le analisi condotte in questi anni hanno evidenziato che il problema principale risulta essere quello del proliferare di un numero imprecisato di contratti collettivi che prevedono livelli retributivi e di trattamento molto diversi tra loro, nonché dell'affidamento in appalto delle attività di trasporto e consegna a cooperative (11) (vere o spurie che siano), alla ricerca di un sempre maggiore risparmio sui costi (12). Tutto ciò, naturalmente, si ripercuote sulle condizioni nelle quali i lavoratori (sempre più spesso immigrati) svolgono la loro attività. Orari massacranti, basse retribuzioni e condizioni di lavoro al limite della schiavitù sembrano essere all'ordine del giorno, come del resto dimostra anche la recente indagine condotta sul trattamento riservato ai fattorini di Uber Italy a Milano, sulla quale si tornerà.

Pur non essendo questa la sede per analizzare compiutamente le questioni appena accennate (13) è necessario svolgere alcune osservazioni. In primo luogo, la valorizzazione delle competenze e la concreta realizzazione del diritto alla formazione dei lavoratori passano attraverso l'applicazione del contratto collettivo; tra i diversi contratti collettivi applicabili al settore, poi, la preferenza dovrebbe andare all'applicazione del contratto collettivo stipulato dai soggetti (sindacali e imprenditoriali) comparativamente più rappresentativi (14). L'osservazione vale tanto per i casi in cui le attività logistiche sono svolte direttamente dalle imprese del settore, quanto (e forse soprattutto), quando si tratta di attività affidate in appalto. Certo, neppure questo può garantire l'applicazione di retribuzioni più elevate, dal momento che alcuni dei contratti sottoscritti dai soggetti più rappresentativi consentono comunque il mantenimento di bassi livelli salariali (15), ma le condizioni di lavoro ivi previste consentono certamente di accedere a un trattamento più dignitoso, anche per quanto riguarda i diritti connessi a formazione e competenze, come si vedrà.

(11) Si vd. Gagnoli 2018, 63 ss.

(12) Lassandari 2018, 52 ss.

(13) Per un approfondimento si rinvia al contributo di Bellavista 2020, in questo fascicolo, I, 452 ss.

(14) Si rinvia ancora al saggio di Bellavista 2020, in questo fascicolo, I, 452 ss.

(15) Lassandari 2018; Pinto 2018; vd. anche il saggio di Dorigatti, Mori 2020, in questo fascicolo, I, 388 ss.

Oltre alle tecniche da tempo suggerite da dottrina e giurisprudenza, uno strumento importante per spingere le imprese all'applicazione del contratto collettivo di riferimento del settore della logistica potrebbe essere considerato il ricorso agli indici di sfruttamento dei lavoratori previsti dalla norma penale in materia di caporalato, nell'ottica cd. del *labour law approach* che la dottrina più attenta a cominciare a percorrere negli ultimi anni (16). Com'è noto, alcuni degli indici individuati dall'art. 603-*bis* c.p. per l'integrazione del reato di caporalato riguardano la corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e la violazione reiterata della disciplina relativa all'orario di lavoro, nonché la sottoposizione del lavoratore a condizioni lavorative degradanti (17). Si tratta di condizioni spesso praticate nelle filiere degli appalti della logistica; nel settore cooperativo, peraltro, la corresponsione di retribuzioni più basse rispetto a quelle del contratto collettivo del settore, pur formalmente applicato, avviene attraverso l'utilizzo improprio delle possibilità aperte dalla regolamentazione di cui alla l. n. 142/2001. Si tratta di indici che potrebbero essere utilizzati anche nella valutazione della correttezza del trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori della logistica e, dunque, portare, sia pure indirettamente, all'applicazione del contratto stipulato dai soggetti maggiormente rappresentativi. Ciò che si vuol dire è che la valutazione (sul piano civilistico) della rispondenza della retribuzione erogata ai lavoratori al criterio di sufficienza di cui all'art. 36 Cost. potrebbe fondarsi non tanto sull'applicazione di un contratto collettivo purchessia, quanto sul confronto della retribuzione corrisposta con quella prevista dai contratti collettivi stipulati dai soggetti più rappresentativi, proprio perché la corresponsione di una retribuzione più bassa è un indice di sfruttamento del lavoratore.

Un'interpretazione di questo genere dovrebbe anche condurre all'applicazione spontanea delle condizioni di lavoro stabilite dalla contrattazione più favorevole per quanto riguarda il trattamento applicabile ai lavoratori, superando così le disparità, spesso enormi, riscontrabili nel settore. Naturalmente l'ottica dovrebbe essere quella preventiva, sia per quanto riguarda la garanzia di condizioni di lavoro più dignitose, che per

(16) Calafà 2019, spec. 506-507.

(17) Per la ricostruzione della portata della previsione vd. Gaboardi 2017.

ciò che attiene al corretto inquadramento e alla garanzia della crescita professionale. È chiaro, infatti, che l'ottica puramente repressiva tipica dell'approccio penalistico, ma anche di quello civilistico che fa leva sul risarcimento del danno, non conducono affatto a garantire ai lavoratori implicati l'accrescimento delle proprie competenze e tantomeno il diritto alla formazione. Accanto agli strumenti repressivi, inoltre, andrebbero potenziati meccanismi diversi, tra i quali la contrattazione collettiva, adeguate politiche sociali e dell'immigrazione (18) e, naturalmente, i controlli effettuati dal personale ispettivo (19). Non a caso nel documento di programmazione della vigilanza emanato dall'Inl per il 2019 si individuano come settori maggiormente a rischi di caporalato e di intermediazione quelli della logistica e dei servizi.

La prospettiva evocata, peraltro, si fonda anche sulle tendenze più innovative che si registrano dal punto di vista della logistica «buona», se così si può dire. Gli studi più recenti mettono infatti in luce come la crescita della competitività delle imprese del settore sia meno legata alla riduzione dei costi (ivi compreso quello del lavoro) di quanto lo sia al miglioramento delle *performance*, il che richiede, tra l'altro, il continuo sviluppo delle competenze dei lavoratori a tutti i livelli. Uno dei più importanti studiosi italiani del settore avverte da tempo che la competitività sul piano internazionale dei principali nodi logistici del nostro paese dipende dalla capacità di innovazione del sistema (20), che passa necessariamente – come si legge in numerosi studi – dall'accrescimento delle conoscenze e della formazione dei lavoratori, anche in relazione all'utilizzo sempre crescente di una strumentazione tecnologica sofisticata.

Occorre anche ricordare che la situazione di emergenza connessa alla diffusione del Covid-19, da un lato, ha fatto risaltare come mai prima d'ora l'importanza di un sistema logistico efficiente e, dall'altro, ha aperto una crisi che deve portare a una rinnovata attenzione per la politica industriale rivolta al settore del trasporto delle merci, non solo con riguardo agli investimenti, certamente necessari, ma anche con riferimento al «continuo aggiornamento sia delle competenze più operative

(18) Dalle ricerche svolte in quest'ambito risulta che la gran parte dei lavoratori impiegati nella logistica, soprattutto nelle mansioni di livello più basso, sono uomini e immigrati. Vd.: Guariso 2018, 128; Bonardi 2018, 28.

(19) In questa prospettiva vd. Gaboardi 2017, 76 ss.

(20) Bologna 2013.

che delle funzioni manageriali» (21). Nello stesso senso si muovono alcune ricerche che segnalano come lo sviluppo della formazione iniziale e continua sia una leva strategica per il recupero del settore (22), che soffre peraltro della carenza di addetti, soprattutto nelle qualifiche legate al trasporto e alla consegna delle merci (23).

2.2. — *Professionalità e formazione nell'art. 2103 c.c.* — L'obiettivo del miglioramento delle competenze dei lavoratori non può prescindere dall'analisi della strumentazione, legale e contrattuale, che può essere utilizzata per detta finalità. È dunque necessario ripercorrere, sia pure sinteticamente, le possibilità aperte dall'art. 2103 c.c., nella formulazione risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 3, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015. Come si è già avuto modo di dire, il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. riporta al centro del dibattito sull'oggetto del contratto di lavoro la professionalità del lavoratore, sia pure in termini diversi da quanto avveniva in passato (24), ampliando senza dubbio lo *ius variandi* del datore di lavoro, ma accompagnando detto allargamento con alcuni contrappesi volti a garantire il rispetto della professionalità del lavoratore, primo tra tutti il diritto alla formazione in occasione delle modifiche organizzative disposte dal datore di lavoro.

In primo luogo, lo *ius variandi* unilaterale è esteso anche alle mansioni del livello immediatamente inferiore, ma con la garanzia del mantenimento dello stesso inquadramento (legale e contrattuale) e, dunque, della stessa retribuzione, al punto che la dottrina ha ritenuto che la modifica sarà di carattere prevalentemente temporaneo, benché la norma non lo richieda espressamente (25). La previsione, in verità, sembra più sostenere modelli organizzativi nei quali la polivalenza delle mansioni risulta spesso la regola, come del resto si ricava dalla disciplina della stessa contrattazione, e consacra l'orientamento giurisprudenziale che in presenza di mansioni polivalenti assegna rilevanza, ai fini della determinazione del trattamento spettante al lavoratore, alla mansione prevalente, sia quantitativamente che qualitativamente (26). È proprio sul versante delle

(21) Cascetta *et al.* 2020, 15 ss.

(22) Vd. il rapporto Randstad 2020, spec. 23 ss.; Faioli *et al.* 2018, 227 ss.

(23) Oltre a McKinnon *et al.* 2017, 18 ss., vd. il rapporto Randstad 2019, 40 ss.

(24) Rinvio a: Alessi, Ravelli 2020, 438 ss.; Alessi 2018a, 23 ss.

(25) Caruso 2018, 114.

(26) Si vd., ad esempio, Cass. 21.6.2013, n. 15736.

modifiche di carattere temporaneo che si può apprezzare la portata innovativa dell'art. 2103 c.c., che richiede al datore di lavoro di dimostrare l'esistenza di una «modifica degli assetti organizzativi» che incide sulla posizione del lavoratore. Si può pensare, in altre parole, che il legislatore avesse in mente l'ipotesi in cui nelle moderne (ma non solo) organizzazioni produttive si verifici una situazione tale da richiedere una capacità di reazione da parte dei lavoratori che vada oltre l'ordinario svolgimento della prestazione e che comporti lo svolgimento di mansioni diverse (*id est*: inferiori) rispetto a quelle normalmente assegnate. In quest'ottica si può comprendere anche il rinvio alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, per la definizione di «ulteriori ipotesi» di assegnazione (unilaterale) a mansioni inferiori; proprio la fonte negoziale potrebbe definire i casi in cui ai lavoratori può essere richiesto (anche) lo svolgimento di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, tenuto conto della complessità dell'organizzazione aziendale (27).

Per le assegnazioni di carattere definitivo a mansioni inferiori, invece, si ritorna a logiche in qualche misura più «classiche», nelle quali le modifiche organizzative incidono in maniera più rilevante sulla posizione del lavoratore, in modo tale da richiedere lo svolgimento in via stabile e, naturalmente, prevalente, di mansioni appartenenti a un livello di inquadramento inferiore. Non a caso in dottrina si è subito posta la questione se dette modifiche debbano integrare la fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento per poter legittimare l'esercizio (unilaterale) dello *ius variandi* (28). La risposta negativa sembra essere quella prevalente (29); rimane tuttavia difficile – a parere di chi scrive – individuare esigenze aziendali tali da richiedere una modifica definitiva delle mansioni del lavoratore che non possano anche giustificare un licenziamento per ragioni oggettive. Ipotesi come la riorganizzazione dell'impresa, una diversa distribuzione dei compiti, finanche il semplice «obiettivo di salvaguardare la competitività nel settore nel quale si svolge l'attività dell'impresa», come ha affermato la Cassazione in una sentenza molto discussa (30), risultano ormai idonee a fondare un licenziamento per giustificato

(27) Su questi aspetti vd.: Faioli 2018, spec. 191 ss.; Caruso 2018, 115.

(28) Faioli 2018, 108 ss.; Brollo 2017, 619 ss.; Caruso 2018, 115.

(29) Cester 2016, 171; Pisani 2015, 71; Romei 2018, 267; Speciale 2014, 36.

(30) Cass. 7.12.2016, n. 25201, in *RIDL*, 2017, n. 4, II, 743 ss. Sulle prospettive aperte dalla sentenza si vd.: Caruso 2017, 9 ss.; Persiani 2017, 133 ss.; Speciale 2017, 21 ss.

motivo oggettivo (31). Nella prospettiva accolta in questa pagine, pertanto, si può pensare che i datori di lavoro, in presenza di una modifica organizzativa di carattere stabile, ricorreranno preferibilmente alla procedura consensuale prevista dall'art. 2103, c. 6, che assicura la riduzione definitiva, oltre che dell'inquadramento, anche della retribuzione.

A garantire la tutela della professionalità del lavoratore nelle ipotesi di mutamento (unilaterale o consensuale) delle mansioni è posto il diritto alla formazione del lavoratore previsto dal c. 3 dell'art. 2103 c.c. La svalutazione della portata della previsione *de qua* da parte della dottrina, svalutazione fondata essenzialmente sulla mancanza di una sanzione espressa, è poco comprensibile, come si è già avuto modo di osservare, non solo per ragioni tecnico-giuridiche (32), ma anche per motivi legati alla stessa razionalità di fondo della norma. Se la finalità della riforma dell'art. 2103 c.c. è consentire un utilizzo più flessibile del lavoro, in modo da permettere al datore di lavoro di adattarlo alle mutevoli esigenze dell'organizzazione produttiva, la formazione dei lavoratori costituisce un contrappeso rispetto al potere del datore di lavoro (33), oltre che una leva fondamentale ai fini del miglioramento della qualità del lavoro e, di conseguenza, della stessa produttività, come dimostrano tutte le ricerche svolte in questo campo. La velocità delle trasformazioni tecnologiche richiede, in altre parole, che i lavoratori siano posti in grado di adattarsi rapidamente al cambiamento; per questa ragione, accanto alle competenze tecniche, sono sempre più richieste le cd. *soft skills*: capacità di lavorare in gruppo, *problem solving* e creatività sono qualità sempre più ricercate anche nelle mansioni semplici e legate prevalentemente all'attività manuale.

Per quanto riguarda il settore della logistica, ad esempio, le indagini svolte sulle competenze necessarie per il miglioramento della qualità del lavoro e della produttività evidenziano come siano sempre più necessarie, a tutti i livelli, conoscenze legate all'uso delle tecnologie informatiche (sia pure basilari per i livelli meno elevati), ma anche doti organizzative, decisionali e capacità critiche (34). L'automazione di molte delle attività svolte ancora manualmente (ivi comprese quelle legate, ad esempio, alla guida degli automezzi) sembra dunque richiedere al *management* del settore un deciso cambio di approccio, nel quale la formazione riveste

(31) Sul punto rinvio ad Alessi 2018b, *passim*.

(32) Alessi, Ravelli 2020, 452 ss.

(33) Calafà 2020, 151.

(34) Ranstad 2019, 42 ss.; Faioli *et al.* 2018, 130 ss.; Bonardi 2018, 30 ss.

un'importanza fondamentale (35). Secondo il Cedefop, anche le professioni legate alla logistica subiranno rapidamente cambiamenti indotti dalla crescente applicazione delle tecnologie digitali, che richiedono di essere affrontati attraverso gli strumenti della formazione continua sul luogo di lavoro (36). In una simile prospettiva, la valorizzazione dell'obbligo di formazione contenuto nell'art. 2103 c.c., ma ancor prima ricavabile dal sistema, come si è argomentato in altra sede (37), è decisiva ai fini del rispetto e dell'incremento della professionalità dei lavoratori.

Si tratta di una sfida che non può essere vinta, tuttavia, senza un deciso intervento in questo senso della contrattazione collettiva (38), che dovrebbe, da un lato, spingere all'applicazione dei contratti collettivi «migliori» dal punto di vista delle tutele garantite ai lavoratori, come del resto comincia a vedersi nella produzione contrattuale più recente e, dall'altro, cominciare a prendere sul serio la riforma dell'art. 2103 c.c. e il diritto alla formazione ivi contenuto. Non c'è dubbio, infatti, che la nuova formulazione della norma civilistica spinga decisamente nella direzione di una revisione delle modalità di inquadramento contrattuale dei lavoratori (39), affiancando a essa la concretizzazione del diritto alla formazione, specie in occasione delle modifiche organizzative che incidano sulla posizione e sulle competenze dei lavoratori. Si tratta di un esercizio che la contrattazione collettiva non ha ancora affrontato compiutamente, come si avrà modo di vedere.

2.3. — *Competenze e formazione nella contrattazione collettiva della logistica* — Il riconoscimento espresso (40) nel corpo dell'art. 2103 c.c. del diritto alla formazione dei lavoratori, peraltro già consacrato da tempo nelle previsioni in materia di congedi formativi, richiede un intervento della contrattazione collettiva per la sua concreta attuazione (41). Senza previsioni contrattuali (anche di secondo livello) in materia, il

(35) Kersten *et al.* 2017, 40 ss.

(36) Cedefop 2017, 19 ss.

(37) Alessi 2004, 155 ss. La prima formulazione di detta ricostruzione si deve a Napoli 1997.

(38) In questo senso anche Calafà 2020, 161.

(39) Alessi 2018a, 28; Faioli 2018, 178 ss.; Corti 2016, 58; Lazzari 2018, 685 ss.

(40) In realtà, la dottrina discute da tempo dell'esistenza del diritto alla formazione dei lavoratori come effetto naturale del contratto di lavoro. Sul punto si rinvia a: Napoli 1997; Alessi 2018a.

(41) Di «diritto sospeso» parla in proposito Calafà 2020, 162.

riconoscimento del diritto alla formazione rischia di essere lasciato all'iniziativa spontanea dei datori di lavoro più sensibili alla crescita delle competenze dei propri dipendenti oppure destinato a essere invocato nelle controversie in materia di modifica delle mansioni, ad esempio, per giustificare il rifiuto della prestazione o per contrastare un licenziamento per inattitudine professionale.

Gli ultimi rinnovi contrattuali sembrano cominciare a interessarsi della revisione della classificazione professionale e del diritto alla formazione, probabilmente a seguito del rinnovo del Ccnl metalmeccanici del 2016 che, come in altre occasioni, ha fatto da apripista (42), attraverso la previsione di 24 ore di formazione da svolgersi durante l'orario di lavoro e da utilizzarsi nel triennio di vigenza del contratto, nell'ambito di progetti aziendali, ovvero territoriali o settoriali, oppure a iniziativa del lavoratore, per l'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, purché impiegabili nel contesto aziendale (43).

Si tratta di un primo passo verso la realizzazione di un compiuto sistema di formazione continua che richiede, tuttavia, per la sua piena efficienza, l'impegno da parte delle istituzioni coinvolte, come il ministero del Lavoro, le Regioni e, per quanto riguarda il settore della logistica, il ministero dei Trasporti (Mit) (44). Il prossimo rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci, per il quale è in corso la trattativa, dovrà tener conto, tra l'altro, del Protocollo d'intesa sulle linee guida per la qualità del lavoro nei settori dell'edilizia, della logistica e dei trasporti sottoscritto tra il Mit e le principali organizzazioni sindacali dei settori interessati nel 2018 (45), che sottolinea come «lo sviluppo professionale dei lavoratori è un diritto da perseguire costantemente, al fine di assicurare ai lavoratori maggiori competenze» e impegna le organizzazioni stipulanti a individuare strumenti per l'analisi dei fabbisogni formativi e per la pianificazione della formazione dei lavoratori. Per questa finalità è stata anche prevista la costituzione di un Osservatorio permanente sulla qualità del lavoro, che a tutt'oggi risulta ancora inesistente.

(42) Sul punto si vd. Bavaro 2017, 729 ss.

(43) Art. 7, sez. IV, Titolo VI, Ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata del 26.11.2016.

(44) Si vd., sul punto, le osservazioni di Maresca 2017, 719 ss.

(45) Si tratta del Protocollo d'intesa stipulato tra Mit e Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil, Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti il 13.4.2018 e reperibile sul sito Olympus, all'indirizzo https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=18650:mit2018prot&catid=81&Itemid=142.

Come si è detto, al Ccnl metalmeccanici del 2016 ha fatto seguito un'intensa attività negoziale, che ha condotto all'introduzione nei contratti collettivi di norme che hanno in vario modo interpretato il rinvio (implicito) di cui all'art. 2103 c.c. (46). Anche nel settore della logistica, perlomeno per quanto riguarda i Ccnl stipulati dai soggetti maggiormente rappresentativi, cominciano a emergere alcuni risultati incoraggianti. L'Accordo di rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci, spedizioni, sottoscritto dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali più rappresentative del settore il 3.12.2017 (47), procede a una prima revisione del sistema di classificazione del personale e rinvia a un successivo accordo la regolamentazione «delle nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione di merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni», sia per quanto riguarda declaratorie e livelli di inquadramento, sia per quanto attiene all'orario di lavoro, sul presupposto che detti lavoratori debbano essere considerati subordinati (sul punto si tornerà nel par. 3). Nell'accordo di rinnovo non si prevede nessuna novità in materia di formazione, fermo restando che il Ccnl precedente, su cui si innesta l'accordo di rinnovo, prevede all'art. 22 la possibilità, per i lavoratori che intendano migliorare la propria professionalità, frequentando corsi connessi all'attività dell'azienda o compresi nei piani formativi aziendali o territoriali, 200 ore di permessi retribuiti nel triennio. Si tratta di una delle modalità di attuazione dell'art. 6 della l. n. 52/2000 (48), della quale certo andrebbe verificata l'effettiva fruizione da parte dei lavoratori interessati, ma che pare di notevole interesse in un quadro per altri versi desolante.

Nulla di tutto ciò compare, ad esempio, nel Ccnl distribuzione merci, Logistica e Servizi privati stipulato il 29.4.2019 da ConfLavoro Pmi, Fesica Confisal e Confisal Fisals. Detto contratto contiene una classificazione dei lavoratori estremamente semplificata e nessun riferimento alla formazione dei lavoratori, tranne che per i profili regolati direttamente dalla legge (come i congedi formativi di cui alla l. n. 53/2000 e i permessi *ex art. 10 St. lav.*). Riferimenti alla formazione dei lavoratori si trovano nelle previsioni relative all'Ente bilaterale del settore e nei rinvii alla contrattazione collettiva di secondo livello. Come si può comprendere da

(46) Su questi aspetti vd. D'Addio 2018, spec. 78 ss.

(47) Il Ccnl in parola è stato sottoscritto dalle organizzazioni datoriali affiliate a Confetra e Confrtrasporto, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna Casartigiani e Clai e da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti.

(48) Sul punto rinvio ad Alessi 2001.

questo rapido confronto, appare chiaro che le innovazioni più rilevanti in materia di competenze e formazione dei lavoratori del settore possono derivare dalla contrattazione collettiva stipulata, a tutti i livelli, dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative, che agiscono nell'ottica del miglioramento della qualità del lavoro e della produttività del settore e nelle coordinate tracciate dall'art. 2103 c.c. La formazione, tra l'altro, non dovrebbe limitarsi alle sole competenze richieste *immediatamente* per il corretto adempimento della prestazione, ma avere a oggetto anche le competenze trasversali sopra indicate, fondamentali per lo sviluppo della professionalità del lavoratore, altrimenti a rischio di restare ancorata a mansioni di contenuto limitato e con scarse prospettive di evoluzione.

Alla garanzia dell'assolvimento dell'obbligo di formazione, proprio per questa ragione, andrebbe affiancata la previsione della possibilità dello sviluppo di carriera che, almeno per le figure collocate nei livelli più bassi di classificazione, appare esigua.

3. — Riders on the storm. *Tra caporalato e lavoro etero-organizzato* — In chiusura di questa disanima, è necessario svolgere qualche considerazione sulla questione dei cd. *riders*, certamente l'anello più debole della catena della logistica e recentemente al centro dell'attenzione (anche) mediatica per via del recente decreto del Tribunale di Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy (49), a seguito dell'accertamento della violazione, da parte di Uber e delle società cui erano stati affidati in appalto i servizi di consegna, dell'art. 603-*bis* c.p. che, come si è visto punisce lo sfruttamento del lavoro altrui realizzato approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori. Il decreto del Tribunale di Milano non è il primo che si occupa del settore della logistica, essendo stato preceduto, da un analogo decreto emanato nel 2019 nei confronti di un multinazionale della logistica che utilizzava una rete di cooperative per mantenere basso il costo del lavoro, agguindandosi così numerosi appalti (50).

La lettura del decreto del 2020 fa riflettere sulle concrete modalità di svolgimento dell'attività dei *riders*, costretti a turni massacranti, pagati 3

(49) T. Milano 27.5.2020, n. 9, decr., in corso di pubblicazione in q. *Riv.*, 2020, n. 4, II, con nota di Loffredo. Per un primo commento del provvedimento si vd.: Merlo 2020; Calò 2020.

(50) T. Milano 7.5.2019, decr., in *Diritto penale contemporaneo*, n. 6, 171 ss., con commento di Merlo.

euro a consegna (51), impossibilitati a scegliere liberamente lo *slot* orario nel quale collocare la propria prestazione. Tutti elementi, insomma, che contrastano in maniera evidente con le ricostruzioni del lavoro dei *riders* come lavoro «coordinato», al più etero-organizzato, come ha riconosciuto una recente e discussa sentenza della Cassazione (52). Certo, in questo caso la fattispecie integra gli estremi del reato di cui all'art. 603-*bis* c.p., ma i magistrati arrivano a questa conclusione a fronte di una gestione di personale non molto dissimile da quella comunemente praticata nel settore del *food delivery*. In questo caso, quel che ha fatto probabilmente la differenza, oltre alle modalità inaccettabili di reclutamento e gestione dei lavoratori, è stata la condizione di particolare «vulnerabilità sociale» dei soggetti reclutati, quasi tutti migranti richiedenti asilo in possesso di permessi di soggiorno a tempo e provenienti «da zone conflittuali del pianeta» (53). Nel caso dell'anno precedente, invece, lo sfruttamento è stato ricostruito sulla base della costante corresponsione di retribuzioni inferiori a quelle previste dal contratto collettivo, nel mancato pagamento di ore di lavoro straordinario e nella costante sottoposizione dei lavoratori alla minaccia del licenziamento (54).

Episodi come quelli appena ricordati devono indurre a riflettere su quanto la narrazione del settore della logistica come un luogo nel quale dovrebbero sperimentarsi nuove forme di *governance* legate alla valorizzazione delle competenze dei lavoratori e al miglioramento della qualità del lavoro debbano fare i conti con le esigenze economiche e con le infinite possibilità di contenimento del costo del lavoro che le catene di

(51) La lettura del decreto rivela che il compenso di 3 euro in verità poteva subire una decurtazione, anche elevata, in relazione a diversi «parametri», come la percentuale di accettazione delle richieste, il rispetto delle disposizioni circa tempi e modalità delle consegne ecc.

(52) Cass. 24.1.2020, n. 1663, in q. *Riv.*, 2020, n. 2, II, 252 ss., con nota di Faioli; in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 1, con i commenti di Carinci, Dagnino, Fava, Magnani, Martelloni, Martino, Persiani, Perulli, Santoro Passarelli, Speziale, Tosi, Tursi.

(53) Le parole tra virgolette sono tratte dal testo del decreto, che prosegue segnalando come «il forte isolamento sociale in cui vivono questi lavoratori offre l'opportunità di reperire lavoro a bassissimo costo, poiché si tratta di persone disposte a tutto pur di avere i soldi per sopravvivere, sfruttate e discriminate da datori di lavoro senza scrupoli che avvertono in loro il senso del sentirsi costretti a lavorare per non vedere fallito il proprio sogno migratorio».

(54) Si tratta di pratiche purtroppo molto diffuse nel settore, paragonabili a quelle utilizzate nel caporalato in agricoltura: così Bologna, Curi 2019, 141 ss.

appalti e subappalti continuano a garantire. Un effettivo controllo del sistema può essere ottenuto solo tramite l'operare combinato di contratti collettivi, servizi ispettivi e governo delle catene del valore attraverso previsioni come quelle contenute nell'art. 42 del Ccnl logistica, trasporto merci, spedizioni, che impegna le parti a verificare che i soggetti cui sono affidati gli appalti siano società dotate di adeguata consistenza finanziaria e capacità ed esperienze nel settore, che applichino il contratto collettivo del settore in ogni sua parte.

Per i cd. *riders* la questione dell'applicazione del contratto collettivo si pone in termini analoghi a quelle degli altri lavoratori della logistica, pur con alcune particolarità legate al difficile inquadramento dei lavoratori nell'ambito della subordinazione. Com'è noto, al diffondersi della figura del «cicofattorino» ha fatto seguito un ampio dibattito sulla riconducibilità all'ambito del lavoro subordinato o meno (55), analogamente a quanto è avvenuto negli anni ottanta-novanta per i *pony express* (56). La *querelle* sembra per il momento aver trovato un approdo nella sentenza della Cassazione poc'anzi richiamata, che ha inquadrato i *riders* nella fattispecie disegnata, non senza qualche ambiguità, dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, cioè il lavoro etero-organizzato. A questo punto, ai *riders* inquadrati come lavoratori etero-organizzati andrebbe applicata tutta la normativa, legale e contrattuale, relativa al lavoro subordinato, come prevede l'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 che, dopo la modifica di cui al d.l. n. 101/2019 (conv. in l. n. 128/2019), riconduce al lavoro etero-organizzato le prestazioni «organizzate mediante piattaforme anche digitali». Resta da chiedersi cosa resterà delle previsioni di cui agli artt. 47-*bis* a 47-*octies* del d.lgs. n. 81/2015, inseriti dallo stesso d.l. n. 101/2019, dopo la sentenza della Cassazione. La questione non può essere compiutamente affrontata in questa sede, ma si può accennare che le alternative non sono molte: o si ritiene che la sentenza della Cassazione abbia sostanzialmente posto nel nulla le previsioni degli artt. 47-*bis* e seguenti, che si applicano ai fattorini espressamente qualificati come autonomi (57), oppure si deve ritenere che il lavoro dei *riders* debba essere previamente qualificato e incasellato in una delle categorie della subordinazione, dell'eterodirezione o dell'autonomia *tout court* (anche nella forma delle collaborazioni

(55) Sulla questione della subordinazione dei *riders*, si vd., da ultimo: Albi 2019; Barbieri 2019; Raimondi 2019.

(56) Sul punto vd. Biasi 2017.

(57) Si vd., sul punto, il commento di Persiani 2020, spec. 8 ss.

coordinate non etero-organizzate) ai fini dell'applicazione delle relative tutele. O ancora si può arrivare a dire, come appare preferibile, che gli artt. 47-*bis* ss. costituiscono la base minima del trattamento dovuto ai *riders* autonomi, sulla quale si possono innestare le ulteriori tutele previste nel caso in cui la prestazione sia anche etero-organizzata (58).

Quale che sia la risposta, quel che è certo è che un ruolo determinante in questa complessa materia dovrà averla, ancora una volta, la contrattazione collettiva, cui l'art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 rinvia per l'individuazione dei criteri di calcolo del compenso complessivo dei *riders*, compenso che, in mancanza di dette previsioni, dovrà essere determinato su base oraria e parametrato ai minimi tabellari «stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative».

Ora, la previsione pone evidentemente anche un problema di corretto inquadramento della prestazione dei *riders* nei livelli definiti dalla contrattazione collettiva. Il riferimento non può che essere, naturalmente, ai contratti collettivi del settore della logistica e alle prestazioni svolte dai lavoratori addetti al trasporto e alla consegna delle merci. In verità, diversi contratti collettivi del settore hanno cominciato a regolamentare il lavoro dei fattorini addetti alle consegne, primo tra tutti il Ccnl logistica, trasporto merci, spedizioni, che, con un Accordo integrativo del Ccnl, siglato il 18.7.2018, ha disciplinato l'attività dei *riders*, inquadrandoli nell'area professionale C del medesimo contratto, cioè equiparandoli al personale viaggiante, prevedendo anche una progressione retributiva legata all'anzianità di servizio. Per questi lavoratori non c'è dubbio che si applichino anche tutte le norme correlate alla tutela della professionalità e alla formazione, di cui si è parlato sopra, così come per i lavoratori considerati etero-organizzati, alla luce della previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Il diritto a non essere dequalificati e a ricevere una formazione iniziale e continua, in relazione a eventuali modifiche organizzative (si pensi, ad esempio, all'introduzione di un nuovo sistema informatico di gestione dell'attività di consegna) deve essere cioè considerato parte integrante delle tutele riconosciute a questi lavoratori.

In verità, anche per i *riders* formalmente autonomi (se ve ne saranno) si può pensare che la previsione dell'art. 47-*quinquies* del d.lgs. n. 81/2015, secondo la quale «ai lavoratori di cui all'art. 47-*bis* si applicano

(58) In questo senso vd. le osservazioni di Perulli 2020, 35 ss., e Loi 2020, 113 ss.

la tutela antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati» comporti il riconoscimento dei diritti appena accennati. In fondo, che la tutela della professionalità sia strettamente correlata alla dignità della persona è affermazione ormai consolidata (59), anche nella giurisprudenza della Cassazione, ad esempio, in tema di danno da demansionamento (60). Il fatto che il lavoro dei *riders* sia relativamente semplice, dal punto di vista dell'attività di mero trasporto, non significa che non richieda un addestramento iniziale e la formazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Si pensi all'uso delle tecnologie informatiche, degli applicativi che individuano i percorsi più brevi o meno trafficati, alla manutenzione e al corretto uso degli strumenti di lavoro. La strada per il miglioramento delle condizioni di lavoro in questo settore, insomma, è ancora lunga e irta di ostacoli, ma qualche piccolo spiraglio di luce può cominciare a intravedersi.

Riferimenti bibliografici

- Albi P. (2019), *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 125 ss.
- Alessi C. (2001), *I congedi formativi. Commento agli artt. 5 e 6 della l. n. 53/2000*, in M. Napoli, M. Magnani (a cura di), *Commentario alla legge n. 53/2000*, in *NLCC*, n. 6, 1275 ss.
- Alessi C. (2004), *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Alessi C. (2018a), *Professionalità, contratto di lavoro e contrattazione collettiva, oggi*, in *Professionalità Studi*, n. 1, II, 23 ss.
- Alessi C. (2018b), *Il giustificato motivo oggettivo: per una rilettura del pensiero di Mario Napoli*, in *q. Riv.*, I, 309 ss.
- Alessi C., Ravelli F. (2020), *Commento all'art. 2103 c.c.*, in R. Del Punta *et al.*, *Commentario alle leggi sul lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 437 ss.
- Barbieri M. (2019), *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, n. 2, I, 1 ss.
- Bavaro V. (2017), *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *DLRI*, 729 ss.
- Bellavista A. (2020), *Cooperative e sfruttamento del lavoro nella logistica*, in *q. Riv.*, n. 3, I, 452 ss.
- Biasi M. (2017), *Dai pony express ai riders di Foodora*, *W.P. Adapt*, n. 11.

(59) Alessi 2004, spec. 107 ss.; Lazzari 2017, 668 ss. Sul valore della dignità nel rapporto di lavoro vd. anche De Simone 2019.

(60) Si vd., ad esempio: Cass. 18.5.2012, n. 7963; Cass. 14.4.2011, n. 8527; Cass. 4.3.2011, n. 5237, in *Danno e Responsabilità*, 2012, 44 ss., con nota di Malzani.

- Birtles M. (2018), *The future of the (e-)retail sector from an occupational safety and health point of view*, Discussion paper of Osha-Eu, reperibile all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/publications/future-e-retail-sector-occupational-safety-and-health-point-view/view>.
- Bologna S. (2013), *Lavoro e capitale nella logistica: alcune considerazioni sul Veneto*, paper reperibile sul sito http://www.uninomade.org/wp/wp-content/uploads/2013/02/lavoro_e_capitale_nella_logistica.pdf.
- Bologna S., Curi S. (2019), *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *DLRI*, 125 ss.
- Bonardi O. (2018), *Tra governance delle global value chains e frammentazione del tessuto produttivo nazionale: quale regolazione per il lavoro nel settore della logistica?*, in A. Allamprese, O. Bonardi (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in *QRGL*, n. 3, 17 ss.
- Bruscaglioni L. (2017), *Lungo il cammino delle merci. Un'indagine sulle condizioni di lavoro nel settore della logistica*, in *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, VII, n. 14, 59 ss.
- Calafà L. (2019), *Focus Europa. La lotta al lavoro forzato e obbligatorio. Riflessioni sul lavoro indecente dopo la pronuncia Chowdury*, in *LD*, n. 3, 499 ss.
- Calafà L. (2020), *La formazione oltre il contratto di lavoro*, in Aa.Vv., *I lavoratori e i cittadini. Dialogo sul diritto sociale*, il Mulino, Bologna, 143 ss.
- Calò R. (2020), *La tutela dei riders tra diritto penale e norme lavoristiche*, in www.giustiziainsieme.it.
- Caruso B. (2017), *La fattispecie «giustificato motivo oggettivo» di licenziamento tra storie e attualità*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 323, 1 ss.
- Caruso B. (2018), *Strategie di flessibilità funzionale dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e Industria 4.0*, in *DLRI*, 81 ss.
- Cascetta E. et al. (2020), *Alcune considerazioni sugli impatti dell'emergenza Covid-19 per il trasporto merci e la logistica in Italia*, reperibile all'indirizzo <https://www.shipmag.it/wp-content/uploads/2020/05/Analisi-merci-e-logistica-Covid-19-1.pdf>.
- Cedefop (2017), *Persone, macchine, robot e competenze*, Nota informativa, Ufficio Pubblicazioni Cedefop, Thessaloniki.
- Cedefop (2018), *Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, n. 106, reperibile all'indirizzo: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>.
- Cester C. (2016), *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *DLRI*, 167 ss.
- Corti M. (2016), *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il «Jobs Act» (ovvero cosa resta dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori)*, in *VTDL*, 40 ss.
- D'Addio F. (2018), *La tutela e lo sviluppo della professionalità nella più recente contrattazione collettiva*, in *Professionalità Studi*, n. 1, II, 72 ss.
- De Simone G. (2019), *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in *DLRI*, 633 ss.
- Dorigatti L., Mori A. (2020), *Condizioni di lavoro e relazioni industriali nelle catene del valore della logistica*, in *q. Riv.*, n. 3, I, 388 ss.

- Faioli M. et al. (2018), *Lavoro e organizzazione nella logistica 4.0*, W.P. Fondazione G. Brodolini, n. 14, Roma.
- Ferrante V. (2018), *Appalti, supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro «schiavistico»*, *ADL*, n. 4-5, I, 1061 ss.
- Gaboardi A. (2017), *La riforma della normativa in materia di «caporalato» e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *www.lalegislazionepenale.eu*, 3 aprile, 4 ss.
- Gagnoli E. (2018), *I contratti di appalto e le società cooperative di produzione e lavoro nel settore della logistica*, in A. Allamprese, O. Bonardi (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in *QRGL*, n. 3, 63 ss.
- Guariso A. (2018), *Il lavoro degli stranieri nella logistica*, in A. Allamprese, O. Bonardi (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in *QRGL*, n. 3, 128 ss.
- Kersten W. et al. (2017), *Trends and strategies in logistic and supply chain management*, Bvl International, Bremen.
- Lassandari A. (2018), *La contrattazione collettiva nella logistica*, in A. Allamprese, O. Bonardi (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in *QRGL*, n. 3, 49 ss.
- Lazzari C. (2017), *La tutela della dignità professionale del lavoratore*, in *DLRI*, 663 ss.
- Loi P. (2020), *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, e-book Consulta giuridica Cgil, 107 ss.
- Maresca A. (2017), *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *DLRI*, 709 ss.
- McKinnon A. et al. (2017), *Logistics Competencies, Skills, and Training. A Global Overview*, The World Bank, Washington.
- Merlo A. (2019), *Il contrasto al caporalato «grigio» tra prevenzione e repressione*, in *Diritto penale contemporaneo*, n. 6, 171 ss.
- Merlo A. (2020), *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il «caporalato digitale»*, in *www.sistemapenale.it*.
- Napoli M. (1997), *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in *q. Riv.*, I, 269 ss.
- Persiani M. (2017), *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autorità del punto di vista giuridico*, in *ADL*, n. 1, I, 133 ss.
- Persiani M. (2020), *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1.
- Perulli A. (2020), *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, e-book Consulta giuridica Cgil, 27 ss.
- Pinto V. (2018), *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro nel settore logistico. Per un quadro d'insieme*, in A. Allamprese, O. Bonardi (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in *QRGL*, n. 3, 84 ss.
- Pisani C. (2015), *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino.

- Raimondi E. (2019), *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, n. 2, I, 58 ss.
- Randstad (2019), *Le nuove sfide per il futuro del lavoro nella logistica*, Rapporto di ricerca, reperibile all'indirizzo https://research.randstad.it/rapporti/rapporto_completo_logistica.pdf.
- Randstad (2020), *La logistica nella guerra al virus*, Rapporto di ricerca, reperibile all'indirizzo <https://research.randstad.it/rapporti/la-logistica-nella-guerra-al-virus-def.pdf>.
- Romei R. (2018), *La modifica unilaterale delle mansioni*, in *RIDL*, I, 233 ss.
- Speziale V. (2014), *Le politiche del lavoro del governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 233, 1 ss.
- Speziale V. (2017), *Il giustificato motivo oggettivo: extrema ratio o «normale» licenziamento economico?*, in A. Perulli (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, Torino, 142 ss.

ABSTRACT

Il saggio si occupa delle competenze e del diritto alla formazione nel settore della logistica, con particolare riguardo ai lavoratori che svolgono le mansioni di smistamento e consegna delle merci e ai cd. riders. Alla luce delle ricerche più recenti in materia, l'Autrice sottolinea come il miglioramento della competitività e dell'efficienza del sistema della logistica implichi necessariamente la valorizzazione delle competenze dei lavoratori, il che presuppone anzitutto l'applicazione del contratto collettivo stipulato dai soggetti maggiormente rappresentativi. Il saggio analizza inoltre gli strumenti legali attraverso i quali è possibile migliorare le competenze dei lavoratori: primo fra tutti l'art. 2103 c.c., che riconosce al lavoratore il diritto alla formazione in occasione delle modifiche delle mansioni disposte dal datore di lavoro. Al fine della completa realizzazione del diritto alla formazione, tuttavia, appare necessario l'intervento della contrattazione collettiva (anche di secondo livello). Il saggio si occupa, infine, del lavoro dei riders, muovendo dalla questione circa la qualificazione dell'attività lavorativa svolta dagli stessi come autonoma o subordinata, alla luce dei più recenti interventi della legislazione e della giurisprudenza. Anche per i riders, comunque, resta fondamentale l'intervento della contrattazione collettiva, in particolare ai fini del corretto inquadramento della prestazione di lavoro e del riconoscimento del diritto alla formazione.

VOCATIONAL TRAINING AND SKILLS IN THE LOGISTICS SECTOR

The essay deals with skills and the right to vocational training in the logistics sector, with particular regard to workers who carry out the tasks of delivery of goods and the so-called riders. The Author stresses that improving the competitiveness and efficiency of the logistics system necessarily implies the enhancement of workers' skills, which first of all presupposes that the employer apply the collective agreement stipulated by the most represen-

tative subjects. The essay also analyzes the legal tools used to improve the skills of workers (art. 2103 of the Italian Civil Code), which recognizes the right to vocational training when the employer modifies the employee's tasks. In order to fully realize the right to training, however, the regulatory intervention of collective bargaining (including at company level) is highly required. Finally, the essay deals with the work of riders, starting from the problem of the classification as autonomous or subordinate, in light of the most recent changes in law, jurisprudence and the intervention of collective bargaining.