

I rider

di Luigi Oppedisano ed Erminia Diana [*]



Introduzione

L'articolo scaturisce da una serie di riflessioni fatte a seguito di alcune proteste, sfociate poi in diversi scioperi, promosse da un considerevole numero di lavoratori che svolgono piccoli lavori e che riguardano rivendicazioni per il miglioramento delle proprie condizioni di lavoro. Sono i ciclofattorini c.d. "rider", lavoratori della "gig economy" che da più tempo rivendicano il riconoscimento delle tutele minime, sia di natura strettamente economica che assicurativa e previdenziale.

La rivoluzione industriale ha conosciuto varie forme di sfruttamento del lavoro dell'uomo, ma con il passare degli anni e dopo una lunga storia di battaglie anche sindacali, molte problematiche si potevano considerare in buona parte superate. Oggi, nel pieno di una nuova rivoluzione, quella digitale, assistiamo purtroppo al ritorno di diverse forme di sfruttamento del lavoro umano, mentre in teoria si dà ormai per scontato il superamento di tali forme di inciviltà. Al riguardo, anche il Pontefice "Papa Francesco" nel corso del suo dialogo ai ragazzi della scuola della pace il 6 maggio 2017 ebbe a denunciare che "lo sfruttamento sul lavoro è un peccato mortale". Giova ricordare che il lavoro della persona non è una merce facilmente acquistabile sul mercato, esso pertanto merita rispetto e tutela.

Per quanto riguarda i rider, l'innovazione intervenuta nel settore del food delivery si basa su un processo di calcolo eseguito da un algoritmo che ottimizza le consegne dei cibi, selezionando i lavoratori a due ruote nel modo più efficiente possibile e in base a una serie di parametri oggettivi, come il percorso da compiere per effettuare la consegna, il tempo medio di accettazione di una comanda, la velocità media del lavoratore (rider).

Si aggiunge che la problematica dopo essere stata oggetto di attenzione da parte di autorità politiche locali, come il comune di Bologna e la regione Lazio e dalle stesse ampiamente sostenuta, è passata all'attenzione del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. La questione è stata affrontata altresì dalle OO.SS. datoriali e dei lavoratori al fine di ricercare, in tale ambito, una soluzione definitiva.

Una considerazione fondamentale va fatta. Oggi alcune categorie di nuovi imprenditori, spesso stretti dalla forte e costante concorrenza, frequentemente sono portati a mettere in discussione il classico modello del contratto di lavoro subordinato. Gli stessi, spinti anche dalla necessità di abbassare i costi di produzione, sono costantemente alla ricerca di nuovi modelli di lavoro fortemente flessibili che spesso finiscono con il guardare con favore a tipologie di lavoro autonomo. Nell'attuale momento, proprio l'economia dei piccoli lavori, la c.d. "gig economy",

spinge fortemente verso l'affermazione e l'applicazione di un nuovo "modello economico", in via di diffusione a livello mondiale e nel quale vengono meno l'applicazione di modelli quali le prestazioni lavorative continuative previste dal contratto a tempo indeterminato. In tale prospettiva il lavoro si potrebbe svolgere solo "on demand", cioè solo quando c'è richiesta dei servizi. Il modello economico suddetto è nato in America non molti anni fa e si sta rapidamente espandendo a livello globale.

La controversia

La controversia, promossa dai lavoratori dipendenti da aziende operanti nel settore dei servizi specializzati per la consegna di cibo a domicilio, c.d. food delivery, contro i datori di lavoro è iniziata già nell'anno 2016 ed ha interessato l'intero anno 2017 e parte del 2018 con proteste e manifestazioni svolte a Torino, Bologna, Milano e Roma. La procedura prevede l'uso di una moderna tecnologia informatica che consente una gestione dei tempi di lavoro orientata alla massima efficienza. Si tratta di aziende di nuova generazione, riconducibili alla c.d. gig economy che operano attualmente anche sul mercato italiano nelle principali città, come Bologna, Firenze, Milano, Modena, Parma, Roma, Torino, Verona ed altre.

Una delle tante manifestazioni è stata tenuta il 30 settembre 2017, proprio in occasione dello svolgimento a Torino del vertice dei ministri del lavoro del G7, dove i lavoratori del food delivery, c.d. rider, provenienti da città italiane ed estere, si sono dati appuntamento sotto la Mole Antonelliana per tenere un'assemblea internazionale finalizzata a rivendicare un salario minimo ed il riconoscimento di un contratto di lavoro subordinato.

Il lavoro svolto da questi lavoratori è lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo?

Il problema è proprio questo. Ma soffermiamoci attentamente sulle varie fasi riguardanti lo svolgimento della prestazione lavorativa dei riders, ovvero dei fattorini, che effettuano la consegna di cibi.

L'aspirante rider, a seguito della compilazione di un particolare formulario reperito sul sito dell'azienda fornitrice del servizio di consegna di cibo a domicilio, viene convocato presso gli uffici dell'azienda per un colloquio durante il quale viene spiegato che l'attività da svolgere presuppone il possesso di una bicicletta e di uno smartphone. Successivamente l'aspirante rider riceve la proposta per la sottoscrizione del contratto di lavoro, generalmente trattasi di contratto di collaborazione coordinata e continuativa e gli vengono consegnati i dispositivi di sicurezza, consistenti in un casco, un giubbotto, una maglietta e le luci, oltre l'attrezzatura per il trasporto del cibo consistente in una piastra con aggancio e di un box.

Il compenso, o meglio la retribuzione per il lavoro svolto dai riders, per alcune aziende fornitrici del servizio, attualmente risultano essere stabiliti a cottimo e cioè per ogni consegna, mentre per altre aziende è stabilita su base oraria.

La giurisprudenza di merito

In Italia due tribunali del lavoro si sono già espressi in modo sfavorevole ai ricorsi proposti dai lavoratori.

Il primo tribunale a pronunciarsi è stato quello di Torino presso il quale cinque lavoratori "fattorini" nell'anno 2016 avevano intentato una causa civile contro la società ..., dopo proteste di piazza per questioni riguardanti:

- La corresponsione di somme dovute a titolo di differenze retributive - dirette e indirette – il TFR in forza dell'inquadramento nel V livello del CCNL logistica o nel VI livello del CCNL terziario;
- Il ripristino del rapporto di lavoro e il pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento avvenuta il 30/11/2016 a quella dell'effettivo ripristino, previo accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento;
- Il risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro della normativa in materia di privacy, sia per quanto concerne l'accesso ai dati personali che per quanto concerne il controllo a distanza;
- Il risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c. e per la mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica.

Dal ricorso si deduce, tra l'altro, che i lavoratori avevano prestato la propria attività lavorativa a favore della suddetta società con le mansioni di fattorino, in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato prorogati fino al 30/11/2016, reclamando l'accertamento della costituzione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel corso dello svolgimento del processo è emerso che il contratto di lavoro sottoscritto dai cinque lavoratori aveva le seguenti caratteristiche: *l'atto riportava i caratteri formali di un contratto di lavoro di "collaborazione coordinata e continuativa", dove era previsto che il lavoratore fosse libero di candidarsi o non can-*





didarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità ed esigenze di vita. Il lavoratore si impegnava ad eseguire le consegne avvalendosi di una propria bicicletta idonea e dotata di tutti i requisiti richiesti dalla legge per la circolazione. Era previsto che il collaboratore avrebbe agito “in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente“, ma era tuttavia “fatto salvo il necessario coordinamento generale con l’attività della stessa committente. Era prevista la possibilità di recedere liberamente dal contratto, anche prima della scadenza concordata, con comunicazione scritta da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. con 30 giorni di anticipo. Il lavoratore, una volta candidatosi per una corsa, si impegnava ad effettuare la consegna tassativamente entro 30 minuti dall’orario indicato per il ritiro del cibo, pena applicazione a suo carico di una penale di 15 euro. Il compenso era stabilito in € 5,60 al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali per ciascuna ora di disponibilità. Il collaboratore doveva provvedere ad inoltrare all’INPS “domanda di iscrizione alla gestione separata di cui all’art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335” e la committente doveva provvedere a versare il relativo contributo. La committente doveva provvedere all’iscrizione del collaboratore all’INAIL ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. 23 febbraio 2000 n. 38 ed il premio era a carico del collaboratore per un terzo e della committente per due terzi. La committente doveva affidare al collaboratore in comodato gratuito un casco da ciclista, un giubbotto e un bauletto dotato dei segni distintivi dell’azienda a fronte di un versamento di una cauzione di € 50. Al contratto era allegato un foglio contenente l’informativa sul trattamento dei dati personali e la prestazione del consenso. La gestione del rapporto avveniva attraverso la piattaforma multimediale “.....” e un applicativo per smartphone (inizialmente “.....” e poi “.....”), per il cui uso venivano fornite da

delle apposite istruzioni. L’azienda pubblicava settimanalmente su gli “slot”, con indicazione del numero di riders necessari per coprire ciascun turno. Ciascun rider poteva dare la propria disponibilità per i vari slot in base alle proprie esigenze personali, ma non era obbligato a farlo. Raccolte le disponibilità, il responsabile della “flotta” confermava tramite ai singoli riders l’assegnazione del turno. Ricevuta la conferma del turno, il lavoratore doveva recarsi all’orario di inizio del turno in una delle tre zone di partenza predefinite (Via, Via o Via), attivare l’applicativo inserendo le credenziali (user name e password) per effettuare l’accesso (login) e avviare la geolocalizzazione (GPS). Il rider riceveva quindi sulla app la notifica dell’ordine con l’indicazione del Pindirizzo del ristorante. Accettato l’ordine, il rider doveva recarsi con la propria bicicletta al ristorante, prendere in consegna i prodotti, controllarne la corrispondenza con l’ordine e comunicare tramite l’apposito comando della app il buon esito della verifica. A questo punto, posizionato il cibo nel box, il rider doveva provvedere a consegnarlo al cliente, il cui indirizzo gli era stato nel frattempo comunicato tramite la app, e doveva quindi confermare di avere regolarmente effettuato la consegna.

Il predetto tribunale del lavoro, nell’esaminare gli atti relativi al rapporto di lavoro intercorso tra le parti e soffermandosi, in particolare, sull’elemento dell’eterodirezione della prestazione, è giunto alla conclusione che poiché i “lavoratori non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l’obbligo di riceverla” e con sentenza del 7/5/2018 **non riteneva riconoscibile la subordinazione**, bensì la parasubordinazione, respingendo così il ricorso presentato dai “fattorini” contro la società

Anche il tribunale del lavoro di Milano, a seguito di una causa intentata da un lavoratore, c.d. rider, contro la società, impresa operante nel settore delle consegne a domicilio, con la sentenza n. 1853 del 4/7/2018 e pubblicata il 10/9/2018, si è pronunciato sostenendo che **il rider non può essere considerato dipendente subordinato**, asserendo che le modalità di svolgimento della prestazione escludono la configurabilità dell’eterodirezione, poiché “**non obbligano ad effettuare la prestazione**” confermando, così, la legittimità dell’inquadramento come prestatore autonomo.

In Spagna la questione è stata affrontata in maniera completamente diversa, almeno da parte dell’ispettorato del lavoro che ha sanzionato la società ..., azienda del food delivery a

domicilio, perché ometteva la giusta classificazione della corretta posizione dei rider indicandoli come lavoratori autonomi, anziché come lavoratori subordinati.

La carta dei diritti di Bologna

Il comune di Bologna, particolarmente sensibile per la risoluzione della vertenza in atto dei ciclofattorini, ci prova a fare riconoscere le tutele ai lavoratori del food delivery, promuovendo lo scorso mese di aprile la **“Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”**, conosciuta come **“Carta dei riders”**. Il documento rappresenta un vero e proprio manifesto che ha solo valore di accordo e non vincola ovviamente le aziende non firmatarie del settore attualmente operative sul mercato italiano. La Carta è stata firmata dal sindaco e dall'assessore al lavoro di Bologna, dai rappresentanti dei rider, dalle OO.SS. dei lavoratori CGIL, CISL e UIL e da una delle cinque aziende operanti del settore.

I diritti stabiliti dalla carta sono: *salario orario equo in linea con i contratti collettivi nazionali di riferimento, maggiorazioni per lavoro svolto nei giorni festivi, notturno o con il maltempo, sospensione del servizio in condizioni d'impraticabilità ambientale, certezza di un monte orario, tutela di salute e sicurezza, prevenzione dei rischi e copertura assicurativa, obbligo di giustificazione del licenziamento, diritto di sciopero e di organizzazione collettiva dei rider.*

La proposta di legge della regione Lazio

Accanto all'iniziativa di Bologna si è aggiunto il progetto politico della Giunta della regione Lazio, voluto dall'assessore al lavoro e che ha originato la proposta di legge regionale n. 9858 del 15 giugno 2018 riguardante *“norme per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali”*.

La proposta di legge all'articolo 2, comma 2, definisce il lavoratore digitale una *“persona che offre alla piattaforma digitale la disponibilità della propria attività di servizio”* e la *piattaforma digitale “un'impresa che, mediante un'applicazione informatica,*

organizza l'attività di servizio del lavoratore digitale al fine di offrire un servizio a terzi”.

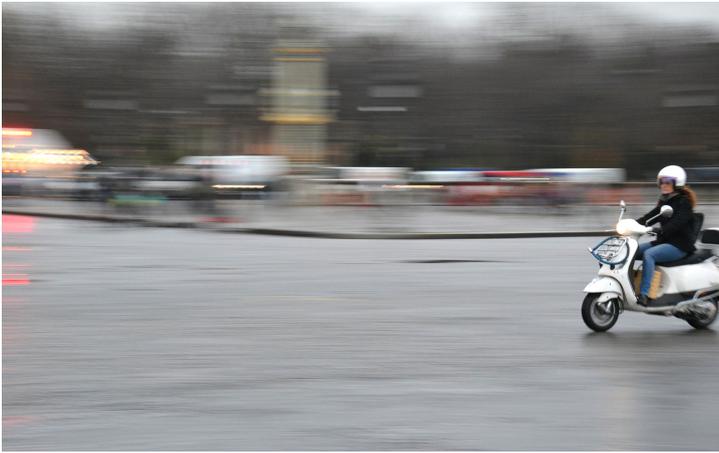
Quanto al compenso, ovvero retribuzione, l'articolo 5 della proposta di legge *preclude il ricorso al cottimo* e indica i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative come parametro sia per la misura minima oraria che per le relative maggiorazioni.

La suddetta proposta di legge disciplina alcune delle problematiche presenti nella carta di Bologna, prevedendo all'articolo 8, sanzioni amministrative da € 500,00 a € 2.000,00 a carico dei responsabili della piattaforma che violano i precetti previsti dagli articoli 3, 4, 5, 6 e 7 della suddetta proposta di legge, come le misure in tema di *diritto alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, diritto alla tutela assistenziale e previdenziale, diritto al compenso e indennità speciali, diritto di informazione al lavoratore digitale, diritto di parità di trattamento e di non discriminazione nel rating reputazionale.*

La Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano di Bologna e la proposta di legge della giunta della regione Lazio si differenziano nella diversa natura dei due documenti: quello di Bologna è un accordo ed è vincolante per i soli firmatari, quello della regione Lazio invece avrà valore di legge ed sarà valida per tutti, a prescindere dal consenso, ma con competenza entro il territorio regionale. Inoltre, si evidenzia che la futura norma si applicherà a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto tra la piattaforma e il rider.

Infine, l'iniziativa della Regione Lazio, secondo alcuni studiosi, potrebbe suscitare qualche problema in relazione al disposto dell'articolo 117 della Costituzione in materia di





competenza concorrente tra legislazione statale e regionale.

Il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione

L'ipotesi di accordo del CCNL logistica, trasporto e spedizione stipulato in data 3 dicembre 2017 tra le OO.SS. datoriali e le OO.SS. di categoria FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI aveva già previsto, in sede di stesura e comunque non oltre tre mesi dalla firma dell'accordo, di definire:

- le nuove figure di lavoratori addetti *alla distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni;*
- *le declaratorie e i livelli di inquadramento;*
- *l'orario di lavoro e quant'altro.*

In data 18 luglio 2018 le predette OO.SS. sindacali datoriali e dei lavoratori hanno provveduto alla stesura definitiva dell'articolato contrattuale che prevede tutte le tutele, salariali, assicurative, previdenziali, *tipiche del rapporto di lavoro subordinato* e quelle contrattuali come l'assistenza sanitaria integrativa, bilateralità. I lavoratori del settore (c.d. rider) sono inquadrati con parametri retributivi creati appositamente. L'orario di lavoro è flessibile e può essere sia a tempo pieno che a tempo parziale, con 39 ore settimanali distribuibili in massimo 6 giorni a settimana e con un minimo giornaliero di 2 ore e fino a un massimo di 8, con la possibilità di coniugare la distribuzione urbana delle merci con il lavoro in magazzino. Sono previsti a carico delle aziende i dispositivi di protezione individuale, come caschi e pettorine catarifrangenti. Inoltre, è istituita la contrattazione di secondo livello.

Si sottolinea che, mentre la suddetta previsione contrattuale obbliga solo le aziende aderenti alle associazioni stipulanti all'applicazione dello stesso, al momento il problema rimane

ancora irrisolto per quelle imprese che non hanno ritenuto di sottoscrivere il contratto e che attualmente riguarda la maggioranza dei lavoratori operanti nello specifico settore.

La posizione dell'Unione Europea

Il Parlamento Europeo è pronto a intervenire per regolamentare l'attività della *gig economy*, meglio conosciuta come l'economia dei piccoli lavoretti. Secondo un recente studio di Eurofound, agenzia dell'UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, è emerso che il 2% della popolazione in età di lavoro dei paesi Croazia, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lituania, Olanda, Portogallo, Regno Unito, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria, fa del lavoro *via piattaforma* il principale impiego e l'Italia risulta uno degli stati con il più alto tasso di addetti nella *gig economy*.

La Commissione lavoro del Parlamento europeo ha provveduto il 18 ottobre 2018 a votare gli emendamenti alla proposta della direttiva 2017/0355 del 21 dicembre 2017 relativa alle *"condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea"* che prevede, fra gli altri, nuove regole sui diritti minimi dei lavoratori operanti nell'occupazione *on demand*, ovvero *su richiesta*, basata su voucher o su piattaforme digitali.

Le modifiche puntano a rendere trasparenti i contratti e chiari i vincoli dell'assunzione, dal tempo al salario. In particolare, riguardano:

- **la trasparenza** (i lavoratori devono essere informati sugli aspetti sostanziali del proprio contratto sin dal primo giorno in merito alla durata, ai termini di preavviso, alla retribuzione iniziale);
- **l'orario di lavoro e la libertà lavorativa** (il lavoratore deve avere la libertà di poter rifiutare, senza conseguenze, un incarico al di fuori degli orari prefissati. Inoltre, il datore di lavoro non deve vietare al lavoratore di poter prestare la propria attività nei confronti di altri datori di lavoro, né sanzionare il lavoratore stesso);
- **il periodo di prova** (il periodo di prova non deve essere più lungo di sei mesi, o nove se riguarda posizioni manageriali).

Ora, il documento approvato dalla Commissione lavoro a maggioranza dei suoi voti (30 su 7 contrari e 11 astenuti) dovrà affrontare il negoziato del Parlamento europeo e del Consiglio.

Considerazioni finali

La controversia dei ciclofattorini non è ancora chiusa poiché la maggior parte delle aziende della gig economy operanti nel settore food delivery non hanno provveduto a tutt'oggi a sottoscrivere alcun accordo con le OO.SS. dei lavoratori. Perché in Germania una nota azienda del settore ha accettato di equiparare i propri fattorini a lavoratori subordinati ed in Italia la stessa azienda non lo ha ancora fatto?^[1]

Abbiamo appena visto come una prima apertura alla risoluzione della controversia è arrivata dal comune di Bologna, una seconda dalla Giunta Regionale del Lazio e la terza è venuta dalle OO.SS. datoriali facenti capo a Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti e Fita – CNA, nonché dalle OO.SS. dei lavoratori di Filt CGIL, Fit CISL, UILTRASPORTI) che in data 18 luglio 2018 hanno sottoscritto l'accordo già indicato al precedente punto, regolamentando così il lavoro dei ciclofattorini e riconducendolo nel giusto ambito del lavoro subordinato.

Nel merito, si ritiene opportuno richiamare alcuni principi fondamentali che contraddistinguono la prestazione di lavoro. In primis si fa riferimento alla *“equa retribuzione”* e si evidenzia che il CCNL, anche se non vincola direttamente i soggetti non iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato, viene solitamente assunto dalla giurisprudenza quale *“criterio di giudizio”* per valutare la congruità del trattamento economico e normativo utilizzato nei rapporti di lavoro. Tanto, poiché il concetto di *“equa retribuzione”* trova il suo principale fondamento nell'articolo 36 della Costituzione^[2].

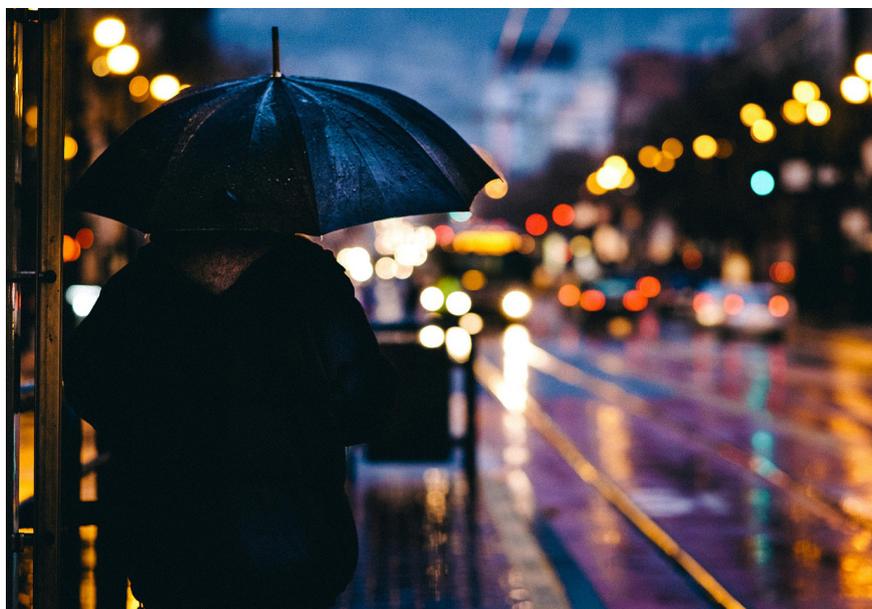
La considerazione classica circa la definizione di lavoro subordinato, molto ricorrente nella giurisprudenza di legittimità, è quella secondo cui *“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento”*^[3].

Quanto poi ai criteri distintivi propri della subordinazione, in particolare l'elemento che caratterizza la *“sottoposizione al potere di eterodirezione del datore di lavoro, ovvero all'assoggettamento del lavoratore al potere*

direttivo, organizzativo e disciplinare del datore”^[4], a parere degli scriventi, considerato anche l'elemento della disponibilità del lavoratore nella fattispecie, il predetto principio si esplicita *in un obbligo di carattere continuativo di obbedienza del lavoratore e da parte del datore di lavoro in un contestuale potere di interferenza sulle modalità di esecuzione della prestazione*. Tale disponibilità generalmente è sempre presente, a volte può manifestarsi in forma attenuata^[5], oppure, più raramente, può rimanere completamente assente.

Si aggiunge che la giurisprudenza, a proposito della sottoposizione al potere di eterodirezione del datore di lavoro, ha precisato che *“... la presenza di una certa autonomia nello svolgimento della prestazione dipende dalla natura oggettiva dell'attività prestata e dalle modalità imposte dalla sua utilizzazione ...”* e oggi costituisce *“jus receptum”* il principio per cui *“l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi – come l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione – possono avere, invece, valore indicativo ma mai determinante”*^[6].

Non si può trascurare poi di fare un breve riferimento su alcune particolarità del contratto di lavoro sottoscritto tra le parti - azienda e lavoratori – che riportava i caratteri formali di un contratto di *“collaborazione coordinata*



e continuativa”. Nel merito, si evidenzia, che il legislatore con il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, all’articolo 2, ha disciplinato le collaborazioni organizzate dal committente, restringendo il campo di applicazione, riportandolo nel classico contratto di lavoro subordinato, salvo pochissime eccezioni bene individuate^[7]. La legislazione attuale prevede che la *collaborazione coordinata* sussiste tutte le volte in cui, nonostante le parti abbiano stabilito di comune accordo le modalità di coordinamento della prestazione, al collaboratore resta la **libertà di organizzare la propria attività**.

Uno dei problemi dei nostri tempi, molto frequente in Europa, ma anche in Italia, è proprio la carenza di tempestività di regolamentazione delle nuove forme di lavoro che entrano a far parte del mercato. La regolamentazione della prestazione lavorativa dei ciclofattorini, preposti a consegnare il cibo a domicilio con l’uso della bici, della moto o dell’automobile, gestiti da aziende attraverso piattaforme digitali è sicuramente un fatto sorto e riconducibile a nuove esigenze della società e del mercato, ma a parere degli scriventi, il riconoscimento delle tutele minime di natura retributiva, assicurativa e previdenziale, risponde all’esigenza di garantire dignità a quei soggetti più deboli del rapporto di lavoro che molto spesso negli ultimi tempi rimangono privi della minima tutela dei diritti fondamentali, posti alla base di una società civile e proiettata alla crescita del benessere sociale.

Tanti sono stati i tentativi per una giusta risoluzione della controversia, ma la parte datoriale non ha manifestato di voler portare sul tavolo negoziale sufficienti segnali di apertura negoziale.

Al riguardo, si aggiunge che anche le diverse riunioni tenute sin dall’inizio della formazione del Governo Conte dai legali rappresentanti delle aziende e dai rappresentanti dei lavoratori non si sono rilevate utili alla risoluzione della vertenza. Eppure al tavolo di concertazione istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali erano presenti le OO.SS. e quasi tutti i rappresentanti delle aziende del food delivery operanti in Italia e questi ultimi, tra l’altro, nel corso dell’ultima riunione (settembre 2018) si sono impegnati a presentare una proposta di contratto entro il termine di due settimane, ma nessuna proposta risulta arrivata sul tavolo contrattuale.

È naturale che le parti in gioco presentino posizioni divergenti: i datori di lavoro cercano di contenere sempre di più i costi, mentre i la-



voratori rivendicano tutele che, ovviamente, incidono sui costi dell’impresa. In presenza di tali contrapposti interessi, il raggiungimento dell’accordo può essere facilitato azionando anche sulla leva fondamentale che da sempre contraddistingue la tutela del lavoro, ossia il *rispetto della dignità* ed in tal caso fare emergere la componente umanitaria propria delle società civili. È giusto non riconoscere ai lavoratori le tutele minime economiche, assicurative e previdenziali?

Proprio per queste ragioni, a parere degli scriventi, la migliore risoluzione della controversia rimane sempre quella maturata in ambito di contrattazione che resta sempre uno strumento idoneo da perseguire, poiché questa, non solo lascia la porta aperta al dibattito ed al confronto, ma favorisce anche il dialogo e la crescita dell’azienda, contribuendo così a promuovere il benessere sociale.

Il 2019 sembra essere un anno migliore per i riders.

Il primo segnale positivo di giustizia e di speranza ai cinque lavoratori ricorrenti arriva il 10 gennaio 2019 dai giudici della Corte d’Appello di Torino i quali hanno riconosciuto, seppure in parte, ai lavoratori dipendenti della società ... la subordinazione del rapporto di lavoro. In sintesi, i giudici di secondo grado hanno riconosciuto il diritto dei ricorrenti ad avere corrisposto una somma di denaro calcolata sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti inquadrati al quinto livello del CCNL «logistica-trasporto merci».

Il secondo segnale anch’esso positivo a favore dei lavoratori del settore food delivery arriva dal Governo. Secondo notizie giornalistiche del 13 gennaio 2019 il Governo è in fase di valutazione dell’ipotesi di ricorrere all’approvazione di un pacchetto di tutela per i riders. Il provvedimento legislativo potrebbe «riconoscere i rider come collaboratori e di equiparare le tutele a quelle del lavoro subordinato». Inoltre, il

pacchetto dovrebbe prevedere tutele minime: coperture assicurative (inps ed inail), divieto di pagamento a cottimo, massimo tre consegne l'ora, paga oraria minima, durata massima della prestazione di 35 ore a settimana, previsione di indennità di fine rapporto, rimborso spese per la manutenzione dei mezzi utilizzati.

Al riguardo è doveroso quale considerazione finale evidenziare che se da un lato non è possibile fermare il progresso e l'innovazione, tuttavia il Parlamento non può fare a meno di promuovere politiche regolatorie capaci di gestire il cambiamento secondo il *principio di equità sociale*. ■

Note

[1] **Maurizio Di Fazio** nel suo articolo dell'11/8/2018 dal titolo **“Vi spiego perché il decreto Dignità è una buona legge che difende i lavoratori”** si pone la domanda.

[2] Il comma 1 dell'articolo 36 Costituzione così recita: **“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”**.

[3] Cassazione civile, Sezione lavoro, 11 febbraio 2004, n. 2622.

[4] Si riporta l'articolo 2094 del C.C. che testualmente recita: **“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”**.

[5] La Corte di Cassazione, accanto alla classica definizione di subordinazione, ha elaborato una nozione di **“subordinazione attenuata”**, per cui generalmente si ammette che l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, **“potrebbe non avere occasione di manifestarsi”** e la natura subordinata del rapporto possa essere verificata in relazione alla sussistenza dell'obbligo del lavoratore **“di porre a disposizione del datore le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro ed in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione per il perseguimento dei fini propri dell'impresa”**. Cassazione civile, Sezione lavoro 5 maggio 2004, n. 8569.

[6] Cassazione Civile – Sezione lavoro 10 maggio 2003, n. 7171.

[7] Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, articolo 2, comma 1 – [collaborazioni organizzate dal committente] – stabilisce:

1. A far data dal 1 gennaio 2016, si 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.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

alle collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'art. 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. Fino al completamento del riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

[*] Gli autori del presente articolo hanno svolto, rispettivamente, la funzione di ispettore del lavoro e di funzionario dell'area giuridica e contenzioso e sono stati collocati in pensione, rispettivamente, a decorrere dal 1/5/2018 e dal 1/2/2018. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'ex Amministrazione di appartenenza.