Rider, facciamo chiarezza

scritto da goal | 16 Marzo 2020

di Paolo Soro*

Jobs Act, giurisprudenza di merito, Ccnl Logistica Trasporti e Spedizioni, procura di Milano, legge 128/2019 e ora anche la Cassazione, ogni tassello che si aggiunge sembra smontare quanto costruito in precedenza, come se un ingegnere impazzito si divertisse a cambiare e ricambiare il progetto di un edificio che non riesce a essere ultimato. Con sapiente equilibrismo, la Magistratura, il Legislatore e i sindacati, si rincorrono l'un l'altro, creando solo confusione e lasciando lavoratori, datori di lavoro e professionisti nel caos più assoluto. Come devono essere inquadrati i rider? Sono dipendenti? Sono autonomi? Sono qualcos'altro? L'unica cosa certa è che… non ci sono certezze.

Cerchiamo, allora, nei limiti del possibile, di provare a fare un po' di chiarezza sull'argomento e iniziamo col riassumere quanto accaduto con la nota vertenza Foodora.

Cinque rider torinesi, che avevano un contratto di collaborazione in corso con Foodora al 1° gennaio 2016 (non più prorogato dopo la scadenza prefissata al 30/11/2016), hanno proposto ricorso al tribunale per fare accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso, e ottenere:

1. Condanna al pagamento delle differenze retributive maturate
2. Tutela risarcitoria per licenziamento illegittimo

Il tribunale adito ha, però, rigettato il ricorso: per i giudici torinesi, i rider sono lavoratori autonomi.

Si va in appello e la corte ribalta il verdetto del tribunale, accogliendo parzialmente le richieste dei rider. Secondo il

giudice di secondo grado, infatti, il lavoro dei rider è equiparabile alle c. d. “collaborazioni organizzate dal committente” previste dall’art. 2 del d.lgs. 81/2015. Come noto, per quelle collaborazioni che si concretizzavano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, la disposizione all’epoca in vigore prevedeva l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato nei casi in cui dette prestazioni venivano organizzate dal datore di lavoro in riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro. Su tali fondamenti normativi, il giudice dell’appello ritiene che nella specifica circostanza venga a configurarsi una sorta di nuova categoria di lavoratori a metà tra il dipendente e l’autonomo: i rider resterebbero tecnicamente lavoratori autonomi, in quanto per il suddetto art. 2 non comporterebbe la costituzione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato tra quelle parti il cui contratto è già in essere, ma avrebbero comunque diritto ad alcune tutele tipiche del lavoro dipendente (esempio: retribuzione, ferie, previdenza).

In realtà, questa parrebbe una libera interpretazione della corte torinese, posto che la disposizione in questione stabilisce semplicemente che: *“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.”*

È vero che, nel Regno Unito, si sono presentate problematiche analoghe con alcuni autisti di Uber e con i rider della piattaforma Citysprint. In tali occasioni, è toccato ai giudici locali delineare di volta in volta nelle loro decisioni i profili del “worker”, figura anglosassone simile ai nostri CO.CO.CO., a metà tra il lavoratore autonomo (self-employed) e quello dipendente (employee). Ma in Gran Bretagna vige il Common Law; da noi, in regime di Civil Law, stanti gli attuali principi costituzionali non parrebbe essere concesso

tale potere alla Magistratura.

Giungiamo, così, all'epilogo della vertenza con il ricorso presentato da Foodora (Cassazione, Sezione Lavoro, 1663/2020 – 24/01/2020): *"Il ricorso è respinto; la sentenza dell'Appello è conforme al diritto, ma la sua motivazione va corretta in ossequio al principio di legittimità circa la natura dell'art. 2, D.LGS. 81/2015".* La S.C. premette che non ha alcun senso porsi il problema di inquadrare i rider in una terza categoria "ibrida" (c.d. tertium genus) tra quella dei lavoratori dipendenti e quella dei lavoratori autonomi, perché ciò che conta è che per esse, "*in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle regole sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina.*" Ciò premesso, nella concreta fattispecie: se è vero che il lavoratore ha un grado di autonomia nella fase genetica del rapporto, essendo libero se obbligarsi o meno alla prestazione, è però altrettanto vero che tale autonomia viene meno nella fase esecutiva e funzionale dello stesso rapporto, in cui vi è etero-organizzazione in merito alle modalità di prestazione, determinate da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone.

Orbene, tenuto conto della normativa vigente all'epoca (sulla quale i giudici di piazza Cavour fondano la loro decisione), il principio affermato appare quanto meno opinabile: nella sostanza dello svolgimento del rapporto di lavoro in argomento, infatti, non sembra affatto che si possa parlare di etero-organizzazione del committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, laddove si operi tramite un'APP e si abbia la facoltà di scegliere se e quando eseguire le consegne. E, del resto, come aveva già avuto modo di affermare la stessa S.C. in passato (3594/2011): *"La sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione all'intensità dell'etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del soggetto con quella*

dell'azienda, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente da quelle della stessa azienda".

In punto di diritto, poi, non possiamo fare a meno di evidenziare l'anomalia insita in un giudicato di legittimità che ritiene non corretta la motivazione dell'appello (elemento su cui si fondano i ricorsi per Cassazione), ma ne conferma ugualmente la decisione. Il gioco di prestigio utilizzato dalla S.C. nel dispositivo (*motivazione che va corretta in ossequio al principio di legittimità*), francamente, non appare convincente. E ciò ancora meno se si riporta quanto nello specifico affermato dal Supremo Collegio: *"La Corte territoriale ha individuato gli aspetti logistici e temporali dell'etero-organizzazione facendo leva sulla dimensione funzionale del rapporto e dandone conto con una motivazione coerente, esente dal 'contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili' denunciato dalla ricorrente. Non sussistono dunque, né il vizio di motivazione inferiore al 'minimo costituzionale' (Cassazione, Sezioni Unite 8053/2014), né quello di sussunzione risolventesi in violazione di legge."* Insomma, per la Cassazione la motivazione dell'appello non fa una piega… ma deve essere corretta (?).

Nel merito, condividiamo il fatto che la motivazione dell'appello torinese non regga: se ritengo che si applichi il citato art. 2 del d.lgs. 81/2015, significa che devo accogliere le richieste dei lavoratori anche in merito al licenziamento (e non solo per le retribuzioni). In effetti, la S.C. ha modo di affermare che, se i rider avessero proposto ricorso incidentale, sarebbero stati accontentati anche con riguardo a detto ultimo aspetto (cosa non di poco conto). Resta il fatto che, almeno in teoria, la Cassazione non dovrebbe entrare nel merito, ma eventualmente cassare con rinvio, indicando il principio di legittimità a cui attenersi.

La S.C., inoltre, afferma che, seppure la legge 128/2019 non è retroattiva e non si può applicare, la sentenza trova adeguata

conferma con la volontà dell'attuale Legislatore (la legge in questione è entrata in vigore il 04/11/2019, come conversione del d.l. 101/2019 del 03/09/2019; la sentenza è stata depositata il 24/01/2020, ma è stata decisa il 14/11/2019).

La norma su cui si basa la sentenza (art. 2, d.lgs. 81/2015) prevede, peraltro, un'eccezione all'inquadramento dei soggetti in un rapporto di lavoro subordinato: *"La disposizione non trova applicazione con riferimento 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 e organizzative del relativo settore."* Si ricorda, per esempio, che il tribunale di Roma (14/05/2019) ha affermato: "*È esclusa l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (ex art. 2, primo comma), quando il trattamento economico e normativo dei rapporti, pur essendo caratterizzati da etero-organizzazione, è già disciplinato da specifici accordi collettivi*".

Le parti hanno, quindi, l'opportunità di derogare alla disciplina legislativa a seconda delle peculiarità della particolare attività lavorativa. Tali accordi potrebbero anche definire quali lavoratori debbano ritenersi collaboratori, quali autonomi e quali subordinati, anticipando eventuali contenziosi. Per esempio, così si è verificato nel settore cine-audiovisivo, nel quale è stato recentemente siglato un protocollo di accordo con cui le parti sociali hanno prefissato alcuni criteri utili per individuare quali lavoratori debbano essere considerati autonomi e quali subordinati, limitando le incertezze relative all'inquadramento e riducendo, di conseguenza, il numero dei contenziosi.

È, inoltre, doveroso rappresentare che, nel rinnovo datato 03/12/2017 del Ccnl Logistica, Trasporti e Spedizioni (Filt-

Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti), sono stati introdotti i rider, inquadrandoli con parametri retributivi ad hoc come personale viaggiante.

In tale accordo, sono state previste tutele salariali, assicurative e previdenziali, tipiche del rapporto subordinato, nonché assistenza sanitaria integrativa e orario di lavoro flessibile con la possibilità di coniugare distribuzione urbana e lavoro in magazzino. La Cassazione sul punto si limita ad affermare che è irragionevole equiparare i rider agli altri fattorini ex Ccnl. Possiamo anche essere d'accordo, ma se si tratta di una legge dello Stato, che potestà ha la Cassazione per corroborare le motivazioni del proprio giudicato con simili affermazioni?

In definitiva, le motivazioni nel complesso addotte risultano spesso poco condivisibili e non riescono a essere completamente convincenti. Molto semplicemente (e senza volere in questa sede dilungarsi in elucubrazioni sostanziali circa la presunta etero-organizzazione dei rapporti in argomento), è pacifico e incontestato che l'attuale legge 128/2019 non sia norma di interpretazione autentica, ma mera novazione della precedente disposizione; come tale, irretroattiva. La Cassazione non può "presumere" la volontà del Legislatore del 2015, sulla base di quanto successivamente disciplinato nel 2019, e fondare su questo "ragionamento presuntivo" il proprio decisum: non solo perché si tratta di legislatori diversi, ma soprattutto perché sono stati chiamati a regolamentare situazioni assai difformi. La vertenza avrebbe potuto essere più opportunamente valutata in punto di legittimità, verificando l'osservanza delle norme per l'epoca in vigore; senza entrare nel merito per poi affermare, da un lato, che la sentenza di secondo grado era ineccepibile, e dall'altro, che andava corretta (caso più unico che raro) per adattarla al principio di legittimità; così creando solo enorme confusione e incertezza in un settore lavorativo dai contorni già fin troppo nebulosi.

Esaurita la trattazione di carattere giuslavoristico, appare doveroso ricordare che i rider sono oggetto di interesse anche in sede penale. La Procura della Repubblica di Milano, infatti, ha aperto un'inchiesta contro le maggiori piattaforme di food delivery. L'indagine è iniziata nella scorsa estate, a seguito di alcuni controlli a campione condotti dalla Polizia Locale di Milano. Dei trenta lavoratori identificati, tre sono risultati irregolari. Le indagini della procura si svolgono, sostanzialmente, su quattro filoni:

Sicurezza

L'ipotesi è di presunte violazioni del decreto legislativo in materia di sicurezza sul lavoro da parte delle società per le quali i rider lavorano (girando spesso per le strade senza caschi, con bici e freni non adatti, senza luci o catarifrangenti, e senza scarpe adeguate). Si ricorda che il decreto tutela qualsiasi lavoratore (anche non dipendente) purché inserito in organizzazioni con datori di lavoro.

Caporalato

Un altro aspetto sul quale la procura sta indagando è l'esistenza di forme di sfruttamento o caporalato tra i rider. Un filone dell'inchiesta sta cercando di chiarire se alcuni ciclofattorini in regola possano aver ceduto a immigrati senza documenti gli strumenti per fare le consegne. In concreto, un rider regolarmente registrato dà il suo smartphone con l'applicazione per le consegne a una persona irregolare, in cambio di una percentuale dell'incasso sulle consegne fatte.

Clandestinità

La giustificazione che i caporali dei rider avrebbero dato agli inquirenti è che il loro compito sarebbe soltanto di semplici "mediatori" del lavoro tra i ristoranti e i ciclofattorini. Durante lo scorso mese di agosto, però, il problema si è particolarmente amplificato a Milano, portando a identificare dei lavoratori clandestini (come prima

ricordato).

Norme igienico-sanitarie

Infine, l'inchiesta punta ad approfondire gli aspetti igienico-sanitari dei contenitori utilizzati per il trasporto del cibo, nei quali, per esempio, vengono portati senza distinzione e in successione cibi freddi e caldi. Non solo: lo stato di manutenzione del contenitore stesso, insieme alla pulizia dei luoghi in cui viene lasciato durante il suo non-utilizzo, accendono dei dubbi sulla pulizia e la cura con il quale il cibo viene consegnato.

Al momento, non si ha peraltro notizia di indagati o di ipotesi di reato. Resta il fatto che il fenomeno rider (come ogni altro segmento del mercato del lavoro legato alla nuova Gig-Economy), sta assumendo proporzioni sempre maggiori. Secondo i dati Inps riportati dalla UIL Emilia Romagna, i lavoratori che dipendono da una piattaforma online sarebbero un milione, di cui il 10% sarebbero rider. Per una cena da 30 euro consegnata a casa: 21 finiscono al ristoratore e gli altri 9 alla piattaforma, di cui 3,6 al rider e i restanti per marketing, gestione e società di food delivery.

Il Legislatore – come già in precedenza anticipato – è intervenuto col d.l. 101/2019, recante «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali», convertito con modifiche nella legge 128/2019 (in vigore dal 04/11/2019), norma che contiene al suo interno la regolamentazione dei rider. Detta legge, francamente, appare però solo l'ennesimo modo di raccogliere consenso elettorale, ma certo non risolve gli attuali problemi pratici: semmai, li aggrava, aggiungendo confusione. Inoltre, visto che – come appena rimarcato – i rider rappresentano solo il 10% dei lavoratori legati alle piattaforme digitali, tutti gli altri (che non concernono la consegna di beni per conto altrui) continuano a restare senza regole, ennesima prova di miopia data da un Legislatore incapace di percepire la realtà del

Paese che dovrebbe governare. E, comunque, a dispetto della necessità di una c.d. tutela sindacale rappresentativa a livello nazionale, anche per i diretti interessati l'intervento legislativo non pare affatto soddisfacente. Nelle more della conversione in legge, infatti, un gruppo di 800 rider si era opposto alla prima versione del decreto, sostenendo che la norma era insensata e pericolosa:

"Siamo lavoratori autonomi e quello che propongono i sindacati è *lontano anni luce da quello che interessa a noi. Non si capisce perché il governo dia potere di trattare con le piattaforme, a sindacati che non rappresentano nessuno, e non invece a noi stessi, che facciamo questo lavoro e sappiamo di cosa abbiamo davvero bisogno".*

Ma vediamo nel dettaglio cosa hanno generato governo e Parlamento. In premessa, abbiamo la novella dell'art. 2, d.lgs. 81/2015:

"Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Si registra, dunque, la sostituzione dell'avverbio "*esclusivamente*" con l'avverbio "*prevalentemente*" (riferito alla natura personale delle prestazioni del collaboratore) e l'eliminazione del riferimento "*ai tempi e al luogo di lavoro*" in ordine all'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione. La conseguenza è che per il collaboratore/rider, sarà ancora più facile fornire la prova in giudizio di essere etero-organizzato, al fine di ottenere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. A questo punto, l'unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro

subordinato potrebbe essere quella di ricorrere agli «accordi collettivi nazionali» (come previsto dall'art. 2, secondo comma, lett. a, d.lgs. 81/2015).

Quanto alla regolamentazione dei rapporti di lavoro dei rider, in pratica vengono stabiliti livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali. Si considerano piattaforme digitali le procedure informatiche e i programmi utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

I contratti dovranno essere provati per iscritto e i lavoratori dovranno ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione, i lavoratori avranno diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

Visto quello che sta succedendo in materia di indennità risarcitoria nei licenziamenti a tutele crescenti dopo il noto intervento della Consulta, direi che quest'ultima disposizione che lascia la quantificazione delle indennità al libero giudicato dei vari tribunali, dimostra in capo al Legislatore un "tempismo" sconcertante; ma non è una novità.

Quanto alla retribuzione, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In difetto, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate

e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, sempre purché siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (anche questa previsione appare contraria alle richieste dei rider, diretti interessati, i quali hanno sempre dichiarato di volere essere lasciati liberi di poter incrementare i loro guadagni secondo criteri meritocratici e produttivi).

Inoltre, ai lavoratori deve essere garantita un'indennità integrativa, determinata dai contratti o con decreto ministeriale, non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Non possiamo fare a meno di domandarci con viva preoccupazione in base a quali parametri – più o meno – similari fra loro, un giudice possa valutare se le condizioni meteorologiche, nel singolo caso, siano da considerarsi "*sfavorevoli*". Come tutti sanno, quel che è definito "*sfavorevole*" al sud, potrebbe non essere considerato tale al nord; e viceversa. Anzi, per meglio dire, lo sanno tutti… tranne il Legislatore (sic!). Tra le varie norme di tutela, troviamo poi: il divieto di discriminazione (*l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate*); la protezione dei dati personali (applicazione del Regolamento UE 2016/679); la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (iscrizione Inail); l'istituzione di un osservatorio permanente al fine di monitorare gli effetti delle disposizioni introdotte.

Quanto infine all'entrata in vigore di determinate disposizioni: il compenso minimo si applicherà a decorrere dal 4 Novembre 2020; l'obbligo di assicurazione Inail si applica decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge

di conversione (dunque, a partire dal 3 Febbraio 2020).

Tirando le somme, da un punto di vista operativo, la situazione attuale risulta essere la seguente:

1. I rider che operano seguendo le classiche connotazioni, restano tecnicamente definiti “lavoratori autonomi”, ma hanno diritto a una serie di tutele (appositamente indicate dalla legge) di regola previste per i lavoratori subordinati, che devono essere evidenziate in apposito contratto scritto; in caso contrario, è dovuta un’indennità risarcitoria parametrata sulla base delle retribuzioni indicate dai Ccnl similari, comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
2. Non è affatto pacifico che siano totalmente escluse le tutele sui licenziamenti previste per i lavoratori subordinati: la legge, infatti, nel disciplinare nello specifico i rapporti dei rider, fa comunque salvo quanto disposto dall’art. 2 del Jobs Act (come novellato a decorrere dal 04/11/2019) e, l’unico arresto giurisprudenziale di legittimità, al momento, afferma che, in applicazione di tale disposizione – definita quale “norma di disciplina” – non esiste alcuna valida ragione giuridica per escludere queste particolari tutele.
3. In ogni caso, le piattaforme interessate hanno la possibilità di sottoscrivere accordi collettivi nazionali con i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale e, in tale sede, derogare, sia alle norme relative ai compensi indicate nella legge 128/2019, sia in generale a quanto previsto nel Jobs Act con riferimento all’integrale applicazione del rapporto di lavoro subordinato.

**Odcec Roma*