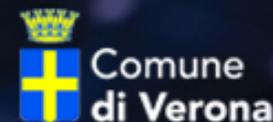


**AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONVEGNO  
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DEL



**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

# **Il rapporto di lavoro dei *riders***

Carla Musella (Corte d'Appello di Napoli)

# Diritto del lavoro e nuove tecnologie

- Il tema del rapporto di lavoro dei *riders* e figure affini si inquadra nello stretto collegamento tra tecnica e diritto del lavoro presente fin dall'800.
- I progressi tecnologici e la minor necessità della forza muscolare dovuta all'utilizzazione delle macchine hanno consentito il lavoro minorile e femminile.
- L'utilizzo di questi «lavoratori deboli» ha richiesto maggiori tutele giuridiche → già a fine '800 il diritto del lavoro argina “*le potenzialità mortifere e liberticide della meccanizzazione industriale*” (Supiot, 2005):
  - limitazione dell'orario di lavoro
  - tutela fisica del lavoratore dagli infortuni

# Prevalenza della **realtà di fatto** sul dato formale

- Principio generale: lo statuto protettivo del diritto del lavoro scatta di fronte **a una realtà di fatto del lavoro** che prevale sulle regole generali del diritto civile:
  - **Codice Civile** (2103, 2126 c.c.) e **art. 27 DLVO 276/2003**: istituti protettivi del lavoratore, alcuni preesistenti alla Costituzione e allo Statuto dei lavoratori
  - **Corte Costituzionale** (121/1993 e 115/1994): *«Non è consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato **a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura**, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato».*
  - **Giurisprudenza spagnola** : *«la realidad factica debe prevaler sobre el nomen iuris».*

# Come cambia la **realtà di fatto** nel lavoro con la piattaforma digitale

- «La piattaforma digitale dà luogo ad una organizzazione del lavoro che muta i parametri materiali e strutturali (fabbrica, spazio, tempo) su cui si è formato il diritto del lavoro» (Lunardon, 2018)
- I compiti del lavoratore sono una serie di minuziose operazioni governate da algoritmi attraverso piattaforme digitali.
- «Riproposizione del modello taylorista-fordista, nel quale il controllo, la misurazione, nonché la ricomposizione delle singole prestazioni lavorative sono effettuati da un algoritmo anziché dall'attività umana» (Loi, 2017)

# Come funziona la piattaforma digitale

Le piattaforme digitali funzionano con la partecipazione di tre soggetti:

1. **l'utente** o cliente di un certo servizio, che si rivolge alla piattaforma;
  2. **il lavoratore geolocalizzabile** che si offre di rendere tale servizio;
  3. **la piattaforma** che collega utente e lavoratore → incontro rapido tra domanda e offerta del servizio mediante strumenti di connessione immediata (APP o siti internet) → consegna di cibo, trasporti in auto, piccoli lavori domestici.
- La piattaforma può contare su un numero potenzialmente molto alto e mutevole di lavoratori individuabili attraverso la geolocalizzazione.
  - Differenza con la fabbrica che può contare su un numero definito e tendenzialmente stabile di lavoratori.

# Il lavoro dei *riders* che trasportano cibo

- I lavoratori sono reclutati dopo aver compilato un formulario sul sito dell'azienda.
- L'attività presuppone il possesso di una bicicletta e/o motorino e la disponibilità di uno smartphone.
- La piattaforma in linea di massima fornisce i dispositivi di sicurezza (casco, maglietta, giubbotto e luci) e l'attrezzatura per il trasporto del cibo (piastra di aggancio e box).
- Una volta richiesto il servizio dal cliente, la piattaforma assegna la consegna al lavoratore disponibile attraverso una APP che collega il lavoratore alla piattaforma digitale e lo segue in tutto lo svolgimento della prestazione lavorativa.

# Qualificazione del rapporto e contenzioso

- La piattaforma sottoscrive con un certo numero di lavoratori un contratto, predisposto unilateralmente dalla stessa piattaforma, che regola i rapporti di collaborazione, quasi sempre qualificati come lavoro autonomo (collaborazione coordinata e continuativa).
- La tesi della subordinazione nasce dall'ipotesi che gli algoritmi che stanno alla base del funzionamento delle piattaforme digitali (APP) costituiscano dei robot che esercitano il potere direttivo.
- Motivazione: il potere direttivo può essere esercitato attraverso meccanismi tecnologici che si sostituiscono all'uomo nelle scelte gestionali quando le mansioni da gestire sono ripetitive e standardizzate.

# Tribunale di Torino: sentenza 7.5.2018 n. 778

- Raccolte le disponibilità, il responsabile assegna il turno ai *riders*. Ciascun lavoratore si reca all'orario di inizio del turno in una delle zone di partenza predefinite, attiva l'applicativo inserendo le credenziali (*user name* e *password*) per l'accesso (*login*) e avvia la geolocalizzazione (GPS).
- Il rider riceve sulla APP la notifica dell'ordine con l'indicazione dell'indirizzo del ristorante.
- A questo punto può o meno accettare l'ordine che in caso di mancata accettazione viene rimesso ad altro *rider*. Se accetta, si reca con la propria bicicletta o motorino al ristorante, prende in consegna i prodotti, controlla la corrispondenza con l'ordine e comunica l'esito della verifica tramite la APP .
- Il *rider* provvede a consegnare il cibo al cliente, il cui indirizzo gli è stato comunicato tramite la APP; e conferma di avere effettuato la consegna.

# Tribunale Torino e Corte d'appello di Torino

- Tribunale Torino: il rider può rifiutare la prestazione → la non obbligatorietà della prestazione esclude la subordinazione
- Corte di appello Torino, :**sentenza 4.2.2019 n. 26** conferma la non subordinazione; in appello si sottolinea che i lavoratori **non hanno allegato e dimostrato che la società chiedeva la disponibilità di almeno 20 ore settimanali: documento depositato tardivamente e quindi non accolto.**
- La Corte parzialmente riforma la sentenza del Tribunale e applica l'art. 2 del DLVO 2015/81 → estensione delle tutele retributive ai *riders*;

# Tribunale di Milano: sentenza 10.9.2018 n. 1853

Il Tribunale di Milano esclude la subordinazione con i seguenti rilievi:

- nella fase del reclutamento il *rider* indica i giorni e le ore in cui è disponibile a prestare attività lavorativa: la decisione se lavorare, in quali giorni, per quante ore e in quali fasce orarie è rimessa solo al fattorino, che può anche non prenotare alcuno slot, né deve garantire un numero minimo di ore al giorno o alla settimana;
- nella fase della esecuzione della prestazione non vi è obbligo di un minimo di consegne; la richiesta di riassegnazione di un ordine o il mancato collegamento alla piattaforma durante le fasce orarie per le quali il lavoratore ha dato la propria disponibilità, concorrono a determinare l’“abbassamento della fedeltà”, da cui discende la restrizione, per il fattorino, delle possibilità di prenotare in futuro gli slot secondo le proprie preferenze.

# Assenza di potere disciplinare?

- Il giudice di Milano ha escluso che ricorresse esercizio di potere disciplinare con l'abbassamento di fedeltà, ritenendo solo una mera rimodulazione delle modalità di coordinamento che non compromette la libertà del prestatore di scegliere giorni, orari di lavoro, sia pure con una riduzione di tale possibilità.
- Il Tribunale di Milano ha dunque escluso la subordinazione anche sulla base dell'assenza di un vero e proprio potere disciplinare.



# Chambre Sociale, Cassazione francese, 28.11.2018, n. 1737

Ritiene che non si possa escludere la qualificazione giuridica del lavoro subordinato perché:

- la piattaforma digitale esercita un potere sanzionatorio attraverso un meccanismo di bonus-malus → potere disciplinare;
- penetrante controllo sull'attività svolta dai *riders* tramite la geolocalizzazione → potere direttivo;
- condizione di etero-direzione, a partire dal momento in cui i lavoratori si trovano inseriti nei turni prestabiliti dal committente → **irrilevanza del limitato spazio (pur innegabile) di autonomia contrattuale.**



# Corte sociale di Madrid, 11.2.2019 e 27.7.2019

Le sentenze riconoscono la subordinazione e analizzano il ruolo della ICT (Information Communication Technology) nel mutamento delle condizioni di tempo e luogo di lavoro:

- luogo di lavoro coincidente con quello che può essere oggetto di geolocalizzazione;
- orario di lavoro fissato attraverso la valutazione tecnologica dell'attività mediante le ICT;
- compito del middle manager di controllo affidato a sistemi automatizzati quali macchine fotografiche, computer, sistemi di geolocalizzazione etc.;
- la ICT fornisce accesso ad una grande quantità di informazioni attraverso algoritmi che valutano l'attività svolta dal lavoratore.



# Differenze con la giurisprudenza italiana

Le sentenze spagnole ridimensionano notevolmente la rilevanza giuridica dell'obbligatorietà della prestazione:

- descritto il meccanismo della ICT con ampie e specifiche considerazioni, affermano che la società ha una così ampia gamma di distributori disposti a lavorare che l'assenza di un lavoratore non disponibile viene automaticamente gestita attraverso la presenza di altri anche quando il dealer si rifiuta di partecipare a qualsiasi servizio assegnato;
- ininfluenza della libertà del lavoratore sull'organizzazione imprenditoriale → **irrilevanza del limitato spazio (pur innegabile) di autonomia contrattuale.**  
(Cassazione francese)

# Le previsioni del DL 3 settembre 2019 n. 101

- **Riguarda lavoratori delle piattaforme** digitali, operanti in tutti i settori;
- il compenso può essere convenuto in base alle consegne effettuate, purché in misura non prevalente, ed è su base oraria se per ogni ora il lavoratore accetta almeno una chiamata;
- prevede la copertura Inail e l'applicazione della disciplina in materia di tutela e sicurezza sul lavoro;
- il decreto inserisce i lavori organizzati mediante piattaforme, anche digitali, **nella normativa stabilita dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015**, che “applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

# Elementi di subordinazione

- Sentenza della Corte Costituzionale sulla doppia alienità 1996/30: alienità del risultato (destinato esclusivamente ad altri) e alienità dell'organizzazione produttiva
- Prestazioni dei *riders* semplici e ripetitiva giurisprudenza della Corte di Cassazione su tale tipologia di prestazioni (Cass. 26766/2017, Cass. sez. lav. n. 9251 del 19.4.2010)
- **Necessità di fare ricorso a elementi finora rimasti ai margini dell'indagine sulla qualificazione: coincidenza dell'oggetto dell'attività imprenditoriale con l'oggetto della prestazione (Gramano, 2018)**

# Elementi di autonomia del rapporto

- Occasionalità della prestazione: mancanza di obbligo va esaminata in modo empirico, caso per caso.
- caso esaminato dal Tribunale e dalla Corte di appello di Torino: i lavoratori avevano svolto poche ore di lavoro al mese e non avevano allegato e dimostrato che la società chiedeva la disponibilità di almeno 20 ore settimanali; documento depositato tardivamente e quindi non accolto
- Occasionalità e mancanza di esclusività: studenti

# Conclusioni

- La disciplina del decreto legge 101 stabilisce l'applicabilità dell'art. 2 del DLVO 81/2015 al rapporto di lavoro dei *riders*.
- L'intervento legislativo non risolve il problema della qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders*:
  - intrinseca complessità della nozione di collaborazioni eterodirette ex art. 2 DLVO 2015/81;
  - particolare rilevanza giuridica nel diritto del lavoro della **realtà di fatto del lavoro che prevale sugli aspetti formali.**