

Le condizioni di lavoro dei rider e la giurisprudenza

di Giulia Druetta

Introduzione

Le imprese del *food-delivery* operano nel paese in modo sostanzialmente simile. Per gestire la compravendita di pasti utilizzano un sito e un sistema di pagamento online, per la gestione dei turni di lavoro e per la gestione del servizio di consegne si avvalgono di applicazioni installate sui telefoni dei fattorini. Tali applicazioni, automaticamente, impartiscono ai lavoratori impiegati le direttive necessarie.

La rapida crescita economica di queste imprese si è fondata su un costo del lavoro molto basso a fronte di cospicue entrate economiche versate dai ristoranti e dagli utenti finali. Il loro meccanismo di funzionamento si sorregge sostanzialmente sull'arruolamento di un numero di lavoratori molto elevato con un utilizzo degli stessi in modo variabile e il loro pagamento a cottimo, ossia in funzione delle consegne effettivamente concluse. In ciò il sistema si differenzia totalmente da quello utilizzato da tempo da varie imprese che utilizzano sistematicamente e quasi esclusivamente lavoratori part time (ad esempio la grande distribuzione commerciale). In tali casi l'orario ridotto è tendenzialmente uguale per tutti e non si accompagna alla permanenza in “disponibilità” di un alto numero di lavoratori. Tale impiego di una sovrabbondanza di organico nel settore delle consegne è possibile unicamente per la tipologia dei contratti proposti ai lavoratori. Anche se le assunzioni sono continue e su larga scala, se l'inquadramento è quello del lavoratore autonomo e il compenso è a cottimo, la mera contrattualizzazione ■ così come la mera presenza su strada del lavoratore immesso nel turno di lavoro ■ non produce alcun costo per tali imprese.

Oltre a un'impostazione contrattuale formale fittizia, l'organizzazione del lavoro viene narrata in maniera strategicamente distorta al fine di presentare, in modo mistificatorio, le modalità di lavoro e i concreti vincoli a cui sono sottoposti i lavoratori e così convincere, con una narrazione pubblicitaria *ad hoc* ancor prima che nei tribunali, che alcuni dei parametri classici che definiscono l'inquadramento contrattuale subordinato (obbligatorietà, continuità, personalità della prestazione e modalità di esercizio dei poteri datoriali) non esistono nel caso dei rider

Si tratta, in sostanza, di una strategia di “causa-effetto”. Per comprenderla bisogna considerare i meccanismi elaborati nelle loro reciproche relazioni affinché manifestino la loro portata elusiva: al fine di poter impiegare mano d'opera a basso costo sarà necessario che i lavoratori siano inquadrati come autonomi; al fine di poterli inquadrare come autonomi sarà necessario giustificare tale inquadramento costruendo un'apparente mancanza dei requisiti classici della prestazione subordinata (obbligatorietà, continuità e personalità della prestazione e soggezione del lavoratore); al fine di dare la parvenza dell'assenza di questi requisiti sarà necessario rendere astrattamente il lavoratore intercambiabile; per farlo, sarà necessario disporre di un organico sovrabbondante rispetto le necessità effettive. In tutto questo si rammenta che la base per il funzionamento di impresa è fornire un prodotto vendibile per cui le imprese non possono rischiare il caos ma, così come tutte gli altri brand in competizione per una posizione dominante sul mercato, devono garantire un servizio efficiente e, per farlo, come tutte le altre imprese, necessitano di una forza lavoro efficiente, per cui all'interno dell'organico selezionano la parte migliore da mettere al lavoro.

Ciò è possibile perché il lavoratore è sempre sostituibile e quindi, per lavorare, dovrà “meritarsi” di lavorare. E ciò ■ di nuovo ■ è possibile perché i contratti proposti non vincolano il datore di lavoro a ricevere la prestazione. Formalmente non vincolano neanche il lavoratore a rendere la prestazione

ma questo “intoppo” viene superato dal datore di lavoro con l’impostazione selettiva dell’algoritmo per cui i lavoratori che non rendono la prestazione con continuità non ricevono altro lavoro futuro e man mano sono esclusi dall’organico.

Ultimo aspetto che pare utile sottolineare in premessa è l’uso manipolatorio e strategico della lingua inglese. Molti dei termini vengono utilizzati per camuffare il senso oggettivo e sostanziale degli strumenti così nominati e a dare un senso di novità a un settore, quello della consegna a domicilio, in realtà sempre esistito, in particolare nel campo della ristorazione, con la differenza che, ora, invece di essere gestito dai singoli ristoranti, è stato centralizzato da un soggetto terzo, le multinazionali del *food delivery*.

Selezione della forza lavoro e organico sovradimensionato

Le aziende del *food delivery* si sono presentate sul mercato della consegna dei pasti a domicilio con un’ampia diffusione pubblicitaria, soprattutto via web, sottolineando l’elemento di totale novità delle loro proposte: l’immagine è quella di imprese che formulano una proposta di lavoro libero e saltuario, pienamente rispondente alle esigenze di chi cerca di guadagnare somme anche modeste in cambio di prestazioni connotate da ampi spazi di libertà. In questa stessa direzione va quanto riportato formalmente nei contratti che vengono fatti sottoscrivere, nei quali espressamente si riconosce la possibilità per il fattorino di rifiutare ogni singola corsa o di lavorare quando preferisce “a piacimento”.

Tuttavia, a differenza di quanto contenuto nel contratto e nella presentazione pubblicitaria, la mancata adesione alle direttive impartite ha quale conseguenza l’inibizione o la riduzione della possibilità di lavorare. In questo sistema la prestazione del fattorino viene misurata in relazione a quella degli altri lavoratori e, in base a parametri decisi dal datore di lavoro, viene attribuito a ciascuno un punteggio che determina la sua posizione nella classifica generale. La posizione in classifica è l’elemento che condiziona l’accesso ai turni di lavoro. Così il datore di lavoro decide sempre quale parte di lavoratori può svolgere la prestazione e per quante ore a seconda del gradimento.

In questo modo queste imprese utilizzano, settimana per settimana, sempre solo la parte migliore della forza lavoro disponibile e, nel contempo, hanno a disposizione larghe sacche di soggetti “sostitutivi” ovvero, disponibili all’ultimo ad entrare in turno sulla base delle necessità dell’impresa.

Sorveglianza e monitoraggio

Altro aspetto peculiare dell’organizzazione del lavoro di queste multinazionali è il controllo capillare dei lavoratori attraverso: *a)* modalità rigide e predefinite di esecuzione della prestazione tramite app e chat integrate; *b)* un continuo monitoraggio tramite app e chat integrate.

L’applicazione e le varie chat sono infatti strumenti di direzione e sorveglianza dei lavoratori. Normalmente tutte queste imprese hanno all’interno della propria sede un ufficio cd control room per il controllo da remoto dei fattorini dove operano i superiori gerarchici cd *dispatcher*.

Mentre l’applicazione, in automatico, emana le direttive per la consegna, i cd. *dispatchers* seguono l’attività da remoto e comunicano con i fattorini tramite *chat whatsapp* o chat integrate nell’applicazione. Gioca un ruolo importante la geo-localizzazione in quanto consente al centro di controllo di conoscere sempre il percorso e la posizione dei fattorini e quindi di movimentare, a necessità, il fattorino nello spazio ma anche riprenderlo in caso non svolga il lavoro correttamente (per esempio in caso di sosta prolungata).

Inesistenza del potere disciplinare sul piano formale

Altro punto strategico è rappresentato dal fatto che, sul piano meramente formale, il potere disciplinare del datore di lavoro non esiste. I contratti di lavoro (in generale: contratto autonomo

occasionale ex art 2222 codice civile, contratto d'opera ex art 2222 con partita Iva) non fanno alcun cenno a quali comportamenti sono ritenuti dal datore di lavoro corretti o scorretti. Nella prassi però l'algoritmo registra e misura i comportamenti ritenuti corretti e scorretti e, in base ad essi, applica la procedura selettive di cui si è detto nel capitolo che precede.

Sui siti internet delle piattaforme o via mail talvolta i datori di lavoro indicano alcune delle condotte ritenute "vietate" senza riportare però con quale intensità i vari comportamenti "sconsigliati" incidano sulla posizione in graduatoria dei lavoratori. Quello che stupisce è che nel sistema fortemente regolamentato delle app, fatto di regole rigide e processi automatizzati, non è mai formalizzata alcuna procedura per il controllo dei dipendenti la cui applicazione sia da questi verificabile. Le aziende infatti sanzionano, attraverso provvedimenti anche atipici, dei comportamenti non già preventivamente individuati in un regolamento: alcuni di questi comportamenti sono tipicamente sanzionati dai contratti collettivi (come per esempio di assenza ingiustificata, ritardo) altri invece tipicamente garantiti dai CCNL e non sanzionabili (come una produttività ritenuta bassa o lo svolgimento di attività sindacale all'interno dell'impresa).

Inoltre, non esiste una procedura fissa per l'irrogazione della sanzione (come nei contratti collettivi: contestazione immediata/giustificazione/provvedimento) ma il verificarsi di un certo comportamento determina direttamente l'evento sanzionatorio che generalmente è rappresentato dalla sospensione dal lavoro o dall'esclusione dall'organico aziendale.

Altro aspetto rilevante è che l'allontanamento del lavoratore, sempre grazie alla tipologia di contratti utilizzati, formalmente non esiste, non lascia traccia e non necessita di alcun atto giustificativo da parte dell'impresa.

Queste caratteristiche, ossia l'uso di sistemi coercitivi in forme del tutto irrivalenti e a completa discrezione del datore di lavoro, sono tipiche di qualsiasi attività "in nero". Il fatto, però, che tale esercizio del potere disciplinare si svolga in modo illegittimo non inficia praticamente la sua concreta funzione: garantire la disciplina.

Un danno concreto (o una minaccia di danno) produce al lavoratore un concreto timore, indipendentemente dalla liceità del comportamento datoriale. Anzi, in caso di rapporti estremamente precari, come quelli in essere tra i rider e le aziende del *food delivery*, il lavoratore è e si sente sempre minacciato dall'esclusione totale o parziale dal lavoro che viene fatta ciclicamente balenare e, quindi, è estremamente facile intimidirlo.

Compensi e prestazioni a titolo gratuito

La retribuzione dei fattorini è a cottimo integrale. Ciò significa che per ricevere la retribuzione il fattorino prima di tutto deve avere accesso a dei turni di lavoro (quindi la sua performance deve essere stata ritenuta di buon livello), deve sperare di ricevere ordini e poi deve portarli a termine correttamente; solo al verificarsi di queste condizioni gli viene corrisposto un compenso. Per cui, a differenza di quanto avviene nei contratti "normali" l'assunzione e relativa contrattualizzazione non garantisce al fattorino un compenso, così come non lo garantisce l'entrata nel turno di lavoro e la presenza su strada. Ciò determina di conseguenza che per le imprese l'assunzione e la messa su strada del lavoratore sia a costo zero.

Inoltre, in termini quantitativi, il compenso viene disposto unilateralmente dall'impresa ed è molto inferiore ai minimi retributivi previsti dai CCNL. Si tratta di circa il 30% rispetto a quanto previsto dai CCNL applicabili e la metà rispetto a quanto previsto per le prestazioni occasionali ex art 54 bis decreto legge n. 50/2017 (considerando nel calcolo l'elusione totale dei versamenti previdenziali/assicurativi a carico delle imprese)

Nessuna impresa che agisca nel paese in modo normale, ossia applicando le norme e i minimi tabellari ex CCNL, potrebbe agire con i propri dipendenti in tale maniera. Le imprese che agiscono in modo normale e legale devono pagare i lavoratori secondo quanto disposto dalla contrattazione collettiva, devono pagare un compenso maggiorato per lavoro festivo e notturno (periodi in cui il rider è maggiormente impiegato), devono pagare gli istituti previdenziali e assicurativi e sono

obbligati a ricevere la prestazione del lavoratore per il monte orario concordato nel contratto di assunzione.

E questa è l'unica ragione per cui questo settore può permettersi una fiumana di lavoratori sempre disponibili, di cui una parte impiegata senza limiti di orario, e un'altra parte di "esercito di riserva" sempre pronta a rispondere immediatamente alla chiamate. È un sistema elusivo studiato ad arte: il costo del lavoro per far funzionare il sistema, indipendentemente da quanti lavoratori vengano assunti e da quanti vengano messi su strada, è sempre essere lo stesso ed è proporzionale ai guadagni del datore di lavoro.

La giurisprudenza europea

1. Il processo interpretativo che ha portato alla qualifica come non autonomo del rapporto di lavoro tra le aziende del delivery e i loro fattorini è partito *in primis* con la riqualificazione ad opera della Corte di Giustizia Europea della natura dell'attività svolta come di trasporto prodotti e non come servizi dell'informazione. Le maggiori multinazionali del *food delivery* definivano a livello formale (fittiziamente) la loro attività come la fornitura di un servizio tecnologico per l'intermediazione tra clienti e ristoranti. In data 20 dicembre 2017 la CGEU sentenza n. 434/15¹ ha deciso che l'attività operata tramite app dalla multinazionale Uber doveva qualificarsi come servizi nel settore dei trasporti e non come «servizi della società dell'informazione» e così, essere sottoposta alla relativa normativa europea (art. 58, par. 1, TFUE). (Purtroppo bisogna sottolineare che i contenuti della documentazione formale, nonostante tale sentenza, non sono cambiati perché per queste imprese costa meno perdere le cause piuttosto che assumere a norma tutti i lavoratori/trici).

2. La Grande Sezione della Corte di Giustizia Europea ha pronunciato un'importante sentenza, la CGEU Sent., Grande Camera n. 147 C-147/17 del 20 novembre 2018, che chiarisce quali siano i criteri da adottare a livello negli ordinamenti nazionali al fine di qualificare un rapporto di lavoro come subordinato².

¹ CGUE 434/15, la quale ha riqualificato l'attività della multinazionale come "di trasporto" e sottoposto alla relativa regolamentazione (art. 58 TFUE) con le relative conseguenze in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro del personale impiegato. «L'articolo 56 TFUE, in combinato disposto con l'articolo 58, paragrafo 1, TFUE, nonché l'articolo 2, paragrafo 2, lettera d), della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno, e l'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, che prevede una procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione, come modificata dalla direttiva 98/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 luglio 1998, cui rinvia l'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2000, relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno ("Direttiva sul commercio elettronico"), devono essere interpretati nel senso che un servizio d'intermediazione, come quello di cui al procedimento principale, avente ad oggetto la messa in contatto mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana, deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di "servizi nel settore dei trasporti", ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 1, TFUE. Un servizio siffatto deve, di conseguenza, essere escluso dall'ambito di applicazione dell'articolo 56 TFUE, della direttiva 2006/123 e della direttiva 2000/31».

² «Per costante giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea: un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente sia per il fatto di non sopportare nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica, sia in quanto agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente. Questo perché, sulla base del diritto dell'Unione, la nozione di "lavoratore" dev'essere definita secondo criteri oggettivi. In quest'ottica, la Corte di giustizia europea ha avuto modo di precisare che lo status di "lavoratore" non può essere pregiudicato dal fatto che una persona sia stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale. Pertanto, non si può impedire che una persona debba essere qualificata come "lavoratore", ai sensi del diritto dell'Unione europea, se la sua indipendenza è solamente fittizia e dissimula un vero e proprio rapporto di lavoro dal momento che agisce sotto la direzione del suo datore di lavoro, soprattutto con riferimento alla sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro, non partecipa ai rischi commerciali ed è integrato nell'impresa, formando con essa un'unità economica. In questi casi, quindi, si è di fronte a un "falso autonomo", ossia a un lavoratore che si trova in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori dipendenti» (Antonella D'Andrea, in A.

Al punto n. 41 si afferma che «la nozione di “lavoratore” non può essere interpretata in modo da variare a seconda degli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione. Essa dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è data dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione (sentenza del 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 28 e giurisprudenza ivi citata)». Al punto 45 continua: «un rapporto di subordinazione che si concretizza in una sorveglianza e in una valutazione permanenti delle loro attività dei lavoratori».

Il sistema del *food delivery* rientra perfettamente in questo schema. È un sistema che si caratterizza per: il controllo pervasivo tramite l'applicazione (che, come si è detto, monitora continuamente sia lo svolgimento della prestazione di consegna che la movimentazione del lavoratore attraverso la geo-localizzazione); la valutazione della prestazione del lavoratore attuata per il tramite del punteggio e conseguenti graduatorie per l'accesso ai turni. Si tratta di un controllo e di una valutazione così invasivi che difficilmente sarebbero concretizzabili allo stesso modo in altri contesti lavorativi privi di quei sistemi informatici che, per loro stessa natura e scopo, analizzano continuamente i dati e lo svolgimento della prestazione lavorativa al fine di creare dati statistici per migliorare giorno dopo giorno la loro efficienza. Il potere direttivo del datore si esprime, non tanto in un controllo generico da parte di esseri umani, ma nella predisposizione del luogo, degli orari e di ogni pur minima modalità della prestazione “standardizzata”.

Le Corti nazionali europee sembrano oggi andare tutte verso la stessa direzione riconoscendo l'errata qualificazione come autonomo del rapporto di lavoro dei fattorini che lavorano tramite applicazioni.

In tal senso si è espressa, la Chambre Sociale, ossia la Suprema Corte francese, che ha individuato, coerentemente con la definizione di lavoro subordinato dell'Unione Europea, i tratti distintivi della subordinazione e, quindi, il potere di controllo e direzione proprio nell'uso della geo-localizzazione, la raccolta dei dati della prestazione e l'esistenza di un potere sanzionatorio conseguente alla valutazione della prestazione. Si riporta la massima con traduzione a cura della scrivente: «L'applicazione era dotata di un sistema di geo-localizzazione che permetteva alla società di seguire in tempo reale la posizione del lavoratore, contabilizzava i km del percorso, d'altra parte la società disponeva di un potere di sanzionare il lavoratore, constatazione dalla quale risulta un potere di controllo e di direzione dell'esecuzione della prestazione di consegna, caratterizzante il legame di subordinazione per il quale i giudici di corte d'appello non potevano scartare la qualificazione di contratto di lavoro subordinato» (Chambre Sociale, arrêt 1737, 28 novembre 2018). Si riporta, inoltre, un'altra recentissima sentenza della Chambre Sociale, arrêt n. 374 del 4 marzo 2020 emessa nei confronti di Uber che valorizza il potere di istruzione e la valutazione dell'adesione delle direttive sempre attraverso lo strumento delle applicazioni (traduzione a cura della scrivente): «I criteri per il lavoro autonomo riguardano in particolare la possibilità di costituire la propria clientela, la libertà di fissare i suoi prezzi e la libertà di definire le condizioni per lo svolgimento della sua prestazione di servizi. Al contrario, nel contesto di un contratto di lavoro, il rapporto di subordinazione si basa sul potere del datore di lavoro di impartire istruzioni, di controllarne l'esecuzione e di sanzionare il mancato rispetto delle istruzioni fornite. Il conducente che utilizza l'applicazione Uber non costituisce la propria clientela, non fissa liberamente i suoi prezzi e non determina le condizioni di prestazione del suo servizio di trasporto. Il percorso gli viene imposto dalla compagnia e, se non lo segue, vengono applicate delle correzioni tariffarie. La destinazione non è nota al conducente, rivelando che non può scegliere liberamente la corsa che gli conviene. Inoltre, a partire da tre corse rifiutate, la società Uber può disconnettere temporaneamente il driver dall'applicazione. In caso di superamento di un tasso di annullamento di ordini o di “comportamento problematico”, il conducente potrebbe perdere l'accesso al proprio account. Infine, il driver partecipa a un servizio di trasporto organizzato, in cui società Uber

definisce unilateralmente le condizioni di esercizio. Pertanto, tutti questi elementi caratterizzano l'esistenza di un legame di subordinazione tra il conducente e la società Uber quando si collega alla piattaforma digitale, il cui status di libero professionista è solo fittizio. Il fatto che il conducente non sia obbligato a connettersi alla piattaforma e che questa mancanza di connessione, qualunque sia la durata, non lo espone a nessuna penalità, non conta nella caratterizzazione del rapporto di subordinazione»³.

Sull'attività di Glovo, che si rammenta ha origini spagnole, si riporta numerosa e recentissima giurisprudenza che qualifica la relazione contrattuale tra Glovo Spagna e i suoi fattorini come subordinata: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) n. 1449/2020 del 12.5.2020 Resolución: 1432/2020; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) n. 5613/2019 del 21 February 2020; Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Valladolid Sección: 1 Fecha: 17/02/2020 N° de Recurso: 2253/2019; Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección n° 06 de lo Social Procedimiento Recurso de Suplicación 749/2019 3 February 2020; Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 2 Fecha: 18/12/2019 N° de Recurso: 714/2019, N° de Resolución: 1223/2019; Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 27/11/2019 N° de Recurso: 588/2019 N° de Resolución: 1155/2019; Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid- 11 febbraio 2019.

Perché le lotte dei rider hanno interessato l'opinione pubblica, che successi hanno avuto e quale è la situazione in questo momento?

Le lotte dei rider hanno delle caratteristiche specifiche: 1) aver spezzato l'isolamento (dato dalla contrattazione individuale e dalla gestione individualizzata del loro rapporto) e aver costruito solidarietà tra lavoratori/trici; 2) essere riuscite a organizzare proteste collettive che hanno fatto conoscere le condizioni di lavoro all'esterno; 3) aver messo in campo una difesa giuridica che ha seguito le necessità della mobilitazione.

Parto dal punto che mi compete.

Dal punto di vista giuridico la sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/20 è il traguardo secondo me più importante ottenuto perché ha una portata di tipo generale sui diritti dei lavoratori precari, anche non rider. La pronuncia ha avuto molto clamore perché ha affermato l'assumibilità dell'attività dei ciclofattorini che lavorano attraverso piattaforme digitali alla fattispecie di cui all'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 e il conseguente loro trattamento come lavoratori subordinati. Ciò che forse all'opinione pubblica non è chiaro è che l'art. 2 del jobs act regola non solo l'attività dei fattorini ma le prestazioni etero-organizzate dal committente che abbiano natura personale e continuativa, nel senso di prevedere, al verificarsi di tali circostanze, la riconduzione del rapporto alla disciplina del lavoro subordinato ex art. 2094 codice civile. Si sottolinea che per etero-organizzazione si intende una collaborazione in cui le norme di coordinamento non siano espressione di un consenso dalle parti ma siano imposte dal committente e prevedano l'inserimento nella di lui organizzazione del lavoro⁴. Per cui sarebbe sufficiente provare che l'attività del lavoratore sia espletata personalmente e continuativamente all'interno di un contesto programmato dal committente affinché il riconoscimento della qualificazione risulti consequenziale⁵. Inoltre,

³ Sentenza n. 374 del 4 marzo 2020 (www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/decisions_relatives_8004/prestation_chauffeur_9665/374_4_44528.html).

⁴ «Nelle collaborazioni non attratte dalla disciplina dell'art. 2, comma 1 d.lgs. 81 del 2015 le modalità di coordinamento sono stabilite di comune, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione tali modalità sono imposte dal committente, il che integra per l'appunto la etero-organizzazione che dà luogo all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato» (punto 54, Cass. 1663/20).

⁵ «Pertanto, il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, unilateralmente da chi commissiona la prestazione. Quindi, dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente» (punto 23, Cass. 1663/20).

rispetto alla precedente sentenza di Corte d'appello di Torino, la Suprema Corte chiarisce che la disciplina del rapporto di lavoro si deve applicare per intero e quindi non solo rispetto alla retribuzione ma anche in riferimento a licenziamenti, scioperi, sicurezza etc.

Questa è una pronuncia relevantissima se si considerano due aspetti del processo del lavoro: il primo è che l'onere della prova è a carico del lavoratore, il secondo che dal 2015 il pagamento delle spese processuali segue la soccombenza. Questa combinazione di fattori ha una portata ampiamente dissuasiva perché di fatto penalizza i lavoratori che nella relazione lavorativa sono la parte che non possiede il capitale. In un caso come quello degli ex fattorini di Foodora, in cui l'esercizio del potere direttivo si manifesta nella predisposizione di modalità di prestazione (rigide e automatizzate), non dover provare l'esercizio del potere disciplinare è di grande vantaggio. Ciò si deve pensare non solo in riferimento all'attività dei fattorini ma anche rispetto a tutti quei lavoratori che prestano attività inseriti all'interno dell'organizzazione del proprio datore di lavoro.

Ma vi è un altro aspetto rilevante da menzionare sin da subito e che sarà oggetto delle prossime pronunce in materia (in parte anticipate dalla Tribunale di Palermo con la recentissima sentenza n. 3570/20). Ad oggi, nel caso dei rider, così come di altri lavoratori precari, non ci si trova più davanti a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, come nel caso deciso dalla Corte di Cassazione per Foodora (in cui si indagava se le concrete modalità di svolgimento della prestazione dovevano essere ricondotte nell'alveo del coordinamento o dell'etero-organizzazione, per riconoscere, nel secondo caso, il diritto dei lavoratori al trattamento del lavoro subordinato, mantenendo la stessa forma contrattuale). Le aziende del *food delivery* oggi assumono i lavoratori con dei contratti autonomi occasionali ex art. 2222 codice civile. La prestazione d'opera ex art 2222 codice civile consiste in un'obbligazione di risultato in cui la prestazione viene svolta in modo del tutto autonomo senza etero-organizzazione né alcuna forma di coordinamento con il datore di lavoro, mentre la specificazione dell'occasionalità identifica la natura strettamente saltuaria delle prestazioni rese.

In questo caso non ci si dovrebbe neanche chiedere se si trattava di coordinamento o di etero-organizzazione, si dovrebbe esclusivamente rilevare il carattere non autonomo della prestazione (oltre che delle modalità non saltuarie) e da tale accertamento far discendere la nullità del contratto.

In caso di contratto nullo, in quanto non genuinamente autonomo, questo deve essere convertito *ope iudicis*, sin dalle sue origini, in un rapporto di tipo subordinato a tempo indeterminato.

Se da una parte i rider sono riusciti tenere attiva la mobilitazione, portare a casa importanti pronunce giurisprudenziali e a occupare il dibattito nazionale c'è da dire che la questione sui loro diritti non si è ancora risolta. Anzi si può dire che nel tempo la situazione è peggiorata. Come poco fa si diceva ad oggi non ci sono più i co.co.co (che comunque garantivano una forma di tutela, seppur insufficiente) ma dei contratti occasionali ex art 2222 (con paghe a cottimo integrale di molto al di sotto del minimo previsto per le prestazioni occasionali: art. 54 bis decreto legge

«Il legislatore [...] si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità continuità, etero-organizzazione) e, sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi., un diverso convincimento nel giudizio di sintesi» (punto 24, Cass. 1663/20).

«In una terra di mezzo dai confini labili l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina» (punto 25, Cass. 1663/20)

«Si tratta di una scelta politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli tutti di una tutela omogenea. L'intento protettivo del legislatore appare confermato dalla recente novella a cui si è fatto cenno, la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza – per l'applicabilità della norma- di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione» (punto 27, Cass. 1663/20).

50/2017) che sono privi di qualsiasi forma di tutela e che non dovrebbero avere spazio nei rapporti di lavoro se non in via residuale. Tanto che, per esempio, l'unica forma contrattuale che non ha beneficiato di alcuna misura di sostegno in questa fase di emergenza sanitaria è proprio stata quella della prestazione occasionale ex art 2222 codice civile, proprio perché è un contratto da usare in via strettamente residuale per le prestazioni saltuarie. Ma non solo, dal 3 novembre 2020 ai rider di tutta Italia è stata imposta l'applicazione di un contratto collettivo per lavoratori autonomi (lo riporto per come è stato strumentalmente nominato anche se tale definizione non ha senso compiuto⁶), un contratto sottoscritto dall'organizzazione Assodelivery (associazione datoriale) e dal sindacato UGL (un sindacato giallo che si riferisce all'estrema destra italiana) che di fatto ha ulteriormente abbassato il compenso dei lavoratori⁷.

Inoltre molti dei lavoratori (la metà delle aziende maggiori) lavorano ancora senza alcuna disposizione di tutela su salute e sicurezza.

Tornando ai primi punti (ossia: (1) aver spezzato l'isolamento (dato dalla contrattazione individuale e dalla gestione individualizzata del loro rapporto) e aver costruito solidarietà tra lavoratori/trici e (2) essere riusciti ad organizzare proteste collettive che hanno fatto conoscere le condizioni di lavoro all'esterno), ritengo che tali aspetti non siano secondari ma rappresentino il motivo che ha determinato la riuscita anche delle azioni giudiziarie. Nel senso che la costruzione di vari collettivi territoriali ha generato la presa di coscienza su problematiche comuni, la costruzione di solidarietà, di istanze comuni e immaginario. Questi sono stati gli anticorpi al rapporto individualizzato a cui erano costretti e la risposta più efficace al capitalismo delle piattaforme che li vuole in competizione per la sopravvivenza invece che complici. Ciò ha portato rider italiani e stranieri, uomini e donne, giovanissimi e persone over 50, a cercare, insieme, oltre alla mera retorica politica, degli spazi di azione concreti per migliorare la loro condizione di lavoratori/trici.

Faccio alcuni esempi visti a Torino in questi anni (Torino e Londra sono state le prime città in Europa dove si sono svolte le mobilitazioni dei rider a inizio 2016): i lavoratori/trici si aiutano per capire le procedure per il riconoscimento dell'infortunio presso l'Inail, vengono create ciclofficine e si fa autoformazione per le riparazioni delle bici, c'è una rete per l'aiuto immediato ai colleghi/colleghe che hanno incidenti e vengono portati d'urgenza in ospedale (cosa che capita assai sovente). Questa è creazione di senso di comunità, di solidarietà e di fatto propone delle prospettive di pensiero diverse rispetto alla solitudine e alla mera competizione per la sopravvivenza.

Riporto un altro esempio recente di questo aspetto: l'assemblea dei rider e delle rider di Torino ha fondato un gruppo (gang RWA - Riders with attitude) che produce musica trap e che da due anni utilizza questo strumento espressivo per raccontare la loro condizione e ribellione allo sfruttamento. La ribellione allo sfruttamento passa prima di tutto da una presa di consapevolezza collettiva, dalla comprensione profonda di come non sia possibile opporsi singolarmente all'ingiustizia delle condizioni di lavoro a cui si è sottoposti. Tutto questo poi si trasforma nella costruzione di una forza collettiva che porta a pensare, in termini collettivi, anche come cambiare queste condizioni di oppressione. Questa canzone, che trovo oltretutto molto bella, ci racconta tutto questo: è costruita in diverse lingue (lingue contaminate tipiche delle soggettività migranti), e parla della loro quotidianità precaria, in una prospettiva contemporanea festosa (non retorica e depressiva) di autodeterminazione e di lotta all'oppressione (link youtube <https://youtu.be/ywpxfsU9BmGE>).

(intervento svolto in occasione dell'iniziativa "HOW TO STRIKE", nell'ambito del programma di appuntamenti HYPERUNIONISATION)

⁶ I contratti autonomi prevedono la contrattazione individuale per ogni lavoratore decide modalità di lavoro e entità della paga. I contratti subordinati sono collettivi perché riguardano tutto un comparto, ossia una collettività di lavoratori, che lavora a condizioni imposte dal datore di lavoro.

⁷ Questo ora viene calcolato secondo quanto previsto dalle stime temporali dell'impresa per lo svolgimento dell'ordine senza considerare quanto effettivamente prestato dal lavoratore e i periodi di attesa su strada che si intendono invece a titolo gratuito.