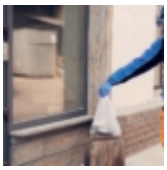
CRITERI DI VALUTAZIONE E DISCRIMINAZIONE: IL CASO DEI RIDERS

scritto da goal | 29 Gennaio 2024



**di Stefano Ferri*

L’evoluzione del mondo del lavoro porta a nuove tematiche da affrontare, correlate alle sopravvenute forme di prestazione lavorativa, tra le quali particolare attualità ed interesse giuridico rivestono quelle dei cosiddetti “riders”.

Ed è proprio dei riders che si è occupato il Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, con la recentissima sentenza del 17 novembre 2023 in tema di criteri discriminatori. In breve, la fattispecie trae avvio da una iniziativa delle locali organizzazioni sindacali che hanno interessato il giudice del lavoro con ricorso ai sensi dell’articolo 28 del D. Lgs. 01/09/2011 n. 150 per fare accertare la natura discriminatoria del sistema di valutazione di eccellenza adottato dall’azienda alle cui dipendenze lavorano numerosi riders.

Nel ricorso, in particolare, si contestava il modello organizzativo aziendale ove, attraverso i criteri del “contributo” e delle “ore ad alta domanda” utilizzati per l’attribuzione del cosiddetto punteggio di eccellenza, pone in una situazione di particolare svantaggio i corrieri che presentano fattori di discriminazione e, specificamente, coloro che per condizione personale, familiare, età o handicap risultano o possono risultare meno produttivi.

L’azienda infatti presentava un modello organizzativo

fortemente premiale a favore dei corrieri che risultavano più efficienti (prendendo quali parametri le recensioni degli utenti e il numero di consegne effettuate negli ultimi ventotto giorni) e più affidabili e quindi coloro che prestavano attività nelle “ore ad alta domanda” (ora di cena nel fine settimana e nei giorni festivi) e con minori assenze negli slot prenotati.

E conseguire un punteggio di eccellenza offriva al corriere la possibilità di prenotare in anticipo rispetto agli altri in un determinato slot.

Questo criterio premiale all’apparenza neutro, in realtà pone i già citati corrieri con fattori di discriminazione in una posizione di evidente svantaggio; e neppure si può sostenere che questo sistema organizzativo sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Innanzitutto il Tribunale osserva come sia pacifico il disinteresse dell’azienda per le condizioni personali dei corrieri: e qui si pone una tematica di non conformità di tale atteggiamento al dettato del d.lgs. n. 216 del 2003, ove si afferma il principio di parità di trattamento anche con riferimento all’accesso all’occupazione e al lavoro.

Il datore di lavoro, con il sistema in esame, offre, ai lavoratori più disponibili e produttivi, migliori e maggiori opportunità di lavoro; chi accetta di operare per varie sessioni nell’orario di cena dei fine settimana può poi scegliere prima degli altri quando effettuare le successive prestazioni, organizzando meglio la propria risultavano più efficienti (prendendo quali parametri le recensioni degli utenti e il numero di consegne vita privata e scegliendo slot più redditizi.

Precisato questo scenario, il Tribunale di Palermo effettuate negli ultimi ventotto giorni) e più affidabili e quindi coloro

che prestavano attività nelle “ore ad alta domanda” (ora di cena nel fine settimana e nei giorni festivi) e con minori assenze negli slot prenotati.

E conseguire un punteggio di eccellenza offriva al corriere la possibilità di prenotare in anticipo rispetto agli altri in un determinato slot.

Questo criterio premiale all’apparenza neutro, in realtà pone i già citati corrieri con fattori di discriminazione in una posizione di evidente svantaggio; e neppure si può sostenere che questo sistema organizzativo sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Innanzitutto il Tribunale osserva come sia pacifico il disinteresse dell’azienda per le condizioni personali dei corrieri: e qui si pone una tematica di non conformità di tale atteggiamento al dettato del d.lgs. n. 216 del 2003, ove si afferma il principio di parità di trattamento anche con riferimento all’accesso all’occupazione e al lavoro.

Il datore di lavoro, con il sistema in esame, offre, ai lavoratori più disponibili e produttivi, migliori e maggiori opportunità di lavoro; chi accetta di operare per varie sessioni nell’orario di cena dei fine settimana può poi scegliere prima degli altri quando effettuare le successive prestazioni, organizzando meglio la propria vita privata e scegliendo slot più redditizi.

Precisato questo scenario, il Tribunale di Palermo giudica come discriminazione indiretta questo disinteresse del datore di lavoro per le condizioni personali di ciascun prestatore d’opera, in quanto è evidente che vi sono lavoratori che per ragioni personali, familiari, di età o handicap sono svantaggiati rispetto agli altri che siano, ad esempio, più giovani, senza necessità di cura o assistenza familiari ovvero privi di disabilità e, comunque, in grado di

sostenere alti ritmi di lavoro.

E si rammenta che la normativa stabilisce che l'accesso all'occupazione, e i correlati criteri di selezione, è basata sul principio di parità di trattamento delle persone senza distinzione, né anagrafiche e neppure correlate a situazioni personali di disabilità. Per inciso si rileva che l'azienda non ha sostenuto alcuna esigenza organizzativa, anche di dignità costituzionale e correlata al tema della libertà d'impresa; ne è scaturita una sentenza che ha affermato che il sistema di calcolo del cosiddetto punteggio di eccellenza, come sopra indicato, deve essere valutato come discriminatorio e quindi illegittimo ai sensi del d.lgs. n. 216 del 2003.

In secondo luogo vi è anche un tema di discriminazione religiosa: con questi criteri di "ore ad alta domanda" risultano di fatto discriminati i lavoratori che praticano una fede religiosa che non consente di lavorare nel fine settimana: la sentenza cita islamici ed avventisti il venerdì, gli ebrei il sabato ed i cristiani la domenica.

Anche sotto questo profilo il Giudice del Lavoro di Palermo ha ritenuto che la discriminazione sia da ritenersi accertata (quanto meno in relazione agli ebrei, tenuti ad osservare lo shabbat) per le medesime ragioni dettagliate con riferimento ai fattori di rischio dell'età, dell'handicap ed in generale delle condizioni personali e familiari dei lavoratori. Non si tratta di discriminazione diretta, ma è il sistema che è contrario al dovere a carico del datore di lavoro di assicurare la parità di trattamento delle persone, anche con riferimento all'aspetto religioso.

Quindi anche sotto questo aspetto il criterio delle "ore ad alta domanda" viene dichiarato dai giudici palermitani discriminatorio per ragioni di religione.

Altro motivo di ricorso è il cosiddetto "no show" che penalizza le mancate presentazioni nell'attribuzione del

punteggio di eccellenza. Anche in questo caso le ragioni delle organizzazioni sindacali ricorrenti sono apprezzate dal giudice: un tale modello organizzativo è incompatibile con la libertà dei lavoratori di scioperare secondo le modalità ritenute più adeguate.

E' infatti modalità di sciopero del tutto legittima la mancata presentazione del corriere in un determinato slot che ha prenotato e l'azienda non può discriminare chi vi ricorra in quanto *"un modello organizzativo che, disinteressandosi deliberatamente dei motivi di assenza dei corrieri, penalizza chi eserciti un diritto sindacale trattandolo nello stesso modo di chi non eserciti alcun diritto pone in una situazione di svantaggio chi manifesta legittimamente le proprie convinzioni."*

Da ultimo viene rigettato il quarto punto del ricorso, nel quale si ipotizza una discriminazione per provenienza geografica del sistema di riconoscimento facciale dei corrieri. Infatti i corrieri della stessa città hanno a disposizione il medesimo numero di tentativi, così da non ricevere alcun pregiudizio dal maggior numero di tentativi concessi a lavoratori di altre aree; inoltre si tenga conto che tale riconoscimento consente il contrasto alla piaga del caporalato, ed a tale scopo è improntato questo sistema che non può essere ritenuto, per questo motivo, discriminatorio.

La citata e recentissima sentenza di Palermo approfondisce vari aspetti e suggerisce riflessioni su questa nuova tipologia di prestazione lavorativa dei riders: sarà interessante seguire i futuri sviluppi giurisprudenziali in materia.

Odcec Reggio Emilia

#riders #discriminazione #valutazione #modelloorganizzativo #discriminazioneindiretta #paritaditrattamento

#discriminazionereligiosa #dirittodisciopero #sciopero