



Osservatorio  
Legislativo  
Interregionale

L'inquadramento giuridico dei 'riders' alla prova della giurisprudenza

# **L'INQUADRAMENTO GIURIDICO DEI 'RIDERS'**

## **ALLA PROVA DELLA GIURISPRUDENZA**



La rivoluzione digitale e l'espansione dell'economia collaborativa (c.d. *sharing economy*) esercitano un impatto considerevole sul mercato del lavoro.

*Gig economy*, *On demand economy* e *Platform economy* sono le diverse denominazioni di un contesto economico post-industriale che vede, come comun denominatore, la digitalizzazione delle modalità di coordinamento e gestione delle attività lavorative.



La necessità di garantire la flessibilità del mercato del lavoro, da un lato, e la sicurezza economica e sociale dei lavoratori, dall'altro, pongono una serie di interrogativi sulla delimitazione del campo di applicazione dei tradizionali paradigmi giuslavoristici. (Cfr. relazione del Parlamento europeo su un'agenda europea per l'economia collaborativa (2017/2003(INI)), 11 maggio 2017, punto 38).

Come si configurano queste fattispecie lavorative non regolate nel panorama normativo ?



## **IL CASO ASLAM vs UBER NELLA GIURISPRUDENZA BRITANNICA**

La controversia ha per oggetto la qualificazione del rapporto di lavoro come *drivers* di Uber dinanzi all'*Employment Tribunal* di Londra. La sentenza, confermata in appello, definisce la piattaforma digitale Uber non come un mero algoritmo di intermediazione, bensì come azienda privata di trasporto e, a seguito dell'accertamento dell'esercizio di un potere di controllo di Uber nei confronti degli autisti, quest'ultimi sono stati qualificati come *workers* e non come *self-employed*, con conseguente riconoscimento dei diritti ad una giusta retribuzione e alle norme sull'orario di lavoro degli autisti privati.



La sentenza di appello ha delineato ulteriormente i confini del rapporto in questione, con specifico riguardo alla configurazione dell'orario di lavoro che si determina qualora sussistano tre condizioni:

1. la presenza dell'autista nel territorio;
2. la connessione all'applicazione di Uber;
3. la disponibilità del conducente ad accettare il viaggio.

Dal verificarsi delle predette condizioni sorgono in capo ai *drivers* determinate obbligazioni, stante la cessazione del rapporto di lavoro in caso di accettazione delle richieste di viaggio inferiore al dato dell'80%.



Il fatto che i *drivers* siano tenuti ad accettare l'80% delle offerte di lavoro per non essere esclusi dalla piattaforma e, dunque, far sopravvivere il loro rapporto di lavoro, è sufficiente per individuare una obbligazione di lavoro. A giustificazione del fatto che i *drivers* non possono essere considerati titolari del servizio di trasporto, vi è la circostanza che questi non possono incrementare (*rectius* gestire) i propri affari, in quanto non abilitati dalla stessa Uber a negoziare con i clienti, ma siano obbligati ad accettare i termini imposti unilateralmente da essa.



## IL CASO DEI RIDERS DI FOODORA

Corte di Appello di Torino, sez. Lav., sentenza del  
04/02/2019 n. 26 Foodora/Riders





Alcuni fattorini di Foodora, società che effettua consegne di cibo a domicilio, agivano in giudizio contro la loro ex committente, sostenendo che il loro rapporto di lavoro avesse natura subordinata. I lavoratori svolgevano attività di consegna di pasti a domicilio, che presupponeva il possesso di una bicicletta e di uno smart-phone propri. La consegna aveva dei tempi predefiniti, ma il lavoratore, accedendo da una apposita *app*, poteva comunicare la propria disponibilità. I contratti dei lavoratori erano di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato, secondo lo schema legale dell'articolo 409 c.p.c., n.3.





## IL GIUDIZIO DI PRIMO GRADO

sentenza Tribunale di Torino, sez. Lav., 07/05/2018, n. 778

Il Tribunale di Torino ha respinto il ricorso e ha accertato la natura autonoma del rapporto di lavoro dei *riders*. Inoltre, il Giudice di primo grado ha escluso che i *riders* potessero essere inquadrati come lavoratori “etero-organizzati” ai sensi dell’articolo 2, D. Lgs. n. 81/2015, poiché questa norma troverebbe applicazione solo quando *«le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro: è quindi necessario che il lavoratore sia pur sempre sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro perché deve al contrario riguardare anche i tempi e il luogo di lavoro»*.



## LA DECISIONE DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO

La Corte d'Appello, conformemente alla pronuncia di primo grado, rigetta la natura subordinata del rapporto di lavoro dei fattorini ma riconosce la natura “etero-organizzata” del rapporto di lavoro dei *riders*. I lavoratori dunque sarebbero inquadrati come lavoratori autonomi ai quali estendere le tutele e il trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori subordinati ai sensi dell'articolo 2, D. Lgs. n. 81/2015, per tutto il periodo lavorato in favore della società committente Foodora.



Per la Corte sarebbe *«ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n.3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore»*.



*«Secondo il Collegio la norma in questione individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 cc e la collaborazione come prevista dall'articolo 409 n.3 c.p.c, evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando».*



Di conseguenza, la Corte ha condannato Foodora a corrispondere ai fattorini *«quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell'appellata sulla base della retribuzione, diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica trasporto merci»*.



Si sottolinea come, preso atto della mancata iscrizione di parte datoriale ad alcuna associazione imprenditoriale sottoscrittrice di contratti collettivi, la Corte abbia ritenuto di far riferimento al CCNL Logistica Trasporto Merci, con conseguente condanna della Società al pagamento di quanto dovuto in relazione ai giorni e alle ore di attività lavorativa effettivamente prestata, dedotto quanto già percepito.



**RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO**

***VERSUS***

**RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

***QUID IURIS?***



Osservatorio  
Legislativo  
Interregionale

L'inquadramento giuridico dei 'riders' alla prova della giurisprudenza

# LA GIURISPRUDENZA





Il *nomen iuris* del contratto di lavoro scelto dalle parti non è decisivo in quanto, sulla scorta del **principio dell'indisponibilità del tipo** (cfr. Corte Cost. 31 marzo 1994, n. 115), le parti non solo non sono abilitate a determinare liberamente la disciplina del contratto di lavoro, ma non possono nemmeno scegliere la tipologia contrattuale.



Laddove le concrete modalità di svolgimento della relazione lavorativa corrispondano a quelle del lavoro subordinato (ossia al modello prefigurato dall'articolo 2094 del codice civile), saranno prive di effetto eventuali dichiarazioni contrattuali in senso contrario, ad esempio tendenti a qualificare come autonomo quel determinato rapporto di lavoro. Inoltre, tranne rare eccezioni, *«qualsiasi attività lavorativa può essere svolta, in astratto, in regime di autonomia o di subordinazione»* (Cass. 5 aprile 2006, n. 7966; Cass. 23 ottobre 2001, n. 13018).



Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, la giurisprudenza ha elaborato degli **indici sintomatici** del rapporto di lavoro subordinato. Tra i principali, vi è l'esercizio del c.d. potere di etero-direzione del datore di lavoro, ossia l'attività di direzione della prestazione del lavoratore, oltre ai vari indici “sussidiari” dell'assegnazione di un orario e di strumenti di lavoro, l'esercizio del potere disciplinare, l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale, il “vincolo di disponibilità”.



La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 7587 del 27.03.2018, ha precisato che alcuni elementi *«quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire **indici rivelatori della subordinazione**, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse»*.



Sul punto, la sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 23845 del 11 ottobre 2017, precisa che *«sia nel caso in cui le mansioni inerenti alla prestazione siano elementari, ripetitive, e predeterminate nelle modalità di esecuzione, sia in quello opposto, in cui le stesse mansioni, per lo più intellettuali, siano tali da essere dotate di notevole elevatezza e/o creatività, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo per la qualificazione della natura del rapporto,*

(segue)



*«occorrendo in tal caso far ricorso a criteri distintivi sussidiari quali la continuità e durata dello stesso, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un reale potere di autorganizzazione in capo al prestatore (in merito a ipotesi analoghe a quella in esame si vedano Cass. n. 20367/2014 e Cass. n. 12330/2016).*



# **LA LEGISLAZIONE**

## **ARTICOLO 2**

### **DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2015**

#### **(JOBS ACT)**



## **Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente**

- 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;**
  - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289; (5) (6)**
  - d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367; (3)**
  - d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74 (7).**
- 3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 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. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.**





## **IL DIBATTITO INTERPRETATIVO**

### **SULL'ARTICOLO 2 DEL D. LGS. n. 81/2015**



In questo contesto sfumato, al fine di garantire standard minimi ai lavoratori, il legislatore ha introdotto il concetto di **lavoro “etero-organizzato”**.

L'articolo 2 D. Lgs. n. 81/2015 ha infatti esteso 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»*.



La *ratio legis* consiste nell'ampliare l'ambito delle tutele per far fronte all'evoluzione del mercato del lavoro e agli effetti su di esso prodotti da un pervasivo impiego delle nuove tecnologie digitali.

La norma, pur non disponendo la riqualificazione del rapporto (da collaborazione a subordinato), sul piano pratico produrrebbe i medesimi effetti, con la conseguente applicazione dei medesimi istituti contrattuali applicabili al lavoro subordinato.



L'ordinamento continua a identificare come autonomi questi lavoratori, ma riconosce loro il diritto a un trattamento analogo a quello dei lavoratori subordinati.

Si configura dunque un terzo genere di rapporto, posto a metà strada tra il lavoro subordinato (articolo 2094 c.c.) e la collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 c.p.c., in cui il collaboratore organizza in modo autonomo la propria attività.



*«L'oggetto della prestazione, dunque, non viene autoritativamente trasformato in lavoro subordinato, cioè assoggettato pienamente a eterodirezione, ma viene soltanto assoggettato alla disciplina propria del lavoro subordinato. Ciò significa che il lavoratore etero-organizzato non ha lo stesso obbligo di obbedienza che incombe sul lavoratore subordinato: per questo resta, tecnicamente, "autonomo"; ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie, cessazione e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo.»*

Pietro Ichino, "Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente", in  
[www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)



**Il Ministero del lavoro con circolare n. 3/2016** precisa che, per il configurarsi di collaborazioni “etero-organizzate”, debbano verificarsi simultaneamente tre condizioni:

- 1) che le prestazioni del collaboratore siano esclusivamente personali, senza l'ausilio di altri soggetti;
- 2) che siano continuative, ossia che la prestazione si svolga con una frequenza tale da far desumere sia l'interesse durevole del committente, sia l'impegno costante del collaboratore;
- 3) che abbiano modalità di esecuzione predisposte dal committente anche per tempi e luoghi di lavoro.



La contestuale presenza delle citate condizioni di etero-organizzazione comporta l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Invero, la circolare del Ministero del lavoro osserva che *«la formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato.»*.



## **LA PROPOSTA DI LEGGE DELLE RAPPRESENTANZE DEI RIDERS**

La proposta di legge è stata presentata al ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico lo scorso 18 dicembre 2018 e prevede la configurazione del rapporto di lavoro subordinato per i c.d. lavoratori digitali e prevede altresì il «*diritto alla disconnessione*».