



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Compenso “negoziato” e lavoro autonomo su piattaforma digitale

MICAELA VITALETTI
Università di Teramo

vol. 6, no. 1, 2020

ISSN: 2421-2695





Compenso “negoziato” e lavoro autonomo su piattaforma digitale

MICAELA VITALETTI

Università di Teramo

Ricercatrice di Diritto del Lavoro

mvitaletti@unite.it

ABSTRACT

The author describes the article 47 *quarter* of the lo. 128/2019 and the implications for self employment on the digital platform, deepening the consequences of the computer-mediated transactions on the wage and the role of collective bargaining.

Keywords: self employment; wage; collective bargaining; digital platform.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11262>

Compenso “negoziato” e lavoro autonomo su piattaforma digitale

SOMMARIO: 1. Premessa. Il compenso del lavoratore autonomo mediante piattaforma digitale. – 2. Lavoro autonomo e ruolo della contrattazione collettiva. Affinità con esperienze legislative pregresse. – 3. Il compenso “negoziato” dall’autonomia collettiva nel lavoro autonomo su piattaforma digitale. Regola generale o eccezione?. – 3.1. Compenso e qualificazione del rapporto di lavoro – 4. Compenso, contratto collettivo e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. – 4.1. Quale livello contrattuale?. – 4.2. La mancata armonizzazione con l’art. 51 del d.lgs. 81/2015. – 5. Sui criteri di determinazione del compenso previsti all’art. 47 *quater*. – 5.1. La nozione di compenso “minimo” per i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali. – 5.2. Le indennità estrinseche per il lavoro svolto in presenza di determinate condizioni. – 5.3. La contrattazione collettiva “parametro”. L’esperienza del settore logistica.

1. Premessa. Il compenso del lavoratore autonomo mediante piattaforma digitale.

L’art. 47 *quater* del capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotto dalla l. n. 128/2019 di conversione, con modificazioni, del d.l. 10/2019⁽¹⁾, rimette alla contrattazione collettiva e, in difetto, a quanto già previsto dagli accordi sindacali di settori affini e/o equivalenti, le modalità di definizione del compenso per i lavoratori autonomi impegnati nella consegna di beni per conto altrui, attraverso piattaforme anche digitali ⁽²⁾, svolte in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore elencati all’art. 47, secondo comma lett. a) del codice della strada.

Se la logica di alternanza e/o sussidiarietà tra contratto collettivo e fonte legale appare fisiologica al lavoro subordinato ⁽³⁾, la previsione di vincoli nella

⁽¹⁾Il suddetto capo è rubricato “Tutela del lavoro mediante piattaforme digitali”. Tra i primi commenti, se pur la presente trattazione si riferisce soltanto all’art. 47 *quater* in materia di compenso, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2, 2019, 40; D. Garofalo, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, LG, 2020, 5; M. Magnani, *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, BA 9 settembre 2019, n 31; A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 410/2020; E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali ed il problema della qualificazione della fattispecie*, LLI, 2, 2019. I suddetti contributi approfondiscono in particolare le criticità connesse alla qualificazione del rapporto di lavoro di cui all’art. 47 *bis*.

⁽²⁾ I c.d. riders che nell’immaginario collettivo corrispondono ai lavoratori che svolgono attività di consegna di beni con l’ausilio di veicoli a due ruote.

⁽³⁾ La letteratura in materia è amplissima, qui tra tutti L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, MGL, 1980, 697; M. D’Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D’Antona, (a cura di), *Lettere di diritto sindacale*, Napoli, 1990, XVII; M. Dell’Olio, *il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, DLRI, 2002, 522, con riferimento alle evoluzioni del rapporto tra legge e autonomia collettiva più di recente, P. Tullini,

determinazione del compenso nel lavoro autonomo mediante piattaforma digitale costituisce, soltanto apparentemente, un ossimoro.

Già in passato, se pur con riferimento ad altre organizzazioni del lavoro - si pensi alla vicenda dei Call Center ⁽⁴⁾- il legislatore aveva previsto l'intervento eteronomo della autonomia collettiva per quei lavoratori impiegati mediante tipologie contrattuali attratte nell'area del lavoro autonomo.

Così come l'esperienza in concreto ha restituito, prima ancora della presente regolamentazione legale ⁽⁵⁾, la sottoscrizione di accordi collettivi con alcune piattaforme *online* volti ad introdurre tutele minime per i *riders* ⁽⁶⁾, tra cui l'individuazione delle modalità di determinazione del compenso, che senz'altro hanno costituito terreno di fertile riflessione per l'elaborazione della nuova disciplina.

E' stata poi la dottrina ⁽⁷⁾, in attesa di un qualche segnale legislativo, ad aver sistematizzato sul piano giuridico il risultato di un'attività negoziale rivolta ai lavoratori autonomi tradizionalmente espunti dalla coperta sindacale ⁽⁸⁾, pur rilevando le non poche incompatibilità in una proiezione europeista⁽⁹⁾.

Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro, ADL, 2005, 160; M. Magnani, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, DRI, 2017, 1, 1; U. Carabelli, V. Leccese, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2004, n. 22. Ne scrive come di un andamento "a fisarmonica" P. Tomassetti, *Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica*, M. Menegotto, in P. Rausei, P. Tomassetti, (a cura di), *Decreto dignità Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, Adapt press, 2018, 148; G. Centamore, *Contributo allo studio dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, ADL, 2018, 128.

⁽⁴⁾ Per una descrizione del fenomeno dei call center, M. Conti, introduzione, AA.VV., *Il lavoro nei call center: profili giuridici*, Napoli, 2012; A. Maresca, L. Carollo, *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, DRI, 2007, 675.

⁽⁵⁾ Si rammenta che sono state approvate anche leggi regionali in materia, come la legge della Regione Lazio n. 40/2019 che, tuttavia, presentano evidenti criticità in ordine al riparto di competenza Stato- Regione ai sensi dell'art. 117 Cost.

⁽⁶⁾ Si veda ad es. l'esperienza della Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano Riders Union di Bologna se pur trattasi di un accordo trilaterale che ha visto come parte interessata anche il comune di Bologna, F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, LLI, 2018, 1, 19; A. Loffredo, M. Tufo, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 405/2019, 35; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, LLI, 1, 2018; L. Imberti, *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, LLI, 2, 2019.

⁽⁷⁾ P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, LLI, 2018, 1, 15; A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, n. 1; F. Martelloni, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, LD, 2017, 3-4, 517; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 1, 2018, 1, 35. Per una ricostruzione monografica, A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia press, 2019. Per profili che attengono all'azione sindacale, A. Rota, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, LLI, 2, 2019.

⁽⁸⁾ Qui con specifico riguardo al ruolo della negoziazione collettiva in materia di trattamento economico, P. Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018, 40.

⁽⁹⁾ P. Loi, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, DLRI, 2018, 843 dove viene messo in evidenza l'atteggiamento ambivalente dell'Unione europea nei confronti del lavoro autonomo che, da un lato, riconosce il diritto a una protezione sociale minima, dall'altra, non riconosce

La recente crisi sanitaria ha in ogni caso evidenziato come fosse necessario l'attuale intervento, non esposto alla frammentarietà della contrattazione collettiva così come fin ad ora intervenuta, in assenza di un impulso di fonte legale volto a legittimare la funzione negoziale del sindacato, oggi prescritta all'art. 47 *quater*.

La rilevanza del suddetto impianto normativo è visibile nel riscontro immediato che ha avuto in ambito giurisprudenziale, se pur rispetto ad un profilo diverso, quella della sicurezza sul lavoro ⁽¹⁰⁾, sollecitato dai rischi attuali che corrono i *riders* la cui attività, ad ora, costituisce la modalità prevalente di approvvigionamento familiare a fronte della chiusura al pubblico della maggior parte delle attività commerciali.

L'art. 47 *quater* individua, dunque, per il lavoro autonomo su piattaforme digitali, quel canale di dialogo tra legge e autonomia collettiva edificato mediante la formazione di uno specifico contratto collettivo (primo comma) e/o il rinvio a contratti collettivi già sottoscritti per settori equivalenti e/o affini (secondo comma) per la definizione del trattamento economico.

La sistematizzazione dell'art. 47 *quater* nel tracciato prima indicato e di cui si dirà meglio più avanti può, tuttavia, ritenersi compiuta soltanto in considerazione del rapporto di dipendenza con l'art. 47 *bis* formulato con la tecnica della "fattispecie", almeno nelle sembianze ⁽¹¹⁾, che anticipa nella lettera, al secondo comma, il riferimento al compenso, quale aspetto del contratto di lavoro autonomo determinato dalla piattaforma digitale.

l'esenzione dal controllo del rispetto delle norme sulla concorrenza, di cui all'art. 101 del TFUE, al contratto collettivo dei lavoratori autonomi vedi CGUE, 14.12.2017, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*; M. Delfino, *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, 123; M. Biasi, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, *ADL*, 2018, 443-447.

⁽¹⁰⁾ Trib. Firenze Decreto 1° aprile 2020. Si rammenta anche il Decreto del Trib. Bologna che, tuttavia, fa esclusivo riferimento all'art. 2, d.lgs. 81/2015 così come modificato dalla l.n. 128/2019. Sulla sicurezza dei lavoratori dell'economia *on demand*, C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora*, *LD*, 2018, 455.

⁽¹¹⁾ Qui l'idea di un piano mobile di protezione di volta in volta veicolato rispetto a situazioni meritevoli di tutela, nel senso, in via del tutto esemplificata, della possibilità di estendere alcune tutele oltre la fattispecie legale a cui tradizionalmente si riferiscono sembra tornare guardando al secondo comma dell'art. 47 *bis* che descrive le modalità operative della piattaforma digitale, ponendosi in rapporto diacronico con la categoria del lavoro autonomo richiamata. Per un approfondimento sulla prospettiva rimediabile può essere considerato guardando al co. 2 dell'art. 47 *bis*, C. Castronovo, *L'eclissi del diritto civile*, Milano, 2015, 31; sotto il profilo giuslavoristico, il numero monografico di *LD*, 2017, 3-4, in partic. i contributi di T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della "Gig economy"*, 367-405; F. Martelloni, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, 517. «La legge è sempre meno in grado di porsi come vettore di certezza ed anzi appare essa stessa una delle cause principali di instabilità e di disordine» M. Vogliotti, *Tra fatto e diritto. Oltre la modernità giuridica*, Torino, 2007, 8.

⁽¹²⁾ Abrogato, come è noto, dall'art. 52 del d.lgs. 81/2015 insieme agli artt. da 61 a 69-bis, d.lgs. n. 276/2003 sulle collaborazioni a progetto.

2. Lavoro autonomo e ruolo della contrattazione collettiva. Affinità con esperienze legislative pregresse.

In qualche modo, l'antecedente logico-giuridico dell'art. 47 *quater* può ritenersi l'art. 63 del d.lgs. 276/2003 così come modificato dall'art. 1, comma 23 della l.n. 92/2012⁽¹²⁾ sulle collaborazioni a progetto che rimetteva alla contrattazione collettiva la definizione del trattamento economico in misura non inferiore a quello previsto per i lavoratori subordinati con mansioni equiparabili.

Le collaborazioni a progetto, a prescindere dall'appellativo di lavoro parasubordinato, quasi ad evocare più una corrispondenza con il lavoro eterodiretto, ricadevano nell'ambito del lavoro autonomo. In tal senso l'art. 63, nella versione del 2012⁽¹²⁾, interrompeva il rapporto di mera corrispettività tra le prestazioni attraverso il controllo della contrattazione collettiva. Non che non fossero già state fissate alcune tutele previste per il lavoro subordinato, se pur si chiarisca soltanto rispetto all'evento protetto, ma non rispetto alla disciplina. Si pensi alla malattia, al recesso dal contratto e, ancora, alla tutela in caso di maternità che ricordano nella formulazione gli istituti tradizionalmente appannaggio del lavoro subordinato, ma non con riferimento alla “sostanza” della tutela offerta, non annessa alle collaborazioni a progetto.

L'art. 63 del d.lgs. n. 276/2003 poneva in essere, invece, un'operazione diversa ove stabiliva che il compenso fissato dalla contrattazione collettiva di settore non potesse comunque essere inferiore a quello dei lavoratori subordinati con mansioni analoghe ai lavoratori e, in assenza, a quanto già prescritto dagli accordi collettivi applicati in settori affini a quello del collaboratore a progetto.

Attraverso, dunque, un processo di comparazione con quanto già prescritto dalla contrattazione collettiva nell'area del lavoro subordinato, il trattamento economico dei collaboratori a progetto veniva parametrato al *quantum* previsto per il lavoro etero-diretto.

Per meglio dire, quegli accordi collettivi venivano indirettamente proiettati oltre la fattispecie legale a cui quella retribuzione si riferiva, così annettendo il lavoro autonomo nella sola forma della collaborazione ⁽¹³⁾, sotto

⁽¹²⁾ M. Marazza, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, ADL, 2012, 878.

⁽¹³⁾ M. Magnani, *Problemi giuridici del salario minimo legale nell'ordinamento italiano*, GI, 2015, 743 ss.; T. Treu, *Il salario minimo: limiti della supplenza giurisprudenziale e prospettive*, GI, 2015, 743; M. Biasi, *Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 241/2015.

l’ombrello dell’art. 36 Cost. la cui lettera sembrava precludere l’accesso alla suddetta tipologia contrattuale⁽¹⁴⁾.

L’intervento della contrattazione collettiva, diretto e/o *per relationem*, si intersecava con il lavoro autonomo non sul “metro” delle modalità di svolgimento della prestazione, ma sul modello economico/fattuale che precedeva e legittimava quell’intervento.

L’art. 47 *quater*, dunque, appare, in una prospettiva storica, come un precipitato della precedente legislazione, ove ammette una operazione non dissimile, se pur con alcune vie di fuga⁽¹⁵⁾, da quella ora descritta; non solo perché rinvia alla contrattazione collettiva affinché intervenga mediante uno specifico accordo in materia di lavoro autonomo nelle piattaforme (anche digitali), ma anche perché, in assenza di quell’accordo, la legge stabilisce che a quei lavoratori siano garantiti i compensi minimi fissati da contratti collettivi di settore e/o di settori affini.

3. Il compenso “negoziato” dall’autonomia collettiva nel lavoro autonomo su piattaforma digitale. Regola generale o eccezione?

L’analogia con il passato si interrompe, tuttavia, guardando ai destinatari della disposizione in esame che contraddicono o meglio restituiscono l’idea di un ambito di applicazione dell’art. 47 *quater* del tutto minore rispetto a quello che sembra emergere dalla rubrica del capo V *bis* rivolta alla “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali” e, dunque, affievolendo gli effetti della tecnica volta ad estendere, indirettamente, l’art. 36 Cost., oltre il rapporto di lavoro subordinato.

Ben lontani da una normativa esposta all’influenza di quell’assetto teorico che pone come universale il tema della tutela sindacale nel lavoro

⁽¹⁴⁾ Sulla lettera della Costituzione M. Luciani, *L’interprete della Costituzione di fronte al rapporto fatto-valore. Il testo costituzionale nella sua dimensione diacronica*, DS, 2009, 1, per una ricostruzione dei diversi metodi di interpretazione della Carta fondamentale, A. Pace, *Interpretazione costituzionale e interpretazione per valori*, in www.costituzionalismi.it; sul significato da attribuire all’espressione interpretazione costituzionale, F. Modugno, *Interpretazione costituzionale*, in www.costituzionalismi.it; per una lettura in chiave valoriale del rapporto tra costituzione e disposizioni lavoristiche, C. Scognamiglio, *La funzione sociale del diritto del lavoro tra interpretazione e giudice*, in F. Macario, M. Miletta (a cura di), *La funzione sociale nel diritto privato tra XX e XXI secolo*, Roma, 2017, 172; S. Laforgia, *Bisogni e tecniche di tutela alla luce dei paradigmi costituzionali. Ripartire dalle fondamenta per un discorso sul lavoro*, in W. Chiaromonte, M.D. Ferrara (a cura di), *Bisogni e tecniche di tutela giuslavoristiche*, Milano, 2018, 33.

⁽¹⁵⁾ Come si vedrà diversi sono i parametri per determinare il compenso, nonché il riferimento agli attori negoziali legittimati alla negoziazione collettiva.

autonomo⁽¹⁶⁾, l’art. 47 *quater*, ove si allaccia all’art. 47 *bis* che definisce il perimetro delle disposizioni introdotte, fatica ad assumere una dimensione “inclusiva” anche rispetto alla sola generalità dei lavoratori autonomi che operano su piattaforme digitali, conservando in tal senso una fisionomia marginale rispetto a quello che poteva essere l’ambito di applicazione della disciplina.

Ciò in quanto nell’ipotesi in esame il legislatore non ha annodato direttamente l’intervento della contrattazione collettiva al lavoro autonomo nelle piattaforme digitali, ma ha avvertito l’esigenza di definire nella lettera dell’art. 47 *bis* l’operatività delle suddette piattaforme, con ciò annettendo il “caso” e/o fatto tecnologico, concreto e reale, allo schema normativo individuato (il lavoro autonomo) che diviene elemento ‘interno’ alla fattispecie astratta richiamata (17).

L’art. 47 *bis* sembra compiere un’operazione tradizionalmente rimessa ad un diverso piano dell’indagine, cioè la fase ermeneutica, ove il fatto concreto viene riportato alla fattispecie astratta (18), realizzando un rapporto di dipendenza con la circostanza fattuale, quasi che la categoria generale “pensata” per anticipare la realtà e sulla quale viene misurato l’accadimento, dovesse invece essere esplicitata, così fissandola già all’interno della disposizione (19).

In questo senso, un eccesso di enunciati evidentemente presenti nell’art. 47 *bis*, attribuiscono un ruolo predominante ad una specifica fattualità, riducendo quei margini di apprezzamento possibili a fronte di una struttura normativa per così dire “aperta” ad integrare la complessità della realtà in concreto (20).

Ciò ha prodotto, quale effetto collaterale, una sorta di strozzatura nell’accesso alle tutele prescritte, rispetto alle quali la mera locuzione “anche”, nel senso dell’esistenza di piattaforme diverse da quelle digitali, non consente una dilatazione dell’ambito di applicazione del capo V *bis*. La piattaforma,

⁽¹⁶⁾ Da tempo autorevole dottrina ha evidenziato come l’art. 2222 c.c. poteva fornire la base per ritenere, più in generale, ammissibili le tutele previste dall’art. 4 della Costituzione, M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, 49.

⁽¹⁷⁾ G. Santoro Passarelli, voce *Lavoro Autonomo*, in *ED Ann.*, V, Milano, 2012, 711.

⁽¹⁸⁾ « (...) l’individuazione dei “fatti regolati” non (sempre) si compie *partendo* (= *potendo partire*) dall’enunciato linguistico normativo (con un movimento che va – per così dire – *dalla norma al fatto*), perché *talora* è proprio il “caso concreto” sottoposto all’esame del giudice (in quanto “nuovo”)» in G. D’Amico, *L’insostituibile leggerezza della fattispecie*, GC, 2019, 25, 27; nelle note l’autore cita U. Neumann, *Sussunzione come decisione di un caso orientata a una regola*, *Ars interpretandi*, 2013, 83.

⁽¹⁹⁾ N. Irti, *La crisi della fattispecie*, RDP, 2014, 36. Ciò sembra mutare la logica stessa della categoria capace di attrarre gli innumerevoli “casi” che la realtà produce, riversandosi, in tale ipotesi, su una specifica operazione economica.

⁽²⁰⁾ «Il jus mette in ordine, e questo non sarebbe “ordine” se si restringesse a un singolo fatto, subito accaduto e subito risucchiato dal tempo», in N. Irti, *La necessità logica della fattispecie (intorno a una definizione leibniziana)*, *Ars interpretandi*, 2019, 148.

digitale o meno ⁽²¹⁾, di cui all’art. 47 *bis*, è infatti soltanto quella che autodetermina compenso e modalità di svolgimento della prestazione.

Se il significato dell’espressione piattaforma digitale fissato *ex ante* dal legislatore e immesso nel testo normativo, si pone, come ampiamente evidenziato, in rapporto antitetico alla categoria legale richiamata nelle sue diverse espressioni ⁽²²⁾, allo stesso modo, qualora venga svolto al di fuori di quelle coordinate e cioè senza la definizione unilaterale delle modalità di adempimento della prestazione e del compenso da parte della piattaforma, il lavoro autonomo non sembra più coperto dalla negoziazione collettiva in materia di compenso, al pari delle altre tutele, ivi declinate.

Così come la contrattazione collettiva non si estende al lavoratore autonomo la cui consegna di soli beni per conto altrui (e non dei servizi a cui la disposizione non fa cenno) avvenga al di fuori dell’ambito urbano, ovvero di quel confine geografico di cui non si conosce “prima” il significato ⁽²³⁾.

In altri termini, se le tutele previste dal capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotto dalla l. n. 128/2019, fossero state indirizzate ai lavoratori autonomi che prestano la loro attività mediante la piattaforma (anche digitale), senza l’inserimento di ulteriori elementi qualificatori, l’ambito di applicazione della disciplina non avrebbe sofferto i limiti del processo di tipizzazione ‘in concreto’ della fattispecie così enucleata.

Nel tentativo, dunque, di offrire una qualche tutela, l’eccesso descrittivo agganciato alla fattispecie astratta del lavoro autonomo impedisce alla stessa di costituire la leva per la corretta ricostruzione dell’effetto giuridico, dovendo spostare l’analisi sul dato concreto della piattaforma con le ricadute di seguito descritte.

Il lavoro autonomo mediante piattaforma digitale, ma privo dei caratteri di cui all’art. 47 *bis*, ricadrà nell’ambito di applicazione dell’art. 13 *bis* della l.n. 247/2012 introdotto dall’art. 19 *quaterdecies* della l.n. 172/2017 sul c.d. “equo compenso” per la professione forense che si applica anche «ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti

⁽²¹⁾ Se pur con riferimento alla piattaforma richiamata anche all’art. 2, d.lgs. n. 18/2015 G. Cavallini, *Le nuove collaborazioni 'etero-organizzate': cosa cambia dopo la riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015*, *giustiziacivile.com*, 2020, fasc. 2, 1.

⁽²²⁾ A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT* – 410/2020, 81; Si veda la dottrina alla nt 1.

⁽²³⁾ G. D’Amico, *L’insostituibile leggerezza della fattispecie*, cit.

di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile» (24).

E' interessante notare che la tutela del compenso, prevista per i lavoratori autonomi di cui all'art. 47 *bis*, non spetti neppure ai collaboratori mediante piattaforme digitali di cui all'art. 409 c.p.c. se non qualora siano accertati gli elementi dell'etero-organizzazione *ex art. 2* del d.lgs. 81/2015 (25) che, tuttavia, si pone a valle di un ricorso azionato da un lavoratore e/o una pluralità di lavoratori.

A questi ultimi, al pari dei primi, spetterà il compenso “proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto” ai sensi dell'art. 13 *bis* della l.n. 247/2012, non condizionato dal principio di sufficienza di cui all'art. 36 Cost., così come accade, per via dell'intervento della contrattazione collettiva, per i lavoratori autonomi di cui all'art. 47 *bis*.

In realtà, anche in presenza di collaborazioni etero-organizzate mediante piattaforme digitali non è certa quella equiparazione, sul piano delle tutele²⁶, con i lavoratori subordinati, là dove l'autonomia collettiva, ai sensi del successivo secondo comma dell'art. 2, può ritenere necessario sottrarre alla disciplina del lavoro subordinato alcuni settori (27). In presenza di particolari esigenze

(24) P. Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018, 42; L. Zoppoli, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli, L. Fassina, a cura di, *Il lavoro autonomo*, Roma, 2018, 77; R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 318/2017.

(25) Sulle collaborazioni coordinate e continuative, pur non potendo essere esaustivi, A. Zoppoli, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 296/2016, M. Marazza, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 315/2016; G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.* ADL, 2015, 1133; M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, ADL, 2015, 1257; A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente* 15/10/2015, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 272/2015; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015* 16/03/2016, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 294/2016; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” IT, 282/2015, 11; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” IT, 294/2016, 12. L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. 81/2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, ADL, 2016, 60.

(26) Sulla circostanza che l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 non distingue tra le tutele del lavoro subordinato applicabili alle collaborazioni etero-organizzate, Cass. 28 gennaio 2020, 1663 tra i primi commenti, F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte*: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 414/2020; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 411/2020.

(27) Sugli accordi collettivi sottoscritti ai sensi dell'art. 2 secondo comma l. Imberti, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, DRI, 2016, 393; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015* 16/03/2016, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 294/2016; A. Mattei, I. Senatori, *Legge e autonomia collettiva al tempo del Jobs Act: appunti tra retorica e realtà*, in F. Basenghi, (a cura di) *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino, 2016, 93.

produttive ed organizzative, gli accordi collettivi possono infatti escludere *ex ante* l'applicazione della disciplina prevista per il lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate senza più alcun limite legato al settore e/o al tipo di prestazione. Ad autorizzare l'accordo è l'esigenza economica da riferire al mercato in cui quelle prestazioni sono richieste. Ciò non esclude, dunque, che possa realizzarsi un intervento in tal senso per il settore in cui operano i collaboratori etero-organizzati mediante piattaforma ⁽²⁸⁾.

3.1. Compenso e qualificazione del rapporto di lavoro

Ora, se il “caso concreto” nel senso sopra delineato, condiziona l'ambito di applicazione della disciplina introdotta, il riferimento al compenso, isolato dalla restante “narrazione” dell'art. 47 *bis*, non sembra, tuttavia, incidere, al pari del riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione, sui tratti essenziali della categoria del lavoro autonomo richiamata, quanto piuttosto mettere in evidenza un elemento tipico della tecnologia delle piattaforme.

La circostanza che il compenso sia determinato dalla piattaforma non sembra in effetti ledere il grado di “autonomia” che contraddistingue le modalità di esecuzione della prestazione nell'ambito della suddetta categoria, semmai si limita a descrivere lo schema operativo della piattaforma.

Soffermando sul solo rapporto tra tecnologia e tipologia contrattuale richiamata, può infatti ritenersi la compatibilità con la categoria del lavoro autonomo, nel senso che l'art. 47 *bis* introduce un mero elemento descrittivo (il compenso è definito dalla piattaforma) che riguarda un dato delle modalità di programmazione della piattaforma.

Del resto, la giurisprudenza da tempo consolidata ha sempre considerato le modalità di determinazione del compenso come indice sussidiario e non determinante ai fini dell'accertamento della natura subordinata o meno della prestazione resa di fatto dal lavoratore ⁽²⁹⁾. Che sia la piattaforma a definire il compenso diviene marginale se la prospettiva è quella di rilevare elementi diacronici alla categoria richiamata dall'art. 47 *bis* e a cui la disciplina del compenso si riferisce.

In altri termini, la definizione unilaterale del compenso non sembra mettere in crisi il concetto di autonomia così come espresso in una accezione

⁽²⁸⁾ S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, Relazione Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016.

⁽²⁹⁾ *Ex plurimis* Cass. 16 maggio 2016, n. 10004.

negativa all'art. 2222 c.c. ⁽³⁰⁾. Adottando, infatti, una visuale più ampia, sembra emergere come taluni aspetti dei rapporti economici a cui il contratto si riferisce possano non assumere la veste di atto di autonomia contrattuale ⁽³¹⁾.

L'inciso sul compenso di cui all'art. 47 *bis* non appare pertanto introdurre un elemento di valutazione diverso da quello prospettato; semmai può considerarsi la condizione legittimante l'intervento della contrattazione collettiva di cui al successivo art. 47 *quater* ove la cristallizzazione del compenso ad opera della piattaforma costituisce la *ratio* dell'intervento del legislatore.

4. Compenso, contratto collettivo e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

Al riguardo, il suddetto art. 47 *quater*, al primo comma, rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la definizione di criteri di determinazione del compenso complessivo che tenga conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

Muovendo dal contratto collettivo che definisce il compenso dei lavoratori nelle piattaforme (anche) digitali, l'art. 47 *quater* fa riferimento agli attori sociali che comparativamente sono più rappresentativi sul piano nazionale, così riprendendo, se pur in parte, quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018 (di seguito AI) ⁽³²⁾, a cui è seguita la sottoscrizione della convenzione del 19 settembre 2019 tra parti sociali e Inps per la procedura di raccolta del dato associativo ed elettorale; punto, questo, sul quale conviene soffermarsi sia pur sinteticamente.

⁽³⁰⁾ Soltanto con l'art. 409, c.p.c. come modificato dall'art. 15 della l.n. 81/2017 appare per le collaborazioni una definizione in positivo, C. Pisani, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, DRI, 2018, 823.

⁽³¹⁾ G. Teubner, *Soggetti giuridici digitali? sullo status privatistico degli agenti software autonomi*, Napoli, 2019, 55. Sugli effetti della tecnologia sulle transazioni contrattuali, H.R. Varian, *Computer Mediated Transactions*, AE, 2010, 2; Id, *Beyond Big Data*, BE, 2014, 49; contra S. Zumbhoff, *Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization*, JIT, 2015, 81 secondo cui (qui nella mia traduzione) «più che celebrare un nuovo modello di contratto, generato dalla tecnologia che instaura comportamenti non osservabili nella contrattazione scritta, si realizza un “non contratto”». In considerazione di un profilo diverso che attiene all'intervento del legislatore nell'autonomia individuale e come questo abbia inciso sul contratto, non potendo riportare la copiosa letteratura in materia, tra tutti, P. Barcellona, *Intervento statale e autonomia privata nei rapporti economici*, Milano, 1969, 269.

⁽³²⁾ L. Bordogna, *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, DLRI, 2019, 37; F. Liso, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, Bollettino Adapt del 23 aprile 2018. n. 16.

Come ampiamente noto, l’AI auspica la selezione dei contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali, misurandone la rappresentatività.

Se, dunque, il precedente AI del 2014 mirava ad identificare i soggetti sindacali per accedere al contratto collettivo nazionale, l’obiettivo dell’AI del 2018 è volto piuttosto a “individuare” i contratti nazionali entro il settore.

Tuttavia, a ben vedere, il riferimento ai contratti collettivi nell’art. 47 *quater* e non alla selezione dei soggetti legittimati a sottoscrivere un contratto collettivo in materia, presuppone l’esistenza di accordi che definiscono il trattamento economico dei lavoratori mediante piattaforme online; ciò al fine di selezionare e, dunque, impiegare come parametro quelli firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e cioè non soltanto di quelli che presuntivamente e/o in base a dati certi, qualora ci saranno, siano rappresentativi, ma che tra loro siano comparativamente più rappresentativi.

Trattandosi, dunque, di un ambito in qualche modo ancora inesplorato, sarebbe forse stato più logico rinviare ai soggetti legittimati a negoziare la materia che non ai contratti collettivi ove, salvo poche eccezioni, manca ancora una regolamentazione in materia. Tra l’altro, una diversa selezione- dai soggetti al contratto e non dai contratti ai soggetti- non avrebbe prodotto alcun effetto disarmonico con il più generale impianto normativo, in quanto, come si vedrà, anche la presente formulazione comunque non corrisponde a quanto previsto dall’art. 51, d.lgs. n. 81/2015 in materia di rinvii contrattuali.

4.1. Quale livello contrattuale?

Non è chiaro poi se con l’espressione ‘contratti collettivi’ l’art. 47 *quater*, primo comma, intenda qualsiasi livello contrattuale o soltanto quello nazionale, stante il riferimento alle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L’incertezza in tal senso si giustifica perché, se nell’ambito della locuzione ‘organizzazioni sindacali’ possono ricadere anche le rappresentanze sindacali aziendali legittimate a negoziare a livello aziendale, di contro tale argomentazione non può essere impiegata con riguardo alle organizzazioni

datoriali ⁽³³⁾, essendo il datore di lavoro e non l’associazione legittimata ad intervenire, quando la contrattazione collettiva attiene al perimetro aziendale.

In altri termini, l’assenza di una ulteriore specificazione relativa agli attori negoziali porta a ritenere che i livelli contrattuali di riferimento siano quello nazionale e quello territoriale a cui partecipano le organizzazioni da entrambe le parti (sindacale e datoriale), fatta eccezione per il livello più prossimo all’impresa.

Una conferma sembra offerta dal secondo comma della disposizione in esame che stabilisce, «in difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, (...) un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale». Una lettura organica della disposizione impone pertanto di considerare quale accordo collettivo di riferimento soltanto quello di livello nazionale.

Ciò, tuttavia, non esclude che mediante la tecnica dei rinvii ⁽³⁴⁾, interna al sistema sindacale, la disciplina possa essere articolata rispetto alle singole specificità d’impresa come, si vedrà, è già accaduto.

4.2. La mancata armonizzazione con l’art. 51 del d.lgs. 81/2015

È opportuno segnalare, inoltre, un possibile difetto di coordinamento con l’art. 51 del d.lgs. 81/2015 preordinato ad armonizzare i rinvii alla contrattazione collettiva rinvenibili nell’intero impianto normativo, realizzando un canale uniforme di dialogo tra legge e autonomia collettiva, volto ad incidere su quasi tutti gli istituti che regolano il rapporto di lavoro; canale poi percorso anche dagli interventi legislativi successivi ⁽³⁵⁾.

Tra le poche eccezioni al postulato generale, come in precedenza segnalato, va ricordato il rinvio al secondo comma dell’art. 2 del citato decreto ai soli accordi collettivi nazionali sottoscritti da associazioni sindacali

⁽³³⁾ Sulla rappresentanza datoriale molto è stato scritto, in particolare si rinvia A. Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni datoriali*, DLRI, 2017, 21; L. Bellardi, *L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, DLRI, 2016, 403; V. Papa, *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, DLRI, 2017, 21; sia consentito rinviare M. Vitaletti, *Dall’altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, DLM, 2016, 352.

⁽³⁴⁾ M. Carrieri, *Un coordinamento bilanciato della contrattazione*, Presentazione, QRS, 2016, 65; M. Martone, *Retribuzione e struttura contrattuale*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018; P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, ADL, 2013, 506; M. Faioli, *Protocolli e accordi sulla rappresentatività e la contrattazione*. Quadro della situazione al 2018, in Rapporto Cnel sul mercato del lavoro 2018, www.Cnel.it

⁽³⁵⁾ Per una catalogazione degli interventi si rinvia a I. Alvino, L. Imberti, *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, LLI, 2018, n. 2.

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per la definizione del trattamento economico e normativo dei settori che per determinate esigenze produttive ed organizzative vengono sottratti dall’ambito di applicazione della norma di disciplina prevista per le collaborazioni etero-organizzate.

Di conseguenza, anche nel caso di specie, il legislatore poteva rinviare all’art. 51 del d.lgs. 81/2015 ⁽³⁶⁾, senza operare una frammentazione nei rinvii in una logica opposta a quella che ha guidato la definizione della suddetta disposizione.

Si potrebbe sostenere che quella uniformità riguardasse la funzione negoziale degli attori sindacali rispetto al rapporto di lavoro subordinato, tant’è che una delle poche deviazioni dal modello generale è riferibile agli accordi di cui al secondo comma dell’art. 2 del citato decreto con riguardo alle collaborazioni etero-organizzate nei settori in ragione di specifiche esigenze economiche e produttive.

Eppure, accedendo agli interventi successivi al d.lgs. 81/2015 che hanno agito secondo quanto prescritto dall’art. 51 non si rinviene una distinzione dettata dalla tipologia contrattuale di riferimento. A titolo esemplificativo, l’art. 8, co. 3, lett. b), d.lgs. 177/2017, il quale, nel vietare agli enti del Terzo settore la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominate ai lavoratori, precisa che «si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili [...] la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all’art. 51, d.lgs. 81/2015».

Tra l’altro, quel rinvio avrebbe consentito all’autonomia collettiva di esercitare le sue funzioni anche a livello aziendale, senza sollevare i dubbi prima indicati, ove non soltanto quel livello è direttamente esplicitato nel testo dell’articolo, ma il riferimento alle sole “organizzazioni sindacali” e non anche “alle organizzazioni datoriali” avrebbe reso più agevole una interpretazione volta a consentire l’azione negoziale a tutti i livelli.

⁽³⁶⁾ P. Passalacqua, *L’equordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all’autonomia collettiva ex art 51 d.lgs. 81 del 2015*, DLM, 2016, 275.

5. Sui criteri di determinazione del compenso previsti all'art. 47 *quater*

In ogni caso, la contrattazione collettiva così individuata è chiamata a definire il compenso, tenendo conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

Occorre chiarire cosa debba intendersi con tale ultima espressione, ove nell'art. 47 *bis*, come prima riportato, si indica la piattaforma come il soggetto che definisce unilateralmente il trattamento economico, potendo il committente essere l'azienda che utilizza la piattaforma per la distribuzione dei beni o, in alternativa, il fruitore finale della consegna.

Per completezza, si segnala che il riferimento al committente è rinvenibile anche nell'art. 47 *septies* sulla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali e sull'attuazione del d.lgs 81/2008 ove, al pari dell'art. 47 *quater*, si richiama il committente e non la piattaforma digitale.

Sulla figura del committente, se pur con riferimento alle disposizioni sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro, si è espresso il Tribunale di Firenze con il decreto 1° aprile 2020, ascrivendo gli obblighi di cui all'art. 47 *quater* al committente che utilizza la piattaforma anche digitale ovvero "colui che impiega il servizio della piattaforma per la consegna di beni dallo stesso forniti" ⁽³⁷⁾.

Tale sentenza si pone in continuità con la ricostruzione offerta dalla giurisprudenza precedente in materia secondo la quale la gestione del rapporto di lavoro avviene attraverso una piattaforma multimediale e un applicativo per *smartphone* impiegati dall'azienda/committente ⁽³⁸⁾.

In altri termini se nell'art. 47 *bis* si delinea, sul piano fenomenologico, la funzionalità della piattaforma digitale (che fissa il compenso) - e ciò sembra confermare quanto in precedenza considerato -, l'art. 47 *quater* fa riferimento al committente che instaura il rapporto di lavoro, adottando le modalità organizzative della piattaforma.

⁽³⁷⁾ Più precisamente «il ricorrente è iscritto nella piattaforma della (...) e svolge in favore della stessa attività di cd. "rider", consistente nel recapito di alimenti e cibi da asporto per conto di esercizi convenzionati della società in favore di clienti della piattaforma».

⁽³⁸⁾ Tra i diversi commenti sulle prime sentenze in materia, M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada sulle ruote dei "riders" di Foodora*, RIDL, 2019, 350; R. Del Punta, *Sui "riders" e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2019, 358; C. Spinelli, *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini tra autonomia e subordinazione, nota a T. Torino 7.5.2018*, RGL, 2018, 371; V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori "on-demand": nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, DRI, 2018, 729; G. Pacella, *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di "civil law"*, LLI, 2019, 16.

E l'espressione “committente” consente di evocare, almeno sul piano linguistico, la categoria del lavoro autonomo di cui all'art. 47 *bis*. E' ampiamente noto, del resto, che il lemma datore di lavoro è tradizionalmente riferito al lavoro subordinato.

In tal senso l'organizzazione del lavoro del committente in qualche modo si sovrappone o, meglio, è condizionata dalla tecnologia della piattaforma, dunque, difficilmente modulabile autonomamente dal fruitore/committente della medesima.

5.1. La nozione di compenso minimo per i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali

Qualora invece, non vi sia un contratto collettivo nel senso sopra indicato, il secondo comma dell'art. 47 *quater* stabilisce che il compenso minimo orario sia parametrato sui minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative ⁽³⁹⁾.

La formula adottata evidentemente non include tutte le ulteriori ipotesi in cui, pur in presenza di un contratto collettivo, lo stesso non venga applicato. Il tema antico dell'efficacia degli accordi sindacali qui si sovrappone alla mancata sottoscrizione di un contratto collettivo in materia con tutti i limiti noti che ne derivano in termini di estensione della regolamentazione sindacale.

A differenza poi del primo comma in cui la contrattazione collettiva dispone del compenso con la sola raccomandazione di tener conto dell'organizzazione del committente, nel secondo comma l'art. 47 *bis* vieta di retribuire i lavoratori autonomi in base al numero di consegne effettuate, nonché stabilisce che il trattamento economico da assumere quale “parametro” sia esclusivamente il salario minimo.

Dunque se nel primo comma la contrattazione collettiva potrà negoziare un compenso composto anche da più voci retributive, oltre a poter consentire la retribuzione in base alle consegne, ad esempio, come elemento variabile del trattamento economico, il compenso minimo a cui rinvia il secondo comma dell'art. 47 *quater* sembra soddisfatto in presenza dei soli emolumenti che compongono la retribuzione in grado di integrare l'aggettivazione di “minimo”.

⁽³⁹⁾ Sull'individuazione da parte della giurisprudenza del livello retributivo applicabile mediante il ricorso al contratto collettivo di settore o, in mancanza, di quello affine, G. Ricci, *La retribuzione costituzionalmente adeguata*, LD, 2011, 645.

Con tale espressione, accostata, se pur in modo improprio, a quella di sufficienza di cui all’art. 36, ma per uso giurisprudenziale di fatto equiparate, ci si limita a considerare, con qualche eccezione, la retribuzione base, l’indennità di contingenza e la tredicesima mensilità, con esclusione degli emolumenti aggiuntivi correlati a specifiche condizioni e/o caratteristiche del lavoro prestato e/o correlativi al raggiungimento di determinati obiettivi ⁽⁴⁰⁾.

Prima ancora della selezione del contratto collettivo “parametro” da applicare al lavoratore autonomo mediante piattaforma, di quell’accordo collettivo, dunque, potranno essere considerate soltanto le voci retributive, come prima individuate, in quanto l’art. 47 *quater* fa esplicito riferimento al compenso “minimo” orario nel senso restituito dalla giurisprudenza in materia, evitando così che siano inclusi gli ulteriori emolumenti fissi specifici per il settore merceologico individuato che tenderebbero a diversificare il trattamento economico dei suddetti lavoratori, qualora la scelta dovesse ricadere su un contratto piuttosto che un altro.

5.2. Le indennità estrinseche per il lavoro svolto in presenza di determinate condizioni

Tuttavia il compenso minimo, ai sensi dell’ultimo comma dell’art. 47 *quater*, potrà essere integrato da una indennità non inferiore al dieci per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al primo comma o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Le condizioni che giustificano l’indennità retributiva sembrano modellate sull’esperienza dell’accordo trilaterale della Carta dei diritti fondamentali nel contesto urbano Riders Union di Bologna con la sola differenza che le condizioni meteorologiche costituiscono in quell’accordo, nella loro manifestazione straordinaria, anche legittimo rifiuto all’adempimento della prestazione ⁽⁴¹⁾.

Dalla lettera del suddetto comma sembra, altresì, evincersi che le indennità previste in base a quelle determinate condizioni possano essere negoziate soltanto nell’ambito di un contratto collettivo *ad hoc* per i lavoratori autonomi mediante piattaforma digitale, in mancanza di un richiamo al secondo comma dell’art. 47 *quater* che avrebbe consentito di impiegare il contratto

⁽⁴⁰⁾ *Ex plurimis*, Cass. 23 dicembre 2016, n. 26925; Cass. 9 giugno 2008, n. 15148; Cass. 15 ottobre 2010, n. 21274; contra Cass. 26 agosto 2013, n. 19578.

⁽⁴¹⁾ vedi nt. 6.

collettivo del settore affine e/o equivalente come “parametro” per l’erogazione di indennità aggiuntive. Così non è, a fronte di uno specifico rinvio al solo primo comma della medesima disposizione.

Il contratto collettivo potrà tra l’altro prevedere che l’importo dell’indennità possa essere anche superiore al 10% indicato riferito al lavoro svolto di notte, durante, le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Ciò vuol dire che essendo il compenso del lavoratore misurato su minimo orario, quel 10% sarà calcolato su quest’ultimo.

In alternativa e, dunque, in assenza di un contratto collettivo specifico, quel “quantum” è rimesso all’emanazione di un Decreto Ministeriale.

5.3. La contrattazione collettiva “parametro”. L’esperienza del settore logistica

L’occasione per verificare un possibile contratto collettivo “parametro” è offerta dal contratto collettivo nazionale logistica, trasporto merci e spedizione sottoscritto il 18 luglio 2018 in attuazione dell’accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017 volto a disciplinare “i rapporti di lavoro finalizzati allo svolgimento di attività di distribuzione urbana delle merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli”, pur in assenza di quell’elemento di comparazione tra accordi richiesto dall’art. 47 *quater* secondo comma, ma pur presumendo senz’altro la rappresentatività ⁽⁴²⁾.

L’accordo definisce il livello di inquadramento dei suddetti lavoratori corrispondente a quella del personale viaggiante ai quali non spetta l’indennità trasferta. L’orario di lavoro normale è fissato in trentanove ore settimanali, con la possibilità di variare la collocazione su più giorni con un minimo giornaliero di due ore e un massimo di otto. La durata della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, compresi gli straordinari.

L’accordo poi rinvia al secondo livello contrattuale in quanto «le caratteristiche delle attività, fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane, ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali le parti stipulanti e competenti territorialmente, su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire accordi, in sede aziendale o territoriale».

⁽⁴²⁾ S. Bologna - S. Curi, *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, DLRI, 2019, 125.

E' interessante, dunque, notare, che il livello nazionale rileva la necessità di dover adeguare la disciplina ivi prevista alle specificità territoriali, e, dunque, rimettendo, tra l'altro, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai contratti aziendali e/o territoriali «la predisposizione di percorsi di formazione che le parti ritenessero utili e necessari anche in relazione all'utilizzo di sistemi digitali, il riconoscimento del buono pasto giornaliero, la definizione di un premio di risultato, gli aspetti relativi alla privacy in relazione all'utilizzo di strumenti telematici che rilevano la posizione del lavoratore e che non possono in alcun modo essere utilizzati ai fini disciplinari, la definizione di tutti gli aspetti relativi all'utilizzo dei mezzi per non creare oneri diretti al lavoratore».

Qui, a fronte del divieto di una retribuzione legata al numero di consegne, il premio di risultato potrebbe, in qualità di trattamento economico aggiuntivo, recuperare quel profilo, legando il *quantum* del corrispettivo alla quantità delle singole attività svolte ⁽⁴³⁾.

L'accordo sindacale di secondo livello sottoscritto nel perimetro del contratto collettivo nazionale sopra menzionato è quello della Laconsegna s.r.l con sede a Firenze che si occupa della consegna di beni mediante ciclomotori.

Il contratto aziendale dichiara che i lavoratori c.d. *riders* sono stati assimilati al personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue, "escludendo" - si legge nell'accordo - la formalizzazione dei relativi rapporti mediante ricorso alla fattispecie del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Per i medesimi sarà previsto un premio di risultato parametrato al numero di consegne.

Il che conferma la necessità di un sistema di rinvii contrattuali che consenta l'adattamento della disciplina generale del contratto collettivo nazionale all'organizzazione del committente di cui al primo comma dell'art. 47 *quater*. Ipotesi che resta, tuttavia, "interna" all'ambito sindacale, in quanto non contemplata dal primo comma dell'art. 47 *quater*, né tanto meno dal secondo comma della medesima disposizione in cui il contratto collettivo parametro non può che essere quello nazionale, anche al fine di poter uniformare i trattamenti dei lavoratori. Inoltre, la circostanza che il contratto collettivo aziendale sia sottoscritto dal soggetto giuridico che impiega la piattaforma, conforta, qualora

⁽⁴³⁾ Sulla retribuzione variabile, A.M. Alaimo, *Sistemi partecipativi e incentivi di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, DRI, 1991, 21; G. Ricci, *Sistemi e tecniche retributive*, in B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli, (a cura di), *La retribuzione struttura e regime giuridico*, I, Jovene, Napoli, 1994, 37; M. Marocco, *Gli incentivi economici al salario variabile*, DRI, 2018, 668; sia consentito rinviare a M. Vitaletti, *La retribuzione cd. di produttività nella "nuova" contrattazione aziendale: questioni ed esiti*, LD, 2011, 689.

ve ne fosse stato ancora bisogno, la nozione prima offerta di committente di cui al primo comma dell'art. 47 *quater*.

Volgendo a conclusione, senza alcuna ambizione di essere stati esaustivi, appare in qualche modo come la reazione dell'ordinamento, almeno sul piano della determinazione del compenso, non abbia pienamente raccolto la trama assiologica della Carta fondamentale ⁽⁴⁴⁾, in specie l'art. 36 Cost.; offrendo invece una soluzione che lascia inalterate le criticità dal punto di vista della 'interazione' tra trattamento economico e contrattazione collettiva per il lavoro autonomo su piattaforma digitale.

Bibliografia

- AA.VV., *Il lavoro nei call center: profili giuridici*, Napoli, 2012.
- Alaimo A.M., *Sistemi partecipativi e incentivi di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, in *DRI*, 1991, 21.
- Alvino I., Imberti L., *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, in *LLI*, 2018, n. 2, 1-15.
- Baldassarre A., *Costituzione e teoria dei valori*, in *PD*, 1991, 639.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2, 2019, 1-56.
- Barcellona P., *Intervento statale e autonomia privata nei rapporti economici*, Milano, 1969.
- Bellardi L., *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, 403.
- Biasi M., *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, in *WPC.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 241/2015.
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *ADL*, 2018, 443- 476.
- Bologna S., Curi S., *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *DLRI*, 2019, 125- 156.
- Bordogna L., *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, in *DLRI*, 2019, 37-57.
- Carabelli U., Leccese V., *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, 2004, n. 22.
- Carinci F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT* – 414/2015.
- Carinci M.T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada sulle ruote dei "riders" di Foodora*, in *RIDL*, 2019, 350-358.
- Carrieri M., *Un coordinamento bilanciato della contrattazione*, in *QRS*, Presentazione, 1, 2016.
- Castronovo C., *L'eclissi del diritto civile*, Milano, 2015

⁽⁴⁴⁾ A. Baldassarre, *Costituzione e teoria dei valori*, *PD*, 1991, 639; G. Zagrebelsky, *Diritto per: valori, principi o regole?*, *QF*, 2002, 865.

- Cavallini G., *Le nuove collaborazioni 'etero-organizzate': cosa cambia dopo la riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015*, in *GC*, 2020, fasc. 2, 1.
- Centamore G., *Contributo allo studio dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *ADL*, 2018, 128-148.
- D'Amico G., *L'insostituibile leggerezza della fattispecie*, in *GC*, 2019, 1- 49.
- D'Antona M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D'Antona, (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, 1990, XVII.
- Del Punta R., *Sui "riders" e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, 358- 367.
- Delfino M., *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli.
- Dell'Olio M., *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *DLRI*, 2002, 522.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia press, 2018.
- Faioli M., *Protocolli e accordi sulla rappresentatività e la contrattazione.*, in *Quadro della situazione al 2018*, in *Rapporto Cnel sul mercato del lavoro 2018*, www.Cnel.it
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, n. 1, 2018, 35-58.
- Garofalo D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 2020, 5-12.
- Imberti L. *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, 393- 431.
- Imberti L., *La nuova “cassetta degli attrezzi” del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *LLI*, 2, 2019, 115-126.
- Irti N., *La crisi della fattispecie*, in *RDP*, 2014, 36-44.
- Irti N., *La necessità logica della fattispecie (intorno a una definizione leibniziana)*, *Ars interpretandi*, 2019, 48.
- Laforgia S., *Bisogni e tecniche di tutela alla luce dei paradigmi costituzionali. Ripartire dalle fondamenta per un discorso sul lavoro*, in W. Chiaromonte, M.D. Ferrara (a cura di), *Bisogni e tecniche di tutela giuslavoristiche*, Milano, 2018, 33-49.
- Lassandari A., *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni datoriali*, in *DLRI*, 2017, 1-19.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, n. 1, 2018, I-XX.
- Lazzari C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora*, in *RDSS*, 2018, 455-487.
- Liso F., *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, *Bollettino Adapt* del 23 aprile 2018, n. 16.
- Loffredo A., M. Tufo M., *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 405/2019*, 1-52.
- Loi P., *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *DLRI*, 2018, 843-869.
- Luciani M., *L'interprete della Costituzione di fronte al rapporto fatto-valore. Il testo costituzionale nella sua dimensione diacronica*, in *DS*, 2009, 1
- Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 294/2016*, 1-25.
- Magnani M., *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, in *BA* 9 settembre 2019, n 31.
- Magnani M., *Problemi giuridici del salario minimo legale nell'ordinamento italiano*, in *GI*, 2015, 750-756.
- Magnani M., *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2017, 153-179.

- Mainardi S., *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, Relazione Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016.
- Marazza M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 315/2016.
- Marazza M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in ADL, 2012, 875-902.
- Maresca A., Carollo L., *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in DRI, 2007, 675-690.
- Marocco M., *Gli incentivi economici al salario variabile*, in DRI, 2018, 668-684.
- Martelloni F., *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in LD, 2017, 517-536.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, LLI, 2018, 1, 16-34.
- Martone M., *Retribuzione e struttura contrattuale*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018.
- Mattei A., Senatori I., *Legge e autonomia collettiva al tempo del Jobs Act: appunti tra retorica e realtà*, in F. Basenghi, *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino, 2016, 93-114.
- Mengoni L., *Legge e autonomia collettiva*, in MGL, 1980, 697.
- Modugno F., *Interpretazione costituzionale*, in www.costituzionalismi.it.
- Neumann U., *Sussunzione come decisione di un caso orientata a una regola*, in *Ars interpretandi*, 2013, 82-100.
- Nogler L., *La subordinazione nel d.lgs. 81/2015: alla ricerca dell’autorità dal punto di vista giuridico*, in ADL, 2016, 47-73.
- Pace A., *Interpretazione costituzionale e interpretazione per valori*, in www.costituzionalismi.it;
- Pacella G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di “civil law”*, in LLI, 2019, 15-42.
- Papa V., *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in DLRI, 2017, 21-48.
- Papa V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori “on-demand”: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in DRI, 2018, 729-753.
- Pascucci P., *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso Aidlass, 2018, 17 maggio 2018.
- Passalacqua P., *L’equordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all’autonomia collettiva ex art 51 d.lgs. 81 del 2015*, in DLM, 2016, 275-302.
- Pedrazzoli M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in RIDL, 1998, 49- 103.
- Persiani M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in ADL, 2015, 1257-1266.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 410/2020.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente* 15/10/2015, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 272/2015, 1-54.
- Pessi R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT, 282/2015, 1-18.
- Pisani C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall’articolo 15 della legge n. 81/2017*, in DRI, 2018, 823-834.

- Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali ed il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2, 2019, 58-94.
- Ricci G., *La retribuzione costituzionalmente adeguata*, in *LD*, 2011, 635-662.
- Ricci G., *Sistemi e tecniche retributive*, in B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli, (a cura di), *La retribuzione struttura e regime giuridico*, I, Jovene, Napoli, 1994, 37.
- Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *LLI*, n. 2, 2019, 198-222.
- Santoro Passarelli G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *ADL*, 2015, 1133-1155.
- Santoro Passarelli G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 411/2020, 1-12.
- Santoro Passarelli G., voce *Lavoro Autonomo*, in *ED Ann.*, V, Milano, 2012, 711.
- Scognamiglio C., *La funzione sociale del diritto del lavoro tra interpretazione e giudice*, in F. Macario, M. Miletta, *La funzione sociale nel diritto privato tra XX e XXI secolo*, Roma, 2017, 169-189.
- Spinelli C., *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini tra autonomia e subordinazione*, in *RGL*, 2018, 473-480.
- Teubner G., *Soggetti giuridici digitali? Sullo status privatistico degli agenti software autonomi*, Napoli, 2019.
- Tomassetti P., *Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica*, in M. Menegotto, in P. Rausei, P. Tomassetti, (a cura di), *Decreto dignità Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, Adapt press, 2018, 148-183.
- Tosi P., *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *ADL*, 2013, 506-549.
- Treu T., *Il salario minimo: limiti della supplenza giurisprudenziale e prospettive*, in *GI*, 2015, 743-750.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della "Gig economy"*, 367-405.
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, n. 1, 2018, 1-15.
- Tullini P., *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro*, in *ADL*, 2005, 137-168.
- Varian R., *Computer Mediated Transactions*, *AE*, 2010, 1-10.
- Varian R., *Beyond Big Data*, in *BE*, 2014, 27-31.
- Vitaletti M., *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *DLM*, 2016, 353-373.
- Vitaletti M., *La retribuzione cd. di produttività nella "nuova" contrattazione aziendale: questioni ed esiti*, in *LD*, 2011, 689-701.
- Vogliotti M., *Tra fatto e diritto. Oltre la modernità giuridica*, Torino, 2007.
- Voza R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 318/2017, 1-66.
- Zagrebel'sky G., *Diritto per: valori, principi o regole?*, in *QF*, 2002, 865-897.
- Zoppoli A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 296/2016, 1-31.
- Zoppoli L., *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. Carabelli, L. Fassina, (a cura di), *Il lavoro autonomo*, Roma, 2018, 65-83.
- Zumboff S., *Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization*, in *JIT*, 2015, 76-86.