

## **Cinque anni di rider. È cambiato qualcosa?**

di Sergio Bonetto

### **1.**

Nell'autunno 2016 sono iniziate, partendo da Torino per poi espandersi a livello nazionale, le prime iniziative pubbliche di protesta di quelli che parevano essere soggetti sociali marginali occupati saltuariamente in consegne a domicilio.

A prima vista poteva trattarsi di una ricomparsa, in grande, dei fattorini di Speedy Pizza che avessero esteso la loro attività alla ristorazione di medio livello e alle grandi catene di fast food. In realtà, come ben presto ha notato chi lo voleva notare, si trattava di un fenomeno del tutto nuovo: gli attori principali erano imprese, che agivano a livello internazionale, con buone disponibilità di investimento, in apparente concorrenza tra loro, che tentavano di proporre la presenza sul mercato delle città più grandi di un nuovo servizio di consegne a domicilio, basato sull'uso di sistemi informatici e che si fondava su un sistema di lavoro di enorme flessibilità spinto sino a uno standard di precarietà e a livelli retributivi al disotto di qualsiasi parametro contrattuale, di molto inferiori persino agli importi dei voucher previsti per le prestazioni occasionali.

Il modello generale era una sorta di rivisitazione di quello "inventato" da Uber nel trasporto di persone e che già da anni era oggetto di discussioni e iniziative giudiziarie e che era caratterizzato dalla pretesa di aggirare le norme di legge che regolavano il settore, creando dei piccoli eserciti di "tassisti di fatto" che operavano a prezzi ridotti ma che pretendevano di sfuggire a qualsiasi regola legale.

Per chi è abituato ad avere a che fare con il diritto del lavoro si è trattato di uno choc. Le forme che avevano questi nuovi rapporti di lavoro si ponevano in totale alternativa al sistema che da sempre esisteva in tutti i paesi ragionevolmente sviluppati per il settore dei taxi e per le attività dei fattorini. Nessun livello retributivo minimo, ma pure nessuna misura di controllo sanitario sui lavoratori, nessun obbligo igienico per il cibo trasportato, cottimo integrale, obbligo per l'aspirante lavoratore di prenotare le "possibilità" di lavoro ma nessun obbligo per il committente di dare seguito alle richieste di lavoro, assenza di qualsiasi documentazione attestante la durata del lavoro svolto, assenza totale di rispetto di tutti gli obblighi di sicurezza validi per i lavoratori (autonomi e subordinati), utilizzo per la gestione della prestazione lavorativa di programmi elettronici di proprietà dell'impresa che, automaticamente, trasmettevano gli ordini di lavoro e vigilavano sulla loro "corretta" attuazione, livelli di intrusione di tali programmi nel telefono del lavoratore che si spingevano sino ad accendere i telefoni anche quando erano spenti.

Un incubo per chi si occupa dei diritti dei lavoratori.

### **2.**

Le reazioni iniziali delle forze politiche e sociali all'apparizione di quello che ad alcuni di noi appariva per molti versi come un fantasma di tempi lontani sono state prevalentemente positive. Sull'onda della campagna pubblicitaria delle imprese che arruolavano, attraverso i propri siti web, a stuoli, «giovani disponibili a lavoretti da svolgersi in autonomia e solo quando lo si desiderava», si affacciava l'ipotesi che si fosse di fronte a una nuova ondata di crescita del modello di lavoro destrutturato e precario già affacciatosi con l'enorme diffusione dei voucher e, in Germania, con i lavori sottoretribuiti per i giovani disoccupati.

L'elemento di originalità che le imprese pubblicizzavano conteneva suggestioni che, in questa fase storica di ridotta coscienza sociale collettiva e di esaltazione dell'individualismo, avevano una capacità attrattiva non indifferente, soprattutto nelle aree metropolitane del centro-nord ove il *food*

*delivery* è stato inizialmente avviato. Il lavoro era presentato come senza vincoli di orario, autonomo e soprattutto senza obblighi di prestazione. Si sottoscriveva un contratto su modulo, a volte direttamente via smartphone, altre per strada, nei pressi delle grandi catene di fast food, e quindi se e quando si voleva ci si poteva collegare con una centrale situata in Italia o all'estero per svolgere una o più consegne di pasti preparati e confezionati da numerosi ristoranti convenzionati con l'impresa organizzatrice. Se la singola proposta non era considerata interessante il fattorino poteva rifiutarla. Questa era la narrazione che appariva appetibile a molti.

Anche l'unico soggetto di una certa consistenza che, sin dall'inizio, accolse in modo critico questa presentazione del nuovo modello di lavoro (il Movimento Cinque Stelle), non mise in discussione né la affermata autonomia dei rapporti né la totale falsità della presentazione idilliaca del sistema in termini di innovazione da parte di un "prodotto" che consentiva a chi voleva lavorare poco, guadagnando poco, di inserirsi in un sistema che non lo vincolava e che, al tempo stesso, forniva ai ristoratori e agli utenti finali un servizio nuovo ed efficiente.

Le grandi organizzazioni sindacali videro in queste iniziative imprenditoriali soprattutto la "novità" del sistema. L'intento elusivo delle vigenti leggi di regolamentazione del lavoro da parte di queste nuove imprese sfuggì quasi a tutti; fu pressoché unanime il coro di chi diceva che di fronte alla novità era, sì, necessario immaginare nuove regole che fornissero qualche tutela ai lavoratori, ma senza "calare dall'alto" divieti e obblighi che avrebbero ucciso nella culla un settore di attività in rapido sviluppo.

In realtà nessuno dei commentatori dei primi periodi tentò di approfondire quali fossero le concrete modalità in cui svolgeva la prestazione lavorativa e di verificare se, concretamente, al di là di quanto sosteneva la pubblicità delle imprese interessate, gli spazi di libertà e autonomia del lavoratore erano davvero quelli propagandati.

Gli stessi "addetti ai lavori" esperti di diritto restarono ipnotizzati dalla dichiarata possibilità per il lavoratore di lavorare quando voleva e, persino, di rifiutare la singola prestazione senza alcuna conseguenza per lui negativa. Così, nel 2017, i due primi tentativi di mettere in discussione sul terreno giudiziario la natura di lavoro autonomo ebbero dai Tribunali di Milano e di Torino una risposta unanime: si trattava di lavoro autonomo e, quindi nessuna rivendicazione, né economica né risarcitoria poteva essere accolta. Per chi, come chi scrive, aveva tentato di sostenere che le "novità" messe in campo dalle imprese del settore non erano tali da potere occultare dei rapporti di lavoro in realtà estremamente rigidi nelle modalità di svolgimento, iper controllati e gestiti unilateralmente, è stato il segnale che il percorso intrapreso non sarebbe stato né agevole né veloce.

I commenti di stampa e delle forze politiche e sociali peggiorarono ulteriormente le prospettive. I relativamente pochi lavoratori torinesi che avevano avuto il coraggio di mettere in discussione lo status quo venivano accusati - talvolta anche dalle organizzazioni sindacali - di ingenuità nella migliore delle ipotesi e di "fare il gioco delle imprese" nella peggiore. I movimenti politici più aperti dicevano, per l'ennesima volta, che erano indispensabili interventi legislativi per far sì che questa "nuova" forma di lavoro vedesse riconosciute alcune "tutele", ferma restando l'insuperabilità del vallo che separava i lavoratori subordinati da questi nuovi soggetti. Le stesse organizzazioni sindacali principali non iscrivevano alle federazioni di categoria i fattorini che lo richiedevano, relegandoli, se insistevano, nella federazione che raccoglieva i disoccupati, i lavoratori socialmente utili e altri precari strutturali.

Qualche perplessità e anche, poche in verità, prese di posizione decise di dissenso dall'impostazione prevalente erano espresse da singoli giuristi, anche di grande prestigio, ma il dissenso veniva presto marginalizzato da una situazione di fatto che da un lato vedeva il blocco di ogni nuova iniziativa giudiziaria, nell'attesa di una salvifica soluzione legislativa e, dall'altro, assisteva allo sviluppo dirompente delle imprese del settore *food delivery* che crescevano velocemente di numero, moltiplicavano di varie volte il numero degli addetti, delle città in cui operavano, dei ristoranti consociati e dei profitti. Il pasto, preparato nel proprio ristorante preferito e consegnato a domicilio in circa mezzora a un costo molto contenuto era ormai diventato un grande successo commerciale.

Il fenomeno non era solo italiano ma riguardava, anche senza voler considerare gli Stati Uniti, tutta l'Europa ed era gestito da un manipolo di poche imprese che applicavano, con pochi aggiustamenti,

lo stesso modello organizzativo e le stesse tecnologie nei vari paesi, differenziando soltanto la retribuzione oraria che, pur restando sempre molto inferiore a qualsiasi minimo retributivo, era “tarata” sulle condizioni economiche non solo di ogni paese ma anche delle varie città. Tante gabbiette salariali quante erano le località in cui le imprese operavano.

Ciò che pochi decenni orsono avrebbe comportato un istintivo moto di repulsione sociale era diventato accettabile perché era, e continua ad essere, l’espressione più limpida del funzionamento delle leggi del mercato. L’abilità del manager la si verificava sulla sua capacità di determinare una proposta retributiva che fosse la più bassa possibile per il lavoro in una determinata area ma che, al tempo stesso fosse ritenuta ancora accettabile da un numero di aspiranti lavoratori abbastanza ampio di quella stessa zona. E così la stessa impresa retribuiva, per lo stesso lavoro, in modo diverso gli addetti a Londra, a Parigi, a Milano, a Torino, a Firenze via scendendo verso i capoluoghi delle province più piccole.

### 3.

Ciò che sfuggiva e che in buona parte sfugge ancora ai commentatori ed alla maggior parte delle forze sociali organizzate è ciò che prova il loro distacco dalla realtà in corso di modificazione, e cioè che le cose non stanno come le dipingono le imprese.

Il fatto che pochi se ne siano occupati e preoccupati e che tra quei pochi, alcuni fossero mossi prevalentemente da uno spirito caritatevole, generoso quanto purtroppo poco utile per modificare i rapporti di forza tra chi nega un diritto e chi cerca di affermarlo, ha fatto sì che la situazione di squilibrio tra lavoratori e imprese si consolidasse e si espandesse ininterrottamente nel corso degli anni, sino a oggi, con l’attività di consegna a domicilio che si estende in tutti i settori commerciali e che coinvolge centinaia di migliaia di lavoratori delle fasce più basse.

Nessuno si è occupato di svolgere una sistematica inchiesta sul campo per cercare di capire chi erano realmente, come effettivamente lavoravano e perché accettavano quelle condizioni di lavoro quegli esseri umani chiamati rider. Molti giornalisti hanno affrontato il problema in modo più che apprezzabile ma è mancata una risposta sociale chiara e univoca circa l’insostenibilità della situazione.

A dire il vero si è sviluppata in molti una particolare sensibilità di tipo empatico-emotivo nei confronti di questi lavoratori, ma quanto ciò dipende dal fatto che i fattorini li vedi, li incontri e vengono a casa tua, puoi dar loro la mancia, mentre, ad esempio, i braccianti agricoli sottopagati sono invisibili per la grande maggioranza della popolazione e, pur spesso compatiti, sono comunque lontani? Per entrambe queste tipologie di lavoratori molti hanno, comunque, moti di simpatia ma pochissimi pretendono che la loro condizione venga parificata a quella degli altri lavoratori e moltissimi utilizzano a basso prezzo i risultati del loro lavoro. Si ripete, *mutatis mutandis*, ciò che da decenni accade con riferimento ai gravi effetti sul clima e sull’ambiente dell’allevamento industriale di animali da macello a costo contenuto nei paesi “avanzati”, con tutti i problemi derivanti dalla massimizzazione di produzioni agricole a monte. Moltissimi ormai sono coscienti del problema e considerano sbagliato e dannoso questo tipo di attività, ma pochissimi, percentualmente, sono coloro che modificano le proprie abitudini di spesa ed alimentari. Questa incapacità di reazione sociale, anche di fronte a palesi ingiustizie, non è frutto della personale insensibilità dei singoli cittadini ma dell’assenza, oggi, di prospettive ragionevolmente attendibili di grandi e seri cambiamenti.

### 4.

La vicenda dei rider è in questo senso esemplare. Nel 2019 appare il primo provvedimento giudiziario che sembra destinato a modificare i rapporti di forza: la Corte d’Appello di Torino, riformando la sentenza del Tribunale, riconosceva in capo ai lavoratori, pur continuando a considerarli autonomi, il diritto all’applicazione di tutta la normativa retributiva e previdenziale che si applica ai normali lavoratori dipendenti. La stessa Corte non si pronunciava, invece, sulla richiesta di applicazione agli stessi lavoratori della normativa antinfortunistica e di tutela della

salute, in quanto la richiesta non risultava fondata su eventi infortunistici di cui i lavoratori che avevano promosso il giudizio fossero risultati vittime

Nel frattempo la Procura della Repubblica di Torino aveva chiesto e ottenuto l'archiviazione di un procedimento, avviato a seguito di esposto degli stessi lavoratori che lamentavano la totale assenza di tutte le misure di sicurezza sul lavoro, in quanto sarebbe stato necessario attendere le conclusioni di un'indagine dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro circa la natura subordinata o autonoma del rapporto. Nel dubbio, invece di indagare autonomamente, si archivia, incuranti del fatto che la normativa in materia di sicurezza debba trovare applicazione generale, sia nel rapporto di lavoro autonomo che in quello subordinato. Ancora una volta, pur con la soddisfazione di avere ottenuto qualche risultato la sensazione prevalente è quella di un percorso ancora lungo e difficile. Immediatamente comunque riparte il dibattito pubblico sul tema e si rimette in moto il percorso legislativo.

Questi fatti nuovi non paiono turbare la serenità delle imprese del settore che continuano ad operare con le stesse modalità sino ad allora adottate, incrementando, anzi, gli arruolamenti di personale. La stessa impresa che ha subito la condanna della Corte d'Appello continua imperterrita, malgrado il cambio della società che la controlla, la propria attività con modalità operative identiche a quelle del passato. Nessun soggetto ispettivo ritiene di intervenire, Inps e Inail paiono osservare la vicenda con sereno distacco.

In tutto questo periodo non si segnalano, in tutta Italia, iniziative giudiziarie su questi temi. Pare proprio che la vicenda riguardi solo quel gruppetto di testardi fattorini torinesi, disponibili a rischiare di dover pagare, in caso di soccombenza, cifre da capogiro di spese processuali pur di "scoprire" se hanno o meno gli stessi diritti dei lavoratori "normali".

Si giunge così a fine 2019 quando, alla vigilia della pronuncia della Cassazione sulla sentenza della Corte d'Appello, compare l'agognato quanto non risolutivo intervento del legislatore che non ha, naturalmente, effetto retroattivo e non riguarda, quindi, né i torinesi ribelli né i rapporti di lavoro di tutti gli altri lavoratori sino al momento della sua entrata in vigore..

La Corte di Cassazione, all'inizio del 2020 conferma la sentenza della Corte d'Appello di Torino offrendo, inoltre, qualche spunto sia sulla possibilità che i rapporti di lavoro in questione potessero rientrare tra i normali rapporti di lavoro subordinato sia sull'applicabilità della normativa antinfortunistica; su tali argomenti, comunque la Corte non si pronuncia per motivi processuali.

## 5.

A prima vista pare tutto risolto. E invece non accade assolutamente nulla in termini pratici. Nessuna impresa modifica di una virgola i propri comportamenti, neppure il Covid pare in grado di imporre al settore delle consegne a domicilio, ad esempio, l'introduzione delle misure di tutela della salute dei lavoratori previste dalle vecchie e nuove normative e, anzi, l'attività delle imprese si incrementa notevolmente e si estende a tutti i settori merceologici. Le modalità di lavoro e le retribuzioni restano le stesse.

Per comprendere quello che accade è indispensabile guardare la struttura produttiva e organizzativa sottostante alle scelte degli individui e delle imprese.

Una delle prime domande che ci si è posti è la seguente: come è possibile fare funzionare un sistema di lavoro organizzato rigidamente da algoritmi e finalizzato al ritiro da decine di diversi ristoranti e alla consegna di pasti a domicilio nel modo più rapido possibile (circa mezzora dall'ordinazione) se i lavoratori possono scegliere di non lavorare o addirittura di rifiutare la singola prestazione? E ancora: come è possibile per l'impresa essere certa di avere sempre a disposizione il numero di lavoratori sufficiente per coprire le proprie esigenze che mutano in funzione dei giorni della settimana, delle variazioni climatiche, di eventi sportivi ecc?

Sarebbe ragionevole pensare che nelle serate di fine settimana invernali, in caso di maltempo fosse impossibile trovare qualcuno disponibile a correre in bicicletta da un capo all'altro della città per una retribuzione nell'ordine di circa sei euro per ora di prestazione effettiva, essendo a carico del fattorino i tempi di attesa. E invece, proprio quelle serate sono quelle che registrano il massimo di richieste e di consegne. Il trucco sta tutto nel sistema di arruolamento. I sedicenti contratti che

vengono fatti sottoscrivere non contengono alcun obbligo retributivo o previdenziale a carico dell'impresa, che non è neppure tenuta a offrire al lavoratore la concreta possibilità di lavorare. Conseguentemente il lavoratore, se non viene utilizzato non costa un centesimo all'impresa. Vengono così stipulati contratti con un numero di lavoratori di quattro o cinque volte superiore a quello presumibilmente necessario per svolgere l'attività. In termini giuridici è più che dubbio che si tratti tecnicamente di contratti; ma tant'è, è sufficiente che questi documenti svolgano la funzione di far ritenere all'aspirante lavoratore di essere ormai legato all'impresa.

I lavoratori, invece, sono tenuti, normalmente su base settimanale, se intendono sperare di essere ammessi al lavoro, a chiedere preventivamente di essere inseriti nelle ore di lavoro che l'impresa dichiara disponibili. Ovviamente se non lo fanno non lavoreranno. In genere se non lo fanno per alcune settimane, automaticamente il contratto viene cancellato dall'impresa.

L'impresa può accogliere in tutto o in parte le richieste di ore di lavoro ma non garantisce la retribuzione per tali ore. Si avrà retribuzione solamente sulla base delle consegne effettive svolte nel corso di tali ore, con un sistema di cottimo integrale. Se non arrivano ordini non si fanno consegne e non si è retribuiti.

Con un sistema di questo genere la famosa libertà di scelta del lavoratore assume i connotati di una farsa. Quanti possono essere quelli che, dopo avere richiesto sin dalla settimana precedente di lavorare in determinate giornate, si presentano tempestivamente al lavoro, effettuano una sorta di timbratura elettronica con riconoscimento facciale, attendono che venga loro inviato un ordine e, a quel punto, lo rifiutano? Se per caso ciò si verifica, niente di grave per il servizio, l'ordine viene inviato a un altro lavoratore in attesa. Come dicono i lavoratori interessati "un altro lo trovano sempre".

E poi c'è l'algoritmo che tiene conto delle disponibilità del lavoratore a lavorare nei fine settimana, della sua puntualità, dei suoi eventuali rifiuti, del fatto che rispetti il divieto di entrare, per motivi di decoro, nei ristoranti da cui deve ritirare i piatti da consegnare, della velocità di consegna. All'inizio di queste attività, nel 2016, l'algoritmo redigeva delle classifiche mensili. I lavoratori più efficienti venivano premiati pubblicamente con buoni da spendere in centri commerciali. Oggi le classifiche sono segrete e i lavoratori più veloci efficienti e disponibili vengono premiati con ore di lavoro da prestarsi negli orari in cui vi è maggiore richiesta di consegne, ai meno efficienti vengono assegnate progressivamente meno ore di lavoro e negli orari meno redditizi.

## 6.

Un sistema di questo genere non è costruito per chi cerca lavoretti poco pagati da svolgere quando si vuole, ma, invece, per approfittare delle condizioni di bisogno di gente disperata pronta a dannarsi l'anima per recuperare un reddito. È un sistema che espelle di fatto in modo indolore (per l'impresa) nel lasso di poco tempo coloro che non sono disponibili o non sono in grado di "dare tutto per lavorare". Sempre nel nome della libertà. Di non lavorare.

Non a caso nel corso degli anni sono significativamente cambiate le tipologie delle persone impiegate in queste attività. Nella prima fase, quando il fenomeno era nuovo, focalizzato sulle città del centro nord e le promesse non si erano confrontate con la realtà, vi è stato un forte afflusso di giovani, tra cui molti studenti lavoratori, attratti dalla apparente flessibilità del lavoro. Oggi in queste stesse città la grande maggioranza degli addetti è composta da lavoratori di recente immigrazione per i quali conservare questo tipo di lavoro significa anche avere la garanzia del rinnovo del permesso di soggiorno.

L'espansione, avvenuta in un secondo tempo, in numerose città del sud di questo tipo di imprese ha rappresentato, invece, una possibilità di lavoro utilizzata da lavoratori italiani per tamponare una condizione di forte disoccupazione aggravata dalla pandemia del Covid. La recente sentenza del Tribunale di Palermo è una fotografia delle condizioni di lavoro al sud dove anche i lavori più disagiati peggio retribuiti e fondati sulla negazione di tutti i diritti per alcuni possono significare pur sempre un modo di sopravvivere.

L'avvento sul mercato di queste "nuove" imprese ha assunto progressivamente, al nord come al sud, il significato di ultimo e improprio ammortizzatore sociale per fasce di lavoratori che, per le ragioni

più diverse, non possono accedervi o versano in condizioni tali per cui gli ammortizzatori “canonici” non sono sufficienti a far fronte alle esigenze della famiglia. La forza di queste imprese è data da un lato dalla debolezza dei lavoratori occupati e dall’altro dal fatto che forniscono un servizio molto apprezzato da soggetti a reddito medio e alto.

La tenacia con cui queste imprese - malgrado la parziale apparente disponibilità di alcune di loro di procedere, naturalmente in futuro, a regolari assunzioni - continuano a respingere l’ipotesi di comportarsi secondo le regole che valgono per tutte le altre, è figlia del loro bluff: non sono affatto nuove, si autoritraggono come nuove. Se le imprese del settore *food delivery* dovessero inquadrare correttamente i propri dipendenti e rispettare le leggi in materia di previdenza e sicurezza, il costo del servizio di consegna, malgrado tutti gli algoritmi del mondo, diventerebbe improponibile per larga parte dei ristoranti associati e degli utenti finali. Sono imprese che, nelle migliori tradizioni del primo capitalismo, traggono le proprie, per ora ingenti, entrate dallo sfruttamento del lavoro manuale dei propri dipendenti.

Ciò non significa obbligatoriamente che la loro parabola sia in fase discendente. Il fatto di avere inventato un sistema di aggiramento della normativa legale per fornire un servizio a costo basso per l’utente finale le colloca sul podio della creatività di mercato. Per ora continuano ad operare *extra legem* e i pochi soggetti “illuminati” che hanno dichiarato l’intenzione di regolarizzare i propri comportamenti sono stati premiati da accordi collettivi particolarmente favorevoli per le imprese che dilazionano le assunzioni e, di fatto, riducono le retribuzioni rispetto ai contratti nazionali di categoria.

La recente nuova iniziativa di “bonifica” del settore avviata dalla Procura di Milano e di cui molto si è occupata la stampa può rappresentare un importante strumento di verifica circa le possibilità di correggere la tendenza spontanea delle imprese, soprattutto se multinazionali, ad assumere il ruolo di legislatore privato delle proprie attività attraverso l’apparente invenzione di nuovi sistemi di lavoro per i quali non dovrebbero valere le regole comuni. L’iniziativa appare di grande rilevanza e per la prima volta dai tempi delle inchieste di “Mani pulite”, è stata resa nota con un dettagliato comunicato ufficiale che illustra le dimensioni delle indagini e delle violazioni riscontrate. Coinvolte tutte le imprese del settore con l’analisi della posizione di 60 mila rider.

Oggi non pare possibile fare previsioni sull’esito finale di queste vicende. Il punto di arrivo dipenderà anche dalla volontà sociale di costringere queste imprese a cambiare seriamente modo di lavorare o a chiudere le proprie attività. Le possibili sanzioni conseguenti ad azioni penali ed amministrative sono economicamente enormi, ma quanto varrà il solito ricatto occupazionale che le imprese sono sicuramente disponibili a prospettare contemporaneamente a una agguerrita difesa in sede giudiziaria?

È di questi giorni la notizia che la Spagna ha legiferato riconoscendo la normale natura subordinata per i lavoratori occupati in attività di consegna. Teoricamente dovrebbe essere la fine per queste imprese. Ma non vi saranno mediazioni?