

Dipartimento  
di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro

## Il nuovo lavoro: i rider in Italia e all'estero

Chiar.mo Prof.  
Roberto Pessi

---

RELATORE

Chiar.mo Prof.  
Antonio Dimitri Zumbo

---

CORRELATORE

Francesco Ventura - 146513

---

CANDIDATO

# ***Il nuovo lavoro: i rider in Italia e all'estero***

## **Introduzione: La *gig economy*, i rider e il *food delivery***

- 1.1 Il lavoro nel XXI secolo: la *gig economy*
- 1.2 Le condizioni lavorative nella *gig economy*
- 1.3 I diversi *business model* presenti nel mercato del *delivery* (italiano ed estero)
- 1.4 Il *food delivery* dopo la pandemia di COVID-19
- 1.5 Identikit dei *rider*: chi sono e come lavorano

## **1. Il *rider* in Italia**

- 1.1 Panoramica generale del mercato del *delivery* in Italia
- 1.2 Una difficile qualificazione: giurisprudenza contrastante
- 1.3 Cassazione n. 1663/2020: un punto (quasi) fermo
- 1.4 Il contratto collettivo ad hoc tra Assodelivery e UGL
- 1.5 Nuovi sviluppi: la mossa di Just Eat e la sentenza del tribunale di Bologna

## **2. Il *rider* negli altri paesi**

### - *Spagna*

- 1.1 *Platform Workers* in Spagna: la categoria dei TRADE
- 1.2 L'intervento della Corte Suprema e la legge *rider*

### - *Regno Unito*

- 1.1 *Tertium Genus*: i *rider* e la nozione di *workers*.
- 1.2 La fondamentale sentenza *Uber BV v Aslam*

- *Stati Uniti d'America*

1.1 Diritto del lavoro *made in USA*: legislazione nazionale e legislazione statale

1.2 Mercato del *food delivery* negli Stati Uniti

1.3 California: la “vittoria” a livello locale delle compagnie di *delivery*: un esempio per gli altri Stati?

- *Uno sguardo a Oriente: la Repubblica Popolare Cinese*

1.1 Dalle ceneri di Mao alla rinascita: la parabola del più grande mercato del food delivery

1.2 Il *rider* in Cina: prospettive di miglioramento

### **3. Conclusioni**

1.1 Quali sono i *trend* sul futuro della disciplina della *gig economy*?

1.2 Quali sono le opzioni percorribili? Una proposta

# Introduzione

## *La gig economy, i rider e il food delivery*

### **1.1 Il lavoro nel XXI secolo: la *gig economy***

Il mondo non è più lo stesso rispetto a 50 anni fa, e l'economia non fa eccezione. La tecnologia diventa sempre più pervasivamente diffusa nelle nostre vite, influenzandone praticamente ogni aspetto. La digitalizzazione sta cambiando tutte le carte in tavola, con la diffusione sempre più capillare delle piattaforme online come enti di produzione di servizi, tanto che ormai è possibile identificare le trasformazioni in atto con il nome di *webplatform capitalism*<sup>1</sup>, o capitalismo delle piattaforme: un mercato particolare, in cui le sopracitate piattaforme non offrono direttamente dei servizi ai consumatori ma, operando come un mercato a due versanti, creano le condizioni affinché l'incontro tra produttore e utente avvenga, sostanzialmente svolgendo una funzione intermediaria<sup>2</sup> a costi relativamente contenuti, la qual cosa è possibile grazie all'avanzamento della tecnologia e alla sua diffusione capillare. Le compagnie attive in questo settore, quindi, operano in modo completamente diverso rispetto alle imprese tradizionali. Possiamo in un certo senso dire che i servizi offerti da questo tipo di modello economico siano proprio le intermediazioni tra domanda e offerta a *costi di transazione ridotti*<sup>3</sup>. Questo modello di organizzazione industriale è sottolineato con forza da chi preferisce escludere la qualificazione di lavoratori subordinati ai cosiddetti *platform workers*, i lavoratori su piattaforma, coloro che fanno parte di questo nuovo sistema economico possibile grazie all'evoluzione tecnologica, anche se affronteremo le questioni giudiziarie loro inerenti più in avanti.

Il petrolio del nuovo secolo e oggetto fondamentale nella nuova economia digitale sono i *Big Data*, i dati, talmente importanti che la loro raccolta, gestione e vendita rappresenta ormai un mercato strategico. Non deve quindi sorprendere che spesso (come giustamente notato da alcuni *papers*<sup>4</sup>) molte compagnie utilizzando questo *business model* operino in perdita, perché la cosa più importante

---

<sup>1</sup> D.DAZZI a cura di, *Gig economy e processi di informazione, consultazione, partecipazione e contrattazione collettiva*, 20/07/2020

<sup>2</sup> B. CATTERO., *Oltre I confini della contrattazione collettiva?*, in Quaderni di Rassegna sindacale 4, 2018

<sup>3</sup> F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, 13 luglio 2018

<sup>4</sup> PARKER, GEOFFREY & VAN ALSTYNE, MARSHALL, *Two-Sided Network effects: A Theory of Information Product Design*, in *Management Science*, 51, 1494-1504, 2005

è acquisire più utenti (e di conseguenza dati) in modo guadagnare valore economico e posizioni di mercato, il cosiddetto *network effect*.

Questa è la *gig economy*, letteralmente l'economia dei lavoretti, un modello economico molto più flessibile (e precario) di quelli tradizionali, che basano il loro funzionamento su lavoro occasionale o temporaneo, reso possibile dalla diffusione di massa delle connessioni internet, che rendono possibile una capillarità mai vista prima.

Appare utile per la nostra analisi partire dalla base: i numeri. Il fatturato mondiale generato dalla *gig economy* nel 2017 è stimato intorno agli 82,4 miliardi di dollari, con una crescita del 67% e un trend di crescita positivo<sup>5</sup>. Gli studi pre-pandemia Covid-19 prevedevano una crescita importantissima del mercato<sup>6</sup>, che probabilmente non si verificherà esattamente come previsto, visti i numerosi sconvolgimenti recati a tutta l'economia mondiale. Molti report però concordano con il fatto che il mercato delle *gig* grazie alla sua flessibilità sarà in grado di riprendersi più velocemente degli altri settori interessati<sup>7</sup>. Ovviamente la pandemia, vista l'eterogeneità della *gig economy* ha impattato alcuni settori più di altri: ad esempio quelle compagnie che fornivano un servizio di spostamento di persone (ad esempio *Uber* o *Lyft*, i cui valori in borsa sono crollati di più del 30%) sono state intaccate in maniera pesante, dato il sostanziale blocco agli spostamenti avvenuto nella maggior parte dei paesi sviluppati e che ha provocato un crollo della domanda di trasporti. Ovviamente hanno sofferto molto le piattaforme operanti in campo turistico, visto il sostanziale blocco totale dei vari paesi e dell'estrema riduzione dei viaggi, specialmente quelli all'estero, con *Booking.com* e *Airbnb* che hanno riportato perdite del 25% e del 46% rispettivamente<sup>8</sup>. A beneficiare dai veri *lockdown* e relative misure restrittive dei governi sono state invece le *app* del settore *e-commerce* *Amazon* e *Alibaba* su tutte, ma anche per le piattaforme di *food delivery* questo periodo è stato abbastanza florido, ma ci focalizzeremo su di esse più avanti.

Tornando a parlare del lavoro su piattaforma in generale possiamo dividere le prestazioni lavorative della *gig economy* in due categorie fondamentali<sup>9</sup>:

---

<sup>5</sup> SIA (Staffing Industry Analyst), *The Human Cloud, the Gig Economy & the Transformations of Work*, 2018

<sup>6</sup> Addirittura, uno studio commissionato da *Mastercard* risalente a Maggio 2019 prevedeva per il 2023 un valore lordo del mercato di 455 miliardi di dollari americani

<sup>7</sup> [https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig\\_Economy\\_Statistics-The\\_Takeaway](https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig_Economy_Statistics-The_Takeaway)

<sup>8</sup> F. BECHIS, *Covid-19 e piattaforme online: chi guadagna e chi perde*, *lavoce.info*, 29/05/2020

<sup>9</sup> V. DE STEFANO, *The rise of the << Just-in-time workforce >>: On-demand work, Crowdwork and labour protection in gig economy*, in *Conditions of work and employment* 71

- Lavoro *on demand* tramite *app*: in questa categoria troviamo attività di lavoro “tradizionale”, come ad esempio le pulizie o la consegna di beni o pasti, le quali però sono assegnate e gestite da applicativi. L’intervento delle compagnie che gestiscono tali *app* generalmente si riduce al fissare degli standard qualitativi minimi e a gestire la forza lavoro (anche se il grado di intervento e di controllo dell’organizzatore della prestazione è un punto controverso, che infatti verrà affrontato spesso in giurisprudenza). La prestazione lavorativa dei *rider*, i ciclofattorini impiegati da compagnie come *Glovo* o *JustEat*, rientra in questa categoria.
- *Crowdwork*: rientrano in questa categoria le prestazioni eseguite attraverso piattaforme online che mettono in contatto aziende, organizzazioni e individui attraverso la rete, permettendo una connessione tra clienti e lavoratori su base globale. La natura della prestazione fatta in questo contesto può variare: spesso riguarda delle cosiddette *microtasks*, attività molto parcellizzate, ripetitive e monotone, ma che non possono essere eseguite (almeno per ora) dai sistemi di intelligenza artificiale perché richiedono una minima percentuale di capacità di giudizio (ad esempio fare un sondaggio o taggare delle foto). In altri casi l’attività è decisamente più corposa e si può perciò commissionare tramite le piattaforme web praticamente qualsiasi servizio da parte degli utenti fornitori (come ad esempio un logo da un grafico, delle musiche originali da un musicista, un sito internet da un informatico ecc...). La piattaforma più famosa per lo svolgimento di *microtasks* è probabilmente *Amazon Mechanical Turk*, fondata nel 2005. Sono invece molte le piattaforme per fare *crowdsourcing* per compiti più complessi, come ad esempio *Fiverr* o *Upwork*.

La differenza principale tra le due categorie è che i primi svolgono la propria prestazione fisicamente, anche se essa è intermediata e gestita dalla piattaforma, mentre i secondi svolgono la propria prestazione direttamente al computer (o al massimo dovranno completare il compito loro assegnato senza mai incontrare il committente). In conseguenza di ciò, è ovvio che nel caso del lavoro *on demand* l’intermediazione della piattaforma avviene a livello locale, dato che comunque parliamo di un’attività che il lavoratore dovrà svolgere fisicamente, mentre con il *crowdwork* questi problemi non si pongono, e le varie *tasks* sono in astratto eseguibili da chiunque in qualunque luogo provvisto di connessione. I lavoratori *on demand* sono fisicamente a lavoro, dunque sono facilmente individuabili. I *crowdworkers* sono più “nascosti” ed è quindi più complicato

assoggettarli a delle leggi statali. Ovviamente vi sono varie combinazioni dei diversi fattori e varie modalità in cui la *gig economy* si articola, e questa è solo una divisione semplificatoria.

Appare evidente quindi la portata innovativa del *crowdwork* (o “lavoro della folla” in italiano): mentre il lavoro *on demand* riguarda comunque prestazioni lavorative “classiche”, intermedie tramite la tecnologia, il *crowdwork* offre qualcosa di totalmente nuovo. Si ha a disposizione una folla di persone desiderose di reddito, dalle competenze più o meno elevate, che si mettono in mostra su una piattaforma online in cui è facile trovarli e che con costi di intermediazione minimi possono svolgere praticamente qualsiasi compito eseguibile in remoto, senza necessità di un’assunzione diretta e con un’attività pressoché estesa 24 ore su 24. Inoltre questa modalità lavorativa ha il potenziale pregio di portare una fonte di guadagno a quei lavoratori che vivono in zone svantaggiate, come ad esempio delle aree rurali o in paesi in via di sviluppo: abbiamo infatti la pratica dell’ *impact sourcing* , cioè quella di esternalizzare alcune *tasks* dell’azienda in modo da farle svolgere in remoto da lavoratori provenienti da aree svantaggiate, con l’azienda che supporta queste comunità di lavoratori fornendo loro le *skills* per portare a termine il compito loro assegnato<sup>10</sup>. Purtroppo questo pregio è limitato dal fatto che comunque per lavorare in questo modo è necessario non solo avere un’infrastruttura adeguata allo scopo (come una rapida connessione internet) ma anche (banalmente) un computer: cose magari scontate in Occidente, ma molto rare nei paesi svantaggiati di cui si parla.

Questo non toglie che il *crowdwroking* rappresenta effettivamente un punto di rottura storico: per le imprese esternalizzare alcuni processi produttivi nel *cloud* è ormai diventato molto conveniente. Ormai grandi imprese come *Samsung*, *Airbnb* o *Dropbox* usano abitualmente piattaforme come *Upwork* o *Amazon Mechanical Turk* per la realizzazione di alcuni progetti. Questo ovviamente fa intendere come in futuro ci sarà sempre meno posto per le agenzie di lavoro temporaneo, che non potranno mai competere a livello di costi e performance con la rete<sup>11</sup>

Come già affermato in precedenza, è ovviamente complesso tenere traccia di tutti i *crowdworkers* date le loro condizioni lavorative. Per cercare di migliorare il controllo di questo mercato la ILO (*International Labour Organization*) ha elaborato uno specifico indice detto *online Labour index*, che traccia tutte le “*gig*” caricate su alcuni dei principali siti di *crowdworking* (tenendo però conto solo di quelle piattaforme operanti in lingua inglese)

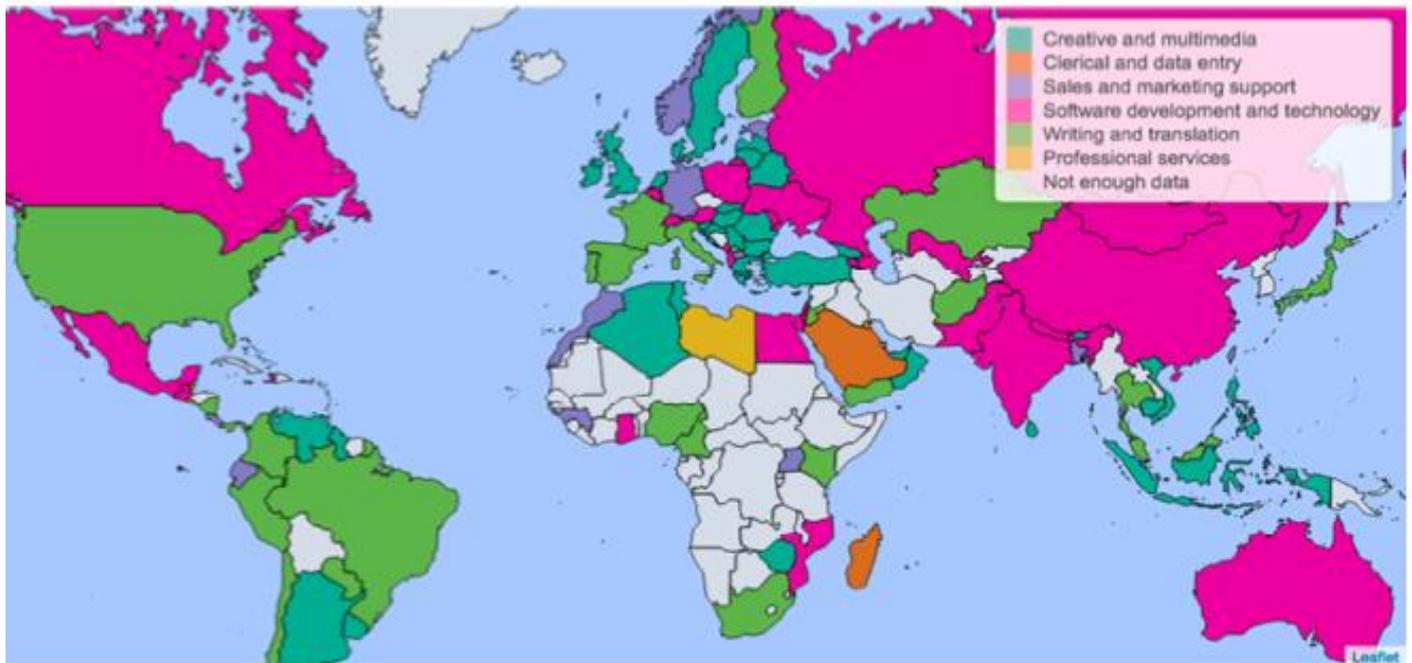
---

<sup>10</sup> L. GREENE, I. MAMIC, *The future of work: increasing reach through mobile technology*, 2015

<sup>11</sup> <https://www.slideshare.net/upwork/2018-future-workforce-report-hiring-manager-insights-on-flexible-and-remote-work-trends>

Questo indice, dal 2017 consente di mappare il tipo di attività principale svolta paese per paese:

*Attività maggiormente offerte dai crowdworkers nel 2018<sup>12</sup>*



Tale indice benché non possa ovviamente essere totalmente accurato, ha mostrato una crescita rilevante a partire dal 2015 (anno di misurazione base), per poi mantenersi stabile dal 2017 in poi, anche se è certo che la pandemia abbia inciso molto da questo punto di vista.

Come abbiamo detto precedentemente, la *gig economy* è stata intaccata (positivamente o negativamente a seconda dei vari settori) dalla pandemia. Cosa ci dice l'indice ILO sulla performance del *crowdworking* in questo periodo? In generale l'andamento è stato altalenante, con periodi di crescita importante e altri di caduta libera. In particolare, riusciamo a notare che negli USA comunque volume di affari non è stato tanto grande quanto nel 2017/2018, mentre un andamento costantemente crescente lo abbiamo nel sud-est asiatico, probabilmente per il fatto di essere stati meno colpiti dal Covid. Tra i vari settori, la domanda di *Software development and technology* si è dimostrato quello più resiliente, dato che vi è stato in corrispondenza con i vari *lockdown* attuati dai governi una crescita esponenziale dell'uso della rete da parte dei cittadini, che ha portato quindi una maggiore domanda in questo settore.

In generale guardando le statistiche più recenti sull'economia delle piattaforme, sembra che ormai il lavoro del futuro sembra muoversi in questa direzione. Nel 2021 negli USA abbiamo 170 aziende

<sup>12</sup> O. KÄSSI, V. LEHDONVIRTA, *Online Labour Index: measuring the online Gig Economy for policy and research*, in *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248, 2018

funzionanti solamente con personale *freelance*, mentre i *network* sono usati per trovare lavoratori da più del 30 % delle aziende incluse nella lista *Fortune 500*<sup>13</sup>, con altri importanti attori del mercato che gradualmente si stanno spostando verso le piattaforme, mentre l'80% delle aziende americane starebbe seriamente pianificando tale cambiamento in futuro. Il modello si sta diffondendo molto anche nei paesi in via di sviluppo, con una crescita riportata del 30%, infatti ciò è dimostrato dall'India, che è diventato il quinto mercato della *gig economy* nel 2021 dopo gli USA, Cina, Brasile e Giappone, e dove possiamo annoverare ben tre milioni di lavoratori, ma si prevede addirittura che il loro numero possa raddoppiare entro la fine dell'anno<sup>14</sup>.

## 1.2 Le condizioni lavorative nella *gig economy*

Parlando delle condizioni lavorative dei *platform workers*, finiremo nel buttare in un unico calderone sia il lavoro *on demand* che il *crowdwork*, le quali, come abbiamo già detto in precedenza, sono in realtà due modalità lavorative abbastanza diverse tra loro. Tuttavia, trattarli insieme non è una chimera dato che vi sono comunque delle somiglianze importanti: sono entrambe permesse dalla *Information Technology* e fanno uso della rete per fare incontrare domanda e offerta, rapidamente e con bassi costi. Questo modello di business ha introdotto una forza lavoro flessibile a livelli inimmaginabili qualche anno fa: come disse Jeff Bezos, fondatore e presidente di Amazon (e di conseguenza proprietario di *Amazon Mechanical Turk*, uno dei principali attori del *crowdworking*) in un incontro all' MIT nel 2006 al lancio della sua piattaforma di lavoro online, quest'oggi ci troviamo di fronte allo *human-as-a-service*: l'uomo non è più un dipendente classico della compagnia, ma un servizio che viene richiesto all'occorrenza. Ne risultano una mercificazione e una spersonalizzazione del lavoro che fino a pochissimi anni fa sarebbe stata impossibile<sup>15</sup>. In questo settore ha importanza fondamentale il *rating*, la valutazione. Ogni lavoratore della *gig economy* è costantemente sotto osservazione durante il suo lavoro e le sue prestazioni sono valutate continuamente. Questo sistema è in realtà molto efficiente per le aziende, dato che rende inutile avere un sistema di "controllo qualità" del personale alleggerendo l'organizzazione aziendale, ma allo stesso tempo si rivela molto pesante per i lavoratori: prendere una cattiva valutazione (che talvolta può addirittura non dipendere dall'operato del lavoratore, ma da problemi della piattaforma

---

<sup>13</sup> Classifica stilata annualmente dalla rivista *Fortune*, in cui vengono classificate in ordine di fatturato le più grandi *corporation* del globo

<sup>14</sup> [https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig\\_Economy\\_Statistics-The\\_Takeaway](https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig_Economy_Statistics-The_Takeaway)

<sup>15</sup> L. IRANI, M. SILBERMAN, *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, 2013

per cui lavora<sup>16</sup>) può avere effetti gravi per un lavoratore, come addirittura l'esclusione dalla piattaforma. La stragrande maggioranza di questi lavoratori sono considerati lavoratori autonomi (anche se i vari contenziosi aperti nei vari paesi del mondo hanno cambiato alcune cose, ma ne parleremo più avanti), con tutte le conseguenze che ne derivano, come mancanza di ferie retribuite, tutele in caso di malattia... sostanzialmente tutte le protezioni che spettano ai lavoratori dipendenti. Si dice però che questa mancanza di tutele sia compensata dall'estrema flessibilità che questa modalità di lavoro permette: infatti non vi sono orari fissi, il lavoratore può quindi lavorare quando gli è più comodo, coniugando al meglio questa attività magari con un altro lavoro o con lo studio. Il *crowdworking* invece potrebbe essere utile per le persone che hanno più difficoltà a svolgere un lavoro tradizionale, come i disabili.

Ma è davvero così? Davvero la tanto decantata flessibilità controbilancia l'assoluta mancanza di tutele? Ovviamente le voci sono contrastanti: c'è chi ritiene che la flessibilità sia effettivamente determinante in questo modello di business e che sia la miglior soluzione per tutte le parti coinvolte<sup>17</sup>, e chi ritiene che essa non vada considerata in maniera eccessiva, dato che comunque il mercato è estremamente competitivo, quindi per guadagnare davvero qualcosa un lavoratore finirà per rinunciare alla flessibilità. Inoltre, spesso la maggior parte dei lavori vanno svolti di solito in determinati momenti del giorno, togliendo di fatto flessibilità astrattamente garantita ai lavoratori (questo è vero specialmente nel caso dei *rider*, anche se, come vedremo, non mancano eccezioni). La paga che si può ottenere inoltre spesso non è adeguata: questo, in paesi in cui le protezioni sociali base vengono fornite dal datore di lavoro ai suoi dipendenti (come notoriamente succede negli USA), portano non solo a una mancanza di tutele, ma anche a una paga non all'altezza di coprire tutte le spese relative<sup>18</sup>. Bisogna inoltre tenere presente che alcune forme di *gig work* arrivano ad erodere il confine esistente tra l'identità personale e quella lavorativa del lavoratore: il lavoro ormai non viene più svolto nelle canoniche 8 ore che fino a non troppo tempo fa erano lo standard, ma in tutta la giornata. Questo fatto può avere sia effetti positivi (cioè permettere a un lavoratore di trovare il connubio perfetto tra lavoro e vita personale) sia effetti deleteri (come, ad esempio, il dormire o il mangiare costantemente nelle vicinanze di un computer per la paura di perdere opportunità

---

<sup>16</sup> Pensiamo ad Uber, dove magari per un disservizio dell'app si riesce a trovare una corsa solo con un certo ritardo: non è difficile che il cliente si sfoghi lasciando una recensione negativa all'incolpevole autista

<sup>17</sup> F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Take it easy, rider!*, cit.

<sup>18</sup> V. DE STEFANO, *The rise of the << Just-in-time workforce >>*, cit.

lavorative importanti). Sta al lavoratore cercare di trovare un equilibrio valido per mantenere competitività senza diventare schiavo<sup>19</sup>.

La *gig economy* però non rappresenta una novità in senso assoluto: questa flessibilità estrema, riduzione delle tutele e “allentamento” del mercato del lavoro sono dei *trend* che possiamo trovare non solo nell’economia digitale, ma che fa parte ormai di tutto il sistema economico, tendenza che possiamo chiamare di *casualization* del lavoro. Con *casual work* intendiamo quelle modalità di lavoro che sono caratterizzate da una maggiore insicurezza lavorativa per il lavoratore rispetto alle forme lavorative standard: è in sostanza un ombrello che ricopre varie tipologie meno vantaggiose per i lavoratori, come il lavoro temporaneo, precario, interinale o autonomo. Questo processo di progressivo “alleggerimento” delle tutele dei lavoratori trova la sua origine negli anni 80 del secolo scorso, con la diffusione in occidente di pratiche più liberiste atte a favorire le imprese e con l’organizzazione del lavoro post-fordista. Per far fronte alle sfide della globalizzazione, si è cercato di recuperare competitività tramite la riduzione degli standard protettivi<sup>20</sup>. La flessibilità del mercato del lavoro tende ad essere considerato di per sé un fattore positivo, incentivato anche dagli organismi sovranazionali: L’OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) ad esempio ha creato l’*Employment Protection Legislation Index* (Indice sulla legislazione protettiva dell’impiego), che per l’appunto misura quanto stringente sia la legislazione protettiva in un determinato paese aderente all’organizzazione<sup>21</sup>. Da questo indice possiamo individuare alcune caratteristiche generali: i paesi anglosassoni hanno un indice relativamente basso, mentre i paesi dell’Europa Occidentale tendenzialmente vantano un indice più elevato.

Fatta questa digressione, utile ad inquadrare il contesto in cui ci troviamo ad operare, torniamo alla *gig economy*.

Oltre al già citato punto focale della faccenda (ovverosia le mancate tutele in cambio di flessibilità e la relativa qualificazione dei *platform workers* in lavoratori autonomi/subordinati) c’è un’altra questione da tenere a mente: la *gig economy* e i suoi modelli economici rispettano i diritti fondamentali dei lavoratori? La questione è ovviamente controversa e probabilmente non esiste una risposta definitiva: entriamo nel merito.

---

<sup>19</sup> T. M. BRICKA, A. N. SCHOREDER, *What’s the deal? Examining contemporary work issues in the gig economy*, in *Industrial and organizational Psychology*, 2019, 12, 491-494

<sup>20</sup> P. BOWLES, F. MACPHAIL, *Introduction to the Special Issue on Pathways from Casual Work to Economic Security: Canadian and International Perspectives*, in *Social Indicators Research*, 88, 1, 1-13

<sup>21</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

L'organizzazione internazionale che si occupa dei diritti dei lavoratori è la OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) fondata nel 1919 e con sede a Ginevra, in Svizzera, di cui fanno parte ben 187 paesi.

Abbiamo 4 principi cardine, inseriti all'interno delle 8 Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione:

- Libertà di associazione tra lavoratori e libertà effettiva di contrattazione collettiva
- Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato
- Abolizione effettiva di ogni forma di lavoro minorile
- Eliminazione di ogni discriminazione sul posto di lavoro

La *gig economy* solleva molti dubbi circa l'applicabilità di questi principi a questo modello di business. Prendiamo ad esempio la libertà di associazione e contrattazione collettiva: mentre per il settore del lavoro *on demand* un'organizzazione tra lavoratori è più fattibile dato il carattere localizzato della loro attività (pensiamo a un gruppo di *rider* provenienti da un'unica città, i quali possono organizzarsi per fare pressione sul datore di lavoro), per il *crowdworking* l'esercizio di tale diritto è un miraggio. I *crowdworkers* sono "nascosti" e provengono potenzialmente da tutti i paesi del mondo, parlano le lingue più svariate e non vi è alcuna possibilità che possano incontrarsi tutti fisicamente per concordare un indirizzo comune. Vi sono stati alcuni tentativi di organizzare i lavoratori interessati tramite piattaforme online, ma chiaramente questo è molto diverso da una vera e propria partecipazione fisica. Inoltre, c'è una piccola differenza rispetto ai lavoratori standard che rende più complessa la tutela collettiva dei propri interessi: come abbiamo detto in precedenza, la valutazione data dagli utenti o dalle aziende clienti è fondamentale per questi lavoratori: il rischio di vedersi affibbiati una valutazione negativa che comprometterebbe la loro attività lavorativa è un altro importante disincentivo all'associazionismo nella *gig economy*.

Un altro punto potenzialmente critico è il rispetto del secondo e terzo principio fondamentale, la proibizione di lavoro minorile e forzato. Il *crowdworking* rende sostanzialmente impossibile verificare se chi svolge la prestazione sia veramente chi dice di essere: non sono richiesti documenti

per provare la propria identità e nulla impedisce di mentire<sup>22</sup>. Questo rende quindi assolutamente possibile l'uso di tali piattaforme per mascherare forme di lavoro forzato senza farlo trasparire all'esterno. Ad esempio, alcuni testimoni hanno affermato che in uno dei tristemente noti campi di lavoro cinesi, i detenuti siano stati costretti dalle guardie carcerarie a giocare molte ore su alcuni famosi giochi online, in modo da accumulare crediti *in-game* che poi i carcerieri avrebbero barattato per denaro vero con i giocatori occidentali, una pratica denominata *gold-farming*<sup>23</sup>. Il rischio quindi che tramite queste piattaforme siano elusi gli strumenti esistenti atti a combattere queste forme spregiavole di costrizione al lavoro è reale, e sono reali le necessità che spingono a una regolamentazione più stretta in modo da arginare tali fenomeni.

Per quanto riguarda la discriminazione sul lavoro, le considerazioni in questo ambito sono miste: vi sono aspetti negativi e altri positivi. Ad esempio, il fatto che si evita qualsiasi contatto diretto tra le parti senza dubbio riduce il rischio di una possibile discriminazione. Quando il datore di lavoro offre una *task* da svolgere infatti, egli non verrà mai a sapere chi ha effettivamente svolto il compito: dovrà solo controllare che il tutto è stato eseguito correttamente e poi la piattaforma proseguirà a pagare il lavoratore. Dall'altro lato invece, le piattaforme offrono ai datori di lavoro di restringere l'area geografica da cui i lavoratori possono provenire per un determinato compito: questo in realtà ha un senso, dato che potrebbe essere necessario per un compito particolare una determinata persona capace di parlare una determinata lingua. Il problema è che nulla vieta di tagliare fuori interi paesi o aree svantaggiate per altri motivi, anche non strettamente inerenti al compito offerto. Questo per il *crowdworking*, mentre per il lavoro *on demand* dipende: in alcuni casi non possiamo scegliere chi svolgerà la prestazione per noi, quindi le chances di discriminazione sono estremamente ridotte (ad esempio non saremo noi a scegliere il corriere di una app di *food delivery*), in altri invece, in cui a noi utenti è data ampia scelta su chi prendere per svolgere una determinata funzione, i rischi di discriminazione si fanno più realistici.

Uscendo dall'ambito dei principi fondamentali dell'OIL, un altro problema sofferto da questa categoria di "nuovi" lavoratori è quello classificatorio: tutte le compagnie operanti in questo settore sono molto attente a specificare che la relazione intercorrente tra le parti è un rapporto di lavoro autonomo. Il problema è: tale clausola è ovviamente legittima quando una tale relazione è effettiva (e quindi il lavoratore mantenga la sua libertà organizzativa nell'esecuzione del proprio compito) ma questo è vero nella *gig economy*? Posto che affronteremo le controversie riguardanti una categoria

---

<sup>22</sup> Mi sono personalmente iscritto su varie piattaforme di *crowdworking* e in nessun caso mi è stato richiesto di provare la mia identità

<sup>23</sup> D. VINCENT, *Labour camp detainees hard labour by day, online "gold-farming" by night*, in The Guardian, 2011

specifica di *gig workers* (i *rider*) e la loro qualificazione in vari paesi del mondo, quel che è certo è che una relazione di lavoro autonomo può assolutamente essere riclassificata nella maggior parte degli ordinamenti nazionali in caso a livello fattuale tale autonomia non esista (principio della primazia del fatto). Le compagnie sono consapevoli di questi rischi, e provano a blindarsi con clausole contrattuali molto strette per evitare questa evenienza.

Fatta questa premessa generale sulla *gig economy* e sulle sfide che essa pone al mercato del lavoro così come lo conoscevamo, adesso passeremo a parlare del vero oggetto di questa trattazione: i *rider*, i ciclofattorini operanti tramite piattaforma, i quali rientrano nella categoria dei lavoratori *on demand*. Prima però appare opportuna un'introduzione generale del mercato del *food delivery* e del suo funzionamento.

## ***I rider e il food delivery***

### **1.3 I diversi *business model* presenti nel mercato del *delivery* (italiano ed estero)**

Il mercato del *food delivery* è in forte espansione (complice anche la pandemia di COVID-19 che ha aumentato esponenzialmente la domanda di prodotti richiesti a domicilio)<sup>24</sup> e si contano varie realtà più o meno diffuse a livello nazionale e internazionale. Nonostante ad una prima vista i servizi offerti dalle varie compagnie del *food delivery* siano gli stessi (cioè la consegna a domicilio di pasti pronti ordinati tramite *app* e consegnati da corrieri forniti dalla piattaforma), in realtà possiamo individuare almeno due diversi *business model* adoperati da queste compagnie. Da un lato abbiamo il modello cosiddetto *Order & Delivery* (che è il modello più diffuso nel mercato), in cui sostanzialmente applicazioni di terze parti presentano una lista di ristoranti, caffetterie ecc... da cui il cliente può ordinare le pietanze a lui più gradite. La particolarità di questo modello è che il locale, per entrare a far parte del network di *food delivery* non ha bisogno di avere una squadra di corrieri per effettuare le consegne. La logistica degli ordini è completamente soddisfatta dalla piattaforma che si fa carico di tutto e che effettua le consegne tramite lavoratori stipendiati direttamente dalla compagnia di *delivery*, in cambio di una commissione sugli ordini. Come detto questo è il modello più diffuso, anche in Italia dove, ad esempio, è adoperato da *Glovo*, *Deliveroo* e *Uber Eats*, tre pezzi grossi del mercato nostrano. Il secondo modello lo possiamo chiamare *Order Only*, in cui la piattaforma agisce da mero intermediario tra i vari locali e gli utenti. In questo sistema quindi i *rider* non sono alle dipendenze della compagnia, ma o sono in qualche modo legati al ristorante o sono procurati da terze parti. Questo modello è utilizzato da compagnie nate tendenzialmente prima a

---

<sup>24</sup> C. LI, M. MIROSA, P. BREMER, *Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability*, in *Sustainability*, 12(14), 5528, 08/07/2020

livello cronologico e, sebbene sia minoritario a livello di *market share*, tuttavia può annoverare pezzi grossi come l'ormai internazionale *Just Eat* o il colosso a stelle e strisce *GrubHub*, tra l'altro recentemente passato ad essere acquisito dal primo.<sup>25</sup> Esiste un terzo modello, decisamente minoritario, detto *full integrated*, in cui tutta la filiera, dalla preparazione del cibo alla ricezione dell'ordine e alla consegna stessa viene gestita direttamente dalla piattaforma. Questo modello si può trovare in Italia presso alcuni locali specifici (ad esempio alcune pizzerie), mentre a livello internazionale sono famosi i colossi statunitensi delle pizze *PizzaHut* o *Domino*.

EXAMPLES	ORDERING	COOKING	DELIVERY
Just Eat, GrubHub, FoodPanda	Taken care of by the company	Partnered with Restaurants	Restaurants have their own delivery or use third party
Munchery, SpoonRocket, Sprig, Maple	Taken care of by the company	Taken care of by the company	Taken care of by the company
Postmates, Doordash, Caviar, Deliveroo	Taken care of by the company	Partnered with Restaurants	Taken care of by the company

*Schema esplicativo dei tre modelli del business model del food delivery*

Ciascuno dei modelli sopracitati ha vantaggi e svantaggi, però salta all'occhio immediatamente una particolarità: le società citate come esempi del modello cosiddetto *full integrated* nello schema appena esposto (risalente nel tempo ma ancora attuale), al momento attuale non sono più operative. Questo perché non hanno potuto reggere la concorrenza dei più grandi (e variegati) *competitors*. Prendiamo ad esempio il caso di *Maple*, uno dei più eclatanti. Questa start-up voleva provare a entrare nel mercato del *delivery* portando una formula nuova: tutto il servizio era infatti studiato per una sola e specifica area, Manhattan, cuore pulsante della finanza statunitense, caratterizzata da una grandissima presenza di impiegati. Il sistema era quindi strutturato per garantire un buon pasto a domicilio con un menù aggiornato periodicamente da un *board* gastronomico, preparato al momento in una delle cinque cucine professionali a disposizione della piattaforma e disponibile in tempi rapidi. Il tempo di consegna medio si aggirava intorno ai 15 minuti e il tutto veniva a costare

<sup>25</sup> K. CONGER, A. SATARIANO, M. J. DE LA MERCED, *European Service Will Buy Grubhub*, in NY TIMES, sezione B, 5, 11/06/2020

all'utente finale 15 dollari per un pasto completo. Le premesse quindi erano in astratto ottime, ma il servizio così come era stato pensato non era economicamente sostenibile: le spese crescevano in continuazione e non erano compensate da adeguati guadagni. Ciò è in parte spiegabile con la scelta della compagnia di assumere tutti i propri dipendenti come lavoratori dipendenti, garantendo loro un salario orario minimo più un bonus fisso per ciascuna consegna effettuata e addirittura offrendo loro una copertura sanitaria, cosa non scontata negli USA<sup>26</sup>. Questa scelta è in decisa controtendenza rispetto a quella delle altre realtà del mercato dove tendenzialmente i lavoratori vengono considerati autonomi, ma riprenderemo più nel dettaglio le condizioni lavorative dei rider nei vari paesi più avanti nella nostra trattazione. Alla fine, l'attività ha cessato di esistere dopo aver accumulato svariati milioni di debiti. La cosa interessante è che comunque la società è stata acquisita da *Deliveroo*, uno dei più grandi rappresentanti del *food delivery* a livello internazionale, il quale opera però col diverso modello di business *Order & Delivery*<sup>27</sup>. Questo trend del mercato è reso evidente anche dalla successiva creatura di uno dei partner di *Maple*, lo chef David Chang, il quale creò una società basata su un simile modello di business, la *Ando*, che finirà comunque ad essere cannibalizzata dai giganti del mercato e che verrà infine acquisita da *Uber Eats*<sup>28</sup>. Appare dunque evidente che sebbene questo modello operativo garantisca un miglior controllo su tutto il processo produttivo e distributivo, sia molto difficile competere con i giganti del mercato, che possono invogliare la clientela con una vastissima libertà di scelta e sconti aggressivi. Il tallone d'Achille di questo modello sono i costi operativi, decisamente più alti di quelli degli altri modelli. Gli altri due (*Order & Delivery* e *Order Only*) hanno ovviamente vantaggi e svantaggi: nel primo modello sarà possibile ottenere un maggior ricavo facendo pagare una commissione sia al cliente che riceve il pasto sia al ristorante che si avvale dei rider messi a disposizione dalla piattaforma. Tale sistema inoltre rende più semplice l'adesione da parte di quei locali che non hanno o non vogliono dotarsi di corrieri autonomi. Questi vantaggi però si accompagnano a costi maggiori (dovuti ovviamente alla necessità di retribuire i rider) e a maggiori rischi reputazionali: se qualcosa nel processo di consegna va storto, la colpa sarà attribuita alla piattaforma che potrà vedersi affibbiato un rating negativo con tutte le conseguenze che ne derivano. Inoltre, è praticamente impossibile per queste compagnie espandere la loro attività nei centri più piccoli, dato che i costi per creare un'infrastruttura adeguata allo scopo probabilmente non verrebbero bilanciati da una congrua domanda di mercato. Il secondo modello invece ha sicuramente meno costi di gestione e meno responsabilità, dato che la consegna

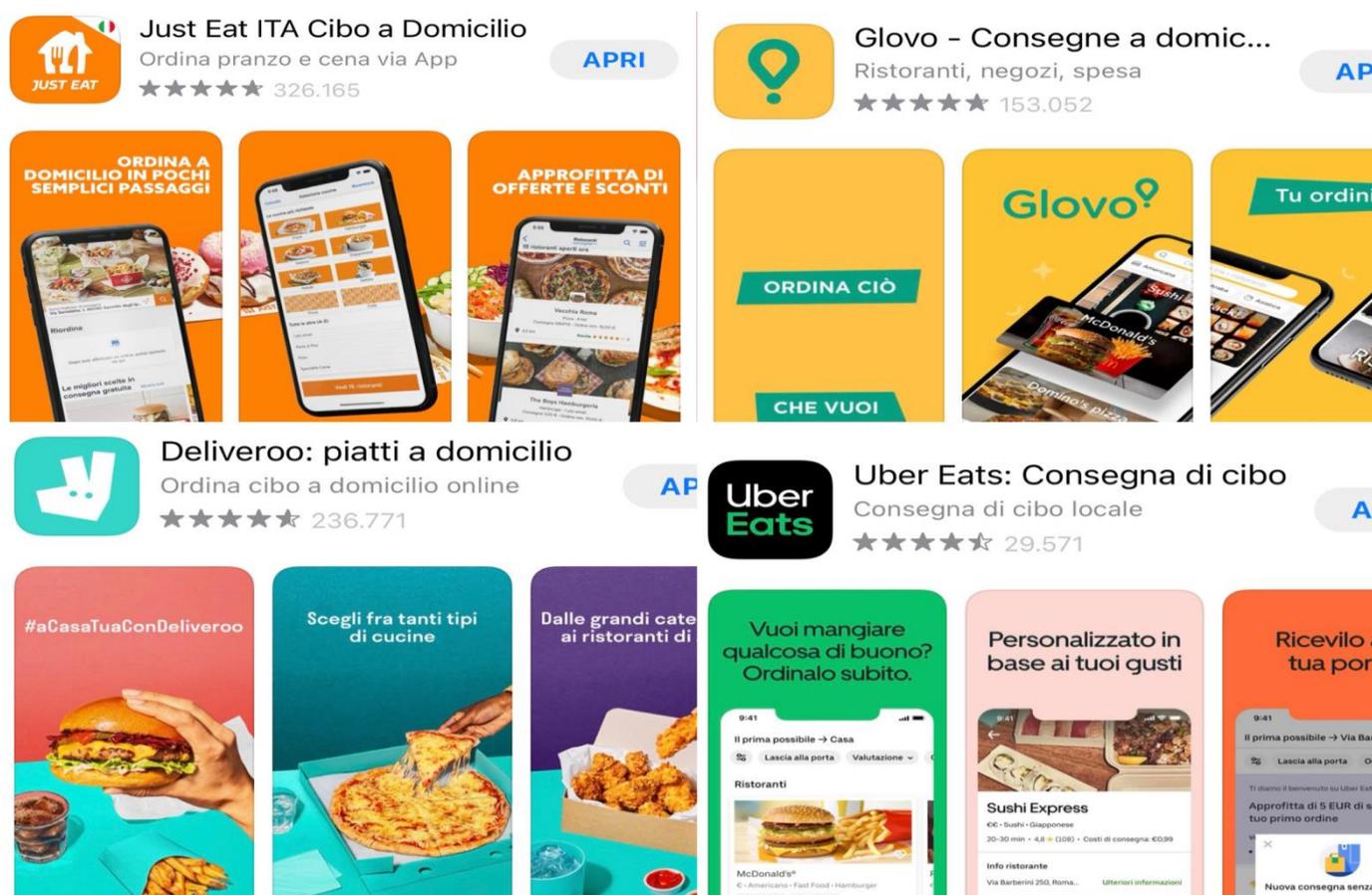
---

<sup>26</sup> <https://qz.com/972859/inside-maples-improbable-dream-of-delivering-a-better-office-lunch/>

<sup>27</sup> <https://www.nytimes.com/2017/05/08/dining/maple-sold-to-deliveroo.html>

<sup>28</sup> <https://www.nytimes.com/2018/01/22/dining/ando-closes-david-chang.html>

degli ordini è svolta in autonomia dai locali. Questo però è accompagnato da commissioni più basse e da una maggiore difficoltà di attrazione dei vari locali, che dovranno provvedere autonomamente alla consegna dei propri prodotti<sup>29</sup>. Al contempo però si segnala che questo modello di *delivery* è in astratto il più semplice da diffondere: non è un caso infatti che anche in qualche piccolo comune sotto i 50.000 abitanti sia possibile utilizzare *Just Eat*, la principale piattaforma utilizzante questo modello in Italia, basta che il locale utilizzi uno dei suoi impiegati come fattorino e il gioco è fatto. Fatta questa premessa, quali sono le piattaforme più utilizzate in Italia, il nostro mercato di riferimento? Secondo una ricerca del 2019<sup>30</sup>, il dominatore del mercato era *Just Eat* con 555 mila di ricerche medie mensili, seguito da *Deliveroo*, *Glovo* e *Uber Eats*. Interessante notare come anche se in assoluto il modello operativo seguito da *Just Eat* sia minoritario (in percentuale rispetto all'intero mercato) si sia rivelato vincente anche in altri paesi (come Germania o Stati Uniti), dove anche in questi casi il leader del mercato segue il modello *Order Only*. Interessante notare come questa classifica rispetti in pieno il numero di votazioni date alle applicazioni delle rispettive piattaforme comparando i dati dell'AppStore di *Apple*.



*I Top 4 del mercato del delivery italiano e le loro valutazioni sull'App Store di Apple<sup>31</sup>*

<sup>29</sup> <https://www.excellentwebworld.com/food-delivery-business-model/#>

<sup>30</sup> Dati SEMrush, piattaforma per la gestione della visibilità online, risalenti all'estate 2019

<sup>31</sup> Dati del 04/04/2021

A prescindere dalla valutazione data dai clienti (molto simile), appare evidente il fatto che *Just Eat* abbia un numero di interazioni decisamente maggiore rispetto alle concorrenti, mentre *Uber Eats* è distaccata più indietro (va comunque detto che essa è l'ultima in ordine di tempo ad arrivare nel mercato italiano).

Prima di passare oltre e approfondire argomenti come l'impatto del Covid-19 e le condizioni lavorative dei *riders* è interessante almeno accennare allo stato finanziario del modello economico del *delivery*: nonostante il successo di tali piattaforme si scopre che non è tutto rose e fiori: il *business model* delle compagnie di cui stiamo parlando non è profittevole (caratteristica che le accomuna ad altri giganti della *gig economy*, come abbiamo indicato all'inizio di questa trattazione). *Deliveroo* perde soldi su ogni singola consegna che i suoi fattorini portano a termine. Questo fatto, che farebbe desistere un'impresa normale, è comunque controbilanciato dalle aspettative del mercato: anche *Uber*, il principe della *gig economy*, perde denaro su ogni corsa effettuata dai suoi autisti o fattorini. Il fatto è che si fa leva sul crescente potere di mercato e sulla *user base* in costante crescita per raccogliere capitali dagli investitori, i quali sperano che con il tempo questo modello riesca a diventare profittevole. Abbiamo quindi il paradosso di compagnie con un fatturato e un valore di mercato enorme, una diffusione globale capillare, milioni di clienti ma con un bilancio costantemente in rosso e tenute a galla dall'ottimismo dei mercati<sup>32</sup>.

I dati della ricerca citata precedentemente risalgono a prima della pandemia di Covid-19 che ha colpito il mondo a partire dalla primavera 2020. Appare opportuno quindi, prima di proseguire nella nostra trattazione, analizzare i dati per verificare se, con i ripetuti confinamenti portati avanti dai governi di mezzo mondo, vi siano stati dei cambiamenti significativi.

#### **1.4 Il food delivery dopo la pandemia di Covid-19**

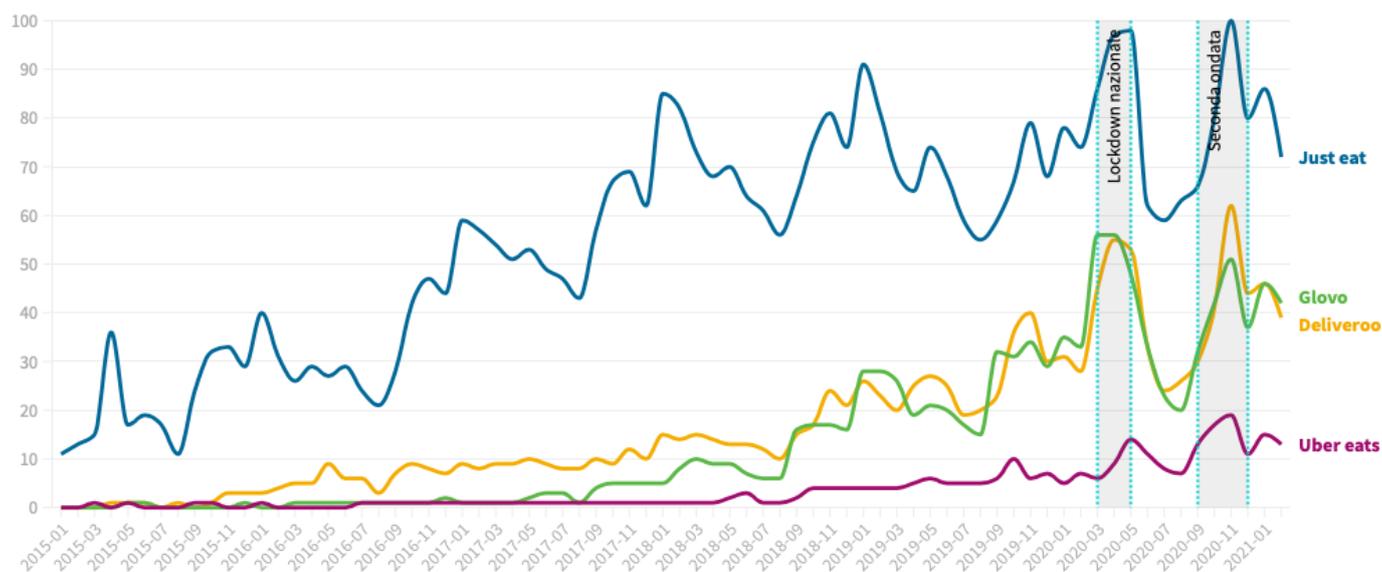
La pandemia che ormai da più di un anno sta flagellando il mondo ha costretto milioni e milioni di cittadini in tutto il mondo a modificare le proprie abitudini: in un periodo molto breve di tempo il nostro sistema economico si è ritrovato a essere improvvisamente inadeguato per fronteggiare questo nemico invisibile e, specialmente in un primo periodo, misure che in altri tempi avremmo definito draconiane sono state prese per cercare di evitare il peggio. I cittadini hanno visto limitate le loro libertà fondamentali: da un giorno all'altro uscire di casa per andare a farsi una passeggiata da ovvietà è diventata una chimera. In questo contesto (fatto di supermercati periodicamente sotto assalto da parte di cittadini preoccupati e ristoranti chiusi) non poteva non avere sviluppo il *food*

---

<sup>32</sup> J. BALL, *Deliveroo was the poster child for venture capitalism. It's not looking so good now*, in The Guardian, 02/05/2020

*delivery*, praticamente l'ultima speranza di sopravvivenza per la categoria dei ristoratori, che specialmente in Italia è particolarmente consistente<sup>33</sup>. Partiamo dai numeri<sup>34</sup>: in generale possiamo dire che la pandemia ha messo il turbo agli acquisti online degli italiani, con il 70% degli italiani che ha effettuato almeno un acquisto online nell'ultimo anno. Oltre all'esplosione dell'*e-commerce* in generale, si segnala un aumento importante per quanto riguarda il *delivery* alimentare. Basti pensare che il fatturato del cosiddetto *e-grocery* (o spesa a domicilio) sia aumentato del 110 % rispetto al 2019. Quali sono i dati per quanto riguarda il nostro campo di azione principale, il *food delivery*? Il giro di affari totali è cresciuto nel corso del 2020 (706 milioni di euro, totalizzando un aumento del 19% rispetto al 2019). Anche il *delivery* digitale è cresciuto, passando dal 18% al 25% del totale<sup>35</sup>. Analizzando i dati raccolti da *Google Trends*, si è notata un'impennata nella ricerca online delle piattaforme di *food delivery* in concomitanza con i periodi in cui le restrizioni imposte dall'autorità governativa erano più rigide, come possiamo notare da questo grafico<sup>36</sup>.

*Trend di ricerca online in Italia delle principali piattaforme di food delivery*



<sup>33</sup> Basti pensare che secondo i dati forniti dalla FIPE (Federeazione Italiana Pubblici Esercizi) a inizio 2020, tra ristoranti e bar che propongono piatti caldi o freddi l'Italia contava 333.640 imprese in attività, con più di 1 milione e 200.000 di occupati. Il fatturato annuo del 2018 si attestava sugli 85 miliardi di euro

<sup>34</sup> Dati forniti dall' Osservatorio "The world after lockdown" a fine 2020 della società di consulenza Nomisma e da Crif SPA

<sup>35</sup> Dati di Just Eat

<sup>36</sup> Dati raccolti e elaborati da Tortuga <https://it.businessinsider.com/la-gig-economy-del-futuro-piu-dati-per-piu-diritti-i-rider-sono-solo-il-12/>

Nel 2020 almeno 7 italiani su 10 hanno ordinato almeno un pasto a domicilio e le vendite del settore sono quintuplicate rispetto al 2016, con un *consumer base* che è destinata ad aumentare<sup>37</sup>. Il 28% degli italiani ha usato almeno una volta una delle piattaforme online di *delivery*, mentre il 12% ha ordinato direttamente dal locale in una delle varie modalità disponibili. Infatti è interessante notare come vi sia stato un grande sviluppo della consegna a domicilio effettuata direttamente dai locali, con corrieri a proprio carico. Nel 2020 inoltre vi è stata una svolta anche a livello di copertura del territorio: ormai nel 100% dei comuni con più di 50.000 abitanti è presente almeno una piattaforma di *delivery*, con il 66% della popolazione italiana che potenzialmente potrebbe usare queste piattaforme. Ovviamente il servizio è più diffuso nelle grandi città, con Milano in testa seguita a ruota da Roma, ma ormai la tendenza è di crescita costante, anche nel Centro-Sud.

Interessante notare che nonostante questa crescita importante del cibo a domicilio, si segnali un'esplosione della cucina fai da te: le ore dedicate alla cucina sono aumentate (in controtendenza rispetto ai dati degli anni precedenti). Tale tendenza appare evidente anche da alcuni dati correlati<sup>38</sup>, e secondo questa analisi la tendenza non dovrebbe cambiare neanche quest'anno. Appare evidente quindi che il mercato abbia ancora molti margini di crescita, e che questi *trend* probabilmente continueranno almeno fino al perdurare della pandemia. Sarà interessante vedere se con le future riaperture il *delivery* manterrà questa importanza o meno.

I *rider* quindi hanno avuto un ruolo importante in questa pandemia, garantendo il cibo a coloro che fossero impossibilitati ad uscire di casa e permettendo alla categoria dei ristoratori di sopravvivere. Ma nello specifico come lavora un *rider*? Quali sono le sue mansioni? Approfondiamo questi aspetti.

### **1.5 Identikit dei *rider*: chi sono e come lavorano?**

Come abbiamo detto in precedenza, il *rider* è una delle figure tipiche della *gig economy*: infatti tendenzialmente (almeno prima dei vari contenziosi giudiziari che riguardano questa figura, dato che sulla faccenda ci sono stati numerosi sviluppi) un *rider* è un lavoratore autonomo, maggiorenne, dotato di un mezzo proprio (anche se non sempre ormai, specialmente nelle grandi città non è raro imbattersi in fattorini a bordo di monopattini elettrici di qualche compagnia di *sharing mobility*) e di un moderno smartphone con un piano dati attivo (fondamentale per l'assegnazione dell'ordine e per

---

<sup>37</sup> In generale si prevede una crescita anche nel 2021, con la previsione di sfondare il miliardo di ricavi entro la fine del 2021, in *Just Eat, La mappa del cibo a domicilio in Italia, quarta edizione*

<sup>38</sup> Come, ad esempio, la crescita dell'acquisto di ingredienti di base con un +30% su base annua, una diminuzione dell'acquisto di pasti pronti del 2,2 % e un aumento esponenziale della vendita di robot da cucina con il 111% in più dell'anno precedente

la geolocalizzazione del rider), il quale dopo aver ottenuto l'attrezzatura necessaria (previo versamento di una caparra) e una breve sessione di formazione è sostanzialmente pronto a svolgere la professione. Entriamo più nel dettaglio: in questo ci aiuta la giurisprudenza. Infatti in Italia il contenzioso riguardante i nostri ciclofattorini ha una certa consistenza, quindi non è raro trovare sentenze contenenti molte informazioni interessanti. Una sentenza molto importante<sup>39</sup> (la cui vicenda verrà approfondita in seguito nel capitolo dedicato all'Italia), ricostruisce in maniera precisa e puntuale le mansioni e le modalità di lavoro di un *rider* tipo. Sebbene la vicenda riguardasse una compagnia specifica (*Foodora*) che tra l'altro al momento non opera più in Italia, le modalità di lavoro e le formalità sono praticamente identiche per tutti i *competitor*<sup>40</sup>, con differenze minori riguardo alcuni aspetti accessori (ad esempio l'attrezzatura fornita). La procedura con *Foodora* era la seguente: dopo aver riempito un modulo online, si era convocati a gruppi presso una delle sedi della compagnia, dove veniva svolta una veloce sessione di formazione, mentre in un secondo momento avveniva la sottoscrizione del contratto, qualificato come di collaborazione coordinata e continuativa. Dopo la firma e il versamento di una caparra di 50 euro, veniva consegnata la strumentazione necessaria per cominciare l'attività (zaino termico, giubbotto brandizzato, eventualmente casco per le biciclette ecc...). A parte i discorsi sull'autonomia vera o presunta del lavoratore, che approfondiremo in seguito una cosa è certa: in astratto il *rider* può lavorare quando vuole, senza vincoli di orario. In astratto perché è ovvio che tendenzialmente un servizio di *food delivery* abbia la stragrande maggioranza dei suoi ordinativi durante le ore del pranzo e della cena. Fanno parziale eccezione alcune piattaforme (in Italia specialmente *Glovo* e in minor misura *Deliveroo*) che operano non solo la consegna di pasti pronti, ma anche la consegna di beni di prima necessità dai supermercati o addirittura di beni completamente slegati dal contesto del *food* (come fiori o farmaci) ottenuti dai negozi specializzati. *Glovo* in particolare risulta essere il più poliedrico da questo punto di vista, dato che permette non solo di ordinare prodotti dagli esercizi partner (ristoranti, supermercati, farmacie ecc...), ma permette anche di far acquistare al rider, per conto del cliente, qualsiasi prodotto egli desideri (ovviamente che sia fisicamente trasportabile dal rider tramite il mezzo di trasporto a sua disposizione), in qualsiasi esercizio esistente all'interno dei confini di consegna (essendo un servizio "straordinario" il tutto avrà comunque dei costi superiori). Addirittura, *Glovo* permette di poter usare il *rider* come un corriere al servizio del cliente, che potrà

---

<sup>39</sup> Parliamo della famosa sentenza del Tribunale di Torino 778 del 2018, una delle sentenze importanti nel campo della qualificazione del rapporto di lavoro tra piattaforma e *rider*

<sup>40</sup> Come si può verificare sui siti delle varie piattaforme, in cui la *job description* è sostanzialmente identica

quindi affidargli un oggetto in modo che il fattorino lo consegni al luogo prescelto (sempre all'interno dell'area di consegna e sempre ad un prezzo maggiorato rispetto al normale). Torniamo però alla sentenza e alla sua ricostruzione sull'attività dei fattorini. Il lavoratore come abbiamo detto ha una relativa libertà nello svolgimento della prestazione: sarà suo compito prenotarsi per uno o più specifici slot orari tramite l'applicativo specifico fornito dalla piattaforma per poi scendere in strada con la propria bicicletta (o scooter o automobile a seconda delle piattaforme e delle distanze da percorrere) e svolgere le consegne di volta in volta loro assegnate da parte della *app* della piattaforma. Nel contratto dei *rider* di *Foodora* si faceva esplicito riferimento all'assenza di vincolo di subordinazione e alla sussistenza di una totale autonomia del *rider*, aspetti decisivi per la risoluzione del caso giudiziario in oggetto e verrà trattato più avanti. Il giudice accerta che per i fattorini di *Foodora* è previsto un compenso orario di 5,60 euro lordi per ora di lavoro prestata. In altre piattaforme è invece accertato che i fattorini vengono retribuiti a cottimo: più consegne effettuate nelle ore in cui ci si è prenotati, più guadagni per il lavoratore. Generalmente in questi casi la retribuzione per singola consegna è costituita da una componente fissa per ogni consegna, una componente dipendente dalla distanza da percorrere per effettuare la consegna e una somma aggiuntiva per le lunghe attese. Ai ricavi lordi dei fattorini vengono detratte delle percentuali che assolvono completamente tutti gli obblighi fiscali. Interessante notare che per favorire la corresponsione di mance da parte del cliente per il *rider*, la maggior parte delle piattaforme abbia introdotto sui propri applicativi la possibilità di aggiungere una cifra più o meno grande al totale dell'ordine effettuato che andrà integralmente come mancia al *rider*<sup>41</sup>.

Il rapporto di lavoro di un *rider* con la propria piattaforma tendeva ad essere estremamente flessibile: nel caso di *Foodora* bastava comunicare la propria volontà di recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni con raccomandata andata e ritorno. Questo spiega anche il fatto che tendenzialmente il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti sia di breve durata: secondo una ricerca (svolta in due round a Giugno e a Settembre 2018) coinvolgente più di mille *rider* di *Deliveroo*, la maggior parte degli intervistati ha dichiarato di lavorare per la piattaforma da meno di 6 mesi<sup>42</sup>. Dal punto di vista delle tutele quindi il *rider* non godeva di grandissime protezioni: basti pensare che l'assicurazione per la loro attività è stata introdotta solo di recente<sup>43</sup>. Inoltre, essendo qualificato come lavoratore autonomo, tutte quelle protezioni e quei diritti riconosciuti al lavoratore subordinato tendenzialmente non si applicavano loro, con tutte le conseguenze del caso. In sostanza

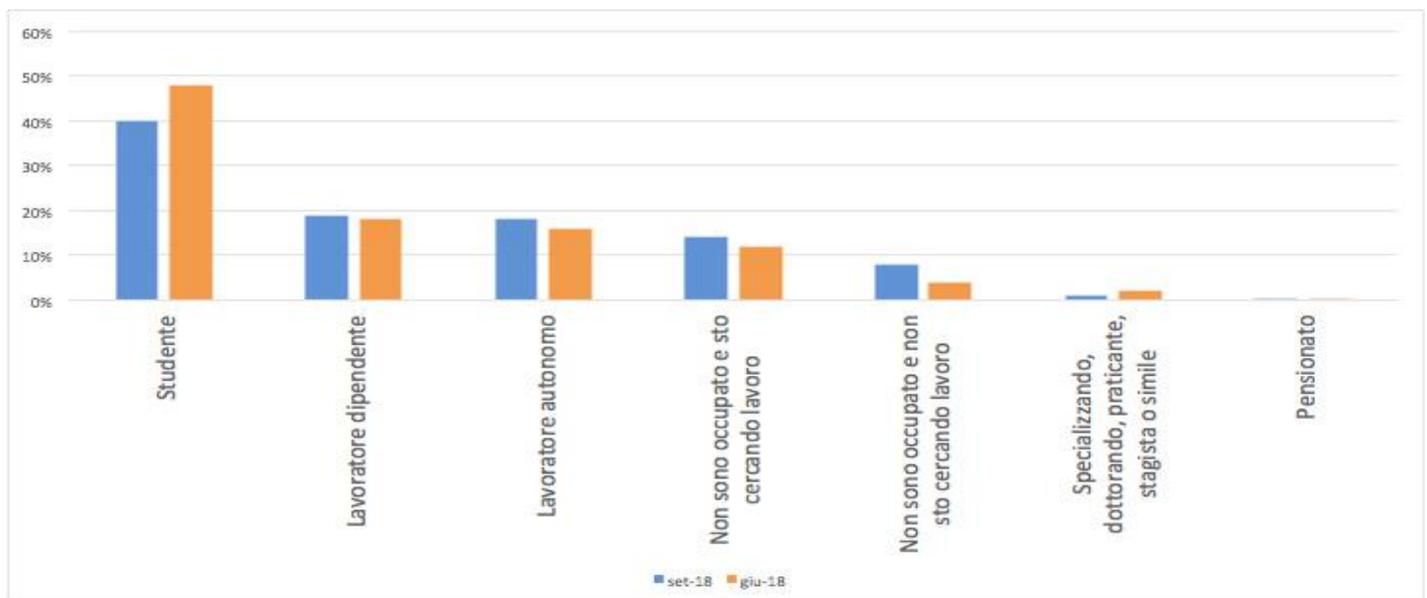
---

<sup>41</sup> Ad Aprile 2021 questa possibilità è ammessa su *Glovo*, *Deliveroo* e *Uber Eats*.

<sup>42</sup> F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Chi sono i fattorini del food delivery?*, 29 Ottobre 2018

<sup>43</sup> *Glovo* ha introdotto un'assicurazione per i suoi *riders* solo nell'Aprile del 2018

il lavoro del *rider* si dimostrava buono per coloro che, avendo tempo libero a disposizione ma non volendo/potendo vincolarsi ad un contratto *full time*, avessero voluto guadagnare un po' di denaro lavorando periodicamente in qualcuno degli slot disponibili. A queste condizioni, quindi, è una buona scelta per studenti o per chi volendo arrotondare lo stipendio del primo lavoro, scelga di fare una consegna di tanto in tanto. Inoltre, la via del ciclofattorino è quella prescelta da moltissimi immigrati, dato che è comunque una fonte di guadagno legale e facilmente percorribile per chi ha poca dimestichezza con la lingua italiana. Infatti, secondo una ricerca del 2019<sup>44</sup> che cerca di stimare la demografia dei *rider* della città di Milano, le categorie rappresentate si rispecchiano in quanto precedentemente affermato: la maggioranza sono stranieri (per la maggioranza nati in Medio Oriente, Africa e Sud America) per i quali il *food delivery* è la principale fonte di guadagno, caratterizzati da una scarsa conoscenza della lingua italiana. Gli italiani invece si dividono in due categorie: gli studenti, che prendono il *riding* come un "lavoretto" e i *Senior*: una piccola percentuale di lavoratori esperti, meglio equipaggiati, che lavorano svariate ore al giorno e di conseguenza guadagnano di più. Inoltre, è interessante notare come la popolazione dei *rider* sia quasi completamente maschile. Dati simili si trovano nella sopracitata ricerca svolta sui *rider* di *Deliveroo*: la maggior parte degli intervistati o era uno studente/specializzando o era un lavoratore mirante ad aumentare il proprio reddito principale, con solo una sparuta minoranza che svolge questa professione come unica occupazione (anche se i disoccupati, inclusi anche quelli in cerca di un'altra occupazione, sono comunque una minoranza importante).



Occupazione principale dei rider di Deliveroo

<sup>44</sup> L.M. FASANO, P. NATALE, *I riders: una ricerca di carattere cognitivo*, Università degli Studi di Milano, 2019

Tornando al tema principale, appare ovvio che per chi ha il *riding* come lavoro principale sono molte le rimostranze, vista la mancanza di una qualsivoglia tutela in caso di mancata prestazione lavorativa. Tutto dipende da questo: la piattaforma non assumendosi alcun obbligo, vuole operare come un mero intermediario tra clienti e ristoranti, permettendo a chiunque lo voglia di partecipare a questo processo. Finita la prestazione e ottenuto il compenso però il *rider* (sempre prima degli sviluppi giudiziari che affronteremo presto) era sostanzialmente abbandonato a sé stesso: no ferie retribuite, nessuna tutela in caso di malattia. Il *trade-off* è importante: un lavoro con una paga tutto sommato dignitosa (la media stimata al tempo della ricerca sui lavoratori di *Deliveroo* è di 12 euro l'ora, che è addirittura superiore ai minimi previsti per il Contratto Collettivo del settore logistica applicabile in quel periodo<sup>45</sup>), molto flessibile e senza vincoli particolari, ma poco protetto all'infuori della mera tutela assicurativa. Su questa contrapposizione flessibilità-tutela si gioca tutto, come avremo modo di vedere analizzando la vicenda giudiziaria dei *rider*.

---

<sup>45</sup> F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Chi sono i fattorini del food delivery?*, cit.

# Capitolo 1: I rider in Italia

## 1.1 Panoramica generale del mercato del *food delivery* in Italia

Prima di addentrarci nei meandri della giurisprudenza e nell'intricata vicenda giudiziaria dei rider, appare utile prima fare un identikit dei protagonisti di questo capitolo, cioè le principali compagnie del *food delivery* italiano. Le abbiamo già nominate in precedenza, ma appare utile classificarli uno ad uno per capire la loro provenienza, la loro storia e la loro modalità di lavoro. Insieme a questi dati andremo ad indicare nel dettaglio le condizioni contrattuali applicate ai propri lavoratori prima dei vari sconvolgimenti degli ultimi due anni<sup>46</sup>.

- **JustEat:** rappresenta il *player* più anziano sul mercato nostrano. La compagnia nasce addirittura nel 2000 in Danimarca. Da subito si capisce il potenziale dell'idea, e comincia rapidamente a espandersi nel mercato europeo. Nel 2006 avviene l'ingresso nel mercato delle isole britanniche e da lì in poi l'espansione non si è più fermata. Arriva in Italia nel 2011, tramite la controllata *JustEat Italy srl*. La società si afferma rapidamente come leader del mercato, anche grazie all'acquisizione di preesistenti realtà italiane come *Hello Food Italia* e *PizzaBo*. Nel 2014 avviene la quotazione in borsa a Londra. Nel 2020 la società si è fusa con il popolare sito *Takeway.com*. Oggi è diffuso in ben 23 paesi sparsi su tutto il mondo.

Come sappiamo, *JustEat* funziona con il modello cosiddetto *Order Only*, quindi non fornisce direttamente i corrieri per le consegne, ma essi o fanno parte dell'apparato organizzativo del locale o sono forniti da una società terza. Questa società terza è la *Food Pony s.r.l.*, che fattualmente ha il rapporto diretto con i *rider*. A livello contrattuale, al 2017 era previsto un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (anche detto *co.co.co*) con un compenso su base oraria di 6,50 euro, oltre a diversi bonus variabili.

---

<sup>46</sup> G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, 2017

- **Glovo:** questa piattaforma, di origine catalana, è una delle più recenti a fare la propria apparizione sul mercato. Nasce infatti a Barcellona nel 2015. Diffuso capillarmente in Spagna, da anni opera con buoni risultati anche in Italia. Anch'essa diffusa in 23 paesi del mondo, come abbiamo già indicato è la piattaforma più versatile, dato che impiega la sua forza lavoro non solo con la consegna di pasti pronti, ma anche di prodotti provenienti dai più svariati esercizi commerciali. L'azienda opera con il modello *Order&Delivery*, quindi è effettivamente responsabile della consegna degli ordini effettuati tramite la piattaforma. La sua espansione in Italia è stata favorita dall'acquisizione della locale *start-up Foodinho* (che tra l'altro ancora oggi è legalmente il soggetto che stipula il contratto con i *rider*) e dalla partnership in esclusiva con la popolare catena di *fast food Macdonald's*<sup>47</sup>, che ha cominciato le consegne a domicilio nel 2017 appoggiandosi esclusivamente alla piattaforma catalana, favorendone la popolarità.

A livello contrattuale abbiamo due differenti regimi di trattamento prima e dopo maggio 2017. Fino a questo periodo, infatti, i *rider* di *Glovo* venivano assunti da

*Foodinho s.r.l.* con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che prevedeva un compenso minimo di 7,35 euro l'ora con una parte variabile determinato dal chilometraggio e dai tempi di attesa. Dal maggio 2017 in poi si è passati ad un sistema di cottimo puro (e il contratto è passato ad essere di collaborazione occasionale) con una cifra fissa a consegna e il resto determinato dal chilometraggio da percorrere e dai tempi di attesa lunghi: l'entità del compenso previsto per ciascuna consegna è comunicata al *rider* prima dell'accettazione della stessa<sup>48</sup>.

- **UberEats:** uno degli ultimi arrivati, *UberEats* è il figlioccio di *Uber*, probabilmente la più grande e famosa compagnia della *gig economy*, dominatrice del mercato delle corse con conducenti, talmente popolare che il suo nome viene dato a quei fenomeni di

---

<sup>47</sup> [https://www.adnkronos.com/rivoluzione-mcdonalds-arrivano-le-consegne-a-domicilio\\_3yoFACTEXbi9Cr7kBzrzco](https://www.adnkronos.com/rivoluzione-mcdonalds-arrivano-le-consegne-a-domicilio_3yoFACTEXbi9Cr7kBzrzco)

<sup>48</sup> Questo sistema a cottimo puro ha effetti positivi e negativi. I *rider* più efficienti possono arrivare a guadagnare di più del minimo previsto in precedenza, ma c'è una controindicazione: il pagamento previsto in caso di lunghe attese è estremamente basso. Un *rider* sfortunato che si trova ad attendere anche solo un quarto d'ora per ritirare il suo pasto, vedrà inevitabilmente calare il suo guadagno orario senza sua colpa.

modificazione di servizi economici preesistenti grazie alle nuove tecnologie (cosiddetta *Uberisation*). La casa madre nasce del 2009 e riesce con gli anni ad espandersi in tutto il mondo, operando nel 2021 in ben 69 paesi del mondo (con il correlato stuolo di polemiche dovuto al trattamento retributivo e previdenziale dei propri autisti e al problema della concorrenza con i tradizionali operatori del servizio taxi, ma questa è un'altra storia). Nel 2014 nasce la versione di *Uber* del *food delivery*, diffuso al giorno d'oggi in ben 32 paesi, avente come sede San Francisco, come la casa madre. Arriva in Italia nel 2016, nello specifico a Milano, dove ha assorbito in parte i disoccupati colpiti dal blocco di *Uber-pop* (cioè quel servizio di *Uber* diffuso in vari paesi del mondo che garantiva a tutti la possibilità di svolgere corse a pagamento, previo possesso di una patente di guida e di un'auto adeguata allo scopo, funzionalità bloccata dal tribunale di Milano nel 2015 e ancora non attiva al 2021). La compagnia, come la casa madre, non si ritiene parte di un normale rapporto di lavoro, neanche autonomo: il rapporto esisterebbe solo tra *riders* e cliente. Al 2017 quindi la compagnia non stipulava nessun contratto con i propri fattorini: la piattaforma è un semplice *marketplace* che fa incontrare domanda e offerta, dunque singole collaborazioni sono stipulate di volta in volta dai fattorini e dai ristoranti.

Non è previsto un compenso orario minimo, ma come *Glovo* abbiamo una parte di compenso fissa per ogni consegna più una variabile a seconda dei chilometri percorsi. A livello di compensi quindi la situazione non era ottimale, ma *UberEats* era ritenuta la piattaforma più flessibile, dato che, contrariamente a tutti i concorrenti, non prevedeva un sistema di organizzazione dei turni.

- ***Deliveroo***: altra piattaforma che ha la sua base in terra britannica, *Deliveroo* nasce a Londra nel 2013, dove è attualmente quotata in borsa. È riuscita ad espandersi nel mercato internazionale, arrivando nel 2021 a essere diffuso in 12 paesi tra Europa e Asia. Arriva in Italia nel 2015 attraverso la *Deliveroo Italy s.r.l.* controllata della *holding Roofoods Ltd* ed è diffusa nelle principali città italiane. A livello contrattuale la compagnia si distingue dalle altre, dato che al 2017 utilizza la forma della collaborazione occasionale (cosiddetta ritenuta d'acconto) e prevede 7 euro

lordi orari, più un bonus a cottimo di 1,50 euro lordi per consegna effettuata. Questo relativo trattamento di favore nei confronti dei *rider* ha garantito una buona nomea alla compagnia, specialmente durante il periodo del caso *Foodora*, che ci accingiamo a trattare.

- ***Foodracers***: per ultimo citiamo *Foodracers*, piattaforma tutta italiana nata nel 2015, avente una *mission* particolare: servire le città più piccole, le provinciali. Nasce infatti a Treviso e opera prevalentemente nel nordest. Similmente ad *Uber*, si ritiene un mero intermediario. Infatti, alla fine di ogni consegna il fattorino riceve una mail con una ricevuta del pagamento del compenso variabile corrisposto dal cliente a titolo di “attività occasionale di consegna di cibo a domicilio”

Questo elenco esaurisce i principali protagonisti del mercato italiano odierno e le condizioni contrattuali da loro applicate prima degli sviluppi avutisi grazie alla giurisprudenza. Appare però opportuno citare un altro protagonista del mercato che attualmente non opera più in Italia, dato che il caso nato dalla protesta dei suoi *rider* è stato (come già detto in precedenza) una pietra miliare nell’evoluzione della condizione del *rider* in Italia. Parliamo della famigerata *Foodora*, azienda tedesca nata a Monaco di Baviera nel 2014. Nel 2015 entra a far parte del grande gruppo internazionale della piattaforma *Delivery Hero* e avviene lo sbarco della piattaforma in Italia, dove opera tramite una s.r.l. con sede a Milano, soggetto che contrattualizza i *rider*. La piattaforma (similmente a *JustEat*) stipulava con i propri fattorini un co.co.co. che prevede un compenso netto di 3,60 euro a consegna. Il caso *Foodora* nasce proprio dal fatto che nell’Ottobre del 2016 l’azienda è passata a questo modello di cottimo puro, partendo da una situazione in cui era previsto un minimo orario. Affronteremo il caso in dettaglio.

Passiamo ora ad analizzare le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme del *delivery*, cercando di sottolineare le differenze tra i diversi regimi contrattuali.

- **Collaborazione Coordinata e Continuativa**: iniziamo parlando del famoso co.co.co., introdotto nel 1997 e più volte modificato. Essendo una collaborazione, il rapporto esistente tra le parti del contratto non è di subordinazione, quindi ci troviamo nel

campo del lavoro parasubordinato. Prendendo la definizione dell'art 15 legge n.81/2017

**<<la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.>>**

Appare quindi evidente la differenza con il lavoratore subordinato che ex art. 2094 del Codice civile

**<<si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.>>**

In realtà la differenza tra co.co.co. e subordinazione è più sfumata di quanto si possa pensare, grazie all'art. 2 D. Lgs. n. 81/2015 (parte della riforma del cosiddetto *Jobs Act*) che introduce una presunzione di subordinazione, la quale opera applicando le maggiori tutele previste per i lavoratori subordinati a tutte quelle collaborazioni personali e continuative in cui “le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, tranne in alcuni casi specifici qualificati come eccezioni. Tale normativa come vedremo sarà importantissima nel caso dei *rider*.

A livello fiscale e contributivo, i redditi derivanti da collaborazioni di questo tipo sono considerati “assimilati al lavoro dipendente”, mentre i contributi previdenziali e assicurativi sono ripartiti tra il lavoratore e il committente, con il primo che si fa carico di un terzo degli oneri e il secondo che assolve la rimanente parte. È prevista l'iscrizione alla gestione separata dell'INPS e la soggezione ad assicurazione INAIL<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> L. PAPA, *Dallo Smart Working alla Gig economy*, 2019

- **Prestazione occasionale a ritenuta d’acconto:** il contratto in oggetto è disciplinato dall’art. 2222 del Codice civile (disciplinante il contratto d’opera) e prevede che un lavoratore autonomo svolga un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio a favore di un committente senza che sussista un vincolo di subordinazione. Essendo la prestazione qualificata come occasionale, non è necessaria la partita IVA. La prestazione è considerata occasionale se due parametri vengono rispettati contemporaneamente: la prestazione non viene svolta più di 30 giorni annui e il reddito annuo derivante da tali attività non supera i 5000 euro. Gli obblighi fiscali si considerano assolti con una ricevuta per prestazione occasionale con ritenuta d’acconto del 20% alla fine di ciascuna prestazione effettuata<sup>50</sup>. In questo caso, al contrario dei co.co.co, non è prevista l’iscrizione alla gestione separata, la quale è necessaria solo quando il reddito da lavoro autonomo annuo superi i 5000 euro: sotto questa soglia non sono dovuti contributi previdenziali e basta la ritenuta d’acconto. *Glovo e Deliveroo*, le principali piattaforme che adoperano questa tipologia contrattuale, prevedono espressamente un obbligo da parte del collaboratore di informare l’azienda in caso di superamento della soglia, in modo da poter procedere alla creazione della partita IVA e continuare l’attività lavorativa a norma di legge.

I contratti co.co.co sono quindi decisamente più protettivi a livello previdenziale e contributivo, vista l’iscrizione automatica all’INPS. La differenza fondamentale però la notiamo nel campo della sicurezza sul lavoro: soltanto i lavoratori in co.co.co sono obbligati all’iscrizione all’INAIL, con conseguente minore protezione assicurata ai rider in regime di collaborazione occasionale, fatto abbastanza grave dato che la cultura della bicicletta in Italia non è così sviluppata come in altri paesi, con centri urbani molto trafficati, poche piste ciclabili e strade spesso poco praticabili per le due ruote. Molte compagnie negli anni precedenti, anche per le preoccupazioni suscitate nell’opinione pubblica, hanno provveduto a stipulare degli accordi con le assicurazioni private, anche se le cifre previste non erano al livello di quelle proprie dell’assicurazione obbligatoria<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> A. PONZIO, *Disciplina delle prestazioni occasionali: libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale* di G.S. SANTARELLI, 471, 2020

<sup>51</sup> Si pensi che *UberEats* prevedeva nel 2017 solo 30.000 euro di indennità in caso di morte del fattorino in servizio

Questo sicuramente è stato un punto dove negli ultimi anni vi sono stati numerosi progressi e al 2021 anche una piattaforma come *Glovo*, che adopera contratti ex articolo 2222 Codice civile prevede l'iscrizione all'INAIL, come possiamo vedere dagli estratti che vengono qui riportati

**Contratto di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c.**

**Tra**

**Foodinho S.r.l.** (Piva 09080990964) con sede legale in Milano, viale Monza, 259 in persona del legale rappresentante pro tempore, Oscar Pierre (di seguito anche la "Committente" ovvero la "Società" o "Glovo")

**E**

Il Sig./La Sig.ra (nome) \_\_\_\_\_ (cognome) \_\_\_\_\_  
Codice Fiscale \_\_\_\_\_, indirizzo \_\_\_\_\_  
e-mail \_\_\_\_\_ (d'ora in avanti il "Prestatore  
d'opera" o il "Corriere")

**Contratto di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c.**

**Tra**

**Foodinho S.r.l.** (Piva 09080990964) con sede legale in Milano, viale Monza, 259 in persona del legale rappresentante pro tempore, Oscar Pierre (di seguito anche la "Committente" ovvero la "Società" o "Glovo")

**E**

Il Sig./La Sig.ra (nome) \_\_\_\_\_ (cognome) \_\_\_\_\_  
Codice Fiscale \_\_\_\_\_, indirizzo \_\_\_\_\_  
P.IVA \_\_\_\_\_, e-mail \_\_\_\_\_  
(d'ora in avanti il "Prestatore d'opera" o  
il "Corriere")

e Direttiva 2016/681 del 27 aprile 2016). Il Corriere da atto di aver letto e accettato l'informativa privacy allegata al presente contratto.

**12. Assicurazione INAIL e Assicurazione GLOVO**

12.1. Il Corriere viene assicurato presso l'INAIL per gli infortuni e le malattie professionali. In aggiunta, la Società offre al Corriere un'Assicurazione per gli infortuni integrativa nonché un'Assicurazione per la RC nei confronti dei terzi.

Il contratto odierno di *Glovo* prevede quindi sia per i soggetti con Partita Iva sia per quelli di essa sprovvisti un identico trattamento assicurativo, con un'appropriata iscrizione all'INAIL per entrambe le categorie.

## 1.2 Una difficile qualificazione: dai *pony express* al caso *Foodora*

La controversia giudiziaria riguardante i *rider* in realtà non è così nuova come possa sembrare, dato che la giurisprudenza italiana negli anni '80 si è arrovellata per lungo tempo sulla qualificazione di una tipologia di lavoratore particolare, molto simile alla figura del *rider* di cui stiamo trattando: stiamo parlando dei *pony express*<sup>52</sup>, impiegati dalle agenzie di consegna celere di lettere o documenti per effettuare materialmente la consegna al cliente. Essi lavoravano utilizzando un motorino di loro proprietà (al contrario dei *rider* che spesso adottano la bicicletta). Venivano retribuiti con un compenso fisso per ogni consegna, mentre la comunicazione tra azienda e lavoratore avveniva tramite radio ricetrasmittente, la quale serviva per prenotarsi per la prossima consegna disponibile, che sarebbe stata poi assegnata al primo lavoratore prenotatosi. Da questa breve descrizione appare evidente la somiglianza della tipologia di lavoro dei *pony express* e quella dei *rider*. Anche in questo caso però vi fu il problema di qualificare il rapporto di lavoro: ci troviamo di fronte a subordinazione o a una collaborazione?

La Pretura di Milano nel 1986, con una famosa sentenza<sup>53</sup>, riconobbe la natura subordinata del rapporto intercorrente tra il fattorino e l'azienda cui faceva riferimento. La sentenza si caratterizza per una lettura "sociologica" dell'articolo 2094: vista la situazione di soggezione economica del fattorino rispetto all'agenzia per cui opera, insieme alla continuità e ricorrenza della prestazione, non si poteva non ricondurre questo rapporto nell'alveo della subordinazione, a prescindere dal fatto che nel caso di specie manchino degli elementi caratteristici della subordinazione vera e propria, cioè la soggezione al potere direttivo del datore di lavoro e la continuità del rapporto. Opinione completamente diversa la ebbe invece il Tribunale di Milano, che riformando la sentenza fece notare come l'assenza di obbligo di presentarsi a lavoro, insieme al fatto che il compenso era prefissato per ciascuna consegna e all'uso di un mezzo proprio per svolgere l'attività lavorativa non potevano che portare all'esclusione di un rapporto subordinato. Il Giudice di appello, quindi, afferma la mancanza di quella continuità della prestazione indispensabile per ciascun rapporto di lavoro subordinato. La Cassazione, infine, rimanendo sullo stesso sentiero interpretativo, rimarcò l'assenza di alcun tipo di direzione datoriale sulla prestazione, oltre a qualsiasi soggezione a poteri gerarchici e disciplinari. Questo approdo giurisprudenziale si è cristallizzato nel tempo, tanto da essere confermato anche da

---

<sup>52</sup> M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora – L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, 2017

<sup>53</sup> Pret. Milano 20 giugno 1986, in RIDL, 1987, II, 70, con nota di P. ICHINO

alcune sentenze più recenti<sup>54</sup>. Come vedremo poco più avanti, la giurisprudenza inerente ai *pony express* avrà anche una vera e propria rilevanza nel caso *Foodora*, dove verrà citata dal giudice di primo grado di Torino per confermare la propria tesi.

Le somiglianze con la situazione dei *rider* sono molteplici ed evidenti. Le differenze principali sono figlie dell'avanzamento tecnologico: il *pony express* lavorava grazie alla radio, i *rider* invece (possiamo dire i *pony express* del XXI secolo) operano in un contesto nuovo, cioè quello moderno dove ormai la tecnologia ed internet sono pervasivamente diffusi come mai prima. Non mancano infatti molte opinioni che rimarcano come in realtà la situazione dei *rider* non sia poi così tanto diversa da quella dei loro antesignani degli anni '80<sup>55</sup>, dato che la tecnologia e gli algoritmi altro non sono che mezzi per organizzare in maniera diversa delle prestazioni lavorative in realtà abbastanza classiche<sup>56</sup>.

Fatto questo excursus storico, è arrivato il momento di introdurre il caso giurisprudenziale fondamentale, quello che ha creato innumerevoli discussioni nell'ambito del diritto del lavoro italiano: il famosissimo e già citato caso *Foodora*. Ripercorriamo gli antefatti di questa vicenda giudiziaria.

La vicenda ha inizio nel 2016, quando in seguito ad alcuni scioperi di categoria, portati avanti per chiedere una retribuzione migliore, alcuni fattorini legati alla piattaforma di *food delivery Foodora* si vedono negato il rinnovo del loro contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Cinque di loro si associano e citano in giudizio la compagnia per vedere riconosciuta la natura subordinata del rapporto di lavoro e, di conseguenza, di farsi riconoscere anche l'illegittimità del licenziamento. Nel 2018 arriva la sentenza del Tribunale di Torino che risponde alle richieste dei cinque rider, i quali chiedono il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, la corresponsione delle somme loro dovute per supplire alle differenze retributive, il ripristino del loro rapporto di lavoro (terminato a seguito di licenziamento da parte dell'azienda) e il risarcimento del danno per violazione da parte del datore di lavoro della normativa sulla privacy e dell'art. 2087 cc oltre che per una mancante tutela antinfortunistica. La Corte giustamente nella premessa restringe l'oggetto del contendere alla mera controversia qualificatoria, lasciando fuori dal suo campo di

---

<sup>54</sup> Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in MGC, 2011, 1, 85

<sup>55</sup> Ad esempio P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 2016 su [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

<sup>56</sup> R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, 2017

giudizio altre considerazioni inerenti alla *gig economy*. Fatto questo preambolo, la corte ricostruisce la volontà delle parti contraenti e analizza il contratto che intercorreva tra le parti. È chiaro, dal punto di vista testuale, che il contratto sottoscritto dalle parti istituisca, almeno nelle intenzioni, un rapporto di lavoro autonomo. Tuttavia, è noto come la qualificazione formale operata dalle parti non sia determinante, dato che rischi di simulazione sono sempre alle porte<sup>57</sup>. Da qui in poi la corte si lancia nella ricostruzione dettagliata e precise delle mansioni e delle modalità di lavoro dei *rider* di *Foodora* (che come abbiamo già detto, in realtà sono molto simili alle condizioni lavorative dei *rider* delle altre piattaforme) che non sarà qui ripetuta, dato che tale ricostruzione fattuale è stata già esposta in precedenza. Giova però ricordare che il contratto intercorrente tra le parti del processo era quello che prevedeva un compenso minimo di 5,60 € lordi orari: proprio l'introduzione del cottimo puro alla fine del 2016 era stata la causa scatenante delle proteste che poi hanno portato alla nascita di questa controversia giudiziaria. Fatta questa ricostruzione della situazione fattuale delle mansioni e modalità lavorative dei *rider* la Corte cita il criterio principale elaborato dalla Cassazione per distinguere tra subordinazione e lavoro autonomo:

***<<Costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative<sup>58</sup>.>>***

Altri criteri rilevanti sono l'osservanza di un determinato orario di lavoro, l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, la forma della retribuzione e così via. Il punto focale della questione è quindi: sono i *rider* sottoposti al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro? In una parola, sono "eterodiretti"? Secondo il giudice di Torino, già il fatto che non vi sia obbligo di effettuare (per i *rider*) o di ricevere (per il datore) la prestazione lavorativa, è una circostanza tale da escludere la sottoposizione dei fattorini al potere direttivo/organizzativo del datore di lavoro. Qui la Corte cita la giurisprudenza della Cassazione inerente ai famosi *pony express*: negli anni '90 la Suprema Corte affermò come la non obbligatorietà della prestazione escludesse automaticamente la subordinazione. La Corte però va oltre e decide di affrontare la

---

<sup>57</sup> Come scritto ad esempio in Cass. 19/08/2013 n. 19199, Cass. 08/04/2015 e Cass 01/03/2018 n. 4884

<sup>58</sup> Citazione tratta da Cass. 08/02/2010 n.2728

delicata distinzione tra coordinamento e subordinazione, per affrontare la problematica del possibile controllo esercitabile dal datore in seguito all'accettazione di un turno da parte del *rider*. La differenza tra coordinamento e subordinazione in realtà è già stata citata ed è contenuta nell'estratto tratto dalla giurisprudenza della Suprema Corte. Arriviamo quindi a un altro punto determinante di questa sentenza: *Foodora*, in quanto datore di lavoro, ha emanato ordini specifici? Ha esercitato assidua attività di vigilanza e di controllo a distanza?

I ricorrenti hanno in realtà riportato molti esempi di direttive tecniche dettagliate imposte loro dall'azienda, come ad esempio il richiamo ai lavoratori che tardavano ad accettare l'ordine, l'obbligo di effettuare la consegna in tempi prestabiliti seguendo il percorso fornito dal servizio GPS fornito dall'azienda, l'esercizio di controllo a distanza tramite analisi sulla produttività dei lavoratori ecc... Nonostante questi indici forniti, il giudice ritiene che o essi non siano confermati dalle risultanze processuali o che non siano determinanti a muovere il rapporto di lavoro verso il campo della subordinazione, procedendo a smontarli uno per uno. Da sottolineare però è l'opinione del giudice sul monitoraggio a distanza del *rider* (che durante lo svolgimento della prestazione è geolocalizzato): non si può parlare di costante monitoraggio della prestazione dato che il sistema avrebbe consentito solo una "fotografia" statica della posizione del *rider*, non un costante controllo dinamico del movimento del fattorino.

Quanto alla sottoposizione al potere disciplinare, il giudice ritiene che i comportamenti riportati dai ricorrenti (cioè un richiamo verbale e l'esclusione temporanea o definitiva dalla *chat* aziendale o dai turni di lavoro) non hanno trovato riscontro nelle risultanze processuali. L'azienda, infatti, tendeva (secondo quanto riportato da alcuni testimoni) a non sanzionare i propri lavoratori che, nonostante la prenotazione del turno, non si presentassero infine a lavoro senza previa comunicazione. Tali provvedimenti sanzionatori sarebbero stati conseguenza di atti di insubordinazione o comportamenti non graditi. Il creare una classifica dove vengono inseriti i *rider* ha solo come scopo quello di premiare i meritevoli. In breve, per la Corte piemontese, questi comportamenti dell'azienda non costituiscono sanzioni disciplinari, le cui caratteristiche sono indicate nello Statuto dei Lavoratori o nei contratti collettivi. Caratteristica fondamentale: una sanzione disciplinare priva il lavoratore di un suo diritto, privazione che queste azioni di *Foodora* non provocherebbe. L'azienda è libera di non accettare la prestazione, dunque escludere un lavoratore dalla *chat* aziendale o dal turno di lavoro è assolutamente legittimo.

Sulla richiesta dei ricorrenti, che hanno invocato l'applicazione dell'art. 2 D.Lgs. 81/2015, il quale prevede che

**<< a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina 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.>>**

Il giudice ritiene che tale norma non abbia ampliato l'ambito della subordinazione, dato che viene sposata l'interpretazione di *Foodora*, la quale sostiene che la disposizione non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile ai diversi tipi di rapporto di lavoro<sup>59</sup>. Questo perché la corte da forte rilevanza formale a quel “anche” presente nello stralcio sopra riportato, dunque il datore di lavoro deve necessariamente organizzare la prestazione anche in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, cosa che secondo la Corte non avviene visto che i *rider* sono liberi di stabilire se e quando dare la propria disponibilità per un turno di lavoro.

Terminata la disamina, il giudice respinge la richiesta di riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro, di conseguenza rigetta la domanda delle differenze retributive eventualmente dovute, la domanda di nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento e il risarcimento ex art 2087 cc. Viene inoltre rigettata la domanda di risarcimento per la violazione della normativa sulla privacy.

Insomma, quella di Torino è una completa *débâcle* per i *rider* ribelli, che si vedono sconfitti su tutta la linea.

Questa sentenza ha aperto fiumi di dibattiti e non sono mancate molte voci in disaccordo con la sentenza: c'è chi critica il giudice torinese per una visione troppo ristretta della subordinazione e appiattita alla concezione di lavoro industriale (concezione che appare evidente anche dall'uso di termini come “officina” o “capo-squadra”)<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Tesi sostenuta in dottrina da alcuni autori come ad esempio P. TOSI, *L'art. 2, comm D.Lgs. n. 81 del 2015*, in Arg. dir. lav., 2015, n. 6 e R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in Lav. dir. europa, 2019, n. 1

<sup>60</sup> M. BIASI, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in Arg. Dir. Lav., 2018

Il giudice aveva sostanzialmente già deciso la controversia nel momento in cui era stato negato alcun rilievo ad altre circostanze che non fossero l'assenza dell'obbligatorietà della prestazione, mostrandosi ancora fortemente ancorato alla precedente giurisprudenza sui *pony express*.

Vi sono state anche critiche sulla caratterizzazione del processo di geolocalizzazione da parte del giudice: la distinzione proposta tra geolocalizzazione “statica” e “dinamica” sarebbe scarsamente convincente. Anche un tracciamento statico, se ripetuto nel tempo, permette di ricostruire accuratamente i movimenti dei fattorini, rendendoli quindi sindacabili da parte dell'azienda. Il giudice nella sentenza sostiene come *Foodora* fornisca ai fattorini soltanto informazioni generali senza limitare l'autonomia dei lavoratori: autonomia che però in questo genere di mansioni è estremamente ridotta, dato che l'attività di consegna a domicilio è un'attività ripetitiva ed esecutiva e non sono di conseguenza necessarie direttive specifiche per il lavoratore. Essendo pacifico in giurisprudenza<sup>61</sup> che più sono semplici le mansioni, più le maglie della subordinazione devono essere larghe (visto che in questi casi bastano delle mere direttive di massima), bisogna tenere in considerazione se questa possibilità di tracciamento del lavoratore non costituisca un comportamento spia di subordinazione<sup>62</sup>. Insomma, sono molte le voci che criticano la sentenza non solo per i rilievi sovraesposti, ma per una generale interpretazione dell'eterodirezione in senso molto ortodosso e per una generale mancanza di analisi fattuale della situazione dei due contraenti: stiamo sempre parlando di *rider*, spesso giovani, disoccupati o appartenenti a categorie svantaggiate, che guadagnano (o guadagnavano, visto il cambiamento sulla retribuzione) 5,60 €, meno di quanto previsto dai contratti collettivi del tempo per una badante livello C, che però vanta anche tutele ulteriori come tredicesima, TFR, ferie retribuite ecc... mentre dall'altro lato ci troviamo di fronte a delle multinazionali. Come abbiamo già nei paragrafi iniziali di questa tesi, la libertà tanto sbandierata in realtà è meno rilevante di quanto si possa pensare e la situazione che si viene a creare tra le parti è di vera e propria dipendenza economica<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Cass. 10/04/2017 n. 1973

<sup>62</sup> F. MEIFFRET, *La natura autonoma (?) del rapporto di lavoro dei riders di Foodora*, *ilGiuslavorista*, 2018

<sup>63</sup> V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, su Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018

I *rider* sconfitti però non si rassegnano e decidono di appellare la decisione di primo grado. Un anno dopo la sentenza del Tribunale di Torino, la Corte di Appello Sezione Lavoro emette la sentenza n. 26, che introduce un nuovo tassello in questa intricata vicenda. Le richieste dei ricorrenti sono le stesse avanzate anche al tribunale di primo grado, ed essi avanzano e reiterano istanze istruttorie che consistono perlopiù in produzioni documentali. I ricorrenti chiedono la riforma della precedente sentenza sostenendo che il giudice torinese abbia dato eccessiva importanza al dato testuale del contratto firmato tra le parti (che ricordiamo era un co. co.co.) senza sindacare la reale volontà delle parti. Le prove raccolte inoltre, sempre secondo i ricorrenti, avrebbero provato con le mansioni dei *rider* non fossero interamente rispondenti a quelle realmente svolte, essendoci in realtà qualche forma di potere direttivo del datore di lavoro, in toto escluso dal giudice a quo. Viene criticata infine l'interpretazione restrittiva della disposizione tratta dal "*Jobs Act*", ritenuta troppo riduttiva. Dopo essersi espressa sulle istanze di presentazione di nuovi documenti, la Corte d'Appello si butta a capofitto nel cuore della questione: sussiste la subordinazione nel rapporto di lavoro intercorrente tra i 5 *rider* ribelli e *Foodora*? In realtà il giudice di secondo grado non si discosta dal giudice di primo grado: la circostanza che gli appellanti fossero liberi di dare la disponibilità per lavorare in un determinato slot orario risulta anche in questo caso determinante per escludere la subordinazione nel caso trattato. Non essendoci sanzioni in caso di mancata presenza (anche se con il turno prenotato) ed essendo quasi sempre possibile "cancellarsi" dallo slot prescelto è evidente che manca l'obbligatorietà della prestazione. Il richiamo fatto dalla difesa al caso degli addetti al ricevimento delle giocate presso le agenzie ippiche o le sale scommesse (a cui la Cassazione in una sentenza aveva attribuito la qualifica di lavoratori subordinati, nonostante anche in questo caso vi sia libertà di presentarsi e rendere o meno la prestazione, elemento caratterizzato come "esterno al contenuto del rapporto") non viene considerato dal giudice d'appello, visto comunque il differente ambito lavorativo. La domanda principale dei ricorrenti viene quindi respinta. Le differenze col Tribunale di Torino emergono per quanto riguarda l'art. 2 D.lgs. 81/2015: ritenere che una norma di legge non abbia un contenuto precettivo non è possibile per un organo giudicante dello Stato italiano, anche se viene riconosciuta la difficile interpretazione della norma separata da un sottile confine con l'art. 2094 cc.

Ecco che qui il giudice di appello lancia la sua teoria, abbastanza innovativa: ci troveremmo di fronte, in realtà, ad un *tertium genus*, una terza categoria intermedia tra la subordinazione ex art. 2094 e la collaborazione ex art. 409 n.3 c.p.c., categoria che esisterebbe per garantire una maggiore tutela a quelle nuove forme di lavoro nate grazie alle nuove tecnologie e alla loro costante espansione. Insomma, nel caso di specie i *riders* non sarebbero sottoposti al potere gerarchico/disciplinare del datore di lavoro, ma il loro inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro andrebbe oltre la semplice collaborazione coordinata, dato che qui il committente determina le modalità dell'attività lavorativa svolta. Il lavoratore etero-organizzato (categoria nella quale secondo il giudice rientrano i *riders*) rimane tecnicamente autonomo, ma per ogni altro aspetto (retribuzione, sicurezza, ferie, previdenza ecc..) il rapporto va regolato come subordinato. Viene quindi riconosciuta agli imputati la retribuzione prevista dai Contratti Collettivi rilevanti: non essendo *Foodora* parte di associazioni datoriali firmatarie di CCNL, si dovrà applicare quella stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL logistica-trasporto-merci. La società viene quindi condannata a versare a ciascuno degli appellanti quanto dovuto secondo le cifre previste dal suddetto Contratto Collettivo in relazione alle ore di attività effettivamente prestate. La domanda sui licenziamenti viene invece respinta, visto il mancato riconoscimento della subordinazione, anche se va precisato che non ci troviamo di fronte a dei rapporti di lavoro terminati in anticipo, dato che stiamo parlando di contratti non rinnovati dopo la loro naturale scadenza. Anche la domanda di risarcimento per violazione dell'art. 2087 viene respinta, dato che i ricorrenti non hanno lamentato alcun danno patrimoniale derivante dalla violazione di tale norma e l'unico danno per cui chiedono ristoro ha natura non patrimoniale di non precisata natura. La Corte d'Appello cita vari esempi giurisprudenziali sui danni non patrimoniali per giustificare la sua decisione:

**<< Possono essere risarcite plurime voci di danno non patrimoniale, purché allegare e provate nella loro specificità<sup>64</sup>>>**

---

<sup>64</sup> Ord. 31/05/2018 n. 13992

**<<Il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, quale il diritto alla libera manifestazione del pensiero, non può mai ritenersi "in re ipsa", ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca, anche attraverso il ricorso a presunzioni semplici<sup>65</sup>>>**

Lo stesso identico ragionamento viene usato riguardo alla domanda di risarcimento per violazione della normativa sulla privacy, anche in questo caso con un danno lamentato non provato e non allegato.

In conclusione, quindi, la domanda viene parzialmente accolta, anche se non nel modo che i ricorrenti avrebbero sperato. Il punto più importante della sovraesposta sentenza è senz'altro quello di aver indicato il campo di applicazione dell'art. 2 D.lgs. n. 81 del 2015 sconfessando l'interpretazione di una parte della dottrina giuridica, sposata dal giudice del primo grado, la quale ritiene tale norma sostanzialmente inapplicabile in concreto visto che fornirebbe un'interpretazione di subordinazione ancora più ristretta rispetto a quella dell'art. 2094 cc. La Corte d'Appello invece interpreta la disposizione del "Jobs Act" in maniera probabilmente più fedele alle intenzioni del legislatore, in modo da poter usare tale normativa per estendere alcune tutele anche a quelle nuove forme di lavoro che hanno trovato origine nelle nuove tecnologie. Si è quindi in quella "terra di mezzo" tra subordinazione e autonomia, in cui il punto cruciale è capire dove esiste veramente una dipendenza economica tale da giustificare un aumento di tutele e dove invece l'autonomia operativa e organizzativa del lavoratore compensano le minori tutele. Questa interpretazione dell'art. 2 ha trovato il plauso di vari autori<sup>66</sup>, anche se sull'utilità di adoperare un *tertium genus* intermedio tra subordinazione e autonomia c'è un ampio dibattito, con voci fortemente contrarie alla fuoriuscita dal classico doppio binario autonomia-subordinazione, ma la validità del modello regolatorio di cui si parla sarà una questione che verrà affrontata verso la fine della nostra trattazione.

La caratteristica principale di questa "nuova" categoria di lavoratori è quella della "continuatività" della prestazione, tale per cui il lavoratore etero-organizzato resta autonomo ma è di fatto equiparato al lavoratore subordinato per quanto riguarda le tutele. Vi sono comunque punti della sentenza che hanno causato disaccordo in dottrina, come il (reiterato) mancato riconoscimento della

---

<sup>65</sup> Cass. 14/05/2012 n. 7471

<sup>66</sup> Ad esempio F. MEIFFRET, *L'appello di Torino sul caso dei riders di Foodora: la terza via tra autonomia e subordinazione*, 2019 su ilGiuslavorista

subordinazione ai rider (per molti una qualifica che andrebbe riconosciuta)<sup>67</sup>, oppure il fatto che la tutela sul licenziamento non venga riconosciuta ai *rider* collaboratori etero-organizzati perché essa sarebbe riservata soltanto ai lavoratori subordinati: un'esclusione che lascia dubbiosi in molti<sup>68</sup>, ma ritenuta condivisibile da altri<sup>69</sup>. Quel che è certo è che almeno possiamo dire che questa pronuncia giurisprudenziale, partendo da una normativa di complessa interpretazione, tenta di creare un nucleo duro di tutele, applicabili a qualunque rapporto che includa qualche profilo di etero-organizzazione. Prima di passare oltre vorrei sottolineare un punto della questione che non appare praticamente mai nel dibattito pubblico, cioè quello della sostenibilità finanziaria: già prima le compagnie del *food delivery* faticavano a portare a casa dei profitti (come indicato qualche paragrafo fa, *Deliveroo* nella sua storia non ha mai conseguito un profitto e opera costantemente in perdita). Ha senso ostacolare un modello di business già pericolante imponendo oneri maggiori alle compagnie che comunque offrono un servizio innegabilmente utile alla comunità (come dimostrato dai *lockdown* del 2020) per pochi lavoratori fissi, quando è palese che spesso (anche se non sempre) la maggior parte dei *rider* pratica la professione come lavoretto per mettere qualcosa da parte o arrotondare? Sarà interessante vedere, con l'andare del tempo, se il sistema reggerà ai vari interventi decisamente migliorativi a cui porterà la giurisprudenza, ma che pone sui *rider* più responsabilità e vincoli, snaturando il sistema come pensato in origine.

Il punto di partenza c'è stato, i *rider* si sono visti riconoscere maggiori diritti. Ora manca soltanto l'ultimo pezzo del puzzle: la Suprema Corte.

### **1.3 Cassazione n. 1663/2020: un punto (quasi) fermo**

La vicenda giudiziaria si conclude nel 2020 con l'ultimo grado di giudizio dinnanzi alla Corte di Cassazione. Il ricorso viene portato avanti da *Foodora* (seguito da un controricorso dei lavoratori), basato su quattro motivi fondamentali: con il primo, il ricorrente deduce la violazione e/o la falsa applicazione dell'art. 2 D.lgs. n. 81 del 2015 in relazione agli artt. 2094 cc, 409 cpc e 12 disp. prel. cc. Viene contestata nello specifico l'interpretazione data dalla Corte di Appello piemontese sulla disposizione dello "*Jobs Act*", disposizione che secondo la compagnia non introdurrebbe affatto un *tertium genus* intermedio tra autonomia e subordinazione, ma che in realtà ci si trovi di fronte a una

---

<sup>67</sup> Come ad esempio F MEIFFRET cit. e C. SPINELLI, *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori etero-organizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*, 06/05/2019 su [GiustiziaCivile.com](http://GiustiziaCivile.com)

<sup>68</sup> MEIFFRET cit. SPINELLI cit.

<sup>69</sup> C. MAJER, *Rider Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *Dir. Prat. Lav.*, 14, 2019, 865-874

norma apparente, inidonea a produrre effetti giuridici autonomi. In sostanza si chiede di riabilitare quanto deciso dal giudice di primo grado, sostenitore di questo orientamento. La ricorrente, inoltre, si lamenta sul fatto che la Corte d'Appello abbia soprasseduto sul frammento di disposizione “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, frammento che provverebbe che per potersi applicare l'art. 2 non basta una semplice etero-direzione ma servirebbe una “ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione, eccedente quindi tale etero-determinazione”.

Il motivo viene dichiarato come infondato. La Corte, prima di procedere con l'analisi della causa, ci informa che nel 2019 con il decreto-legge 3 settembre n. 101, convertito nella legge n.128/2019 la disposizione suddetta è stata modificata<sup>70</sup>: le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” sono soppresse. Tra le altre modifiche, rileva soprattutto l'aggiunta di questo frammento:

***<<le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali>>***

chiaramente pensato ad hoc per i *rider*. Giova però ricordare come tali importanti modifiche non siano retroattive, dunque non applicabili al nostro caso, che dovrà continuare a vedersela con il vecchio art. 2. Dopo aver nuovamente riepilogato la situazione contrattuale intercorrente tra le parti e le mansioni svolte dai *rider* di *Foodora* (in maniera tanto estesa considerata da alcune voci poco frequente nelle sentenze del Giudice di legittimità)<sup>71</sup>, la Corte rapidamente sintetizza i vari orientamenti interpretativi sulla disposizione censurata:

- 1: Le prestazioni rese dai lavoratori digitali sono da ricomprendere nella subordinazione, sia pure ammodernata ed evoluta<sup>72</sup>.
- 2: *Tertium genus* intermedio tra autonomia e subordinazione che ha la sua base legale proprio nel suddetto articolo 2.
- 3: Entrare nell'ambito del lavoro autonomo.

---

<sup>70</sup> R. TONELLI, *Legge n. 128 del 2019: nuove tutele per i cc.dd. platform workers e disposizioni dirette al superamento delle crisi industriali*, in *Studium Iuris*, 7, 8, 2020

<sup>71</sup> P. TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *lav. dir. Eur.*, 2020

<sup>72</sup> Tesi sostenuta ad esempio, tra gli altri, da O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, in *Labor*, 2020, n. 1, G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 53,

M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1

4: Approccio rimediale, rinvenire in alcuni indicatori normativi la possibilità di applicare una tutela rafforzata nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (come ad esempio i *platform-workers*), cui estendere le tutele proprie della subordinazione.

La sentenza impugnata sceglie ovviamente la seconda via, anche se come abbiamo già scritto, non tutte le tutele proprie del lavoro subordinato sono trasposte per il lavoratore etero-organizzato, lasciando ad esempio fuori la tutela sul licenziamento, ancora riservata al lavoratore subordinato vero e proprio. Detto questo la Suprema Corte rigetta la tesi della società appellante, cioè il fatto che la norma di cui all'art. 2 è una norma "apparente", quindi sostanzialmente incapace di produrre effetti reali nell'ordinamento giuridico. Le norme giuridiche vanno contestualizzate, e questa specifica normativa è stata elaborata nel 2015 allo scopo di affrontare le trasformazioni del mercato del lavoro, specialmente per effetto delle trasformazioni tecnologiche. La finalità complessiva del pacchetto di decreti che comunemente chiamiamo "*Jobs Act*" è quella di cercare di incrementare l'occupazione, cercando di favorire l'assunzione a tempo indeterminato, anche con sgravi a livello contributivo. Questa è la prospettiva d'insieme dell'opera del legislatore nazionale: l'art. 2 del D.lgs. 81 del 2015 andrebbe quindi letto complessivamente insieme a tutta la normativa preordinata a seguire la strategia del Governo per cercare di aumentare l'occupazione. Bisogna quindi tenere conto dell'art. 52 dello stesso decreto, il quale ha abrogato i contratti di lavoro a progetto, dando però la possibilità di stipulare co.co.co. ex art. 409, n. 3 cpc.

Il legislatore, quindi, ha ripristinato una tipologia contrattuale "ampia" (quindi passibile di abusi da parte dei datori di lavoro), limitando i rischi di elusione con la previsione di applicazione delle tutele proprie del lavoro subordinato per quelle forme di collaborazione, personale e continuativa, in cui vi sia una certa interferenza sull'organizzazione della prestazione commissionata. Il legislatore, conscio delle difficoltà qualificatorie che possono nascere, specialmente di questi tempi, sceglie di dare rilievo, per fornire le tutele proprie del lavoro subordinato, ad alcuni indici fattuali significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione): il giudice che ravvisi la presenza di tali elementi è esonerato dallo svolgimento di ulteriori indagini. Insomma, non è fondamentale chiedersi se queste collaborazioni si trovino nel campo della subordinazione o in quello dell'autonomia, ciò che conta è che l'ordinamento ha predisposto in questo ambito dai confini labili l'applicazione delle tutele proprie del lavoro subordinato. È una scelta legislativa che mira ad assicurare a quei lavoratori in una situazione di debolezza/dipendenza economica operanti nella zona grigia intermedia tra i due

grandi binari, una tutela importante, cioè quella propria del lavoro subordinato. Un'intenzione precisa e calcolata, che non può non avere effetti sui lavoratori della *gig economy*, necessariamente parte di questa "zona grigia". Questo intento protettivo è provato anche dalla recente novella legislativa sopracitata, che ha decisamente abbassato i requisiti per l'applicabilità della norma. Passando oltre, la Corte di conseguenza rigetta anche la seconda doglianza, basata sul fatto che l'art. 2 del famoso D.lgs. 81 del 2015 avrebbe dovuto in realtà essere interpretata alla stregua di quanto proposto dal Tribunale di Torino, cioè in maniera restrittiva, interpretazione basata sulla frase "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". La parola "anche" dimostrerebbe che per attivare le tutele dell'art.2 non basta una semplice etero-direzione, ma un'ingerenza più pregnante. Secondo l'opinione del giudicante, sebbene l'uso di questa congiunzione faccia effettivamente pensare alla necessità che l'etero-organizzazione interessi anche i tempi e i modi della prestazione, ciò non significa che le cose siano così inevitabilmente segnate. L' "anche" e il riferimento ai tempi e luoghi di lavoro potrebbero tranquillamente essere stati usati in via esemplificativa, tanto che poi il legislatore li ha rimossi per evitare interpretazioni contrarie a quanto originariamente voluto. Inoltre, al giorno d'oggi, con la tecnologia sempre più diffusa in ogni ambito del nostro vivere, le modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione sono sempre meno rilevanti per essere un fattore di rilievo nella qualificazione di un rapporto di lavoro.

Detto questo, arriva un punto molto importante della sentenza: la Suprema Corte si trova in disaccordo sulla questione del *tertium genus*, dato che il famigerato art. 2, norma di disciplina (il quale non crea una nuova fattispecie), non farebbe altro che semplicemente ricollegare un effetto (tutela propria del lavoro subordinato) a una particolare conseguenza (collaborazioni con le caratteristiche prescritte nella norma stessa). Vengono comunque respinte altre doglianze del ricorrente riguardanti la violazione o falsa applicazione di norme del Codice di procedura civile in correlazione con l'art. 111 della Costituzione. Pur non condividendo l'esistenza di una categoria di lavoratori intermedia tra autonomi e subordinati, la Corte ritiene la sentenza d'appello conforme a diritto. Viene in questo frangente affermato che se l'elemento del coordinamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione dell'impresa è comune a tutte le collaborazioni coordinate e continuative, nelle collaborazioni non attratte dalla disciplina dell'art. 2, le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti; la cosa è ovviamente differente se parliamo di collaboratori etero-organizzati, le cui modalità di collaborazione all'interno dell'impresa

sono organizzate direttamente dal committente<sup>73</sup>. Quarto ed ultimo motivo di *Foodora* è quello di una supposta contrarietà alla Costituzione dell'art. 2 se interpretato come norma di fattispecie, cioè idonea a creare un terzo genere di rapporto lavorativo oltre ai due “regolarmente” esistenti. Inoltre, la delega da qui scaturisce la normativa impugnata non ha autorizzato il legislatore a creare nuove tipologie contrattuali, ma a riordinare quelle esistenti: risultato, l'art. 2 interpretato come fatto dalla Corte di Appello di Torino si porrebbe in contrasto con l'art. 76 Cost. Da un altro punto di vista infine, l'art. 2 sarebbe irragionevole e di conseguenza in contrasto con l'art. 3 Cost., per via dell'equiparazione dei *rider* con i fattorini contemplati dalla contrattazione collettiva, prescindendo dall'effettiva equivalenza delle loro mansioni lavorative.

La prima questione è stata “smontata” sul nascere dalla stessa Cassazione, quando nella sentenza afferma che l'art. 2 non è una norma di fattispecie, ma una di disciplina. Non si crea un *tertium genus*, quindi non può esserci un eccesso di delega. Per quanto riguarda il secondo aspetto, non viene ritenuta irragionevole l'equiparazione tra i soggetti coinvolti dalla normativa del “*Jobs Act*” e i lavoratori subordinati, visto che ciò è giustificato dall'evidente asimmetria tra le parti del rapporto di lavoro.

Il ricorso viene quindi integralmente rigettato. La sentenza della Corte d'Appello è confermata in toto nel dispositivo, anche se cambia radicalmente la motivazione.

La sentenza ha ovviamente una portata eccezionale: per la prima volta in Italia i *rider* si vedono riconosciute tutele fino a poco tempo fa impensabili, come uno stipendio tarato sui contratti collettivi, diritto alle ferie, tutele adeguate nell'ambito degli infortuni sul lavoro ecc...

---

<sup>73</sup> Alcune voci sono molto critiche su questo assunto della Corte, come ad esempio M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020, in cui si sostiene che <<prevedere che si ha collaborazione coordinata soltanto quando le “modalità di coordinamento” sono “stabilite di comune accordo tra le parti” è un non senso e, al tempo stesso, una contraddizione. Un non senso perché lo stesso concetto di coordinamento presuppone che ci sia un coordinante e un coordinato e, cioè, una situazione radicalmente diversa da quella in cui le modalità del coordinamento sono definite consensualmente e, quindi, già nella fase di stipulazione del contratto e prima ancora che le obbligazioni che ne derivano iniziano ad essere eseguite. Contraddittoria perché, se le “modalità di coordinamento” fossero “stabilite di comune accordo tra le parti”, allora non si comprenderebbe come sia possibile che il “collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa” posto che quell’“autonomia” o esclude ogni “coordinamento” ovvero riconduce la fattispecie in quella del lavoro autonomo (art. 222 Cod. Civ.).>>

# Attenti a non bucare le gomme dei rider

di Francesco Seghezzi

28 febbraio 2020



Nonostante ciò, rimangono alcuni punti discussi: essendo i *rider* lavoratori autonomi cui però si applica la tutela propria del lavoratore subordinato, cosa accade alla tutela contro il licenziamento (non citata dalla Corte)? Il licenziamento disciplinare (che si basa sulla violazione del dovere di obbedienza) è applicabile ai lavoratori ex art. 2? È possibile ipotizzare che tale tutela rimanga ferma qualora i contratti collettivi, eventualmente intervenuti, abbiano disposto sul trattamento economico e normativo senza nulla dire quanto al licenziamento? Oppure bisogna ritenere che in tal caso, tenuto conto del tenore letterale della norma, anche la possibilità di fare applicazione della disciplina sul licenziamento viene meno? Possono i contratti collettivi modificare la disciplina legale sul licenziamento anche in senso migliorativo?

L'applicabilità di questa disciplina legislativa alle collaborazioni etero-organizzate potrebbe giocare un ruolo rilevante anche in altri ambiti, come ad esempio nell'ambito degli appalti, dove si potrebbe porre la questione di appalti ritenuti non genuini, che potrebbero portare, in presenza degli elementi fattuali di cui all'art. 2, alla costituzione di un rapporto tale da giustificare le tutele proprie del

---

<sup>74</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/attenti-non-bucare-gomme-rider-ACL0eRMB>

lavoro subordinato<sup>75</sup>. Al quesito potrebbe darsi risposta positiva ove si ammetta che è la sola applicabilità della disciplina della subordinazione, e non la subordinazione in sé, a radicare il diritto del lavoratore di ottenere la costituzione del rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore. Una cosa è certa, i *rider* non sono lavoratori dipendenti, dunque non sono computabili in un eventuale totale, quale ad esempio quello previsto ex art. 18 comma 8 dello Statuto dei Lavoratori, che prevede un determinato minimo di dipendenti come requisito per l'applicazione di alcuni commi del suddetto articolo.

A seguito di questa decisione, la macro-area del lavoro autonomo, governata dagli artt. 2222 ss. cc e dalla legge n. 81 del 2017, si può articolare in tre distinte fattispecie a sé stanti: la collaborazione continuativa che si concretizza in una *prestazione d'opera* in cui le modalità di coordinamento sono decise contrattualmente tra le parti ex art. 409 n. 3 cpc (i cosiddetti co.co.co), la collaborazione continuativa che implica una *prestazione di lavoro*, organizzata solo dal committente, che opera solo nei casi di operatività previsti dall'art. 2 comma 2 (cioè in tutti quei casi specifici in cui questo tipo di collaborazione, particolarmente pregnante, che ex. comma 1 dello stesso articolo darebbe diritto alle tutele proprie del lavoro subordinato, vengono invece esclusi dall'applicabilità di tale disciplina per ragioni di opportunità, e in questi casi si parla di co.co.org) e, per ultimo abbiamo le attività di lavoro autonomo di tipo discontinuo, svolte ad esempio dai *rider*, (protetti dagli articoli dal 47 bis al 47 octies, articoli aggiunti ad hoc nel 2017 al famigerato D.lgs 81 del 2015 per garantire almeno determinate tutele al *rider* in via legislativa), per i quali sono tipizzate norme legali di tutela. In questo contesto delimitato, si inserisce in funzione antielusiva, l'art. 2 comma 1, creato con l'unico scopo di aumentare la protezione di quegli individui, lavoratori autonomi ma organizzati unilateralmente dal committente, salvo ovviamente le eccezioni derivanti dal comma 2 dello stesso articolo. La valenza che diamo a questo articolo, insomma, ha senso nell'ambito della complessiva riforma del mercato del lavoro cominciata a partire dalla legge delega 183 del 2014, che se indubbiamente riduce in parte la protezione prima concessa al lavoro subordinato, dà come *trade-off* una maggiore diffusione di quella protezione, garantendola a quel lavoratore che non può organizzare autonomamente la propria prestazione, a prescindere dalle sfiananti controversie qualificatorie<sup>76</sup>. Tutto il disegno normativo trova anche un senso grazie al comma 2 dell'articolo

---

<sup>75</sup> L. DI PAOLA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni ex art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, comprende anche quella sui licenziamenti?*, su *ilGiuslavorista*

<sup>76</sup> L. FIORILLO, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. Gius. Civ.*, 08/06/2020

suddetto, che, come abbiamo detto, esclude l'applicazione del comma primo in alcuni casi. La lettera *a* del secondo comma rappresenta l'eccezione principale e recita:

**<<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;>>**

Questo però non lascia sguarniti i lavoratori etero-organizzati sottorappresentati: qualora non vi sia un CCNL che regoli la loro posizione, si applicherà loro la protezione standard ex art. 2 comma 1. Uno dei modi che abbiamo per eliminare le prospettive di incertezza che questa sentenza comunque lascia qualche zona d'ombra, specialmente riguardante il *quantum* di disciplina del lavoro subordinato applicabile alle varie collaborazioni etero-organizzate, è senz'altro lo strumento della contrattazione collettiva: strumento che è legittimato a creare un modello regolativo che può garantire una tutela selettiva alle varie tipologie di collaborazioni etero-organizzate, in modo da proteggere al meglio le categorie di lavoratori in base alle peculiarità del settore in cui operano, garantendo però un trattamento prima impensabile per un lavoratore autonomo. Con il tempo e l'accumularsi di giurisprudenza, tuttavia, probabilmente si potrà raggiungere un certo *consensus* su quante delle tutele proprie del lavoro subordinato sia appropriato applicare anche agli autonomi etero-organizzati.

Non mancano, tuttavia, voci critiche nei confronti di questa importante sentenza della Suprema Corte. Alcuni autori<sup>77</sup> criticano le motivazioni della sentenza. Una critica riguarda l'interpretazione data dal giudice di legittimità dell'art. 2 come norma di disciplina, una scorciatoia per evitare le incertezze e i problemi che quella disposizione aveva suscitato. Avrebbero insomma trasceso il loro ruolo, qualificando in termini concettuali la legge (cosa consentita al giudice soltanto in alcuni casi specifici), andando oltre il loro compito, quello di interpretarla e applicarla coerentemente al caso concreto. Anche dal semplice punto di vista logico il qualificare tale normativa come una norma di disciplina non sarebbe sensata, dato che una norma che detta una disciplina senza però individuare a quale fattispecie a essa sia applicabile costituirebbe un nonsenso<sup>78</sup>. Riesce difficile immaginare una

---

<sup>77</sup> Alcuni commenti interessanti in merito cit. PERSIANI, cit. P. TOSI, cit. M. MAGNANI

<sup>78</sup> cit. PERSIANI, cit. TOSI, autori che in generale muovono critiche molto simili alla sentenza in commento

norma che contenga una disciplina destinata ad applicarsi *ex se*, in virtù propria. Basti pensare che la stessa sentenza riconosce che la disciplina del lavoro subordinato si applica quando ricorrono determinati indici fattuali, non quindi *ex se*<sup>79</sup>. Si critica in sostanza l'uso dell'intenzione del legislatore (che nel caso in oggetto è evidentemente quella di assicurare una migliore tutela ai lavoratori etero-organizzati) non come criterio per interpretare la legge ex art. 12 dis. Prel. Cod. Civ., ma come criterio per la sua qualificazione in termini concettuali. Da questa critica discende conseguentemente anche una contrarietà alla categorica negazione della sussistenza del famoso *tertium genus*, un'idea che ha i suoi sostenitori in dottrina<sup>80</sup>. Viene criticata anche la svalutazione di un elemento importante dell'art. 2 prima della modifica del 2019, cioè il fatto che l'organizzazione del committente, ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, debba riguardare anche i “tempi e luoghi di lavoro”, liquidato dalla Suprema Corte come elemento esemplificativo, interpretazione favorita anche dalla successiva soppressione legislativa di questo frammento sia dal fatto che sarebbe stato

***<<condivisibilmente rilevato che le modalità spazio-temporali della prestazione lavorativa sono, nell'attualità della rivoluzione informatica, sempre meno esplicative anche al fine di rappresentare un fattore discretivo tra l'area dell'autonomia e quella della subordinazione<sup>81</sup>>>***

Quest'interpretazione della Corte è senz'altro opinabile: qualcuno potrebbe ritenere che il successivo intervento legislativo sia stato troppo valorizzato rispetto a una causa cui bisogna applicare la precedente normativa, così come si può non rimanere soddisfatti dalla totale eliminazione della rilevanza dell'inciso “dei tempi e del luogo di lavoro” giustificata con la “rivoluzione informatica” di questo secolo. Un'altra critica che si può fare, conseguentemente a questa interpretazione adeguatrice che tiene conto delle novità legislative, è il fatto che non si è tenuto conto in maniera adeguata delle ulteriori aggiunte fatte al decreto legislativo incriminato, i già citati articoli da 47*bis* a 47*octies*. Il primo dice espressamente che

***<< Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di***

---

<sup>79</sup> Considerazione questa, specificamente da P. TOSI cit.

<sup>80</sup> Come ad esempio F. SANTONI e M. PALLINI, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015

<sup>81</sup> Citazione dalla sentenza

***consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali>>***

Le nuove disposizioni del 2019 in sostanza regolano una fattispecie che è quella del *rider*. In questa circostanza, sarebbe stato opportuno almeno porre la possibilità che tale normativa ad hoc, aggiunta dal d.l. 101 del 2019, possa escludere i *rider* dall'art. 2 comma 1 stesso. Questo perché la nuova disciplina specificamente cita i *rider* come lavoratori autonomi, e viene prevista per loro uno speciale trattamento diverso da quello previsto dalla disciplina del lavoro subordinato. Dal fatto che il legislatore abbia pensato a degli articoli specificamente pensati per la fattispecie dei *rider*, logicamente discende che la disciplina loro applicabile non possa essere quella ex art. 2 comma 1. Qualcuno ha finito per ritenere applicabile il capo V-bis (comprendente gli articoli incriminati) unicamente alle prestazioni determinate dalla piattaforma cui non si applichi la disciplina del lavoro subordinato per via dell'intervento della contrattazione collettiva, la quale è sostanzialmente l'unico strumento che può modulare adeguatamente le tutele<sup>82</sup>.

Lascia anche dubbiosi il fatto stesso di applicare in toto la disciplina del lavoro subordinato a quei lavoratori che subordinati non sono, con conseguenti dubbi su quali aspetti debbano applicarsi e quali no (abbiamo ad esempio precedentemente citato il caso del licenziamento). Come dice la Corte stessa

***<<non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 Cod. Civ. e che la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile>>***

Si potrebbe così addirittura dubitare della costituzionalità della norma incriminata, irragionevole e irrazionale nella misura in cui prevede l'applicabilità di una disciplina, quella del lavoro subordinato, che ha la sua essenza in una specifica situazione: quella dei lavoratori subordinati, soggetti a doveri e diritti posti loro dalla legge data la loro particolare situazione. Situazione che ovviamente non riguarda i *rider*, che sono collaboratori coordinati.

Insomma, possiamo sintetizzare le critiche di questi giuristi contrari come un tentativo di recezione ed estensione retroattiva del d.l. 101/2019, rendendo quindi l'etero-organizzazione sempre presente

---

<sup>82</sup> A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. Note al d.lgs. 81/2015*, in Riv. ita. Dir. lav., 4, 163-191, 2020

se la prestazione lavorativa è organizzata mediante piattaforme digitali. Sebbene sia senza dubbio meritevole che la Suprema Corte abbia esteso determinate tutele a dei lavoratori che si trovano senz'altro in una situazione di debolezza economica, di fatto ha giudicato comparabili, e quindi omologabili, quanto a tutele, lavoratori liberi di decidere se, quando e quanto (e in parte anche come) lavorare, i quali come abbiamo visto prestano la loro attività per un numero di giorni ed ore ampiamente diversificato, e lavoratori che devono lavorare tutti i giorni feriali entro un orario predeterminato nella durata e nella dislocazione<sup>83</sup>, di fatto estendendo a dei lavoratori che non hanno tutti i doveri propri (e spesso non vorrebbero) neanche dei lavoratori subordinati, le stesse identiche tutele.

Altri autori<sup>84</sup> fanno notare come la sentenza della Cassazione non chiude (anzi proprio non tratta) una questione importante che ha rilevanza in tutto l'ambito del diritto del lavoro: la questione della distinguibilità della nozione di etero-organizzazione da quella di subordinazione.

Questo è un rapido sommario delle opinioni dottrinarie su questa fondamentale sentenza. Arriva il momento di porsi una domanda importante: questa sentenza ha influito in qualche modo sulla situazione di *Foodora*? Osservando come sono andate le cose, gli effetti ci sono stati e anche abbastanza pesanti. Dopo la sua entrata nel gruppo *Delivery Hero*, *Foodora* era arrivata ad operare autonomamente in Austria, Australia, Canada, Francia, Germania, Italia e Paesi Bassi. Al giorno d'oggi invece opera soltanto in Svezia, Norvegia e Finlandia. La sentenza di Cassazione ha influito su questo ridimensionamento con conseguente ritirata strategica in Nord Europa? In realtà è assai probabile di no: già nel 2018 il gruppo si è disimpegnato dal nostro paese, dall'Australia, dai Paesi Bassi e dalla Francia. I motivi, almeno secondo il management dell'azienda, sarebbero l'impossibilità nel raggiungere la leadership del mercato con investimenti ragionevoli. Insomma, motivi finanziari, non fuga dalla richiesta di ulteriori diritti per i lavoratori. La motivazione è certamente plausibile (visto il contemporaneo esodo da più mercati in cui *Foodora* non era il leader); inoltre siamo a conoscenza di quanto i bilanci delle compagnie della *gig economy* siano a dir poco precari, quindi è senz'altro sensato pensare di abbandonare i mercati più ostici e competitivi per focalizzarsi su quelli con più ampie prospettive di crescita. Ciò però non esclude nei fatti che le richieste sindacali, sparse in giro per il mondo, non abbiano avuto un ruolo in questa decisione. In Australia alcuni sindacati hanno denunciato la fuga della società tedesca come un tentativo di evitare problemi con i lavoratori,

---

<sup>83</sup> cit. TOSI

<sup>84</sup> cit. MAGNANI

sempre inerenti alla controversia autonomia/subordinazione<sup>85</sup>. Una situazione che lascia pochi dubbi è quella canadese: in seguito a una controversia riguardante la possibilità per i *rider* dell'azienda di creare una *trade union* (cioè un sindacato), si arriva a una situazione finale simile quella italiana: in una decisione storica la *Ontario Labour Relations Board* (un'agenzia ad hoc del governo dell'Ontario, stato costitutivo del Canada), ha deliberato che i *rider* della compagnia tedesca fossero da considerare lavoratori dipendenti e non *contractors* autonomi come designato dalla compagnia, dando così loro il diritto di formare un sindacato autonomo<sup>86</sup>. Questa decisione è datata 4 Marzo 2020, poco dopo la sentenza della nostra Suprema Corte: il mese seguente *Foodora* annuncia la chiusura delle operazioni in Canada.

Il destino finale di *Foodora Italia* è stato l'acquisizione da parte di *Glovo*, che di conseguenza ha acquisito tutti gli *asset* relativi, come ad esempio i ristoranti partner e i dati dei clienti. Ci sono stati dei problemi, invece, sulla reintegra dei fattorini, dato che alcuni contratti non sono stati rinnovati, cosa che ha causato svariate proteste<sup>87</sup>.

Quindi, mentre si può escludere con una discreta certezza che le controversie giudiziarie abbiano avuto un ruolo rilevante nella fuoriuscita di *Foodora* dal mercato italiano, tuttavia non si può escludere che il coinvolgimento sempre più forte dell'opinione pubblica nella controversia (e lo "scandalo" creato in larga parte della popolazione dalle precarie condizioni dei *rider*), insieme alle costanti proteste e scioperi da parte della forza lavoro (con conseguente pubblicità negativa per l'azienda) abbiano convinto il management aziendale a migrare verso lidi meno "conflittuali". Sia in Australia che in Canada appena la situazione da questo punto di vista si è fatta "calda", l'azienda ha levato le tende senza colpo ferire. Il prezzo da pagare per dare maggiore dignità ai lavoratori potrebbe dire qualcuno, un inutile accanimento contro l'economia disintermediata potrebbero dire altri. Ciò che è certo è che tutta questa situazione ha eliminato un *competitor* dal mercato. Alcuni posti di lavoro potrebbero essere stati perduti, ma specialmente nel campo dei *rider* dove il ricambio tra i lavoratori è abbastanza costante, il riassorbimento in altre aziende del settore non dovrebbe essere stato un grande trauma. Ciò che non va sottovalutato è il messaggio lanciato alla *gig economy* nostrana: nonostante i rilievi dei fautori della disintermediazione dell'economia, larga parte della popolazione sostiene la necessità di maggiori diritti per i *gig workers*, così come il legislatore, orientamento avallato anche dalla giurisprudenza dopo la pronuncia della Cassazione. Insomma, è necessario rivedere il modello della *gig economy* alla luce della sensibilità e delle leggi nazionali.

---

<sup>85</sup> [https://www.repubblica.it/economia/2018/08/03/news/foodora\\_lascia\\_l\\_italia\\_il\\_marchio\\_in\\_cerca\\_di\\_compratore-203277573/](https://www.repubblica.it/economia/2018/08/03/news/foodora_lascia_l_italia_il_marchio_in_cerca_di_compratore-203277573/)

<sup>86</sup> <https://globalnews.ca/news/6596402/foodora-ontario-labour-relations-board-ruling/>

<sup>87</sup> <https://www.lanazione.it/firenze/cronaca/foto/foodora-1.4298279>

Necessariamente, dopo questa pronuncia, le cose dovevano cambiare: pagare di più i fattorini significa maggiori spese per le aziende, spese che andranno necessariamente affrontate rinvenendo altrove più fondi, rimodulando quanto veniva fatto precedentemente

La domanda adesso è: come si è evoluto il mercato del *delivery* italiano dopo questa sentenza?

#### **1.4 Il contratto collettivo ad hoc tra Assodelivery e UGL**

La sentenza non tarda a esplicitare i primi effetti nel mercato del *food delivery* italiano, dato che il 15 settembre 2020 viene firmato a Roma tra l'Assodelivery (associazione dei principali *competitor* del mercato italiano) e l'UGL *rider* il primo contratto collettivo ad hoc per la categoria dei ciclofattorini in Italia. Come si è arrivati a questo contratto collettivo? Applicare la disciplina del lavoro subordinato ai *rider* significa in sostanza dare loro un orario di lavoro predeterminato e una retribuzione parametrata sulle ore lavorate, oltre a una serie di ulteriori diritti e doveri. Tuttavia, l'applicazione in toto della disciplina del lavoro subordinato è chiaramente incompatibile con le caratteristiche del *platform working*<sup>88</sup>: dare maggiori tutele ai *rider* era ed è una necessità ineludibile, questo non vuol dire estendere loro una disciplina che palesemente non collima con la realtà dei fatti. Il decreto n. 101/2019 stesso posticipa l'applicazione degli artt. 47 bis e 47 ter di centottanta giorni (dalla data in vigore della legge di conversione del decreto), dando quindi il tempo all'autonomia collettiva di fare il suo corso e di cercare di dare un assetto al mondo del *food delivery* italiano, tale da garantire la giusta tutela ai fattorini e allo stesso tempo un regime organizzativo/lavorativo tale da garantire la sopravvivenza del modello *gig economy*. Parte quindi l'azione di Assodelivery per cercare di stipulare questo CCNL provvidenziale insieme al trio CGIL-CISL-UIL, le quali però si mostrano inflessibili sull'applicazione del modello del lavoro subordinato e sull'assoggettamento della categoria al contratto collettivo della logistica. L'associazione datoriale deve trovare un'altra controparte, disposta a trovare dei compromessi per accontentare tutte le parti in causa: la trova nella UGL, alla quale di recente si è aggregata l'ANAR (Associazione Nazionale Autonoma Rider), la quale può contare nei suoi ranghi un migliaio di fattorini. Salutato come una grande conquista da UGL e Assodelivery<sup>89</sup>, l'accoglienza di questo nuovo CCNL è stata tutt'altro che trasversalmente positiva: ampiamente criticato da più parti (specialmente dai tre grandi sindacati confederali, non firmatari del contratto in

---

<sup>88</sup> P. ICHINO, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 28/01/2020, su [lavoce.info](http://lavoce.info)

<sup>89</sup> <https://www.ilgiornale.it/news/politica/sul-contratto-dei-riders-polemica-ideologica-food-delivery-1904665.html>  
<https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>

questione), si prende dopo appena due giorni una reprimenda dall'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro che con una nota<sup>90</sup> spiega alcune doglianze.

**<<a partire dall'entrata in vigore dell'art. 47 ter, d.lgs. n. 81 del 2015, le ... disposizioni contrattuali sul compenso potrebbero essere ritenute, anche in sede ispettiva, contra legem e dunque sostituite dalla norma di legge >>**

Il problema, quindi, sembra essere la possibile contrarietà di alcune disposizioni del CCNL (nello specifico quelle sul compenso) all'art. 47 ter del già più volte citato D.lgs. 81 del 2015, articolo parte di una serie di aggiunte fatte nel 2019 per garantire un migliore trattamento legislativo ai *rider*, oltre ad altre critiche di varia natura che esporremo più avanti. L'articolo 47 ter nel dettaglio prevede:

**<< 1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47 - bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.**

**2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha 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.**

**3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.>>**

Il richiamo al decreto legislativo 81 è fondamentale nell'ambito della contrattazione collettiva per i *rider* sotto un duplice aspetto, che rischia di creare confusione: la contrattazione collettiva, secondo il decreto, ha due ruoli diversi a seconda che si applichi la disciplina ex art. 2 o la disciplina ad hoc per i *rider* dall'art. 47 bis in poi. Nel primo caso, l'art. 2, comma 2, lett. a), una volta accertata la sussistenza della fattispecie di cui al comma 1, prescrive la non applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

---

<sup>90</sup> F. CARINCI, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, in Lav nel. giur., 2020

*<<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.>>*

Nel secondo caso invece, in caso si presenti la fattispecie dell'art 47 bis, bisognerebbe applicare l'art. 47 quater comma 1, il quale prevede che

*<<i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione dei committenti.>>* In difetto di tali contratti, ai sensi del comma 2, il compenso deve essere calcolato non *<<in base alle consegne effettuate>>* ma come *<<compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari di settori affini o equivalenti>>* stabiliti da contratti collettivi stipulati come sopra. C'è, poi, il comma 2 che rimette agli stessi contratti collettivi la garanzia di una *<<indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli>>*, e sempre in difetto di tali contratti la riserva ad un decreto del Ministro del Lavoro<sup>91</sup>.

Quale delle due discipline bisogna applicare al caso di specie? Vista l'incertezza su quale disciplina far valere, citando direttamente il CCNL, si chiama in causa sia la prima sia la seconda disciplina: all'articolo 5 del contratto si dice esplicitamente che

*<<il presente contratto viene stipulato ai sensi e agli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a), nonché dell'art. 47-quater, comma 1, del d. lgs. 81 del 2015>*

L'ufficio legislativo del Ministero critica, inoltre, la stipula del contratto con la sola UGL sostenendo quindi (di fatto anche se non espressamente) che il CCNL così concluso rappresenti un caso di

---

<sup>91</sup> Cit CARINCI

contratto pirata. Si fa riferimento nello specifico al fatto che la norma di rinvio alla contrattazione collettiva richiede il requisito della “maggiore rappresentatività comparativa”. Solo le organizzazioni che soddisfino tali requisiti (sia da parte datoriale sia da parte sindacale) hanno la capacità legale di creare dei meccanismi ad hoc per la determinazione del compenso dei *rider* (sempre tenendo a mente che non è ammesso il cottimo puro).

Sebbene le disposizioni suddette non siano ancora entrate in vigore (al momento della conclusione del contratto), tuttavia il requisito della maggiore rappresentanza comparativa (su base nazionale) delle organizzazioni coinvolte deve essere rispettato. L’ufficio legislativo fa riferimento alla lettera della legge, che fa riferimento a “organizzazioni sindacali”, ricavando da questo che sarebbe in realtà opportuna una partecipazione di altre organizzazioni rappresentanti dei lavoratori, suggerendo quindi che, *prima facie*, non sembra sussistere la rappresentanza necessaria per portare avanti un contratto di questo tipo, che rischierebbe poi di essere *contra legem* con l’entrata in vigore della disciplina legislativa. Vi sono alcuni punti da considerare a riguardo: quale settore viene preso in considerazione quando si parla di maggiore rappresentatività comparativa? I tre sindacati confederali ritengono che sia necessario fa riferimento al settore logistica - trasporto merci – spedizioni, settore già “coperto” da un contratto collettivo da loro negoziato e firmato. Se fossimo in quel campo i sindacati potrebbero aver ragione nel sostenere una minore rappresentatività comparativa di UGL, ma non si tiene conto di una cosa importante: siamo in un regime di libertà sindacale, la categoria sindacale e contrattuale non preesiste al contratto, di conseguenza non è decisa dal governo o dal Ministero del Lavoro<sup>92</sup>. La categoria nasce proprio dalla contrattazione collettiva, che per ora ha dato questo CCNL come risultato, uno dei primi contratti collettivi ad hoc nel mondo e di sicuro il primo in Europa<sup>93</sup>. Alla fine dei casi simili sono già avvenuti in passato: basta pensare al caso dei piloti d’aereo, che negli anni ’70 ancora facevano parte della categoria generale della “gente dell’aria”, categoria che vedeva il suo rapporto di lavoro disciplinato tramite il CCNL stipulato dalla triade sindacale. Alla fine, però, il sindacato ANPAC (cioè l’Associazione Nazionale Professionale Aviazione Commerciale) senza alcun previo contatto con la triade riuscì a stipulare un contratto per soli piloti, creando una scissione nella categoria di “gente dell’aria”, divisione oggi completamente accettata<sup>94</sup>. Per i *rider* esiste solo questo contratto, quindi il procedimento avvenuto con i piloti sembra ripetersi, non ci sono, in astratto, altre alternative. Se altri contratti verranno creati in futuro, allora ci si dovrà porre il problema di quale

---

<sup>92</sup> P. ICHINO, *Rappresentanza sindacale: il nodo difficile da sciogliere*, 24/09/2019 su [lavoce.info](http://lavoce.info)

<sup>93</sup> <https://laborability.com/novita-per-il-lavoro/rider-primi-contratto-nazionale-fra-le-polemiche>

<sup>94</sup> P. ICHINO, *Contratto per i rider, è davvero “pirata”?*, 21 settembre 2020, su [lavoce.info](http://lavoce.info)

applicare, e lì entrerà in gioco la rappresentatività comparativa, rappresentatività sempre difficile da misurare vista la non pubblicità dei dati.

Prima di analizzare le critiche fatte a questo prodotto dell'autonomia collettiva è il momento di rispondere a una domanda preliminare: cosa prevede in dettaglio questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro? Appare opportuno analizzare, almeno sommariamente, le clausole del contratto, per vedere come “se la gioca” la risultante disciplina protettiva del *rider* rispetto a quella pre caso *Foodora*.

Dopo un preambolo in cui si definiscono alcuni concetti fondamentali (ad esempio banalmente la nozione di *rider*) e si riepiloga il quadro normativo che ha portato alla stipula del contratto collettivo, si passa a descrivere le caratteristiche del mercato del *food delivery* che ovviamente ci sono già note: i rapporti di lavoro autonomo si articolano o ex art. 2222 cc o ex art 409 n.3 cpc, i *rider* sono liberi di accettare o meno le consegne che vengono loro proposte, nei turni in qui accettano autonomamente di essere disponibili ecc... Il contratto poi descrive le mansioni dei fattorini, le modalità del loro svolgimento e rimarca insistentemente l'autonomia degli stessi, sottolineando la loro assoluta libertà in termini di orario di lavoro. Rimane un'ampia libertà di recesso dal contratto per le parti coinvolte, assoluto per il *rider* (che deve soltanto notificare in forma scritta l'azienda), più limitato per la Piattaforma (è necessario, infatti, un preavviso di almeno 30 giorni o in alternativa un corrispettivo pari alla media dei compensi percepiti nei 60 giorni precedenti. Arriviamo quindi all'articolo 10, che tratta uno dei punti più “caldi” di ogni contratto collettivo: quello del compenso. Compenso che in questo caso sarebbe basato sui seguenti criteri

- distanza della consegna
- tempo stimato per lo svolgimento della consegna
- fascia oraria
- giorno feriale o festivo
- condizioni meteorologiche

Viene prevista la retribuzione basata sulle consegne effettuate, ma viene previsto un compenso minimo orario pari a 10 euro lordi, compenso che verrà maggiorato quando la prestazione viene effettuata in determinate condizioni, nello specifico in caso di consegna notturna, effettuata in un giorno festivo o svolta in condizioni metereologiche sfavorevoli. Vengono previsti anche degli

incentivi per favorire i fattorini operanti in aree di recente entrate nella rete del *food delivery*, oltre a un sistema premiale per retribuire adeguatamente lavoratori ad alta produttività. Si passa poi a dettare le necessarie misure di sicurezza che l'azienda deve obbligatoriamente seguire, passando poi ai doveri di riservatezza e diligenza del *rider*, tenuto ad agire con lealtà e buona fede, a rispettare il segreto professionale su eventuali dati di sua conoscenza ma non ad essere fedele a una sola piattaforma: essendo un autonomo, può tranquillamente operare per due imprese concorrenti contemporaneamente. Arriva poi la cristallizzazione del diritto del *rider* all'assicurazione INAIL contro infortuni e malattie, in concordanza con quanto previsto dall'art. 47 septies del D. lgs. 8, assicurazione che viene garantita anche contro eventuali danni a cose o persone che il fattorino dovesse provocare nell'espletamento delle proprie mansioni (indipendentemente dal mezzo utilizzato, dato che ormai i *rider* non lavorano solo in bicicletta), mentre rimane a carico del *rider* l'assicurazione base prevista dalla legge per i mezzi con cui lavora. Viene poi annunciato che, vista l'importanza che bisogna riconoscere alla sicurezza dei *rider*, sono opportuni dei corsi di formazione (a carico delle aziende) in materia di sicurezza stradale e trasporto/conservazione di alimenti tramite una piattaforma *e-learning*. Sempre su questa lunghezza d'onda, viene garantito, ai fattorini che lo desiderino, la possibilità di svolgere dei corsi di aggiornamento professionali messi a disposizione dalle Piattaforme, per favorire la crescita di competenze nel campo del *food delivery*. Viene poi toccato un alto punto caldo nella controversia sui *rider*: quello del ranking. Le Piattaforme coinvolte si impegnano ad adottare in questo ambito politiche non discriminatorie, togliendo le caratteristiche personali del *rider* (etnia, lingua ecc...) dall'equazione, garantendo al contempo la trasparenza del sistema di *ranking*. Punto interessante, viene garantita la possibilità di accettare o meno una consegna, garantendo l'immunità da qualsiasi effetto negativo per il *rider* in caso di mancata accettazione di una consegna suggerita dalla piattaforma<sup>95</sup>. Interessante è poi l'art. 23, dove le parti si impegnano nella lotta al caporalato (forma illegale di reclutamento e organizzazione di mano d'opera, attraverso intermediari, tali *caporali*, che assumono, per conto dell'imprenditore operai giornalieri al di fuori dei normali canali di reclutamento, senza ovviamente rispettare le leggi statali in materia di diritto del lavoro<sup>96</sup>), garantendo l'impegno delle Piattaforme con alcune misure ad hoc per scongiurare questi fenomeni di lavoro irregolare. Dopo alcuni articoli in cui Assodelivery e UGL si accordano su diritti di informazione, la creazione di una Commissione paritetica nazionale e altre norme per regolamentare il reciproco rapporto, si passa alla tutela dei diritti sindacali per i *rider*, garantendo ai fattorini la

---

<sup>95</sup> Differenza importante rispetto al recente passato, dove si incoraggiava il *rider* a mantenere attiva la modalità di accettazione consegne automatica, motivandola con un maggior rateo di consegne garantite.

<sup>96</sup> Definizione *Treccani*

possibilità di rilasciare delega finalizzata alla trattenuta del contributo associativo sindacale a favore del sindacato firmatario. Vengono inoltre garantite tutele ai cinque componenti di nomina sindacale facenti parte della Commissione paritetica succitata e ai *rider* che assumeranno la carica di dirigenti sindacali di UGL. Il contratto viene stipulato per tre anni e viene prevista una clausola di ultrattività, fino a quando le parti non raggiungano un nuovo accordo.

Detto questo, non mancano le critiche alle clausole di questo contratto, come ad esempio la forte insistenza del documento a classificare i ciclofattorini come autonomi, quando ormai è chiaro che sebbene anche la legge li riconosca come tali (specificamente nell'art. 47 bis del D. lgs. 81) si trovano nell'area grigia tra autonomia e subordinazione. Altri autori fanno notare come manchi una tutela in caso di malattia di durata medio-lunga o qualche forma di previdenza pensionistica integrativa<sup>97</sup>. Altro punto importante completamente lasciato in silenzio è la questione delle tutele in caso di cessazione del rapporto<sup>98</sup>. Le critiche su questi punti da parte dei sindacati confederali non si sono fatte attendere: nella lettera congiunta al Ministero del lavoro si afferma che

***<< a questi lavoratori non verranno retribuite malattia, tredicesima, ferie e e la maternità; potranno essere licenziati e quando avranno raggiunto il tetto retributivo massimo per le collaborazioni occasionali (5000 euro annui) potranno riconsegnare i loro nuovi dispositivi di lavoro generosamente concessi in virtù di questo accordo.>>***

Gli articoli sul compenso inoltre sono ambigui: sappiamo che il cottimo è vietato ex art 47 quater già più volte citato, ma l'articolo 10 del contratto sembra favorire proprio questa formula, dato che

***<< Si concorda che il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate, ferma la possibilità per le Parti di determinare compensi in base a parametri ulteriori.>>***

Con il solo correttivo dato dall'articolo 11 che prevede che

---

<sup>97</sup> Cit. ICHINO

<sup>98</sup> G. CAVALLINI, *Il ccnl Rider Ugl-Assodelivery – luci e ombre di un contratto che fa discutere*, Ottobre 2020 su [consulentidellavoro.mi.it](http://consulentidellavoro.mi.it)

**<<Le Parti concordano che al Rider sia riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate.>>**

Da queste norme si può desumere che il compenso minimo orario di 10 euro lordi spetta solo per le ore di lavoro effettivo di consegna, e non in considerazione i tempi di attesa tra una consegna e l'altra, in astratto derogando la norma di legge. Cosa prevede la legge qualora fosse riconosciuta l'illegittimità delle disposizioni sul compenso del CCNL? Citando il comma 2 dell'articolo 47 quater

**<<In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis 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 sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale>>**

È quindi certo che molte tutele siano recessive rispetto alle norme di legge, e, mentre si possono sollevare dubbi sulla rappresentatività del sindacato, dubbi non sorgono sulla rappresentatività datoriale, dato che le componenti di Assodelivery rappresentano la quasi totalità del mercato italiano. Il contratto è quindi certamente valido tra le parti firmatarie, il dubbio riguarda la sua idoneità a derogare alla legge (che prevede come requisito la stipula del contratto da parte delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). Tutto sta nel capire se nella categoria *rider* creata dall'autonomia collettiva (categoria quindi da considerare esclusa dall'ambito logistica) UGL *rider* abbia i requisiti di rappresentatività richiesti, cosa che alcuni autori dubitano<sup>99</sup>. Questa operazione, individuare le organizzazioni veramente rappresentative, è resa difficile anche dalla scarsa sindacalizzazione della forza lavoro (per vari motivi anche difficilmente sindacalizzabile in generale) e dal fatto che sono molto rilevanti le organizzazioni informali, che hanno avuto anche successo in alcune occasioni (basti pensare alla *Riders Union Bologna* che era arrivata a sottoscrivere un accordo comunale nel 2018). Siamo comunque parlando di nuove forme di lavoro, caratterizzate da una

---

<sup>99</sup> Ad esempio cit. CAVALLINI

continuità di impiego dei lavoratori generalmente bassa, con una forte presenza di lavoratori stranieri, tutte condizioni che rendono più difficile un'azione sindacale coesa e attiva.

Nonostante tutte le critiche, fatto sta che il contratto collettivo ha trovato applicazione e le grandi aziende locali lo stanno usando come metro di paragone per i loro contratti individuali, con le relative polemiche dovute al fatto che entro il 3 novembre (data di entrata in vigore del nuovo accordo), i fattorini che non avessero accettato il nuovo contratto sarebbero stati disconnessi dalle loro app di riferimento<sup>100</sup>, cosa che ha contribuito a fomentare scioperi e proteste in tutta Italia<sup>101</sup>. Il contratto viene però applicato, come si evince dal contratto individuale proposto da Glovo ai suoi *rider*<sup>102</sup>. La situazione potrebbe essere in definitiva cristallizzata, ma nuovi sviluppi sparigliano le carte in tavola.

*Schema riepilogativo delle disposizioni del CCNL Assodelivery-UGL<sup>103</sup>*

**ASSO DELIVERY** **CCNL RIDER** **UGL**

COMPENSO	TUTELE	DIRITTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>COMPENSO MINIMO DI 10 EURO PER ORA LAVORATA</li> <li>INDENNITÀ INTEGRATIVE (NOTTURNI, FESTIVI, MALTEMPO)</li> <li>INCENTIVO ORARIO DI 7 EURO L'ORA NELLE CITTÀ DI NUOVA APERTURA</li> <li>SISTEMA PREMIALE SUL NUMERO DI CONSEGNE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>COPERTURA ASSICURATIVA INFORTUNISTICA E CONTRO TERZI</li> <li>DOTAZIONI DI SICUREZZA GRATUITE</li> <li>FORMAZIONE SU SICUREZZA STRADALE E TRASPORTO ALIMENTI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE, TUTELA DELLA PRIVACY E DELLE PARI OPPORTUNITÀ</li> <li>LOTTA AL CAPORALATO ED AL LAVORO IRREGOLARE</li> <li>DIRITTI SINDACALI</li> <li>MAGGIORE TRASPARENZA NEI SISTEMI DI RANKING</li> </ul>

<sup>100</sup> <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/02/rider-dal-3-novembre-in-vigore-il-contratto-di-comodo-il-ministero-del-lavoro-convo-ca-assodelivery-e-i-sindacati-una-settimana-dopo/5989138/>

<sup>101</sup> <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/07/rider-in-sciopero-in-tutta-italia-basta-ricatti-meritiamo-garanzie-e-un-compenso-ade-guato-a-torino-momenti-di-tensione-con-la-polizia/5995327/>

<sup>102</sup> [https://glovers.glovoapp.com/it/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/ContrattoPartitaIVA\\_ottobre2020\\_FINAL.docx.pdf](https://glovers.glovoapp.com/it/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/ContrattoPartitaIVA_ottobre2020_FINAL.docx.pdf)  
contratto ancora usato al 14 Luglio 2021

<sup>103</sup> <https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>

## 1.5 Nuovi sviluppi: la mossa di Just Eat e la sentenza del tribunale di Bologna

Dicevamo che la “guerra” sul trattamento dei *rider* sembrava vinta: un CCNL era stato firmato e alla fine il contratto era stato applicato, evitando l’applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato, ma garantendo maggiori tutele ai *rider*, a prescindere dalle critiche trattati decisamente meglio che in passato. Proprio mentre tutto sembrava andare per il verso giusto, il fronte “alleato” si spacca: in un’intervista pubblicata il 7 Novembre 2020<sup>104</sup>(quindi solo pochi giorni dopo l’entrata in vigore del CCNL), Daniele Contini, amministratore delegato di *Just Eat Italia*, annuncia che la multinazionale nata in Danimarca è intenzionata a importare in Italia il modello *Scoober*, applicato in alcuni paesi del Nord Europa, che consiste nell’assumere i *rider* come lavoratori dipendenti, e di conseguenza la fuoriuscita dell’azienda da *Assodelivery*. Assunzione dei lavoratori che inizierà nel 2021 a seguito di un percorso di formazione e selezione. Insomma, il *rider* di *Just Eat* avrà finalmente un pagamento orario fisso e la completa mancanza di cottimo, ma sarà soggetto a maggiori doveri e a una prestazione esclusiva col datore di lavoro. Sono previste varie forme di impegno, dal *part-time* al *full-time*. La società amministrata da Contini al tempo dell’intervista contava 3000 *riders* tra le sue fila, una quota considerevole del totale nazionale. La decisione, per alcuni versi sorprendente, è motivata dalla volontà di far crescere il mercato del *delivery* in tutte le sue componenti, tenendo conto in maniera più approfondita della condizione dei lavoratori che fanno girare il meccanismo. D’altronde *Just Eat*, con un fatturato di oltre un miliardo di euro nel primo trimestre del 2020, al primo posto nel mercato globale (escludendo la Cina e le sue compagnie), si trova senza dubbio nella migliore situazione possibile per prendersi questo rischio, dato che probabilmente una scelta del genere comporterà un aumento dei costi. Il piano è quello di completare la transizione entro la fine del 2021. Transizione che si farà sentire soprattutto nelle 23 città in cui *Just Eat* consegna direttamente (nelle piccole città l’applicazione funziona solo da intermediario, le consegne sono effettuate in autonomia dal ristorante). A Milano e Roma è prevista invece una vera rivoluzione: la creazione di *hub* aziendali in centro città, dove i ciclofattorini potranno ritirare l’equipaggiamento necessario a svolgere le loro funzioni, per poi utilizzare durante il loro turno dei mezzi di trasporto messi a disposizione dall’azienda. Il cosiddetto modello *Scoober* è stato “brevettato” da *Takeaway.com*, società leader del mercato del *delivery* olandese che si è fusa con *Just Eat* nel 2020<sup>105</sup>, la quale impiega questo modello nella capitale olandese ormai dal 2016. Vista la sempre maggiore sensibilità in tutto

---

<sup>104</sup> S. RIGHI, *Rivoluzione in città: Just Eat assume i rider*, su L’Economia del Corriere della Sera, 09/11/2020, 11

<sup>105</sup> A. NAWRAT, *Another Win for Gig Economy Couriers: Just Eat’s European Drivers Are Now ‘Workers’*, 21/04/2021 su [unleashgroup.io](http://unleashgroup.io)

il mercato europeo verso i diritti dei *rider*, ha deciso di espandere questo modello nei dodici mercati europei in cui la società opera, oltre che in Israele, influenzando le sorti di almeno duecentomila corrieri in vario modo impegnati con l'azienda.

Nel report annuale dell'azienda si legge, per quanto riguarda specificamente Italia e Spagna che

**<<noi crediamo che il modello di lavoro dipendente Scoober sia il più sostenibile, come evidenziato dai giudizi delle varie corti nazionali delle nazioni coinvolte, contrarie al modello del collaboratore indipendente>><sup>106</sup>**

Questo approccio, che la multinazionale nata in Danimarca sta effettivamente applicando in tutta Europa, si concreta in Italia nel Marzo 2021 con l'accordo integrativo aziendale firmato insieme ai tre sindacati confederali.

L'accordo prevede l'applicazione ai *rider* del CCNL “Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione” corredato da un'intesa aziendale ad hoc<sup>107</sup>. Cosa prevede nello specifico questo accordo importantissimo per la vicenda *rider* italiana?

I primi articoli sono dedicati alla definizione del tipo di contratto applicato, delle procedure di assunzione e delle disposizioni riguardanti il luogo di lavoro. I contratti di lavoro saranno inderogabilmente di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se la flessibilità sarà ancora garantita, per quanto possibile, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva. Il CCNL di riferimento, come già indicato, è quello della logistica, in cui i *rider* saranno inquadrati al livello I e L, inquadramento che comporta la perdita della tradizionale libertà dei *rider* nella libera scelta della piattaforma per cui lavorare, dato che adesso, durante l'orario di lavoro previsto con *Just Eat* bisognerà essere “fedeli” alla compagnia, mentre tale limitazione non sussiste al di fuori dell'orario di lavoro, anche se è necessaria una previa informativa scritta. La limitazione dell'esclusività del rapporto con Takeaway.com al solo orario di effettivo lavoro e la previsione delle due ore continuative minime di lavoro per ogni turno di lavoro sono addirittura norme migliorative rispetto a quelle del CCNL di riferimento, dato che rendono la subordinazione dei *rider part time* abbastanza flessibile da

---

<sup>106</sup> Traduzione mia dall'inglese

<sup>107</sup> <https://ilgiuslavorista.it/articoli/news/rider-con-just-eat-diventano-lavoratori-subordinati-siglato-anche-laccordo-integrativo>

non pregiudicare la loro possibilità di integrare la loro retribuzione con altri impieghi al di fuori del loro orario di lavoro<sup>108</sup>.

Viene prevista la possibilità di chiedere in fase preassuntiva lo svolgimento di visite mediche preventive, per accertare l'idoneità del candidato. Il luogo di lavoro verrà indicato nel contratto individuale e coinciderà alla sede della società, un *hub* aziendale o al comune all'interno del quale verrà svolta la prestazione. Le parti concordano che la società opererà fino al 31 Marzo 2022 in regime di "avvio di nuova attività", per tutte le città nelle quali il servizio sarà avviato entro il 30 Aprile 2021, mentre per le città nelle quali il servizio sarà attivato dopo tale data, il periodo di "avvio nuova attività" durerà per i seguenti nove mesi. In questi periodi "speciali" non sono previsti limiti quantitativi per quanto riguarda l'uso di contratti di lavoro flessibile (intendendo ad esempio il tempo determinato o la somministrazione). In seguito alla scadenza di tali periodi, si potrà usare un massimo del 35% della forza lavoro contrattualizzata in questa forma, calcolata per ciascun sito produttivo. Queste disposizioni ovviamente sono pensate per favorire la diffusione del servizio nelle aree ancora non servite, dove almeno agli inizi il giro d'affari sarà necessariamente più basso. Una volta che l'azienda si sarà ambientata nella nuova zona, dovrà ridurre la sua forza lavoro flessibile e favorire l'impiego a tempo pieno.

Nessuna limitazione invece per il *part-time* che anzi sarà la forma comune di lavoro in azienda (ovviamente necessario per un servizio tanto particolare come il *food delivery*). Arriviamo dunque a parlare della disciplina dell'orario di lavoro, basata in parte su un Protocollo integrativo con il quale sono state dettate norme dirette a regolare i rapporti di lavoro di coloro che sono adibiti

**«ad attività di logistica distributiva [...] attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli», tra i quali rientrano i rider**

Tendenzialmente l'accordo integrativo riprende le previsioni del Protocollo, ma in alcuni casi le supera, migliorandone le tutele.

Sono previsti tre regimi di orario: dieci, venti o trenta ore settimanali, spalmati in massimo sei giorni lavorativi. Vi sarà una pianificazione settimanale concordata con l'azienda, che in base alle necessità piazzerà i *rider* negli orari necessari, potendo anche imporre al *rider* più di una sessione lavorativa in un giorno, con un limite minimo di due ore giornaliere sotto il quale non si può scendere. Si potrà

---

<sup>108</sup> M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Labor & Law Issues*, 2021, 7, 1

chiedere al lavoratore di prestare lavoro supplementare, ma non oltre il limite del 50% dell'orario di lavoro settimanale. L'orario settimanale sarà modificabile dalla società con un preavviso minimo di due giorni, per garantire quella flessibilità che è così fondamentale in questo campo. All'articolo 6 viene poi disciplinato il lavoro a chiamata, utilizzabile entro i limiti precedentemente discussi, per un massimo di quattrocento giorni di lavoro effettivo in un triennio solare, sempre con un minimo necessario di ore lavorate di due ore consecutive. La società si riserva il diritto di cancellare il turno dei dipendenti a chiamata con due giorni di preavviso.

Segue poi la terza sezione dell'accordo, incentrata sull'orario di lavoro. Si prevede un orario di lavoro normale di trentanove ore settimanali, mentre la durata media delle ore di lavoro settimanali non può superare le quarantotto ore, straordinari compresi, come media delle ore di lavoro prestate in un periodo di quattro mesi. Il lavoro straordinario va autorizzato dal *line manager*, lavoro straordinario (o supplementare) che il lavoratore deve prestare qualora gli sia richiesto, tranne che per comprovate esigenze familiari, personali ecc...

Viene specificato come la società operi ininterrottamente, trecentosessantacinque giorni all'anno: salvo casi eccezionali, non sono dunque previste interruzioni del servizio di alcun genere e la domenica è ovviamente giorno lavorativo. L'orario del *rider* sarà quindi spalmato su sei giorni su sette in una settimana (compresi i giorni festivi) dalle sette di mattina alla mezzanotte. Il turno minimo non potrà durare meno di due ore consecutive, e sarà compito della società distribuire i suoi dipendenti in modo omogeneo nei vari turni previsti, facendo attenzione a distribuire equamente anche il riposo domenicale. La pianificazione dei turni prevede la partecipazione attiva dei ciclofattorini, i quali dovranno indicare la loro disponibilità a lavorare la settimana successiva entro la mezzanotte di martedì, utilizzando l'applicativo per *smartphone* fornito dalla società. La società elaborerà i turni per la settimana successiva di conseguenza, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze orarie espresse dai *rider* stessi. I turni così stabiliti verranno comunicati ai fattorini entro la sera di giovedì, in modo che il fattorino sia già preventivamente a conoscenza dell'orario di lavoro che dovrà rispettare la settimana successiva. Coloro che non forniscono la loro disponibilità o che rifiutano una proposta ragionevole (cioè in linea con le condizioni stabilite dal contratto individuale), saranno tenuti a lavorare nei giorni stabiliti dalla società, sempre nel rispetto dell'orario previsto da contratto.

I turni terminano quando non ci sono più ordini, quindi l'orario di fine turno è variabile, dato che dipende dal tempo necessario a effettuare l'ultima consegna. Periodicamente sono previsti degli *Open Shift* (turni liberi), che saranno comunicati ai *rider* via app, turni che sono liberamente accettabili o meno dal fattorino stesso. Parlando della app aziendale, detta *Scoober App*, le parti concordano che

essa sia uno “strumento di lavoro”, necessario ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa. Dotata di un sistema di geolocalizzazione, va impiegata nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. Le informazioni raccolte dall’app non saranno in alcun modo utilizzabili a fini disciplinari, fatti salvi i casi di verifica del rispetto dell’orario di lavoro e la commissione di illeciti penali. Alla fine del turno, l’app dovrà essere disabilitata in modo da non registrare dati del lavoratore, ma comunque in ogni caso non saranno accessibili i dati personali e quelli presenti sulla memoria del cellulare del lavoratore.

A riguardo dell’inizio e della fine della prestazione lavorativa, l’accordo prevede che i *rider* che lavorino in una zona provvista di *hub* aziendale debbano iniziare a lavorare proprio da quel luogo (ovviamente il tragitto dalla residenza all’*hub* non è considerato orario di lavoro). I *rider* che non dispongono di uno *hub* dovranno recarsi in un’area designata dalla piattaforma, definita *waiting area*, nella quale gli stessi devono essere presenti e pronti all’orario di inizio del loro turno. Tali *waiting area* può essere un luogo pubblico della città di riferimento o essere nei pressi del domicilio del lavoratore, ma sarà determinato di volta in volta dal *line manager*. La prestazione termina con il rientro all’*hub* ove presente o con la consegna dell’ultimo ordine.

Arrivano poi le disposizioni riguardanti pause, riposi settimanali e ferie, le quali prevedono il diritto del *rider* che lavora più di sei ore consecutive a una pausa di trenta minuti, pausa che potrà essere richiesta durante il turno previa comunicazione e accordo con il *line manager* che gestisce il turno, in modo da permettere la pausa ed evitare che nuove consegne siano chieste al *rider* coinvolto. Brevi pause sono permesse anche nei momenti di attesa degli ordini, in modo da poter permettere al lavoratore di soddisfare i bisogni minimi necessari ad andare avanti e lavorare, mentre le ferie sono quelle previste dal contratto collettivo nazionale di riferimento, inclusi ROL e permessi. Almeno un giorno settimanale deve essere integralmente dedicato al riposo, non necessariamente la domenica (giorno in cui *Just Eat* dovrà ovviamente continuare a offrire i suoi servizi). La previsione del lavoro domenicale non è *contra legem*, dato che è prevista la derogabilità della regola del riposo domenicale da parte della contrattazione collettiva, qualora siano coinvolte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, mentre in alcuni casi è proprio la legge a stabilire delle deroghe. In ogni caso l’accordo impegna l’azienda a organizzare i turni in modo da distribuire in modo omogeneo tra tutti i ciclofattorini i turni e il riposo domenicale<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> V.S. LECCESE, *La disciplina dell’orario di lavoro nell’accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, 29/06/2021, *Labour & Law Issues*, 7, 1, 154-162

Arriviamo al punto cardine di qualsiasi accordo sul lavoro: il compenso.

A livello economico è prevista (almeno fino alla maturazione di un'anzianità lavorativa di due anni), una retribuzione oraria di 8,50 euro lordi, somma a cui vanno aggiunti l'accantonamento del TFR (che vale 0.60 euro) il premio di valorizzazione (stimato in 0.50 euro) e le indennità aggiuntive per lavoro straordinario, aggiuntivo e notturno (le ore di attività lavorativa qualificate come "notturne sono quelle che vanno dalle 23.00 alle 6.00), oltre al rimborso chilometrico forfettario. Le ore di lavoro svolte in eccesso sull'orario pattuito ed entro le trentanove ore settimanali, verranno contate come ore di lavoro supplementare, e come tali retribuite con una maggiorazione del 10%, la stessa che verrà applicata alle ore di lavoro notturno. Le ore di lavoro straordinario (quelle che si presteranno oltre la trentanovesima ora lavorativa settimanale) verranno retribuite con una maggiorazione del 30%.

Le ore di lavoro supplementare svolte da un *rider* in regime *part time* verranno accumulate (per un valore pari alla metà di quelle svolte nel mese) in una Banca Ore (strumento che ancora deve entrare in azione, dato che la società deve prima predisporre tutte le infrastrutture per garantirne il funzionamento), che garantisce diritto a riposi compensativi, da fruire nel semestre successivo, riposi che se non utilizzati verranno liquidati con una maggiorazione del 10% su quello ordinario. Fino a quando la Banca Ore non entrerà in funzione, tutte le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Passando alle altre componenti della retribuzione, come già indicato viene previsto un rimborso chilometrico per i *rider* che utilizzano un mezzo di loro proprietà, in modo da poter coprire i costi sostenuti nello svolgimento della prestazione (che altrimenti abbasserebbero la retribuzione reale dei lavoratori). Sono previsti 0,15 euro per ogni chilometro percorso per i *rider* che utilizzano, su richiesta della società, una moto o uno scooter, mentre per le biciclette il rimborso si attesta a 0,06 euro per chilometro percorso. Il calcolo dei chilometri percorsi è eseguito tramite il tracciamento del *rider* e la conta dei chilometri portata avanti da *Google Maps*, app che indica al fattorino il percorso da seguire per completare l'ordine.

Un'altra componente del compenso già citata è il premio di valorizzazione, strumento previsto per premiare la produttività: viene infatti previsto che al *rider* verrà garantito un premio per ogni consegna di 0,25 euro, questo quando siamo nel limite delle duecentocinquanta consegne mensili. Superato quel limite il premio ammonterà a 0,50 euro. Per evitare che i ciclofattorini operino in modo imprudente solo per ottenere il bonus, nell'arco di un'ora si potranno contare ai fini della maturazione del premio massimo quattro consegne. Tale formula premiale sarà valida fino alla fine del 2021, poi potrà essere rinnovata a anche in forme diverse

La parte V dell'accordo è dedicata alle previsioni riguardanti la sicurezza sul lavoro. La società si assume la responsabilità della garanzia della salute e sicurezza dei suoi dipendenti. La società fornirà ai *rider* tutti i *Dispositivi di Protezione Individuale* (DPI) necessari allo svolgimento delle loro prestazioni lavorative, come casco, tuta per la pioggia, giacca ad alta visibilità ecc...

Sono previsti delle sessioni di formazione in materia di salute e sicurezza per tutti i *rider*, da svolgere in modalità telematica, durante l'orario di lavoro, sessioni che dovranno essere completate entro centoventi giorni dall'assunzione. I dipendenti della società dovranno agire in modo da non mettere a rischio gli altri nello svolgimento delle loro mansioni e, qualora abbiano dubbi sulle disposizioni inerenti salute e sicurezza, dovranno farle presenti al *line manager* di turno. Ovviamente a tutte queste disposizioni si aggiunge la necessità di rispettare i protocolli anti COVID 19 previsti a livello nazionale.

Passando all'ambito assicurativo, oltre alle coperture fornite dagli istituti previdenziali pubblici (INAIL e INPS), si garantisce a tutti i dipendenti un'assicurazione sulla vita in caso di incidente da cui consegua la morte o l'invalidità permanente del lavoratore, la quale prevede il pagamento di un indennizzo forfettario da versare (in caso di morte) al coniuge (o al partner ad esso equiparato), altrimenti ai figli o agli eredi legittimi; in caso di invalidità permanente ovviamente tale indennizzo sarà versato direttamente al lavoratore. L'indennizzo non sarà ovviamente dovuto in caso di infortunio dovuto a dolo, consumo di stupefacenti/alcolici ecc... Tale copertura sarà valida fino a tutto il 2021, poi sarà rinnovabile o meno anche con forme diverse. Sempre in questo ambito è prevista un'assicurazione di responsabilità civile globale attivabile in caso di lesione ai terzi o alle loro proprietà. In caso di incidente durante l'orario di lavoro, i *rider* dovranno segnalare il tutto al *live operations agent*, che poi attiverà il resto della catena di comando aziendale. Per evitare l'insorgere di responsabilità, è proibito entrare in casa del cliente, ma è d'uopo lasciare la consegna sulla porta del cliente. In caso di ingresso nella casa del cliente, la copertura assicurativa non sarà valida durante tutto il tempo speso all'interno dell'abitazione, con conseguente piena e unica responsabilità del *rider* in caso di danno provocato in tale luogo.

Gli ultimi due articoli riguardano il diritto di precedenza e durata e monitoraggio dell'accordo stesso. La società, infatti, si impegna ad offrire l'opportunità di firmare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutti quelli che hanno collaborato, in precedenza, con un contratto di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato nel periodo compreso tra il primo Agosto 2019 e il 30 Marzo 2021, con orario di lavoro analogo alla media lavorativa precedente, sempre qualora siano rispettati i requisiti legali e aziendali necessari. Tutti i *rider* coinvolti riceveranno una proposta entro Maggio

2021, che dovrà essere accettata entro dieci giorni dal ricevimento della stessa. Il rifiuto o la mancata manifestazione di interesse equivalgono a rinuncia dell'esercizio del diritto. Prima di firmare il nuovo contratto bisognerà recedere dal precedente contratto di lavoro autonomo, però questo precedente lavoro avrà una rilevanza per i neoassunti: coloro che abbiano svolto turni di lavoro ed effettuato consegne per almeno sessanta singole giornate, saranno esentati dal periodo di prova, valido invece per i nuovi assunti completamente estranei alla piattaforma.

Da ultimo, viene prevista la durata triennale del contratto, con clausola di iperattività in caso di mancato rinnovo. Viene prevista anche una Commissione Bilaterale, la quale ha il compito di verificare l'andamento dell'accordo e che secondo gli accordi, dovrà riunirsi decorsi centottanta giorni dalla firma dell'accordo per verificare l'andamento e l'impatto di alcune disposizioni contrattuali, per esempio il premio di valorizzazione o del futuro premio di risultato. In quella sede si potranno proporre eventuali modifiche.

In sostanza l'accordo raggiunge tutte quelle richieste che da più parti si facevano ormai da tempo: eliminazione del cottimo, tutela assicurativa adeguata, tutela contro i licenziamenti, TFR ecc...

Tutte cose che verranno garantite con l'assunzione come lavoratori subordinati ai sensi del CCNL della logistica. Ovviamente rimane il fatto che in questo settore è fondamentale la flessibilità, ed è impossibile garantire un orario di lavoro preciso durante lo svolgimento del rapporto di lavoro: il punto di incontro lo si trova con l'uso massiccio del *part time* (con degli orari di lavoro fortemente diversificati) insieme alla fissazione settimanale dell'orario di lavoro fatta dall'azienda, che così potrà autonomamente decidere quanti *riders* avere in un determinato periodo di tempo, facendo in modo ad esempio che in giorni feriali come la domenica non siano sempre gli stessi a lavorare, ma che vi possa esserci un'opportuna turnazione<sup>110</sup>. Elasticità massima garantita dalla clausola elastica che permette alla società di modificare l'orario di lavoro con un preavviso di almeno due giorni. Questa elasticità probabilmente è una buona mediazione tra gli interessi della società a programmare al meglio la propria attività e l'interesse dei ciclofattorini a conoscere il proprio orario di lavoro, vista anche l'impossibilità per la società di cancellare i turni già previsti (tranne nel caso dei lavoratori a chiamata, il cui turno è cancellabile con un preavviso di due giorni). Dalla disciplina che abbiamo analizzato una cosa appare chiara: in base alla lettera dell'accordo non è possibile fare delle modifiche in corso d'opera, ma soltanto richiedere di prestare lavoro supplementare/straordinario o di aggiustare

---

<sup>110</sup> V. S. LECCESE, *Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, Labor & Law Issues, 29/06/2021, 7, 1

parzialmente l'orario di lavoro, ma solo con un preavviso minimo di due giorni. Questo vuol dire che per l'azienda sarà fondamentale avere un'accorta programmazione, dato che in caso di una sua carenza si rischiano situazioni spiacevoli, come troppi pochi fattorini in un momento di grande richiesta o, viceversa, troppi fattorini in un momento "tranquillo". Il rischio dell'inattività del singolo *rider* grava, con questo sistema, sulla piattaforma, vista la sparizione del sistema retributivo a cottimo, dunque il *rider* andrà retribuito in ogni caso, anche se non effettua effettivamente consegne. L'azienda non può diminuire l'orario di lavoro in caso di carenza di ordini, dunque la riuscita del modello dipende tutto da questa attività attenta di programmazione. Questa è la differenza maggiore nei confronti del modello adottato dalle altre società di *delivery*. In generale quindi si può dire che questo accordo sia una grande conquista per i diritti dei *rider*, una prova che il lavoro subordinato (ovviamente con il giusto grado di flessibilità) può essere uno strumento per regolare la *gig economy*. Certamente questo non vuol dire che sia tutto perfetto o che non vi siano margini di miglioramento: ad esempio in questo caso specifico bisognerà vigilare affinché l'azienda non faccia un uso massiccio di dipendenti a dieci ore, creando così delle forme di lavoro povero anche nell'ambito del lavoro subordinato. Un altro punto controverso è la mancata previsione del rimborso chilometrico per i *rider* che utilizzano un'automobile, cosa assolutamente possibile e comunque diffusa: questa mancata previsione rende palese la volontà dell'azienda di non utilizzare più questo mezzo di trasporto, con tutte le polemiche del caso, dovute al fatto che i lavoratori automuniti precedentemente impiegati da *Just Eat* non abbiano più i requisiti per lavorare, se non cambiando mezzo, anche se va detto che secondo l'azienda i lavoratori rientranti in questa categoria sono una percentuale minima del totale<sup>111</sup>. Tra le altre criticità che sono state fatte al nuovo modello di assunzioni, vi è quella che ha visto negare la proposizione del nuovo contratto a quei lavoratori stranieri con permesso di soggiorno in scadenza o in fase di rinnovo, problema potenzialmente grave visto l'alto numero di stranieri tradizionalmente associati al *food delivery*<sup>112</sup>.

Critiche arrivano anche da alcuni ciclofattorini che ritengono le paghe previste troppo basse (anche se senza cottimo) e il regime orario da dieci ore inadatto a sostenere le minime necessità della vita di tutti i giorni, insieme ovviamente alla replica di UGL firmataria del CCNL *rider* abbandonato da *Just Eat*, che nella persona di Vincenzo Abbrescia, segretario della sezione *rider*, spiega che

---

<sup>111</sup> [https://www.repubblica.it/economia/2021/04/04/news/rider\\_contratto\\_gia\\_in\\_salita\\_escluso\\_chi\\_ha\\_un\\_auto\\_-295002992/](https://www.repubblica.it/economia/2021/04/04/news/rider_contratto_gia_in_salita_escluso_chi_ha_un_auto_-295002992/)

<sup>112</sup> <https://www.ilgiorno.it/milano/cronaca/assunzioni-rider-just-eat-1.6212078>

**<<Siamo di fronte ad un accordo che è a favore di pochi ma a danno di tanti. Mi riferisco ai rider che vogliono avere la libertà di scegliere quando lavorare senza essere vincolati ad una sola piattaforma, oppure obbligati a garantire prestazioni a orari fissi. Appare evidente che se la soluzione per i rider è assumerli a poche ore alla settimana i rider avranno retribuzioni da fame.>><sup>113</sup>**

A prescindere dalle critiche i fatti sono chiari: dal momento della firma, il processo ormai si è messo in moto ed è inesorabilmente partito: si è cominciato ufficialmente il 15 Febbraio con l'apertura delle candidature per essere assunti come dipendenti nella città di Monza, con la prevista assunzione dei primi quaranta fattorini a tempo indeterminato. La città lombarda, quindi, è l'apripista di un processo che è destinato a diffondersi in tutta Italia. Ad Aprile siamo già a Reggio Emilia, dove cinquanta fattorini vengono assunti con la nuova formula, poi Parma, Bologna e Rimini. A Giugno oltre mille ciclofattorini vengono assunti a Milano e, verso la fine di quel mese se ne aggiungono duecento a Napoli. A Luglio altri duecento vengono assunti con la nuova formula a Genova e a La Spezia. Cagliari, Pisa, Ferrara, ormai il nuovo modello ha diffusione pressoché in tutta Italia: il processo è ormai irreversibile.

A prescindere dalle critiche che si possono fare al nuovo assetto, non si può negare che la mossa di *Just Eat* sia coraggiosa: staccarsi dalle altre aziende che continuano a proporre un altro modello forse più adatto al tipo di *business*, ma deficitario nell'ambito della tutela dei lavoratori è comunque un salto nel buio, dato che questa mossa probabilmente farà crescere le spese della società e non necessariamente vi sarà un aumento dai guadagni. Di certo vi potrà essere una crescita nell'ambito reputazionale (che vedeva *Just Eat* già prima in Italia in questo campo<sup>114</sup>), anche se la scelta rimane comunque coraggiosa vista la situazione finanziaria del gruppo *Just Eat Takeaway*, che nel 2020 ha riportato una perdita netta di 151 milioni di dollari, anche se controbilanciata da un aumento importante dei ricavi, cresciuti a 2,4 miliardi di dollari<sup>115</sup>.

Analizzato il processo di evoluzione di *Just Eat*, come prosegue la situazione nei lidi di *Assodelivery*? Per le società coinvolte ci sono di certo stati dei problemi giudiziari di una certa gravità (come ad esempio il caso dell'algorithmo di *Deliveroo*, detto *Frank*, che è stato oggetto di condanna da parte di un'ordinanza da parte della Sezione lavoro del Tribunale di Bologna, che a fine 2020 ha decretato come tale algorithmo utilizzato dalla multinazionale del *delivery* sia in realtà discriminatorio, dato che

---

<sup>113</sup> <https://www.romatoday.it/politica/just-eat-rider-contratto.html>

<sup>114</sup> <https://nonewsmagazine.com/cronaca/dallinizio-della-pandemia-cresce-la-reputazione-dei-servizi-di-food-delivery/>

<sup>115</sup> <https://www.milanofinanza.it/news/just-eat-aumenta-la-perdita-ma-il-fatturato-cresce-a-2-4-miliardi-202103101419205947>

penalizza i *rider* che si astengono legittimamente dal lavoro<sup>116</sup>, anche se le vertenze di singoli *rider* che si attivano contro le loro piattaforme ormai sono innumerevoli).

Tuttavia, la situazione sembrava essere relativamente stabile, con *Just Eat* che aveva rotto l'unità d'azione delle compagnie del *delivery* e le altre intente a proseguire con il loro vecchio *business model* cementificato dal CCNL *rider* firmato con UGL.

Questo almeno fino alla recentissima pronuncia del Tribunale del Lavoro di Bologna che rischia di far saltare (ancora una volta) lo status quo faticosamente raggiunto in precedenza: ma procediamo con ordine.

Tre sindacati di settore appartenenti alla CGIL si sono rivolti al tribunale lamentando un comportamento antisindacale che sarebbe stato commesso da *Deliveroo*, a seguito della firma del CCNL *rider* con l'UGL nel Settembre del 2020 (firma avvenuta, tra l'altro, in pendenza di trattativa promossa dal Ministero del Lavoro con gli altri sindacati comparativamente più rappresentativi). Il procedimento è avviato dagli organismi locali di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (come previsto dalla legge) per richiedere l'applicazione di una sanzione per le azioni di *Deliveroo*, rea di imporre l'accettazione del sopracitato CCNL a tutti i suoi ciclofattorini, pena la non continuazione del rapporto di lavoro, oltre ad altre pratiche ritenute scorrette, come ad esempio il sostegno anche finanziario a UGL *rider* o il mancato coinvolgimento delle altre associazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Si chiede, di conseguenza, la disapplicazione del contratto collettivo e l'attivazione di efficaci procedure informative e di consultazione, con *Deliveroo* che ovviamente si è difesa dalle accuse, chiedendo l'inammissibilità del ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (che secondo l'azienda è uno strumento processuale valido solo nei confronti di un datore di lavoro subordinato e non invece nei confronti di un committente di lavoratori autonomi) e di accertare la carenza di legittimità passiva dell'azienda e di quella attiva dei sindacati ricorrenti, oltre che l'incompetenza territoriale del giudice di Bologna, ritenendo che il foro competente dovesse essere quello di Milano.

Rapidamente questa ultima pretesa viene respinta: il giudice competente è quello del luogo dove il fatto incriminato viene commesso, non quello dove viene deliberato, quindi la competenza spetta a Bologna. Riguardo all'applicazione dell'articolo 28, il giudice dismette la pretesa che esso non sia applicabile, dato che la prestazione propria dei *rider* è inquadrabile nell'ambito dell'art. 2 D.lgs 81

---

<sup>116</sup> M. LAMANNIS, *Frank è un falso cieco: l'algoritmo che discrimina i riders*, in lav. nella giur., 2021, 5, 526-539

del 2015 (in ossequio a quanto stabilito dalla Suprema Corte). Come già sappiamo, ai lavoratori coinvolti da questa disciplina vanno applicate le tutele proprie del lavoro subordinato.

Si applica loro anche la tutela ex art. 28 contro i comportamenti antisindacali? Secondo il giudice bolognese sì, perché il decreto non esclude l'applicazione delle norme processuali e inoltre l'art. 28 non è una mera norma processuale, ma individua dei beni giuridici da proteggere e reprime con efficacia i comportamenti che infrangono i diritti sanciti a livello costituzionale.

Fatte queste statuizioni "preventive" il giudice si lancia nel merito della questione: il ricorso dei sindacati va accolto visto che UGL *rider* è un soggetto negoziale carente di valido potere negoziale ai fini dell'effetto derogatorio previsto dal decreto legislativo. Il potere negoziale è subordinato al requisito di maggiore rappresentatività comparativa da determinare in base nazionale, inoltre la legge fa uso della formula "organizzazioni sindacali" facendo quindi ragionevolmente ritenere che non basti un'organizzazione firmataria unica, se non in caso di una rappresentatività largamente maggioritaria, che UGL *rider* non sembra avere. È quindi illegittimo costringere i lavoratori ad aderire a un contratto che non rispetta la norma di legge, come illegittime sono le risoluzioni dei rapporti di lavoro pregressi dovute alla mancata accettazione del contratto stesso. Il giudice ordina quindi a *Deliveroo* di non applicare il CCNL ai propri *rider*, di riassumere i lavoratori ingiustamente allontanati, di pagare le spese della lite e di far pubblicare a sue spese il provvedimento sulle edizioni locali di alcuni quotidiani.

Ovviamente questo è un colpo importante per Assodelivery: il suo contratto collettivo è stato giudicato inadeguato da un giudice italiano e, visto anche il cambio di campo di *Just Eat*, la situazione non è di certo rosea per le tre grandi compagnie che applicano il suddetto contratto. Certo la cosa non finisce qui: *Deliveroo* ha già presentato richiesta di appello, con alcune criticità già evidenziate da Matteo Sarzana, *general manager* di *Deliveroo* che esplicitamente afferma:

**«La sentenza non fornisce ragioni specifiche e di dettaglio sulla presunta mancanza di rappresentatività dell'organizzazione sindacale Ugl Rider, organizzazione che non è neanche stata ascoltata nel corso del dibattimento»<sup>117</sup>**

Non mancano critiche che si possono fare alla sentenza: il nocciolo del contendere è la rappresentatività della sezione *rider* di UGL, che il giudice ha negato. Di sicuro UGL ha una

---

<sup>117</sup> [https://corrieredibologna.corriere.it/bologna/economia/21\\_luglio\\_03/bologna-rider-vincono-ancora-sentenza-contro-deliveroo-l-accordo-ugl-20295586-dbd5-11eb-9b11-7d104ffed508.shtml](https://corrieredibologna.corriere.it/bologna/economia/21_luglio_03/bologna-rider-vincono-ancora-sentenza-contro-deliveroo-l-accordo-ugl-20295586-dbd5-11eb-9b11-7d104ffed508.shtml)

rappresentatività, se non altro per aver firmato l'unico contratto collettivo del settore. È comparativamente più rappresentativa? Se ci fosse un altro contratto nel settore si potrebbe rispondere, ma come sappiamo non esiste un altro contratto del genere. In Italia la situazione riguardante la difficoltà di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali è cosa nota (vista la non applicazione dell'ultima parte dell'art. 39 della Costituzione). È comunque criticabile l'approccio del giudice, che esplicitamente si basa su un "sembra". Ai fini della comparazione come abbiamo detto servono almeno due contratti e nel nostro sistema di libertà sindacale ognuno è libero di contrattare con chi vuole (esclusi ovviamente i contratti firmati con sindacati di comodo). Il sindacato comparativamente più rappresentativo dovrebbe essere individuato su una serie di parametri, come consistenza numerica, diffusione territoriale, partecipazione effettiva alle relazioni sindacali ecc... parametri che il giudice di Bologna non cita<sup>118</sup>.

Fatto sta che la questione è tutt'altro che chiusa, dato che la vicenda giudiziaria è ancora da concludere, e la sentenza è valida soltanto nei confronti di *Deliveroo*: ciò non toglie che il CCNL di Assodelivery rischia in futuro di "saltare", con tutte le conseguenze del caso. Staremo a vedere, solo il tempo ci dirà il fato definitivo delle migliaia di *rider* impiegati dalle aziende di Assodelivery.

---

<sup>118</sup> L. VALENTE, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, 12/07/2021, su [lavoce.info](http://lavoce.info)

## Capitolo 2: Il *rider* negli altri paesi

### *Spagna*

#### **1: *Platform Workers* in Spagna: la categoria dei TRADE**

La Spagna è probabilmente la nazione europea che più si avvicina all'Italia, sia come *players* nel mercato sia come traiettoria storica, anche se non mancano alcune differenze. Prima di analizzare il mercato del *food delivery*, esponiamo brevemente la particolare disciplina spagnola per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti: la Spagna, infatti, ha creato una disciplina ad hoc per i cosiddetti TRADE (*trabajadores autónomos económicamente dependientes* – lavoratori autonomi economicamente dipendenti), introdotta nel 2007, per quei lavoratori autonomi che lavorano direttamente e principalmente per un solo datore di lavoro<sup>119</sup>. La finalità originaria di questa disciplina era ovviamente quella antielusiva: evitare la costante assunzione di collaboratori autonomi a scapito dei dipendenti. Qualora un professionista collabori con un'azienda e la retribuzione da essa percepita risulti superiore al 75% del totale dei propri ricavi, le parti sono obbligate a ricorrere a questa particolare figura, tramite contratto scritto da depositare al Servizio Pubblico Statale dell'impiego. Il datore di lavoro non dovrà versare alcun contributo previdenziale (i quali rimangono in carico ai lavoratori stessi) e la prestazione dovrà essere caratterizzata da un carattere fortemente personale (il che esclude la possibilità di delegare la prestazione del TRADE ad altri senza l'autorizzazione del datore, inoltre viene anche esclusa di conseguenza la possibilità per il lavoratore economicamente dipendente di avere altri lavoratori a proprio carico). Il lavoratore avrà diritto alle ferie (minimo diciotto giorni annuali) e a permessi di malattia, ma dovrà disporre di infrastrutture e mezzi propri per eseguire la propria attività. La risoluzione del contratto si avrà in caso della verifica di clausole stabilite nel contratto stesso, per volontà del TRADE in caso di grave inadempimento contrattuale del cliente, per giusta causa da parte del cliente o per recesso del TRADE, ma solo con preavviso o con il rispetto degli usi. Interessante la previsione che permette alla lavoratrice di risolvere il contratto qualora sia stata vittima di violenza di genere.

Il TRADE è quindi caratterizzato dalla autonomia di azione, anche se a stretto contatto con il cliente che da indicazioni tecniche generali al lavoratore che riceve un corrispettivo economico in base alla

---

<sup>119</sup> N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New trade union strategies for new forms of employment*, 2019, ETUC

sua attività, svolta personalmente con mezzi propri<sup>120</sup>. I lavoratori impiegati con questa disciplina hanno diritto alla contrattazione collettiva, ma non allo sciopero (diritto che in Spagna è associato al lavoro dipendente). In ogni caso, questa categoria non ha avuto il successo sperato, dato che al 2019 in Spagna si registravano solo diecimila lavoratori autonomi economicamente dipendenti. Proprio questa ridotta consistenza numerica è causa di una sostanziale limitatezza della contrattazione collettiva in questo ambito, relegata per lo più in ambito aziendale. Inoltre, il fatto che essi non possano scioperare toglie l'incentivo alle associazioni datoriali a contrattare con i TRADE<sup>121</sup>. In questo contesto entrano i *rider*, che in astratto si potrebbero forse vedere riconoscere la qualifica di TRADE qualora lavorino con mezzi propri e guadagnino il 75% dei loro ricavi da un solo committente. La giurisprudenza e il legislatore spagnolo però hanno pensato diversamente.

## 1.2 L'intervento della Corte Suprema e la legge *rider*

Poche parole sono da spendere sulla composizione del mercato spagnolo, praticamente identica a quella italiana. Identico anche lo stuolo di domande giudiziali riguardanti la qualificazione e il trattamento dei *rider*. Il risultato finale che si raggiungerà in Spagna sarà però parzialmente diverso rispetto a quello italiano.

Innanzitutto: sono i *rider* dei TRADE? Per i giudici spagnoli, no. In una sentenza risalente all'inizio del 2021 (poco dopo la storica sentenza della Corte Suprema di cui parleremo più avanti) pronunciata dal Tribunale Sociale numero 24<sup>122</sup>, si è data ragione alla Previdenza Sociale, con il risultato di obbligare *Deliveroo* a registrare definitivamente settecento quarantuno fattorini e a versare le relative quote previdenziali. Il giudice in questa sentenza non solo esclude l'autonomia dei ciclofattorini, ma esplicitamente afferma la loro non sottoposizione al regime dei TRADE, una figura che era stata proposta per regolare definitivamente la fattispecie. Il problema che rende inapplicabile il regime del lavoratore autonomo economicamente dipendente è il luogo in cui "sorge" l'organizzazione del lavoro dei *rider*: i TRADE si organizzano la prestazione da soli, mentre i *rider* sono etero-organizzati per usare una terminologia italiana. Inoltre, i *rider* non hanno i mezzi necessari per svolgere autonomamente la prestazione lavorativa, dato che per la prestazione non basta avere una bici o un motorino, ma serve tutta l'infrastruttura tecnologica che solo l'azienda può fornirgli. Questa sentenza insomma conferma una serie di altre sentenze che esclude l'autonomia dei *rider*, ed è interessante perché traspare come anche in Spagna appaiano gli stessi

---

<sup>120</sup> <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>

<sup>121</sup> N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO cit.

<sup>122</sup> [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/24/autonomos/1611482132\\_896579.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/24/autonomos/1611482132_896579.html)

sentimenti visibili in Italia: basti pensare che nel 2019 una corte di Madrid dichiarò che i lavoratori Glovo fossero da considerare dei TRADE<sup>123</sup>, cosa che nel 2021 è stata completamente ribaltata. La scintilla da cui è nata questa serie di decisioni giurisprudenziali arriva dalla Corte Suprema Spagnola.

La Corte di vertice dell'ordinamento spagnolo a fine 2020 emette una sentenza storica: in un caso portato avanti da un ex *rider* di *Glovo* (licenziato per via della comunicazione all'azienda di non poter svolgere alcuni turni che aveva "prenotato" causa malattia) la Corte afferma che

**<< La relazione che esiste tra Glovo e i rider è di natura professionale >><sup>124</sup>**

*Glovo* insomma non è un mero intermediario tra ristoranti e clienti, ma un'azienda che fissa le condizioni per fornire il servizio, e che ha la proprietà di tutti gli *asset* necessari a far funzionare il tutto. La sentenza ribalta completamente quella di primo e secondo grado, dove il tribunale di Madrid aveva dichiarato i ciclofattorini lavoratori autonomi, specificamente citando come applicabile la disciplina dei TRADE<sup>125</sup>. La Corte Suprema scende quindi in campo, dando molto credito, con la sua autorevolezza, alla lotta dei *rider* per il riconoscimento della subordinazione, e mettendo fine alle innumerevoli sentenze discordanti, con alcune che riconoscevano la natura subordinata del rapporto di lavoro e altre che confermavano lo status di autonomia. *Glovo* ha accettato il responso del giudice, ma ha chiesto al legislatore di regolare definitivamente il mercato del *delivery*: desiderio che verrà presto esaudito. Tra l'altro questa sentenza è stata resa in un contesto particolare: al contrario di quanto successo in Italia, tale sentenza è arrivata più tardi di quella della nostra Cassazione, in un contesto in cui *Just Eat* già stava estendendo il suo modello *Scoober* anche in Spagna. La Corte Spagnola, quindi, ha avuto sotto i suoi occhi un esempio "virtuoso" che sicuramente ne avrà influenzato, almeno in parte, le decisioni<sup>126</sup>. Prima di proseguire con le novità legislative spagnole conseguenti alla sentenza, analizziamo le argomentazioni della Corte.

---

<sup>123</sup> <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisi-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>

<sup>124</sup> [https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo](https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo) Traduzione mia

<sup>125</sup> G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul diritto del lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, su *Labor&Law Issues*, 2020, 6, 2

<sup>126</sup> L. OLIAS, *Just Eat amplía sus beneficios mientras empresas como Glovo auguran una debacle por contratar a los "riders" falsos autónomos*, 26/10/2020 su *elDiario.es*.

Come abbiamo detto, la Corte ritiene che sussista un rapporto di lavoro vero e proprio, o per usare la terminologia specifica un *trabajo por cuenta ajena*, qualificazione che si ricava indagando i vari indici previsti dalla legge. Gli elementi essenziali per definire il contratto di lavoro sono l'alienità e la dipendenza, concetti astratti che hanno una fisionomia particolare a seconda dei campi coinvolti. Come affermato dal *Tribunal Supremo* stesso in una sentenza del 2018:

**«La dipendenza, intesa come situazione del lavoratore assoggettato, ancorché in forma flessibile e non rigida, alla sfera organizzativa e direttiva dell'impresa, e l'alienità, rispetto al regime retributivo, costituiscono elementi essenziali che differenziano il rapporto di lavoro da altri tipi di contratto. Tanto la dipendenza quanto l'alienità sono concetti di un livello di astrazione piuttosto elevato, che si possono manifestare in modo diverso a seconda delle attività e dei modi di produzione, e che inoltre, anche se la loro fisionomia non coincide perfettamente, hanno uno stretto legame. Di conseguenza, nella risoluzione dei casi controversi si ricorre spesso, per l'identificazione di tali caratteristiche del contratto di lavoro, ad un insieme di indici o fatti indiziari sia dell'una che dell'altra. Tali indici, a volte, sono comuni alla generalità delle attività o dei lavori e, altre volte, sono specifici di certe attività di lavoro o professionali»<sup>127</sup>**

Il requisito della dipendenza nel 2021 però va trattato in modo diverso rispetto a venti anni fa, quando le tecnologie non erano ancora così pervasive come oggi, quindi non è necessaria una subordinazione assoluta come in passato ma basta un mero inserimento nell'organizzazione dell'impresa. Il *Tribunal* passa poi ad analizzare la retribuzione dei *glover*, ovviamente strutturata con il modello a cottimo, anche se è prevista un'indennità di disponibilità, cioè un pagamento per i momenti di attesa tra una consegna e l'altra: questo pagamento fisso e periodico della retribuzione porta ovviamente i giudici a non escludere la subordinazione. La difesa di *Glovo* insisteva su alcuni argomenti forti per negare la subordinazione: mancanza di alienità dell'organizzazione, visto che il mezzo di trasporto e il cellulare con cui il *rider* svolge la prestazione lavorativa sono di sua proprietà, mancanza di un orario di lavoro fisso e la non necessarietà della personalità della prestazione, dato che esiste la possibilità di farsi sostituire da un terzo.

---

<sup>127</sup> Traduzione di G. PACELLA cit.

Come risponde la Corte Spagnola? Risponde facendo non solo un'analisi di tipo quantitativo (cioè sommando quanti argomenti sono a favore o contro la subordinazione) ma facendo anche un'analisi di tipo qualitativo. Di conseguenza la presenza di indici a favore dell'autonomia non prova l'esclusione della subordinazione, basandosi sulla giurisprudenza spagnola che differenzia indici essenziali e indici marginali<sup>128</sup>. Nel caso di specie gli indici di cui tenere conto sono quelli relativi all'alienità dell'organizzazione, alla personalità della prestazione e alla etero-determinazione oraria. I lavoratori, infatti, non avrebbero l'obbligo di accettare l'incarico, dovendo soltanto usare la app aziendale per prenotarsi in uno degli slot disponibili. Ovviamente la difesa cerca di non far risaltare il fatto che i *rider* siano incentivati ad accettare più ordini possibili per evitare problemi col sistema di *ranking*.

*Ranking* che viene analizzato con attenzione da parte del *Tribunal Supremo*: esso ovviamente premia i *rider* più produttivi, cioè quelli che consegnano di più e un meno tempo possibile. Essere più in alto nel ranking vuol dire avere più turni a disposizione per lavorare, essere più in basso vuol dire lavorare meno: ecco che così si crea un incentivo perverso a lavorare per non vedersi ridurre le opportunità di guadagno, o per non ricevere la “scomunica” della piattaforma, che può in ogni momento eliminare gli *account* di ogni lavoratore che per un certo lasso di tempo non accetti un certo numero di commissioni. Questo fa apprezzare come in realtà vi sia continuità del vincolo obbligatorio anche al di fuori del normale orario di lavoro. Addirittura, la Corte cita i casi di *Deliveroo* e *Uber Eats*, che sono passati al cosiddetto sistema *free-log in*, un sistema in cui non esistono turni e in cui bisogna connettersi sperando che capitino qualche consegna, con la conseguenza che bisogna in astratto essere sempre disponibili per la piattaforma e che viene eliminata ogni indennità d'attesa. La libertà oraria, spesso usata come indice per escludere la subordinazione, può invece essere soltanto un diverso modo di estrinsecare il potere direttivo del datore di lavoro, che comunque fissa (almeno in *Glovo*) le fasce orarie, richiamando a tal scopo un suo stesso precedente datato 1986, in cui veniva riconosciuta la natura subordinata dei *mensajeros*, i nostri *pony express*. Tale libertà in ogni caso esce ridimensionata dal fatto che tale autonoma organizzazione dei turni dipende comunque dalla conferma dei turni da parte della società stessa, e dal fatto che i turni in cui un *rider* lavora spesso sono quelli dettati dal mercato, non dalla sua volontà: fine settimana, più spesso la sera. Più lavori nel *weekend*, più la piattaforma ti premia. Insomma, il ranking ha il controllo totale del *rider*, che deve avere come unico scopo quello di “soddisfarlo” per continuare a

---

<sup>128</sup> Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad*, in *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, in Serie Derecho del Trabajo, 2019, 143.

lavorare. Tutti questi rilievi danno modo alla corte di affermare come non sia appropriato dare una grande importanza al concetto di libertà oraria, dato che bisogna distinguere l'autonomia oraria conseguenza dell'autonomia organizzativa del lavoratore autonomo da quella riflesso delle esigenze o caratteri strutturali propri del datore di lavoro.

Altro punto importante: l'utilizzo di mezzi propri del *rider* per svolgere la prestazione. Questa circostanza sembra far venir meno l'ipotesi di alienità della prestazione. Il Tribunale spagnolo rileva però come tutta la struttura del *food delivery* poggia in realtà sull'algoritmo, di proprietà della compagnia, che regola e gestisce il lavoro dei ciclofattorini. Per quanto il mezzo di trasporto e il cellulare siano fondamentali per il funzionamento del sistema, nessun *rider* predispone una sua organizzazione per eseguire la prestazione lavorativa.

Altro punto: la personalità della prestazione. In Italia tale requisito è un elemento imprescindibile della subordinazione, mentre il *Tribunal* si discosta da questa corrente di pensiero, attenendosi a quanto detto in alcune sentenze precedenti<sup>129</sup>. L'occasionalità della sostituzione e il fatto che il risultato della prestazione comunque si produca nella sfera giuridica dell'imprenditore e non del lavoratore che si è fatto sostituire, non elimina il requisito della personalità della prestazione, uno dei principali indizi della subordinazione.

Alla luce di queste argomentazioni la Corte ritiene integrato il carattere di alienità dell'organizzazione.

Avviandosi alla conclusione, i giudici spagnoli parlano del potere direttivo esercitato da *Glovo*, che fornisce indicazioni su come eseguire la commissione, specificando anche il comportamento da tenere coi clienti. Le recensioni che i clienti possono lasciare nei confronti del singolo *rider*, sommate alla geolocalizzazione costante cui i *rider* sono sottoposti, consente alla società di esercitare un potere di controllo, anche particolarmente invasivo, dato che l'azienda conosce il tempo impiegato, il tragitto percorso ecc... con le recensioni dell'utenza a fare da forma di controllo occulto.

In base al quadro indiziario appena esposto, il *Tribunal Supremo*, dichiara la natura subordinata del rapporto di lavoro, in base a una cosiddetta presunzione di subordinazione, dovuta alla doppia alienità della prestazione e all'esercizio del potere direttivo da parte dell'azienda<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup> Ad esempio, con la sentenza 582 del 2000 viene riconosciuta la natura del rapporto di lavoro di una donna delle pulizie che si faceva sostituire da terzi

<sup>130</sup> A. TODOLÌ SIGNES, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, in *Labor&Law issues*, 20/12/2020, 6, 2

Emerge che l'uso della tecnologia nel caso del lavoro *on demand* non è determinante ai fini qualificatori della fattispecie considerata: il giudice, a cui spetta l'operazione qualificatoria, non potrà che procedere accertando gli indizi della subordinazione, di cui la strumentazione digitale potrà essere, al massimo un modo di presentarsi.

La sentenza ha avuto un effetto dirompente: il mercato andava ora radicalmente cambiato, visto che adesso con la discesa in campo della Corte Suprema veniva ad esistere l'impellente bisogno di cambiare il sistema preesistente. Inizia quindi un periodo di contrattazioni tra sindacati e associazioni datoriali per risolvere finalmente la situazione che, dopo un primo accordo a Marzo, porterà nel Maggio del 2021 alla cosiddetta "legge *rider*", un decreto reale che riconosce i cicofattorini come lavoratori subordinati.

Le aziende coinvolte, dopo la pubblicazione del decreto sulla Gazzetta Ufficiale spagnola, avranno tempo fino al dodici di Agosto per adeguarsi al nuovo sistema. Interessante fare attenzione ad un dettaglio: la legge riguarda esclusivamente i *rider*, lasciando quindi fuori tutti gli altri *gig workers*, che hanno quindi ancora strada da fare nella lotta per il riconoscimento di maggiori diritti.

Oltre alle normali conseguenze tipiche del passaggio a regime di lavoro subordinato (stipendio fisso, malattia, trattamento pensionistico ecc...), la nuova legge impone alle aziende di rendere i loro algoritmi trasparenti: sarà obbligatorio informare i fattorini di come gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale influenzano le loro condizioni lavorative, specialmente se hanno qualche influenza nelle assunzioni o nei licenziamenti.

Nonostante non siano mancate reazioni positive (come, ad esempio, ovviamente quelle dei sindacati coinvolti), sulla nuova legge si abbattono anche molte voci contrarie, come quella del movimento *Repartidores Unidos*, un'unione informale di fattorini che vorrebbe mantenere il vecchio sistema per evitare tagli al personale, i quali potrebbero essere necessari visto l'aumento dei costi sostenuti dalle aziende del settore. Critica anche la posizione di APA, l'associazione che riunisce i principali *competitors* del mercato locale (anche in questo caso però, *Just Eat* non è coinvolta nell'associazione, dato che agisce autonomamente applicando il suo modello *Scoober*), la quale ritiene che il decreto metta a rischio lo sviluppo del settore, che in Spagna vale 700 milioni di euro. *Uber Eats* addirittura prospetta uno scenario catastrofico, basato sui dati di una ricerca industriale: il 75% dei trentamila fattorini spagnoli vedrebbero evaporare il loro posto di lavoro<sup>131</sup>. Criticata anche

---

<sup>131</sup> <https://www.adigital.org/las-plataformas-de-delivery-valoran-positivamente-el-inicio-de-las-negociaciones-en-la-mesa-de-dialogo-social-y-piden-una-regulacion-que-combine-flexibilidad-y-mayor-proteccion/>

la forma, dato che usando il decreto reale si è evitato il passaggio parlamentare, e le disposizioni sugli algoritmi, che rendono la Spagna sostanzialmente l'unica nazione a costringere le aziende *high tech* del settore a rendere pubblici i propri algoritmi. Altri, al contrario, ritengono che si sarebbe potuto andare oltre: il sindacato UGT e il collettivo *RiderxDerechos*, con il primo che ha partecipato alle negoziazioni, ritengono che la legge sia stata troppo ristretta nel suo campo di applicazione, quando invece si sarebbero dovuti regolare tutti i rapporti di lavoro nati nella *gig economy*<sup>132</sup>.

Fatto sta che il dado è tratto, come disse il grande Giulio Cesare. Ormai i *rider* (e solo loro), sono legislativamente lavoratori subordinati. Un approccio diverso quindi, rispetto a quello italiano, che senza intervenire direttamente ha lasciato la regolazione in mano alla Contrattazione Collettiva. La Spagna è intervenuta tramite la via legislativa. Fatto sta che per queste due nazioni il modello da seguire è quello del lavoro subordinato: certo, lavoro subordinato che dovrà essere flessibilizzato nel massimo grado possibile, viste le caratteristiche del settore, ma comunque sempre tenendo a mente quello schema di base.

Interessante notare però, come in Italia si sia arrivato a garantire ai *rider* le tutele proprie del lavoro subordinato soltanto per vie traverse, tramite il già lungamente discusso articolo 2 del D.lgs 81 del 2015, mentre in Spagna il giudice supremo ha optato per una subordinazione *tout court*. Due approcci differenti, con risultati simili: i *rider* devono godere delle tutele proprie del lavoro subordinato, anche se da un lato sono classificati come autonomi e dall'altro come subordinati classici.

Gli effetti di questo cambiamento epocale non sono tardati a manifestarsi: *Deliveroo* nel Luglio del 2021 ha annunciato il pianificato abbandono del paese iberico. La giustificazione fornita dalla compagnia è la relativamente piccola porzione di mercato che si è riusciti a raggiungere nel corso del periodo operativo nel paese, che per crescere avrebbe bisogno di investimenti che non sono giustificati dalla grandezza del mercato locale. Pare che la nuova legislazione non sia stata determinante nella scelta, soltanto un fattore di accelerazione di una scelta già presa in precedenza<sup>133</sup>. Probabilmente le dichiarazioni sono solo parzialmente vere, dato che è altamente sospetto l'abbandono di un mercato, comunque, non piccolo dopo l'approvazione di un atto normativo sfavorevole. La compagnia britannica è quindi ufficialmente la prima vittima della legge *rider*.

---

<sup>132</sup> <https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/>

<sup>133</sup> <https://www.theguardian.com/business/2021/jul/30/deliveroo-unveils-plans-to-pull-out-of-spain-in-wake-of-rider-law>

Adesso passeremo ad analizzare un paese che ha optato, nell'ambito delle controversie inerenti ai *rider*, per un approccio differente.

## ***Regno Unito***

### **1.1 *Tertium Genus*: i *rider* e la nozione di *workers*.**

Passiamo ora a parlare del Regno Unito, Stato recentemente fuoriuscito dall'Unione Europea a seguito della famigerata *Brexit*. Il diritto inglese, al contrario di quello continentale, basato tendenzialmente sul *Code Napoleon* o comunque sul diritto romano, poggia su basi diverse: un insieme stratificato di sentenze dei tribunali regi e di documenti fondamentali che con il tempo ha creato un sistema legale definito in base all'interazione delle leggi del Parlamento con i precedenti giurisprudenziali<sup>134</sup>. Ci troviamo nella patria del *Common Law*, il sistema legale vigente in quasi tutto il mondo anglosassone (seppur con vistose differenze tra paese e paese). Questa breve introduzione serve a contestualizzare il fatto che ci troviamo in un sistema diverso da quello dei paesi già affrontati (anche se l'essere stato per anni in Unione Europea ha decisamente contribuito ad armonizzare alcuni aspetti con il resto del continente), un sistema in cui ad esempio, per restare in ambito lavoristico, lo sciopero non è lecito se non dopo una previa votazione da parte dei lavoratori interessati, con un sistema di relazioni industriali fortemente basato sulla *recognition*<sup>135</sup> dei datori di lavoro nei confronti dei sindacati<sup>136</sup>.

Come ha affrontato questo sistema il problema dei *rider*? Prima di rispondere a questa domanda, appare opportuno esporre la figura del *worker*, una particolare forma d'impiego prevista nel diritto del lavoro britannico, che, come vedremo, si trova a metà tra subordinazione e autonomia, candidandosi quindi ad essere una delle possibilità in lizza per regolare la figura del *rider*.

Cos'è un *worker* e come si differenzia dal classico lavoratore subordinato (*employee*)?

L' *employee* è quel lavoratore con un contratto di lavoro subordinato, mentre il contratto del *worker* prevede che l'individuo coinvolto

**<<accetta di fare o eseguire personalmente ogni lavoro o servizio per un'altra parte del contratto che non... sia un cliente>><sup>137</sup>**

---

<sup>134</sup> V. VARANO, V. BARSOTTI, *La tradizione giuridica occidentale: testo e materiali per un confronto civil law common law*, 2018

<sup>135</sup> Sostanzialmente, in ossequio alla tradizione volontaristica inglese, la *recognition* è il riconoscimento di un sindacato come controparte da parte di un datore di lavoro, rimessa esclusivamente alla sua volontà. Questo principio ha subito dei temperamenti a partire dagli anni '90, con l'introduzione anche di un eventuale *recognition* obbligatoria in determinati casi.

<sup>136</sup> M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, 2020

<sup>137</sup> Traduzione mia dall' *Employment Rights Act* del 1996

In generale è un *lavoratore* subordinato colui che svolge la sua prestazione personalmente alle condizioni poste dal datore di lavoro, in un rapporto di lavoro dove vi sia una mutua obbligazione tra le parti (cioè dove il datore ha l'obbligo di garantire del lavoro da svolgere in cambio di retribuzione, mentre il lavoratore ha il dovere di accettare gli ordini datoriali), in cui il datore di lavoro esercita il suo potere di controllo. Sono quindi *workers* coloro che possono accettare liberamente o meno le offerte di lavoro loro rivolte: ovviamente il committente avrà controllo sul *worker* una volta che questi liberamente accetta di portare avanti la prestazione, ma questa libertà di azione è la discriminante tra le due categorie di lavoratori. Se nessuno di questi tre requisiti viene integrato (personalità, mutualità dell'obbligazione e controllo del datore/committente), allora ci troviamo di fronte a un lavoratore autonomo<sup>138</sup>. Quindi il soggetto in questione è sotto contratto con il datore di lavoro, anche se non è un lavoratore autonomo con una propria organizzazione, e ha il dovere di presentarsi al lavoro, non avendo il diritto di rifiutare una prestazione richiesta dal datore di lavoro, il quale, fintanto che il contratto persiste, ha il dovere di fornirgli lavoro, che dovrà essere svolto con strumenti ed equipaggiamento appartenenti all'azienda del datore. Una volta compreso come sono differenziati a livello classificatorio, dobbiamo capire ora di quali tutele dispone ciascuna categoria. Il lavoratore dipendente ha sostanzialmente garanzie identiche ai loro omonimi negli altri paesi, mentre è con i *workers* che la situazione si fa interessante: hanno alcune tutele, anche se, ovviamente, non tutte quelle proprie del lavoratore subordinato. I *workers* ricevono il salario minimo legale, il minimo legale di vacanze pagate, il limite massimo di quarantotto ore medie settimanali e sono tutelati anche contro le discriminazioni, contro trattamenti sfavorevoli in caso di lavoro *part time* e sono tenuti al riparo in caso di *whistle blowing* (cioè il riportare eventuali condotte illecite testimoniate sul posto di lavoro).

Insomma, il *worker* comunque può vantare un apparato protettivo di buon livello, anche se mancano all'appello altre tutele importanti come la tutela contro l'*unfair dismissal* (cioè il licenziamento senza giustificazione), il diritto a richiedere forme di lavoro flessibile o il diritto ad avere un preavviso prima del licenziamento da parte del datore di lavoro<sup>139</sup>. La figura del *worker* appena esposta è chiaramente una figura di creazione legislativa studiata ad hoc per garantire almeno parte del regime di tutela proprio dello *employee*, figura che ha delle precise (e strette) condizioni legislative per essere integrata: viene quindi concessa una certa tutela a quei lavoratori economicamente dipendenti che lavorano comunque entro un certo margine di subordinazione.

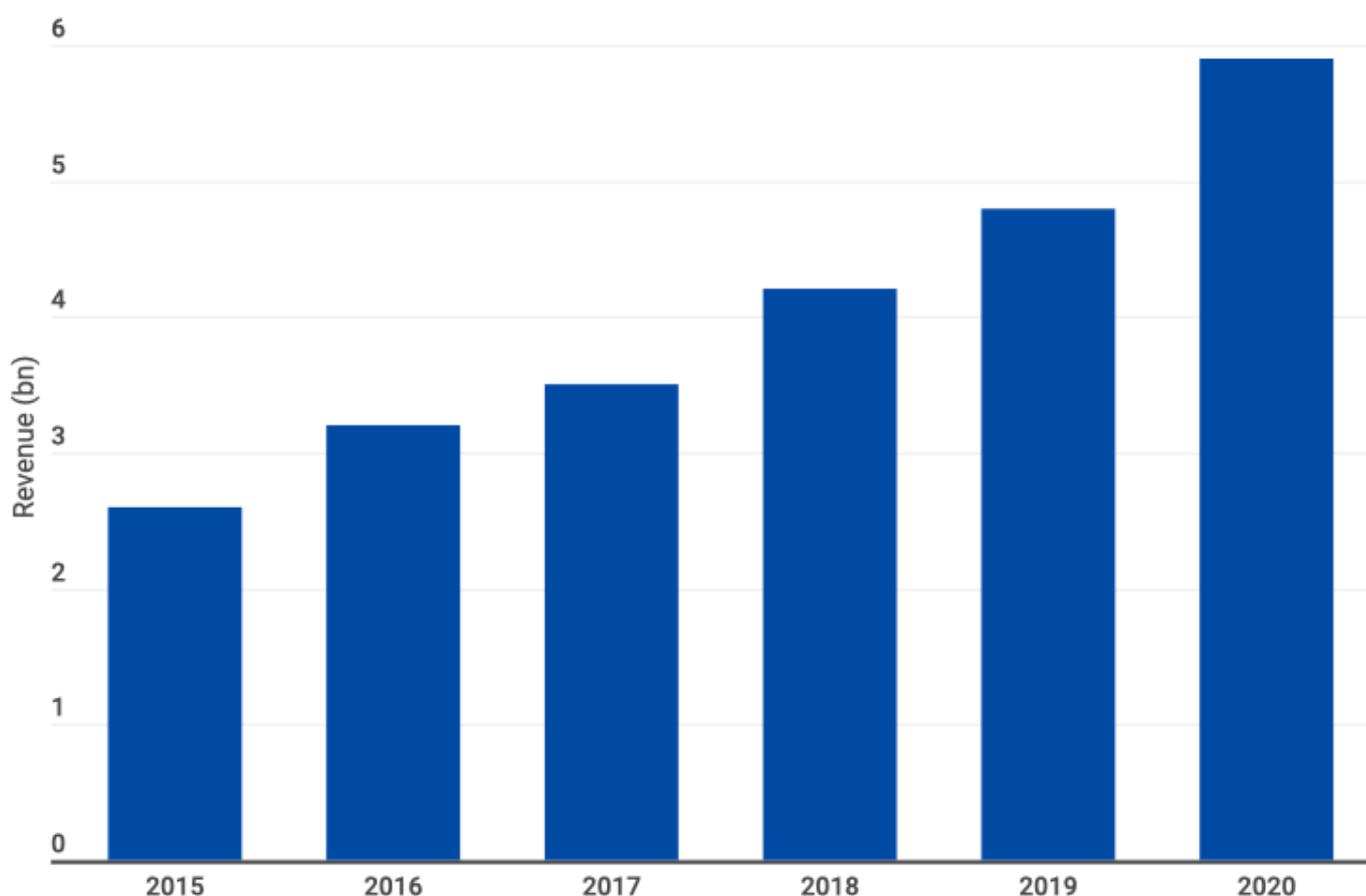
---

<sup>138</sup> <https://www.xperthr.co.uk/faq/what-is-the-difference-between-a-worker-who-is-an-employee-and-one-who-is-not/24398/>

<sup>139</sup> <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

Questo è molto in breve il contesto giuslavoristico britannico. Anche in UK le controversie sulla problematica qualificatoria dei *rider* sono arrivate, anche se però stavolta ci troviamo in un mercato davvero economicamente rilevante: mentre in Italia e Spagna il mercato è sì importante, ma ancora da sviluppare, nel Regno Unito ci troviamo di fronte a una realtà molto più avanzata da questo punto di vista, che si colloca su una scala differente rispetto agli altri paesi continentali. Basti pensare che circa il 40% dei profitti da *delivery* registrati in Europa provengono dall'isola al di là della Manica, il che ci fa capire il valore strategico del territorio per il nostro mercato di riferimento. Tra l'altro Regno Unito che è base operativa e sede di *Just Eat* e *Deliveroo*, due pezzi grossi nel mercato mondiale. Il mercato inglese è in crescita vertiginosa oramai da anni, e nel giro di cinque anni il valore economico del mercato è più che raddoppiato, passando dai 2,6 miliardi di dollari di valore a quasi 6 miliardi nel 2020 (crescita esponenziale favorita anche, almeno nel 2020, dalla pandemia COVID – 19), come mostra il grafico seguente basato su statistiche della AHDB <sup>140</sup>(Commissione per lo sviluppo dell'agricoltura e l'orticoltura).

### UK Food Delivery App Revenue



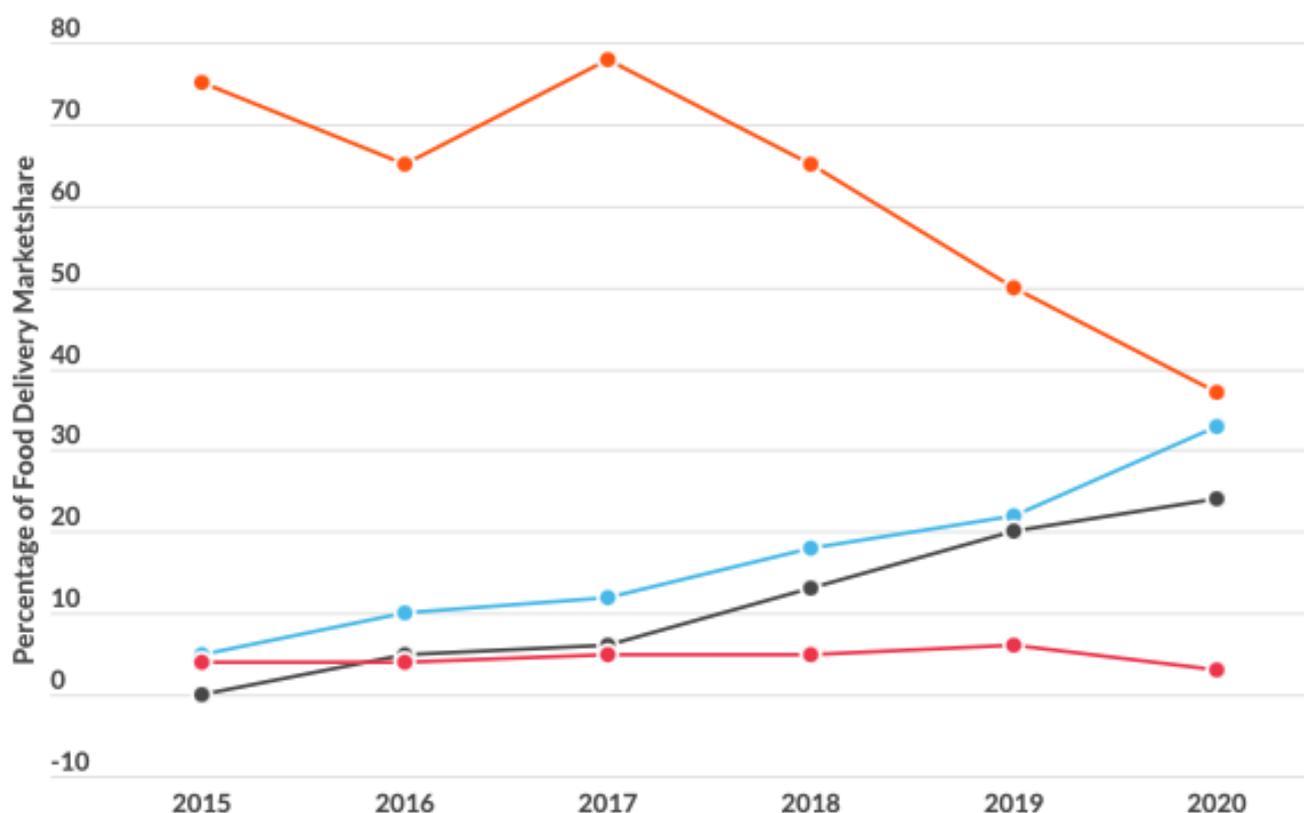
<sup>140</sup> <https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#6>

La crescita evidente durante la crisi pandemica si evince soprattutto dal dato della crescita dell'utenza dei vari servizi *food delivery*, con ben cinque milioni di nuovi *users* nel 2020.

*Just Eat* è stato per anni il servizio largamente dominante oltremarina (con una vetta di quasi l'80% del totale raggiunta nel 2017), anche se con il tempo la concorrenza di *Deliveroo* e *Uber Eats* si è fatta più agguerrita, e oggi le tre grandi hanno un *market share* abbastanza simile, anche se la tendenza sembra inequivocabilmente a favore delle competitor di *Just Eat*.

. Da considerare anche il fatto che in UK è presente anche *Domino's*, colosso americano delle pizze, che opera ovviamente in autonomia, consegnando unicamente le pizze preparate dai propri ristoranti.

## UK Food Delivery App Market Share



Insomma, ci troviamo in un mercato estremamente rilevante in termini economici, che ha nel suo ordinamento una figura intermedia tra autonomia e subordinazione. Quale sarà stata la decisione delle corti di Sua Maestà?

## 1.2 La fondamentale sentenza *UBER BV v Aslam*

Il biennio 2020-2021 si è rivelato un periodo gravido di novità nel panorama legale mondiale per quanto riguarda la *gig economy*, dato che, dopo Spagna e Italia, anche l'Inghilterra si aggiunge al club di quelle nazioni che hanno ricevuto una sentenza fondamentale in questo ambito. Nel caso specifico parliamo della sentenza *Uber BV v Aslam* del 19 febbraio del 2021, sentenza che riguarda specificamente *Uber* e il rapporto con i suoi autisti impegnati nel servizio di trasporto persone, ma che comunque ha una rilevanza fondamentale in tutti gli ambiti della *gig economy*, quindi potenzialmente anche nel campo dei *riders*. Le parti coinvolte sono tre sussidiarie di *Uber* operanti nel Regno Unito e alcuni autisti di *Uber*, i quali ricevevano le corse fornitegli dalla app aziendale e le portavano a compimento esattamente come un normale servizio di taxi o di noleggio con conducente. La controversia è iniziata nel 2016 nell'*employment tribunal* di Londra, e aveva ad oggetto la richiesta degli autisti coinvolti di essere considerati come *workers*, cosa che *Uber* ha sempre convintamente rinnegato, ritenendosi un'attività di intermediazione tra domanda e offerta, mai una datrice di lavoro vera e propria: i *driver* non avrebbero alcun rapporto diretto con la società stessa, il cui ruolo era solo quello di fornitrice della tecnologia, il vero rapporto è tra i lavoratori (autonomi) e il cliente che di volta in volta richiede il servizio. La percentuale che *Uber* incassa altro non è che una "tassa di servizio" dovuta per l'uso della tecnologia. La tesi degli autisti è stata accolta dalla Corte, che ha riconosciuto loro la qualifica di *workers*, non quella di dipendenti. La società ha fatto appello ben due volte alle corti relative, appello poi rigettato in entrambi i casi. La *Court of Appeal* però ha dato il permesso di rivolgersi all'ultimo grado della giustizia inglese, la *Supreme Court*. Ricordiamo che, trovandoci in un sistema di *common law*, le corti superiori delle varie nazioni possono essere adite soltanto previa autorizzazione: questo permette così ad esse di rivolgere la loro attenzione a quelle cause giudiziarie veramente importanti e nuove, in modo da poter svolgere al meglio il loro ruolo di guida del sistema legale, in cui il precedente ha un'importanza fondamentale, specialmente quando proviene dalle corti superiori. La sentenza era molto attesa dato che i giudici della *Court of Appeal* si sono trovati in disaccordo (negli ordinamenti di *Common Law* le sentenze non sono impersonali come nel Continente, in cui viene espressa la volontà della Corte come ente, ma i singoli giudici esprimono la loro personale opinione, quindi non sono rari i casi di opinioni alternative di giudici dissenzienti, contrari a quanto stabilito dai loro colleghi). Due dei tre giudici coinvolti erano concordi sul fatto che, alla luce di quanto emerso nel processo, gli autisti di *Uber* dovessero considerarsi *workers*, opinione non sostenuta da *Lord Justice Underhill*, che riteneva scorretto non dare rilevanza alla contrattualistica di *Uber*, la quale precisa la

natura meramente intermediaria della società coinvolta. La Corte Suprema ha finito per respingere l'ultimo appello della società all'unanimità, ma analizziamo la sentenza più da vicino.

Innanzitutto, non essendo stati stipulati dei contratti scritti tra gli autisti e la società, la natura del loro rapporto giuridico non poteva che essere ricostruita analizzando i fatti. Entrando nel merito, la Corte non trova alcun indizio vero e proprio che faccia ritenere *Uber London* (una delle sussidiarie coinvolte, oltre che quella "attaccata" nello specifico dato che gli autisti coinvolti sono londinesi) una mera agenzia di prenotazioni. Cinque elementi fondamentali fanno propendere la corte verso la qualificazione finale come *workers*: il primo è il fatto che quando si propone una corsa all'autista, è la società stessa a decidere la tariffa, rendendo evidente il fatto che è la società che determina il loro pagamento. Il secondo elemento è la fissazione unilaterale dei termini contrattuali da parte di *Uber*, in cui gli autisti non hanno voce in capitolo. Il terzo è il fatto che la compagnia esercita una compressione del diritto dell'autista di non accettare/cancellare corse non volute di forte entità, dato che viene monitorato il livello di accettazione/cancellazione delle corse richieste, con annessa possibilità di sanzione qualora si superino determinati parametri fissati dalla compagnia. Il quarto punto è il penetrante potere di controllo di *Uber* sull'attività degli autisti, che sono sottoposti al ranking e alle recensioni degli utenti, recensioni che, se non raggiungono lo standard minimo richiesto, possono portare alla fine del rapporto di lavoro. Ultimo elemento, la comunicazione tra passeggero e autista è ridotta al minimo, tra l'altro con l'uso di misure che impediscono l'instaurazione tra le parti di rapporti che vadano oltre la singola corsa. La Corte, sulla base di questi indizi, rigetta in toto la difesa dell'azienda, confermando allo stesso tempo che il tempo di lavoro per *Uber* non è soltanto quello compreso nei periodi di durata delle corse, ma ricomprende tutto il tempo in cui il conducente è attivo sulla app, disponibile ad accettare le corse offertegli dall'azienda. La sentenza, letta da *Lord Justice Leggat*, si basa anche su un precedente importante della stessa Corte Suprema, il caso *Autoclenz Ltd. v Belcher*, sentenza cardine in cui viene stabilito che quando la relazione contrattuale tra due parti presenta una situazione di disparità contrattuale bisogna applicare il principio della *sham doctrine*, che permette ai tribunali di ignorare i termini scritti di un contratto se non corrisponde alla verità dei fatti. Basandosi su questi presupposti, i giudici hanno letto le condizioni contrattuali dell'azienda e le hanno disattese, credendo che non rispondessero alle veritiere condizioni ravvisate nei fatti dall'*Employment Tribunal* nel giudizio di primo grado. Insomma, *Autoclenz* ha dato ai giudici inglesi lo strumento per scardinare la difesa di *Uber*, che si è

vista soccombente anche in questo ultimo grado di giudizio<sup>141</sup>. Lord Leggatt e gli altri giudici, con questa sentenza, andando in direzione parzialmente contraria a quella stabilita da alcuni precedenti rilevanti<sup>142</sup>, si dimostra estremamente innovativa, con conseguenze potenzialmente importanti. Interessantissimo vedere come sostanzialmente il giudice abbia seguito un approccio molto europeo: dare rilevanza ai fatti e non ai contratti, cosa che in Italia è la norma. Nonostante la *Brexit*, i punti di contatto tra i due sistemi legali, inglese e continentale, sembrano essere sempre di più.

Ora, le conseguenze di questa sentenza sono potenzialmente importantissime, non solo per il cambiamento giurisprudenziale, ma anche per le modifiche che necessariamente dovrà subire la *gig economy* in terra d'Albione.

*Uber* ha dovuto arrendersi all'evidenza, e nel Marzo 2021 è stata annunciata la transizione verso il modello *worker* per tutti i settantamila autisti della compagnia<sup>143</sup>, anche se non mancano le polemiche su alcuni dettagli, che solo il tempo potrà limare. A Maggio è addirittura arrivato, per la prima volta nella sua storia, il riconoscimento ufficiale di un sindacato dei lavoratori, che avrà ora il diritto a negoziare con l'azienda in nome dei lavoratori.

Ora la domanda da farsi è: questa sentenza ha avuto conseguenza nel campo del *food delivery*? In realtà pare di no: la "redenzione forzata" di *Uber* non riguarda i *rider* di *Uber Eats*, che rimangono impiegati come autonomi, così come i corrieri di *Deliveroo*. Non mancano numerosi scioperi per contrastare questo *status quo*, ma per ora non ci sono novità su questo fronte, tranne la solita *Just Eat*, che nella sua "crociata internazionale" contro il precedente *status quo*, ha introdotto il già citato modello *Scoober* anche in UK, partendo nel Novembre 2020 a Londra. Al momento non ci sono avvisaglie che facciano intuire un cambiamento, però la sentenza *Uber bv v Aslam* pende comunque come una spada di Damocle sulle compagnie del *delivery*: in caso di controversia, qualsiasi giudice inglese potrà ora dare rilevanza esclusiva alla situazione di fatto, prescindendo dalle risultanze contrattuali, con tutte le conseguenze che ne potrebbero derivare. Vista la somiglianza importante tra le mansioni di un *rider* e un autista di *Uber*, non credo sia fantascientifico ipotizzare che un caso giurisprudenziale simile si possa verificare anche in relazione ai ciclofattorini.

---

<sup>141</sup> D. CABRELLI, *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, in *Dir. rel ind.*, 2021, 2, 576-581

<sup>142</sup> La giurisprudenza inglese, infatti, nei casi in cui, in seguito all'analisi delle situazioni fattuali, risulti dubbia la qualificazione del rapporto di lavoro, prevedeva che avesse rilevanza decisiva la qualificazione fatta dalle parti nel contratto di lavoro (*Massey v Crown Life Assurance, Stringfellow Restaurants Ltd. v Quashie*). Lord Leggatt, non dando alcun peso ai fatti documentali, ha sostanzialmente abolito questo principio giurisprudenziale, con tutte le conseguenze del caso.

<sup>143</sup> <https://www.bbc.com/news/business-56412397>

## **1.1 Diritto del lavoro *made in USA*: legislazione nazionale e legislazione statale**

Passiamo poi ad analizzare un altro paese appartenente alla civiltà giuridica di *Common Law*, il più grande e il più importante, oltre che la principale potenza economica mondiale, gli Stati Uniti d'America, in breve gli USA. La particolarità di questo paese è la sua struttura a carattere fortemente federale: gli Stati Uniti (come dice la parola stessa) sono un insieme di cinquanta stati, i quali demandano parte delle loro funzioni al governo federale, che ha sede nella capitale, Washington D.C.

Questo sistema di governo implica quindi, a livello giuridico, la sovrapposizione tra due giurisdizioni tra loro concorrenti: la giurisdizione di ciascun singolo stato, che riguarda la generalità delle competenze, e quella federale, che si occupa di tutti quegli ambiti esplicitamente non lasciati ai singoli stati. Questo, di conseguenza, implica anche la presenza di due sistemi di corti, anche in questo caso quello statale, che può essere organizzato in maniera relativamente autonoma e quindi può differire da stato a stato, e quella federale, organizzati in egual misura su tutto il territorio statunitense, che si occupa delle controversie specificamente attribuite loro.

Questa dualità si ritrova anche nel diritto del lavoro: a livello federale abbiamo delle condizioni minime stabilite per tutti gli stati federati (che possono, volendo, imporre condizioni migliori di quelle minime), condizioni il cui nucleo principale è stato introdotto nel XX secolo. Abbiamo ad esempio il *Fair Labor Standards Act* del 1938 che introduce un compenso minimo federale, attualmente ammontante a 7,25 dollari orari (anche se in ventotto stati è stato introdotto un limite maggiore), oltre a un sistema che cerca di evitare gli straordinari oltre le quaranta ore settimanali imponendo una retribuzione maggiorata di una volta e mezzo. Questo esempio sembra mostrare un livello di tutela non dissimile da quelli standard europei, invece è più che altro un'eccezione: infatti in altri dipartimenti la tutela dei lavoratori è carente, come mostrato ad esempio dalla mancanza di una legge federale che imponga le ferie retribuite o i permessi di assenza dal lavoro per motivi familiari<sup>144</sup>, lasciando questi argomenti alla cura dei singoli stati. Sono previste poi delle leggi che disciplinano la cosiddetta *Social Security* e altre che tutelano la sicurezza del lavoratore nel luogo dove svolge la propria prestazione<sup>145</sup>. Una cosa per la quale il diritto del lavoro americano è ormai

---

<sup>144</sup> Anche se va precisato che nel 1993 è stato introdotto il *Family and Medical Leave Act*, che permette di prendere fino a dodici settimane di permesso dal lavoro per prendersi cura di un bambino appena nato o per prendersi cura di un familiare ammalato. Il problema è che questi permessi sono non retribuiti e che le previsioni previste dalla legge non si applicano a quei attori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti (anche se alcuni stati hanno autonomamente abbassato tale soglia.

<sup>145</sup> *Occupational Safety and Health Act* del 1970

universalmente noto (grazie alle innumerevoli serie tv, film e opere di intrattenimento ivi ambientate), è la debolezza della tutela della *job security*, in sostanza la tutela del posto di lavoro: le leggi americane in questo campo sono le più deboli del mondo civilizzato, debolezza dovuta anche al fatto che manca completamente una legge federale a riguardo. Le uniche tutele che si possono avere in questo campo sono quelle che derivano direttamente dal contratto di lavoro (anche se di solito solo i lavoratori apicali hanno il potere contrattuale di imporre qualche tutela di questo tipo), o dall'azione dei sindacati, che possono provare a chiedere che venga seguito il principio della giusta causa, anche se di fatto la stragrande maggioranza degli americani sono completamente sprovvisti di tutela (cosa che ha comunque alcuni pregi, come l'estrema flessibilità e mobilità del mercato del lavoro, ma non approfondiamo la questione dato che la faccenda non ci riguarda).

Insomma, nella maggior parte degli stati vale il principio di "assolutismo" del datore di lavoro, che ha potere di licenziare a volontà qualunque suo dipendente. Una tutela è prevista a livello federale solo per i lavoratori del servizio civile federale<sup>146</sup>, licenziabili solo per giusta causa. Fa eccezione il Montana, unico tra i cinquanta stati a prevedere una legge statale che prevede una tutela per tutte le categorie di lavoratori. Ovviamente mancano anche l'obbligo di preavviso e qualsiasi cosa assimilabile a un trattamento di fine rapporto, rendendo possibile, in alcuni stati, uno scenario da *Far West*: solo i più forti possono contrattare condizioni di favore anche in questo ambito, gli altri sono in balia dei loro datori di lavoro.

Tornando più nel generale, anche negli USA troviamo la classica distinzione binaria tra autonomi e subordinati, differenziati principalmente dal loro potere contrattuale diverso: un lavoratore subordinato ne ha molto di meno, dunque, ai sensi del *National Labor Relations Act* del 1935, ha diritto alla contrattazione collettiva e alla formazione di sindacati per tutelare i propri interessi, anche se la percentuale di lavoratori sindacalizzati è molto bassa rispetto a quella di molti paesi europei. I diritti di azione dei sindacati sono tuttavia limitati dal *Taft-Hartley Act* del 1947, legge federale che limita molte azioni sindacali (come, ad esempio, gli scioperi di solidarietà) o che elimina alcuni diritti precedentemente concessi, come le prima diffusissime clausole di *closed shop*, clausole con cui un datore di lavoro si impegnava ad assumere esclusivamente soggetti aderenti al sindacato stipulante un contratto applicato in azienda.

Insomma, il quadro è frammentato, con alcuni diritti garantiti a livello federale, altri a livello statale e altri praticamente non coperti. Tuttavia, è indubbio che, con oltre trecento milioni di abitanti e con

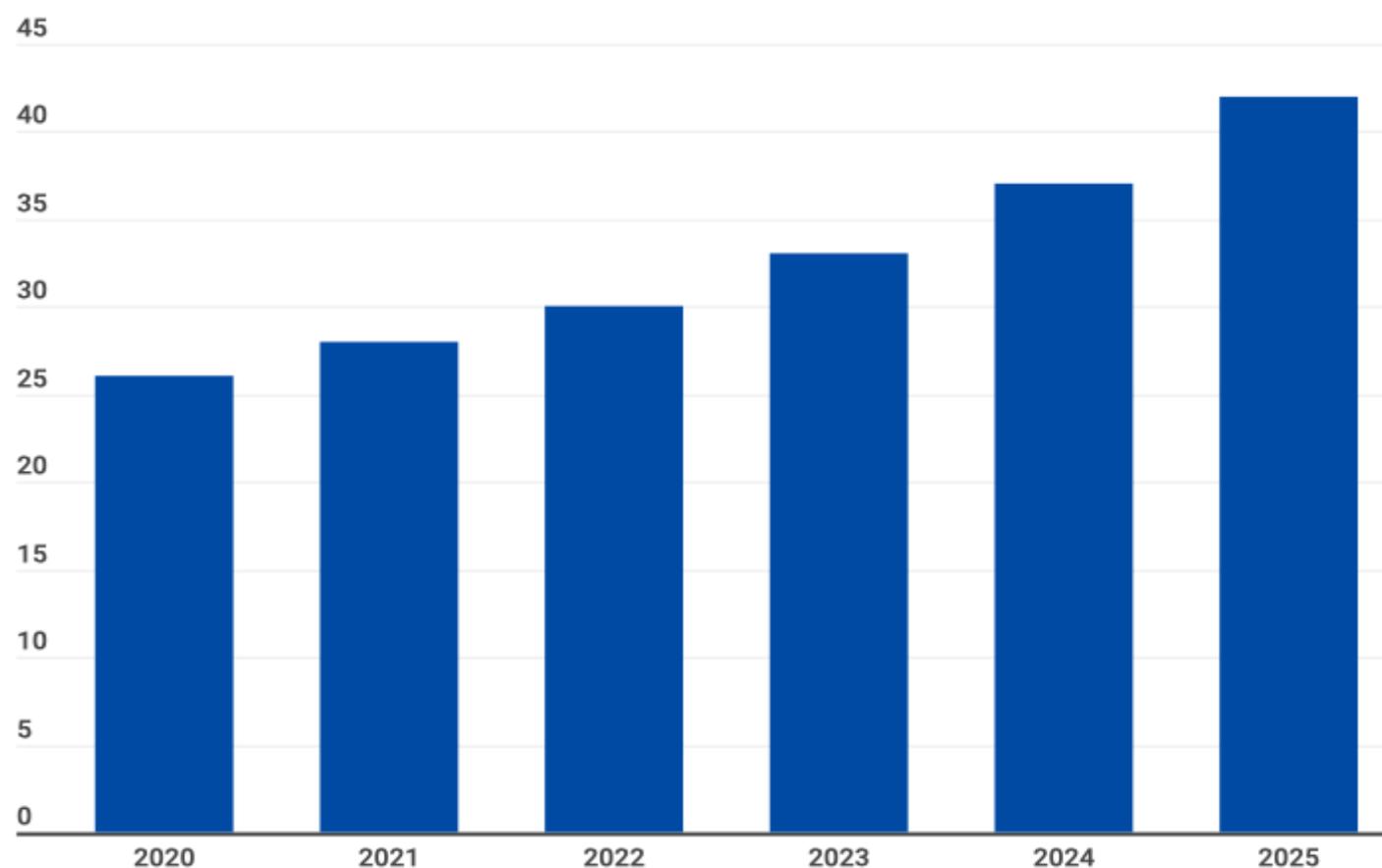
---

<sup>146</sup> *Lloyd-La Fayette Act* del 1912

un'economia indubbiamente avanzata, gli USA siano senza dubbio un paese interessante da analizzare dal punto di vista del *food delivery*. Entriamo nel dettaglio.

## 1.2 Mercato del *food delivery* negli Stati Uniti

Il mercato americano del *delivery* a stelle e strisce ha alcuni profili di diversità rispetto a quello europeo, dato che ci sono alcune compagnie diverse che nel nostro continente non operano. Non esistono le compagnie europee a cui siamo abituati (anche se più in avanti parleremo di una mossa in questo senso di *Just Eat*), e il mercato viene diviso abbastanza equamente da tre compagnie americane, *DoorDash*, *Grubhub* e la già a noi nota *Uber Eats*. La competizione tra le tre è molto intensa: già è difficile in generale fare profitti in questo campo, in un contesto simile è ovviamente anche peggio. Tuttavia, il mercato è anche qui in crescita costante da anni, con il 2020 che ha visto entrate totali ammontanti a più di ventisei miliardi di dollari (più del triplo di quanto totalizzato nel 2015), anche se le previsioni ritengono probabile una crescita importante anche negli anni a venire, come mostrato in questo grafico<sup>147</sup>:



<sup>147</sup> <https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#1>

Espansione che sarà favorita dal maggiore coinvolgimento delle città periferiche e non principali, prossimo obiettivo da raggiungere per il mercato americano.

Comunque, a prima vista sembra che l'Europa sia fuori dai giochi in America, vista la mancanza di società di oltreoceano a cercare di fare concorrenza a quelle di casa: questo è vero ma non del tutto, dato che *Just Eat* nel 2020 ha portato a termine un'acquisizione importantissima, comprando *Grubhub* per la cifra record di 7.3 miliardi di dollari, garantendosi un trampolino di lancio importantissimo nel mercato nord-americano<sup>148</sup>. Questa corsa a *Grubhub* è stata favorita dall'*antitrust* americano, che ha ritenuto meno rischioso affidare le sorti della compagnia a *Just Eat* invece che a *Uber*.

Ma andiamo alla questione principale: quali sono le tutele e i diritti dei *rider*? La risposta breve è che il loro trattamento è quello standard sussistente anche in Europa prima delle varie controversie giudiziali che già conosciamo, dato che sono dei lavoratori autonomi, con la relativa mancanza dei benefici previsti per gli *employees*, ma con maggiori libertà di assentarsi dal lavoro o di non lavorare per lunghi periodi di tempo. Ovviamente questo implica pagamento a cottimo, nessuna assicurazione sanitaria (che negli Stati Uniti ha un'importanza fondamentale per accedere a molti trattamenti sanitari importanti senza dover pagare di tasca propria) ecc...

Questo sistema si applica per lo più ai lavoratori del *food delivery*, perché in altri campi della *gig economy* ci sono comunque stati dei progressi: la *New York City Taxi and Limousine Commission*, ad esempio, ha fissato il compenso minimo orario per gli autisti di *Uber* e di *Lyft* (altra compagnia che propone corse portate avanti da privati con le loro automobili) a 17,22 dollari, compenso minimo che ovviamente non si applica ai *rider*<sup>149</sup>.

Ovviamente la situazione non va giù a tutti, specialmente a quei lavoratori che dopo l'impennata di licenziamenti seguita all'epidemia di Covid-19 si sono ritrovati a dover vivere di *food delivery*. Sono quindi fioccate in ogni dove varie cause contro le compagnie per denunciare una supposta *misclassification*, cioè una classificazione come lavoratori autonomi ritenuta in realtà erronea. L'importanza di questo tema nella discussione pubblica è cresciuta proprio con la pandemia, situazione in cui i fattorini hanno "salvato" i ristoranti americani, lavorando in condizioni proibitive e fornendo ai consumatori un servizio diventato improvvisamente fondamentale.

---

<sup>148</sup> <https://www.cnn.com/2020/06/11/what-is-just-eat-takeaway-all-you-need-to-know.html>

<sup>149</sup> K. DE FREYTAS-TAMURA, *In Pandemic, Driving for Food Apps Has Gone From Bad to Worse*, in NY TIMES, 30/11/2020, A, 6

Uno sviluppo importante di queste controversie si è avuto in California, dove le compagnie del *delivery* sono riuscite a far prevalere la loro posizione. Analizziamo meglio la questione.

### **1.3 California: la “vittoria” a livello locale delle compagnie di *delivery*: un esempio per gli altri Stati?**

In California (il più popoloso Stato dell’unione, oltre a quello in cui hanno sede molte tra le più importanti compagnie tecnologiche a livello globale<sup>150</sup>), la questione inerente al trattamento da riservare ai lavoratori della *gig economy* ha avuto un grande risalto: infatti tra le numerose controversie giudiziarie susseguitesesi in tutti gli USA, in California è arrivata a giudicare sulla questione anche la Corte Suprema locale. La sentenza in questione è la famosa *Dynamex Operations West, Inc v Superior Court of Los Angeles*. La questione riguardava una società di spedizioni, la *Dynamex* che fino al 2004 trattava i suoi autisti californiani come lavoratori dipendenti, per poi invertire del tutto la rotta e renderli dei lavoratori autonomi. Nel 2005, un’autista di nome Charles Lee diventa un *contractor* per la *Dynamex*, ma dopo tre mesi dalla fine del suo rapporto di lavoro con l’azienda, fa ad essa causa insieme ad altri autisti che si trovavano in una situazione similare, citando una presunta *misclassification* dei loro rapporti di lavoro, la quale avrebbe portato l’azienda a violare diverse leggi californiane in materia di condizioni minime imposte al datore di lavoro. Dopo alcuni passaggi preliminari per garantire la *class certification*, la *class action* (azione di classe molto utilizzata negli Stati Uniti per tutelare i diritti di più persone coinvolte in una singola controversia giudiziaria) inizia ufficialmente nel 2010.

La controversia è infine giunta alla Corte Suprema, che ha eliminato il precedente della sentenza *Borrello*, che prevedeva un test per individuare la subordinazione di un lavoratore che metteva al primo posto il diritto del datore di controllare i mezzi e il modo in cui il lavoro è portato avanti.

Viene quindi imposto un nuovo test, detto ABC, un test che presume la subordinazione del lavoratore a meno che il datore di lavoro non provi:

---

<sup>150</sup> Basti pensare che in California hanno sede aziende del calibro di *Apple, Oracle, Google, Facebook* e molte altre compagnie ormai famosissime a livello globale. Inoltre, anche *Uber* ha sede in California, nella città di San Francisco, e di conseguenza *Uber Eats*, una delle compagnie sottoposte alla nostra analisi nell’ambito del *food delivery*.

È palese quindi il fatto che la California, in quanto culla del comparto *high-tech* statunitense, rivesta un’importanza fondamentale non solo nell’ambito economico, ma anche della *digital economy*.

A) Che il lavoratore sia libero da controllo e direzione da colui che lo assume nella *performance* lavorativa, libertà che deve risultare da contratto e fattualmente

B) Che il lavoratore lavori esternamente rispetto alle attività generali e principali dell'impresa a cui offre i suoi servizi

C) Che il lavoratore sia di solito impegnato autonomamente in un *business* o settore simile a quello dell'impresa in cui lavora autonomamente <sup>151</sup>

Tutti i tre requisiti vanno integrati contemporaneamente per ribaltare la presunzione che un lavoratore sia dipendente e per classificare correttamente un lavoratore come un *independent contractor*<sup>152</sup>.

Ovviamente questa sentenza è potenzialmente una “bomba ad orologeria” per tutto il sistema *gig economy* californiano, che, come abbiamo già sottolineato, è probabilmente il più importante a livello nazionale. Il passaggio da un regime di autonomia a uno di subordinazione fa tutta la differenza del mondo, dato che il secondo dà accesso a diritti che il primo non può ovviamente vantare. Tecnicamente ogni azienda che lavora in California adesso dovrebbe eseguire il test ABC e, se richiesto dall'esito del test, riclassificare tutti i *contractors* fuori posto. La lettera B è certamente molto difficile da integrare per le attività che si basano sulla consegna di beni o persone.

Questa sentenza ha dato inizio nello stato della *West Coast* americana a un importante processo diretto a raggiungere una maggiore tutela dei *gig workers*, processo che è infine sfociato nel *California Assembly Bill 5* del Settembre 2019 (con entrata in vigore prevista nel 2020). L'atto legislativo californiano è subito stato rinominato dal pubblico il “*gig worker bill*” ed ha avuto ampia rilevanza in tutto il mondo, dato che, ad esempio, è stato approvato prima del contratto collettivo *rider*, quindi prima che in Europa avvenissero le prime grandi novità nel campo della tutela dei lavoratori precari del nuovo secolo. Ma cosa prevede nel dettaglio questa nuova legge statale californiana? Sostanzialmente si impone l'uso del test ABC sopracitato, con l'obbligo di provvedere a una riclassificazione del rapporto di lavoro qualora il test non fosse superato<sup>153</sup> anche se sono previste alcune eccezioni.

---

<sup>151</sup> Traduzione mia

<sup>152</sup> T. KIM, *The Dynamex Decision: The California Supreme Court Restricts Use of Independent Contractors*, 01/05/2018, su <https://www.laboremploymentlawblog.com>

<sup>153</sup> R. LAKE, *California Assembly Bill 5 (AB5)*, su [investopedia.com](http://investopedia.com)

*Uber* e *Lyft*, due società che sarebbero state fortemente impattate da questa legislazione, si sono dovute difendere in tribunale proprio per violazione della nuova AB5, in un caso portato avanti dai *City Attorneys* di Los Angeles, San Diego e San Francisco, finendo però per soccombere, con il giudice Ethan Schulman della *California Superior Court* che ha formalmente ordinato l'assunzione dei lavoratori coinvolti come subordinati. Citando direttamente le difese di *Uber* (cioè il fatto che la lettera B del test ABC potesse essere integrata dato che *Uber* non offre solo corse in automobile) il giudice afferma:

**<< Per dire una cosa ovvia, i *driver* sono centrali, non collaterali, per il business di *Uber* e *Lyft*<sup>154</sup>>>**

Insomma, sembrava che per tutte le compagnie della *gig economy* non vi fosse più alcuna possibilità di conservare il vecchio *status quo*: i loro argomenti sono stati costantemente rigettati in tribunale (almeno in California) e il legislatore ha preso ufficialmente posizione. Però come ormai noto l'America è la *Land of the Free*, la terra delle opportunità dove ogni cosa è possibile. Anche trovare un modo per fermare un *bill* statale.

Molte delle compagnie coinvolte da questa trasformazione forzata (ad esempio *Uber* e *Doordash*), hanno sostenuto un referendum (conosciuto come *Proposition 22*) che mirava a ottenere il riconoscimento degli autisti *gig* e dei *rider* come lavoratori autonomi, adottando delle tutele e delle politiche retributive specifiche per questi *gig workers*. Veniva quindi proposta l'autonomia dei *gig worker*, con l'esclusione esplicita di varie tutele come il salario minimo, gli straordinari retribuiti, assicurazione contro la disoccupazione ecc... lasciando in cambio solo le briciole, cioè dei guadagni minimi da versare ai fattorini/autisti, dei sussidi in ambito sanitario e l'assicurazione per il veicolo con il quale si svolge la prestazione lavorativa.

Questa era la prima opzione (il voto "SI"), mentre in caso di vittoria del No si sarebbe fatto ricorso all'AB5 come previsto dallo Stato della California, con conseguente probabilissima applicazione del modello del lavoratore subordinato. L'operazione è stata favorita dal fatto che la California è uno dei ventisei Stati americani che permettono i cosiddetti *Citizen Initiated state statutes*, cioè un referendum, richiesto da una parte della cittadinanza, per emendare una legge statale. Per iniziare tale processo referendario, in California è richiesta la raccolta firme di almeno il 5% dei votanti nelle ultime elezioni per il governatore statale, da raccogliere in un periodo di centottanta giorni da

---

<sup>154</sup> Traduzione mia

quando l'*Attorney General* (il principale ufficiale legale dello stato) prepara i documenti per far partire la procedura. Nel nostro caso, la proposta è stata lanciata da tre persone, Davis White di *Uber*, Brian McGuigan di *Lyft* e Keith Yandell di *DoorDash* alla fine del 2019, con l'*Attorney General* che ha dato il via alla raccolta firme il 2 Gennaio del 2020, con una *deadline* prevista per fine Giugno. Ovviamente la raccolta firme ha avuto successo, raccogliendo le circa seicentomila firme richieste e di conseguenza i cittadini californiani si sono ritrovati a votare sulle condizioni lavorative di un settore che conta migliaia e migliaia di lavoratori coinvolti.

Da sottolineare il fatto che nel periodo intercorrente tra la AB5 e la PROP 22 (svariati mesi), le compagnie non abbiano minimamente cambiato il loro modello di business, mostrando così in maniera definitiva quanto avessero scommesso sulla riuscita di questo referendum<sup>155</sup>.

I risultati sono stati diversi da quelli attesi da chi ha sempre sostenuto la necessità di una maggiore tutela per i *gig workers*.

California Proposition 22		
Result	Votes	Percentage
 <b>Yes</b>	<b>9,958,425</b>	<b>58.63%</b>
No	7,027,820	41.37%

Con una buona maggioranza, il fronte del SI ha trionfato con quasi dieci milioni di votanti favorevoli<sup>156</sup>, affossando tutti i progressi fatti prima dalla giurisprudenza e poi dalla legislazione statale. Ovviamente le reazioni sono state opposte: i CEO delle compagnie “vincitrici” hanno cantato vittoria, come ad esempio il CEO di *Uber* Dara Khosrowshahi che ha dichiarato la volontà dell’azienda di espandere questo modello a livello globale, portando l’attività di lobbying dell’azienda verso un nuovo livello<sup>157</sup>. Di sicuro un obiettivo più alla portata è l’espansione del modello in altri stati americani come sostenuto da uno dei dirigenti di *Lyft*<sup>158</sup>, ma su quello torneremo più avanti. Reazioni negative non sono mancate dal mondo politico (sostanzialmente da

<sup>155</sup> K. CONGER, *Uber Drivers in California Will Remain Contractors*, su NY TIMES, 05/11/2020, B, 1

<sup>156</sup> [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)#Election\\_results](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)#Election_results)

<sup>157</sup> <https://techcrunch.com/2020/11/05/after-prop-22s-passage-uber-is-taking-its-lobbying-effort-global/?guccounter=1>

<sup>158</sup> <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/11/03/uber-prop22-results-california/>

parte di tutto il Partito Democratico americano, che si era speso per il no) con prese di posizione ufficiale da parte dell'attuale coppia ai vertici degli USA, i politici democratici Kamala Harris<sup>159</sup> e Joe Biden<sup>160</sup>, rispettivamente vicepresidente e presidente federali. Come notato da Meredith Whittaker e Veena Dubal, entrambe *law professor* rispettivamente nella *New York University* e nella *University of California*, le *gig companies* hanno speso una cifra record di circa duecentocinque milioni di dollari nella loro campagna pro *Proposition 22*, creando un'ombra di possibile influenza del *business* sulla politica, con conseguente potenzialmente negative per la democrazia americana. Tutte le società coinvolte (che ricordiamo, non hanno mai riportato un esercizio finanziario chiuso positivamente) hanno preferito spendere milioni di dollari di pubblicità che riadattare il loro modello imprenditoriale. Almeno in California l'azzardo ha avuto successo, altrove la partita è ancora aperta<sup>161</sup>.

La cosa che rende questa *Prop 22* particolarmente indigesta è la difficile modificabilità dell'atto, dato che è prevista una maggioranza dei sette ottavi dell'assemblea della California per modificarla, maggioranza obiettivamente difficile da raggiungere.

Di sicuro l'aver paventato la chiusura completa o quasi delle attività sul suolo californiano, unita alla davvero impressionante e multimilionaria campagna per il SI, hanno probabilmente spinto una parte dei lavoratori coinvolti a votare contro questa legge.

Effettivamente, guardando i dati, la differenza economica tra i sostenitori del SI e quelli del NO è stata veramente abissale:

*Donazioni pro SI*

Donor	Cash Contributions	In-Kind Contributions	Total Contributions
Uber Technologies, Inc.	\$51,250,000.00	\$8,282,466.24	\$59,532,466.24
DoorDash, Inc.	\$51,250,000.00	\$820,515.82	\$52,070,515.82
Lyft, Inc.	\$47,500,000.00	\$1,462,682.46	\$48,962,682.46
Maplebear Inc., DBA InstaCart	\$31,250,000.00	\$345,580.28	\$31,595,580.28
Postmates Inc.	\$11,500,000.00	\$1,831,768.85	\$13,331,768.85

<sup>159</sup> <https://twitter.com/KamalaHarris/status/1279172640817786881>

<sup>160</sup> <https://twitter.com/JoeBiden/status/1265472291099549699>

<sup>161</sup> M WHITTAKER, V. DUBAL, 'Those in Power Won't Give Up Willingly': Veena Dubal and Meredith Whittaker on the Future of Organizing Under Prop 22, 05/11/2020, su [onezero.medium.com](https://onezero.medium.com)

Donazioni pro NO

Donor	Cash Contributions	In-Kind Contributions	Total Contributions
Service Employees International Union Local 721 CTW, CLC Issues & Initiatives	\$400,000.00	\$1,127,367.55	\$1,527,367.55
Service Employees International Union Local 1021	\$1,074,467.00	\$0.00	\$1,074,467.00
International Brotherhood of Teamsters SEIU-UHW West	\$1,000,000.00	\$0.00	\$1,000,000.00
United Food & Commercial Workers Local 770	\$1,000,000.00	\$0.00	\$1,000,000.00
United Food and Commercial Workers International Union CLC	\$1,000,000.00	\$0.00	\$1,000,000.00

Fatto sta che la vittoria c'è stata anche se localizzata. È ironico pensare come per i lavoratori della *gig economy* la situazione sia peggiorata grazie a un voto popolare, quando la giurisprudenza e il governo statale avevano riconosciuto le loro tutele. Anni e anni di lotte per i diritti sono state gettate via, anche se va ricordato che questa sconfitta riguarda solo la California.

Sono riusciti i colossi *high tech* a imporre il loro modello oltre la California? La cosa sarà senz'altro molto più difficile: si può notare come tendenzialmente le corti giurisdizionali di ogni angolo del mondo siano quasi sempre contrarie alle tesi delle compagnie della *gig economy*, e anche in California le cose sono andate così. Nello stato dell'Ovest, tuttavia, esiste una certa tradizione di democrazia diretta particolarmente pregnante, che non necessariamente esiste negli altri stati, anzi. Non basterà accattivarsi gli elettori, negli altri stati bisognerà convincere i *lawmakers*.

Inoltre, a Washington, capitale federale, come abbiamo già ricordato poco fa siede ora una coppia presidenziale che già in precedenza si era spesa per il NO al referendum californiano, rendendo più fosche le prospettive future a livello federale<sup>162</sup>.

Bisogna poi tenere in considerazione che il grande sforzo californiano pre-referendum per garantire migliori condizioni di lavoro ai lavoratori coinvolti ha a sua volta avuto una grande eco negli altri stati dell'Unione, con stati importanti come l'Illinois, il Massachusetts e New York che stanno considerando l'adozione di un modello protettivo stile AB5.

La battaglia in California è stata vinta, ma la guerra è ancora in corso: quel che è certo è che ormai la questione è oggetto di dibattito pubblico e ha ormai importanza capitale. Di sicuro non finisce qui.

<sup>162</sup> <https://www.cnn.com/2021/02/27/uber-doordash-vs-gig-workers.html>

## **1.1 Dalle ceneri di Mao alla rinascita: la parabola del più grande mercato del food delivery**

Chiudiamo questa breve rassegna delle condizioni del *food delivery* all'estero parlando del più popoloso paese del mondo, oltre che del paese sede del più grande mercato del *delivery* mondiale, la Repubblica Popolare Cinese (in breve Cina). Paese asiatico ormai leader economico mondiale, la Cina (stato monopartitico in cui tutto il potere è ancora oggi concentrato nel Partito Comunista Cinese, in sigla PCC) ha saputo risollevarsi dalle ceneri in cui il maoismo l'aveva portato e a diventare oggi la candidata numero uno a sfidare l'egemonia economica USA. Più o meno all'inizio degli anni '80, con la salita al potere di Deng Xiaoping, la Cina ha abbandonato le tradizionali politiche economiche proprie del comunismo sovietico-maoista vecchio stile, che si erano dimostrate inadatte a modernizzare e il paese e a farne crescere l'economia (e che anzi avevano in alcune occasioni causato delle terribili catastrofi umanitarie<sup>163</sup>), adoperando pian piano varie riforme per aprire il paese all'esterno, attrarre investimenti esteri e liberalizzando il mercato interno. Questo cambio di rotta può essere sintetizzato con la famosa frase di Confucio, ripresa più volte da Deng:

*<<Non importa di che colore sia il gatto, l'importante è che prenda i topi>>*

In sostanza, si passava da un rigido sistema comunista a un sistema quasi capitalista, il tutto sotto il controllo attento del PCC che manteneva (e ancora mantiene) il controllo assoluto della politica interna. Con l'ingresso nell'Organizzazione Mondiale del Commercio nel 2002 si può dire che la transizione al modello del "socialismo di mercato" sia stato completato in maniera definitiva. A prescindere dalle criticità sui diritti umani che sono in alcuni casi preoccupanti, ma che non approfondiremo visto l'argomento di questa tesi, rimane indubbio il fatto che la leadership cinese è stata "illuminata" a livello economico: sfruttare il basso costo del lavoro e la sconfinata forza lavoro cinese per attrarre imprese straniere e farle delocalizzare la produzione in Cina si è rivelata una

---

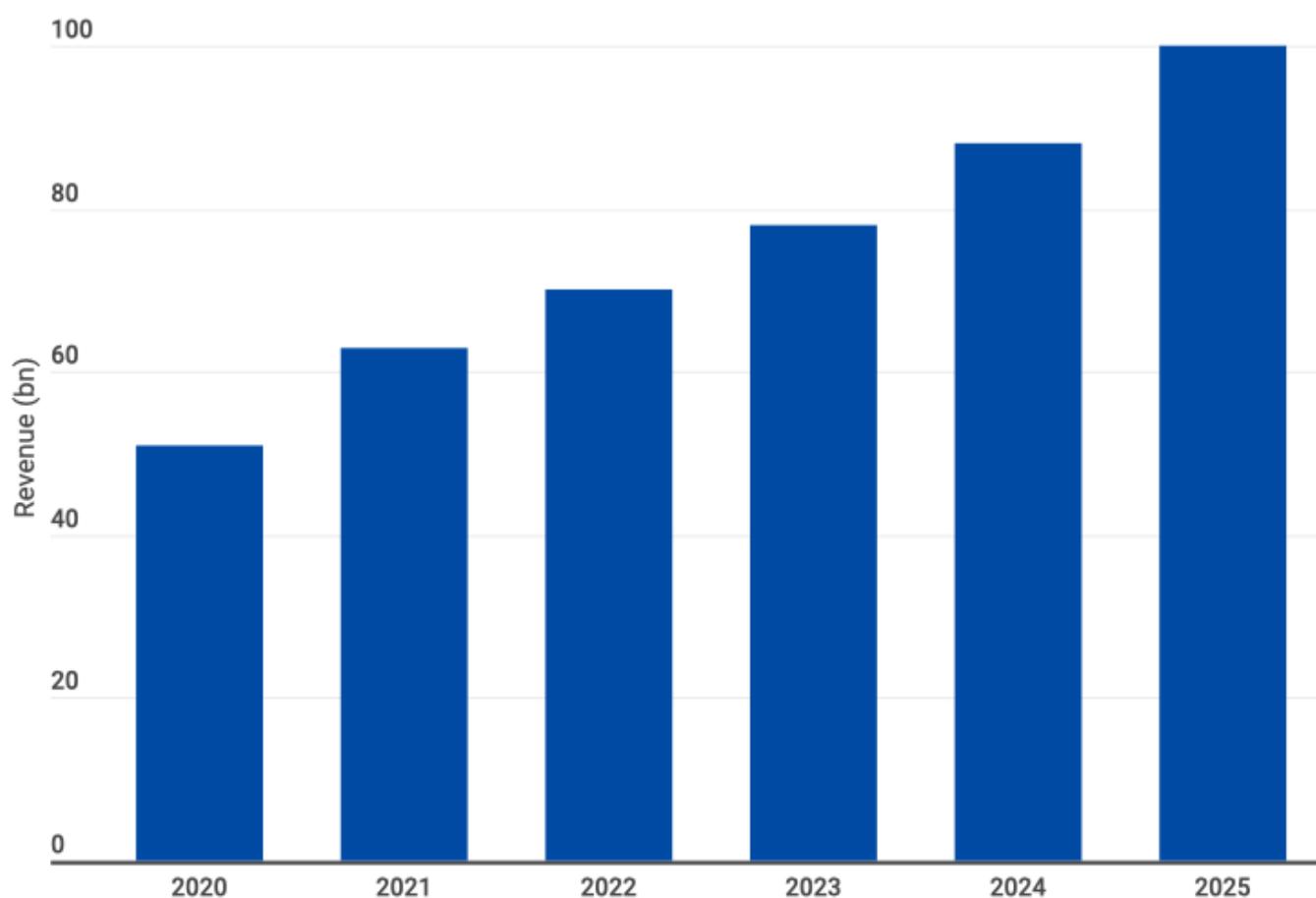
<sup>163</sup> Esempio emblematico il cosiddetto "Grande Balzo in avanti", piano economico e sociale con cui Mao Zedong, leader indiscusso della Cina comunista in quel periodo (1958-1961), volle cercare di riformare rapidamente il paese, facendolo passare da una nazione prettamente agricola a una industrializzata di stampo sovietico. Fu un disastro: questa politica, eseguita malamente, insieme a un periodo davvero sfortunato di disastri naturali, ha portato alla morte di una cifra compresa tra i tredici e i quaranta milioni di cinesi. Quale che sia la cifra, il colpo per la nazione asiatica è stato durissimo.

mossa vincente, da cui poi è partito tutto il processo che ha portato la Cina a figurare, ormai, tra i paesi avanzati. Nel 2020 possiamo dire che il processo di “resurrezione” della Cina sia stato completato, con il Presidentissimo cinese Xi Jinping che annuncia l’eradicazione della povertà assoluta dalla Cina<sup>164</sup>, paese che ricordiamo ha quasi un miliardo e mezzo di abitanti.

È ormai chiaro che la Cina è quasi ritornata ai fasti dell’antichissimo Celeste Impero, quando la Cina era per distacco la più grande potenza economica mondiale.

Questa crescita economica si è accompagnata a una non meno prodigiosa crescita tecnologica, con il paese che oggi compete con l’Europa, gli USA e gli altri paesi “occidentalizzati” dell’Asia Orientale (sostanzialmente Giappone e Corea del Sud), con imprese e aziende di importanza capitale che ormai hanno poco da temere contro le *Big Tech* occidentali.

Il mercato del *food delivery* si è sviluppato di conseguenza: al 2021 il mercato cinese è il primo al mondo per utenti e per fatturato, con cinquanta miliardi di dollari ricavati nel 2020 e la cifra *monstre* di seicentocinquanta milioni di utenti coinvolti. Come mostra il grafico seguente<sup>165</sup> però, si prospetta nei prossimi cinque anni un’ulteriore crescita del 100% nei ricavi:

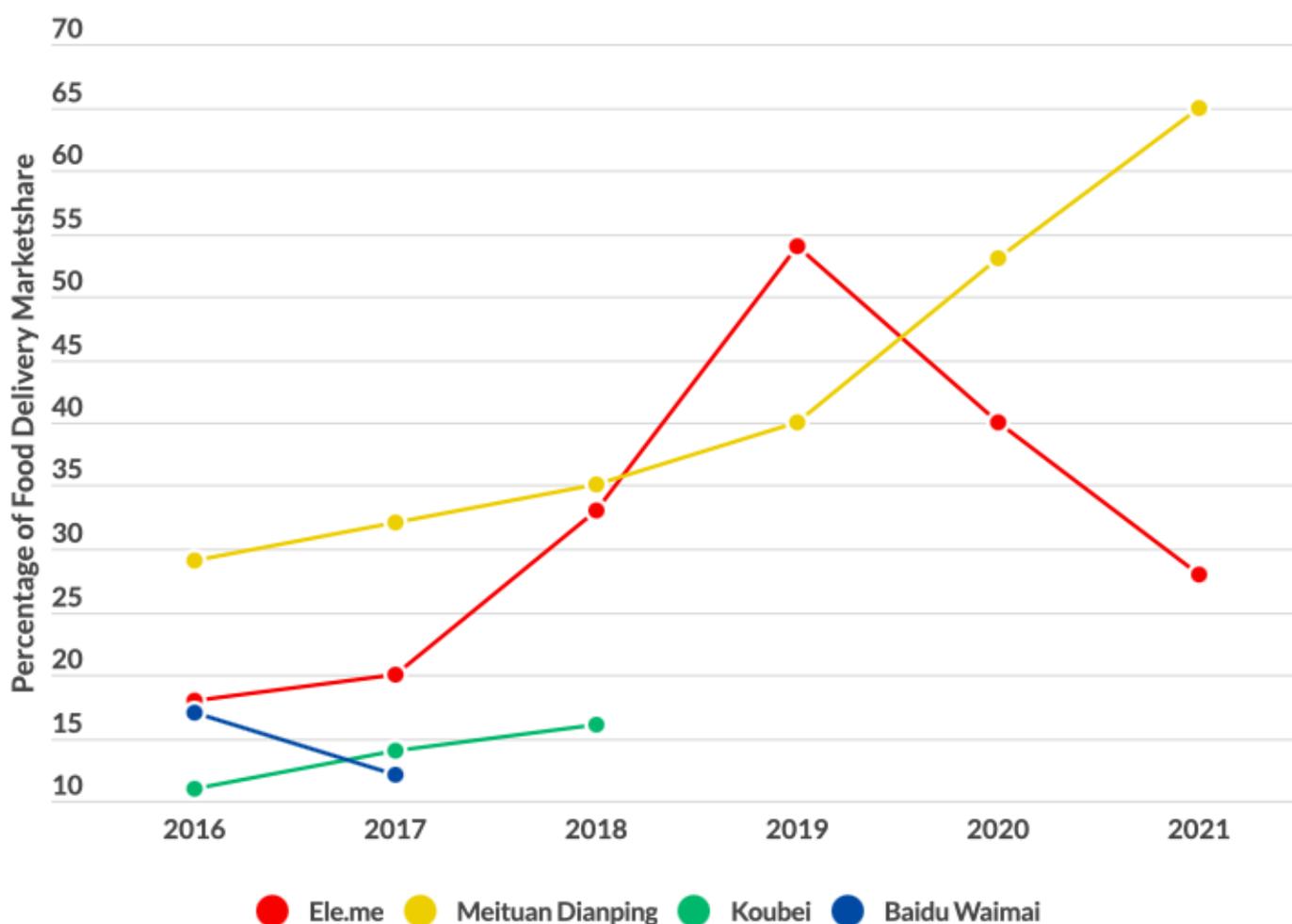


<sup>164</sup> <https://www.ilgiornale.it/news/mondo/povert-stata-sconfitta-i-segreti-trionfo-cina-1936858.html>

<sup>165</sup> <https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#4> basato su dati del Financial Times

Cifra che se confermata, farebbe davvero decollare il mercato cinese, enorme ma ancora relativamente poco redditizio visto l'enorme numero di utenti coinvolti (i mercati occidentali, sebbene più piccoli quantitativamente hanno un miglior rapporto di ricavi per singolo utente). Le compagnie impegnate nell'attività di consegna del cibo sono esclusivamente autoctone, dato che denota la completa assenza delle realtà occidentali con cui siamo ormai familiari. Nonostante la Cina non sia un paese economicamente chiuso (anche se il controllo del PCC è assoluto, dunque se il governo ritiene strategico un settore specifico, non si fa problemi a bloccare qualsiasi infiltrazione straniera), ancora nessuna azienda occidentale è riuscita a creare una testa di ponte nel paese del Dragone. Il mercato è sostanzialmente un duopolio in cui il dominio è conteso tra *Ele.me* (di proprietà di *Alibaba*, altra grande società tecnologica cinese) e *Meituan Dianping*. La prima, che al 2019 aveva raggiunto la vetta di società leader, è stata scalzata dalla concorrente, che al 2021 ha il 65% del *market share*.

## China Food Delivery App Market Share



Parlando del diritto del lavoro, possiamo dire che a livello legale la protezione garantita ai lavoratori è decisamente migliorata negli ultimi anni: la tutela vera e propria dei lavoratori e la nascita del diritto del lavoro in Cina si possono far risalire alla *Labor Law of the People's Republic of China*<sup>166</sup>, entrata in vigore nel 1995. Questa legge disciplinava bene o male tutto il rapporto di lavoro, partendo dai contratti individuali, trattando il tema degli stipendi e dei periodi di riposo, della sicurezza su lavoro, della *Social Security* e di altre fondamentali tutele per i lavoratori. Il proposito della legge, stabilito nell'articolo 1, era quello di:

**<<proteggere i legittimi diritti e interessi dei lavoratori, ricalibrare le relazioni industriali, stabilire e salvaguardare un sistema lavoristico che ben si abbinì all'economia di mercato socialista, in modo da promuovere lo sviluppo economico e il progresso sociale>>**

Questa legge, sebbene mossa da nobili intenti, non si è rivelata del tutto adeguata alle sfide della società contemporanea. Ad esempio, nonostante la previsione nella legge sopracitata di una normativa riguardante la contrattazione collettiva, questo sistema non ha decisamente attecchito nel paese. Questo è probabilmente dovuto al fatto che in Cina esiste un solo sindacato autorizzato ad esercitare l'autonomia collettiva: quello del Partito.

Di sicuro un sistema di relazioni industriali più diffuso potrebbe essere molto utile come "camera di raffreddamento" per gli interessi coinvolti, magari contribuendo ad evitare o a ridurre gli scioperi che comunque avvengono abbastanza spesso<sup>167</sup>.

A questi inconvenienti si è provato a mettere fine con la *Labour Contract Law of the People's Republic of China*<sup>168</sup>, entrata in vigore nel 2009. Sia come sia, è ovvio che un sindacato unico controllato dallo Stato può comunque essere utile, fintantoché gli interessi dello Stato stesso e dei lavoratori coincidono. Qualora però vi sia un disaccordo sulla direzione da intraprendere, ecco che la mancanza di una vera libertà sindacale si fa sentire, compromettendo alla radice l'efficacia del sistema di relazioni industriali.

---

<sup>166</sup> Traduzione dal cinese 中華人民共和國勞動法;

<sup>167</sup> <https://www.wsj.com/articles/BL-CJB-901>

<sup>168</sup> Traduzione dal cinese 中华人民共和国劳动合同法

Mettiamo da parte questo argomento, ed entriamo nel cuore della questione: i dipendenti in Cina sono tutelati, e varie sono le leggi a loro difesa, questo ormai è chiaro.

Adesso la domanda da porsi è: come sono inquadrati i *rider* cinesi?

## **1.2 I *rider* in Cina: prospettiva di miglioramento**

La condizione dei *rider* in Cina non è delle migliori: abbiamo appena esposto come i lavoratori dipendenti siano tutelati dalla legge cinese, tutele che però non si applicano ai lavoratori autonomi, categoria che comprende i *rider*. Il mercato dei *rider* cinese però è decisamente diverso da quello nostrano, dove vi è una forte prevalenza di stranieri e studenti. In Cina invece la totalità della forza lavoro è composta da autoctoni, il 90% dei quali svolge questa attività in quanto fonte di reddito principale. Altra caratteristica particolare è la durata media della prestazione lavorativa, che in Europa è generalmente bassa (spessissimo inferiore alle otto ore giornaliere canoniche), mentre in Cina oltre il 95% del personale consegna più di otto ore al giorno, una cifra veramente elevata, che fa intendere come la flessibilità tanto decantata in Occidente, in Cina praticamente non esista. Non solo, il 40% lavora dalle undici alle dodici ore al giorno, e il 30% oltre le dodici ore. Il *rider* medio effettua circa ottocento consegne al mese, una cifra mastodontica, che rende queste ore di lavoro non solo lunghe, ma anche estremamente intense. Questa alta intensità rende praticamente impossibile sostenere l'impiego nel settore per un periodo di tempo troppo lungo, dato confermato dal fatto che circa il 60% dei lavoratori attivi lavori nel settore da meno di tre anni. Il 72% dei lavoratori è retribuito a cottimo, senza alcuno stipendio base garantito, situazione aggravata anche dall'estrema pressione cui sono sottoposti per consegnare i pasti entro il tempo atteso dalla piattaforma per migliorare la competitività. Tale snervante attività lavorativa, già di per sé molto difficile da portare avanti, va svolta anche sotto la costante minaccia di multe, comminate dalla società di *delivery*. Le cifre di queste multe sono davvero importanti e non hanno paragoni con la situazione europea: circa il 55% degli addetti riceve una multa almeno una volta al mese, e solo il 9% non ne ha mai ricevuta una.

Le sopracitate multe si possono ricevere per le più svariate ragioni, da danni procurati al pasto trasportato a una recensione negativa ottenuta da un cliente. La puntualità dell'ordine in compenso è estremamente elevata, con solo il 7% dei lavoratori che non raggiunge una puntualità dell'80%. Questo sistema super competitivo non può che porre a rischio la salute dei lavoratori coinvolti, che infatti spesso sono vittime di incidenti stradali e di infortuni gravi. Purtroppo, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è garantita solo ai dipendenti dalla legge cinese (nello specifico dalla "Legge

sull'Assicurazione Sociale della Repubblica Popolare Cinese), di conseguenza tutti i *rider* non possono beneficiarne. L'unico tipo di assicurazione che i *rider* possono vantare è la polizza ad hoc adottata privatamente dalle compagnie, che comunque ha problemi di copertura ristretta e basso livello di protezione. Si segnala quindi un difficile adattamento delle normative cinesi ai nuovi sistemi portati alla luce dall'economia digitale<sup>169</sup>.

L'unico modo in cui si può cercare di porre rimedio alla situazione è la via giurisdizionale, ma non è mai semplice per un lavoratore ottenere una sentenza a favore. Purtroppo, la soluzione sindacale sembra non essere parimenti percorribile, vista l'impossibilità di creare nuovi sindacati se non sotto l'ombrello del sindacato centrale del partito.

I lavoratori in questo contesto non sono rimasti immobili, anzi, ci sono notizie di scioperi dei corrieri (circa quarantacinque nel 2019<sup>170</sup>) in varie parti del paese, anche se i loro effetti sono stati limitati dalla comunque intensa azione repressiva della polizia, che non ha problemi a reprimere gli scioperi non autorizzati.

Inoltre, gli scioperi nel settore sono sfavoriti dal fatto che è difficile organizzare in maniera unita una forza lavoro tanto vasta, con il risultato che alcuni lavoratori preferiscono non partecipare allo sciopero per avere più ordini e quindi guadagnare di più (il che è uno dei problemi atavici della *gig economy*, specialmente del *crowdworking*, ma che in Cina si sente particolarmente anche nel campo del *food delivery* vista la sconfinata forza lavoro, circa sette milioni di persone<sup>171</sup>).

Il potere delle compagnie è supremo, e lo sciopero può essere punito con la dismissione dei soggetti interessati, che ricordiamo sono considerati lavoratori *freelance*<sup>172</sup>. Addirittura, alcune piattaforme arrivano a far scaricare una specifica app che registra i *rider* come *business* indipendenti<sup>173</sup>.

Nonostante questo, i costanti scioperi e l'attività repressiva del governo fanno capire come la coscienza collettiva dei cinesi sul tema dei diritti dei lavoratori sia decisamente attiva e che non ci sia sempre un accordo totale con le politiche governative, come si può evidentemente notare dal seguente grafico.

---

<sup>169</sup> La ricerca da cui questi dati sono tratti, <http://www.yilianlabor.cn/yanjiu/2021/1909.html>, indica come esempio virtuoso da seguire quello di Taiwan, l'isola indipendente che la Cina rivendica come sua provincia ribelle. Modello taiwanese che è più flessibile di quello cinese e dunque decisamente più adattabile alle nuove sfide dell'economia digitale.

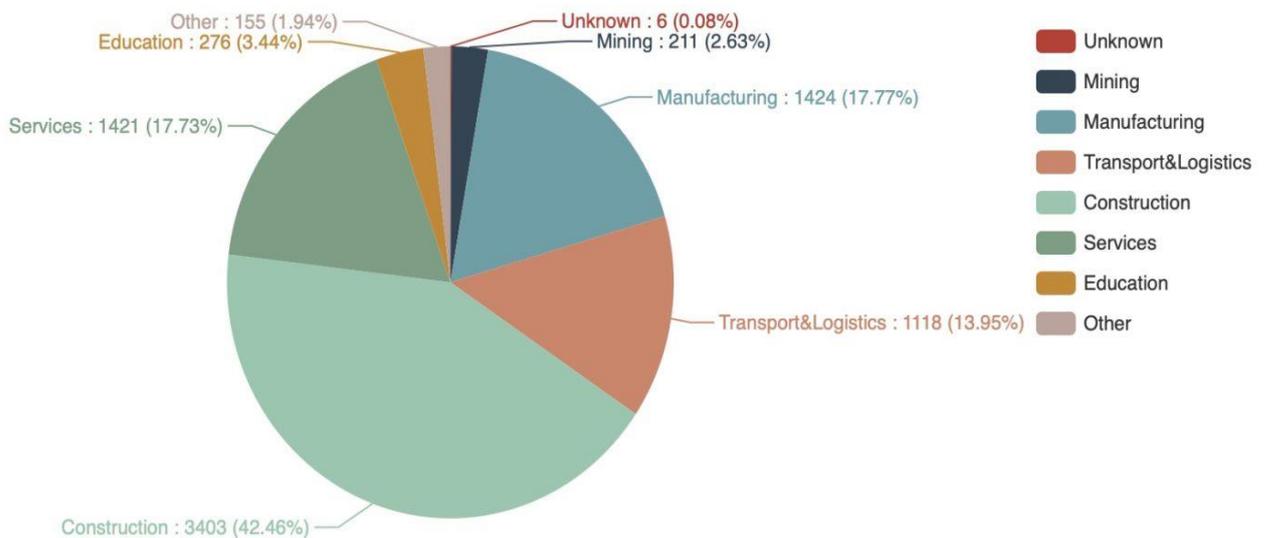
<sup>170</sup> [https://maps.clb.org.hk/?i18n\\_language=en\\_US&map=1&startDate=2019-01&endDate=2019-12&eventId=&keyword=&addressId=&parentAddressId=&address=&parentAddress=&industry=10308&parentIndustry=&industryName=Food%20delivery](https://maps.clb.org.hk/?i18n_language=en_US&map=1&startDate=2019-01&endDate=2019-12&eventId=&keyword=&addressId=&parentAddressId=&address=&parentAddress=&industry=10308&parentIndustry=&industryName=Food%20delivery)

<sup>171</sup> <https://supchina.com/2021/04/20/in-china-delivery-workers-struggle-against-a-rigged-system/>

<sup>172</sup> Come si può leggere dal sito (in cinese) di Meituan <https://rules-center.meituan.com/rules-detail/4>

<sup>173</sup> <https://theinitium.com/article/20210227-notes-platform-economy-labour-webinar/>

## Statistics by Industry



Più di ottomila scioperi si sono svolti dal 2016 ad oggi: non proprio una piccola cifra, considerando il contesto non proprio libertario del paese di cui stiamo trattando. La coscienza sociale dei cinesi non è sopita come può sembrare dall'esterno, ma in vari settori del mondo produttivo si chiedono condizioni migliori, cosa con cui il Partito deve fare i conti.

Anzi, alcuni eventi particolarmente rilevanti hanno contribuito ad alzare ancora di più il livello di informazione sull'argomento: durante i periodi più duri della Pandemia COVID, i *rider* cinesi hanno nutrito la popolazione più grande del mondo, venendo esaltati come eroi.

Sarà anche così, ma l'impennata di ordini ricevuti ha addirittura peggiorato la loro situazione, con risultati terribili: sono state segnalate varie morti sul lavoro, e si sono verificate proteste davvero estreme contro il trattamento, ritenuto ingiusto, delle compagnie di *delivery*.

Ad esempio, Liu Jin, un quarantacinquenne *rider* di Ele.me, è addirittura arrivato a darsi fuoco per protestare contro un mancato pagamento da parte dell'azienda. Fortunatamente è sopravvissuto, ma il contraccolpo di immagine per le aziende del *delivery* è stato fortissimo<sup>174</sup>. Le varie morti sul lavoro sono state criticate fortemente sui social cinesi, con molti utenti che hanno espresso

<sup>174</sup> <https://apnews.com/article/technology-hong-kong-coronavirus-pandemic-e-commerce-fires-f4cd68ecf971263229343ab49f5f440d>

pubblicamente l'opinione che esse siano il risultato di troppo lavoro, con il risultato di un crollo reputazionale per molte compagnie tecnologiche cinesi.

Forse è proprio grazie a questa ondata di supporto popolare che lo Stato cinese è finalmente intervenuto direttamente sulla questione. Verso la fine di Luglio, infatti, l'Amministrazione Statale per la Regolazione del Mercato, l'organo dipendente direttamente dal Consiglio di Stato cinese (nomenclatura che può ingannare il giurista italiano, dato che in ambito cinese il Consiglio di Stato è sostanzialmente il vertice del potere amministrativo, non una corte), responsabile della *regulation* del mercato interno, ha emanato delle nuove linee guida in collaborazione con altre amministrazioni statali, atte a costringere le aziende coinvolte nel *food delivery* a garantire ai propri ciclofattorini uno stipendio superiore al minimo legale, degli orari di lavoro sostenibili e una protezione assicurativa<sup>175</sup>.

La mossa ha causato un crollo in borsa di *Meituan*, e si può inquadrare nella complessiva offensiva del governo cinese verso i suoi giganti *Big Tech*<sup>176</sup>, dato che ormai ha cominciato ad essere percepita negativamente nella società l'eccessivo accumulo di ricchezza da parte di una ristretta cerchia di individui. Il potere centrale di Pechino, probabilmente conscio della visione popolare sull'argomento, promette di fare faville, come dimostra la recente azione punitiva del governo cinese nei confronti di alcune aziende in mano agli uomini più ricchi del paese<sup>177</sup>.

Sia quel che sia, il cambiamento, se fatto rispettare, è comunque un grande passo in avanti.

In un sistema del genere, solo il governo è abbastanza forte da imporre determinate richieste alle grandi aziende, vista l'impossibilità di creare autonomi sindacati. D'altronde è anche nell'interesse del governo centrale avere una riduzione della conflittualità nell'ambito lavorativo, specialmente quando è palese che i lavoratori siano sottopagati ed eccessivamente sfruttati dai propri datori di lavoro, situazione che ormai non è più accettabile agli occhi del popolo e probabilmente anche del governo stesso, anche vista l'estrema ricchezza delle compagnie che operano il servizio (basti pensare che *Meituan* nel 2019, quindi prima della grande crescita imposta dalla pandemia, fatturava più di tredici miliardi di dollari, mentre il suo CEO e fondatore Wang Xing può vantare un patrimonio di circa ventuno miliardi di dollari al 2021<sup>178</sup>; allo stesso tempo *Alibaba Group*, proprietario di *Ele.me*, al 2021 poteva contare su un fatturato enorme di oltre cento miliardi<sup>179</sup>).

---

<sup>175</sup> <https://www.reuters.com/business/china-market-regulator-boosts-food-delivery-worker-protections-2021-07-26/>

<sup>176</sup> <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2021-07-30/next-china-beijing-makes-good-on-its-threat>

<sup>177</sup> K. ZHAI, L. WEI, J. YANG, *Collaring China's Tech Star*, in Wall Street Journal, 21/08/2021

<sup>178</sup> <https://www.forbes.com/profile/wang-xing/?sh=2d1e04711686>

<sup>179</sup> [https://www.alibabagroup.com/en/news/press\\_pdf/p210513.pdf](https://www.alibabagroup.com/en/news/press_pdf/p210513.pdf)

È ancora troppo presto per dire se la mossa delle *Authorities* cinesi abbia avuto effetto e se le condizioni lavorative dei ciclofattorini cinesi siano migliorate.

La speranza è che, ora che il gatto di Deng ha acchiappato il topo, i frutti di questa mossa siano distribuiti più equamente tra tutti i lavoratori del colosso asiatico.

### 3. Conclusioni

#### 1.1 Quali sono i *trend* sul futuro della disciplina della *gig economy*?

Finita la nostra panoramica internazionale, è arrivato il momento di tirare le fila del discorso: abbiamo analizzato due paesi europei di *Civil Law* (Italia e Spagna), due paesi di *Common Law* (Regno Unito e Stati Uniti) e un paese che, sebbene inquadrabile in astratto nel sistema di *Civil Law*, ha delle caratteristiche particolari, essendo un paese orientale dalla civiltà millenaria (Cina).

È possibile identificare una tendenza comune in tutti questi paesi, così diversi tra loro per storia, cultura e civiltà giuridica? In realtà è abbastanza chiaro che la condizione dei *gig workers* e in particolare quella dei *rider*, che sono il gruppo “più in vista” di questa particolare categoria, data anche la loro rilevanza nell’ambito della pandemia COVID-19, è ormai parte integrante del dibattito pubblico in ognuno di questi paesi (anche in un paese come la Cina).

I giornali ne parlano, gli utenti dei *social network* si schierano sulla questione ecc... insomma, la macchina dell’opinione pubblica si muove quando si parla di questi argomenti. In generale possiamo individuare una tendenza al miglioramento del trattamento generale della categoria praticamente dappertutto, seppur con intensità diverse. Il cambiamento però è di certo stato maggiore in quei paesi in cui la tutela legale del lavoro è particolarmente forte come l’Italia o la Spagna, dove la giurisprudenza ha sostanzialmente imposto il cambiamento del sistema alla radice, forse più radicalmente in Spagna. Ma anche in Italia il tavolo è saltato: abbiamo adesso un Contratto Collettivo (che non è detto duri ancora a lungo) e un’azienda *leader* di mercato che assume i propri cicofattorini come lavoratori dipendenti.

Nei paesi anglosassoni, che vantano in alcuni ambiti delle protezioni lavoristiche indubbiamente inferiori rispetto a quelle continentali, il progresso è stato minore.

Nel Regno Unito abbiamo avuto un riconoscimento dei diritti degli autisti della *gig economy* (comunque limitato dato che essi si sono visti riconosciuta la qualifica di *workers*, non quella di *employee*), mentre i *rider* almeno per ora sono stati lasciati fuori, anche se la giurisprudenza ha aperto spiragli che possono modificare la situazione in futuro.

Negli USA la situazione sembrava volgere per il meglio per coloro che sostenevano la causa della lotta dei diritti per gli occupati nel settore del “nuovo lavoro”, ma la batosta elettorale in California ha sparigliato nuovamente le carte. La faccenda è però lontana dalla conclusione, e il futuro può davvero riservare sorprese in questo ambito.

Di certo un minimo comune denominatore tra tutti questi paesi è l'attenzione mediatica e popolare al tema: a prescindere da come la situazione vada avanti a livello giuridico/legislativo, l'opinione pubblica si è sempre di più interessata alla condizione dei *gig workers*.

Tendenzialmente, le nuove modalità di business concesse dalla tecnologia non hanno incontrato il favore popolare nella parte in cui rendono nulle o quasi quelle protezioni così faticosamente conquistate nel secolo scorso. Ovviamente sarà interessante vedere come la situazione evolverà nei prossimi anni con l'ulteriore e sicuro avanzamento della scienza e della tecnologia: quel che è certo è che, visto l'andazzo generale, probabilmente le compagnie tecnologiche operanti nel settore dovranno rivedere il loro modello di business. L'estrema flessibilità del modello, coniugata comunque con il controllo più o meno intenso esercitato dalle piattaforme, ha poche possibilità di sopravvivere a delle analisi giuslavoristiche precise e puntuali (come segnalato dalle varie sentenze precedentemente citate che hanno contraddetto gli argomenti delle compagnie coinvolte).

La domanda atavica che bisognerebbe porsi è: un modello di impresa che si è dimostrato già prima di tutte le controversie lavoristiche incapace di portare a casa adeguati profitti (come dimostrato da *Uber*, *Deliveroo* e molte altre), potrà essere economicamente sostenibile se si omera la compagnia coinvolta di ulteriori obblighi retributivi/pensionistici? E se le compagnie decidono di abbandonare il territorio e portare il loro business altrove, ne sarà valsa la pena?

Di certo è di sicuro interesse il caso di *Just Eat*, che sta cercando di attuare nei paesi in cui opera una transizione al modello del lavoro subordinato che andrà valutata sul lungo periodo. Vi sono delle indubbie criticità da tenere sotto controllo (come, ad esempio, il possibile abuso del contratto limitato a dieci ore lavorative), ma in astratto, a chi scrive, questo sembra l'unico modo possibile di mantenere la flessibilità necessaria a un costo relativamente contenuto restando nell'ambito del lavoro subordinato.

Un'altra tendenza che è possibile individuare è la diffusa pratica delle compagnie del settore di abbandonare i mercati in cui le controversie qualificatorie si fanno più intense, qualora la quota di mercato non sia tale da giustificare il "disturbo". Questo è un punto importante che spesso è completamente trascurato: nella lotta per i diritti, se non si raggiungono dei compromessi, qualcosa verrà perso per strada. Non andare incontro alle richieste delle aziende ha portato in Italia e Spagna alla cessazione dell'attività di *Foodora* e *Deliveroo*, con il risultato che siamo finiti a togliere il lavoro a migliaia di ciclofattorini in nome dei loro diritti (sperando che vi sia stato un riassorbimento presso le altre compagnie).

Fatte queste precisazioni sulle tendenze generali ricavabili dall'andamento delle controversie riguardanti i *rider* nel mondo, è arrivato il momento di provare rispondere a una domanda importante: quali vie in astratto avrebbero potuto seguire i *policy makers* per regolare il fenomeno della *gig economy* e dei *rider* in particolare? Quale via può essere in astratto la migliore? Un *tertium genus* a metà tra subordinazione e autonomia può essere la soluzione alla problematica in questione?

## 1.2 Quali sono le opzioni percorribili? Una proposta

Non esiste ovviamente una risposta semplice a questa domanda. Cerchiamo però di argomentare. Quali vie sono in astratto percorribili? Probabilmente ne possiamo percorrere almeno cinque in astratto: applicare le leggi preesistenti adattandole al nuovo contesto economico in via interpretativa, espandere e chiarificare la nozione di lavoratore dipendente, creare il famoso *tertium genus*, creare diritti che siano applicabili ai lavoratori in quanto tali e non solo ai dipendenti e, infine, rivedere il concetto di datore di lavoro<sup>180</sup>.

Innanzitutto, la prima via consiste nel far applicare le leggi esistenti che possono tutelare i *gig workers*, in modo che la situazione possa migliorare a livello protettivo a prescindere dall'azione del legislatore. Questo processo non può non iniziare con l'azione dei diretti interessati nelle aule giudiziarie (cosa che ad esempio è avvenuta in Italia, dove i *rider* sono riusciti ad arrivare in Cassazione e a vincere, vedendosi riconosciuti svariati diritti sulla base di un atto normativo del 2015). Ovviamente questa prima via offre però una tutela incompleta: di solito in questo tipo di controversie, in cui il *gig worker* chiede determinate tutele, il *petitum* è il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, cosa che di per sé potrebbe non riscontrarsi nella totalità dei rapporti di lavoro della *gig economy*, rischiando quindi di lasciare sguarnita una parte di lavoratori che non integri per intero la fattispecie del lavoratore subordinato.

La seconda via consiste nell'espansione del concetto di subordinazione, una via che sarebbe di certo più rapida ed efficace del costante richiedere l'attività delle corti di giustizia. Basterebbe ad esempio prevedere l'inclusione nell'alveo della subordinazione di tutte quelle attività lavorative organizzate, supervisionate e facilitate tramite un'intermediazione digitale.

Alcuni studiosi<sup>181</sup>, invece, ritengono che le caratteristiche della *gig economy* siano tali da rendere impossibile una regolamentazione efficace del fenomeno se non attuando un approccio regolatorio

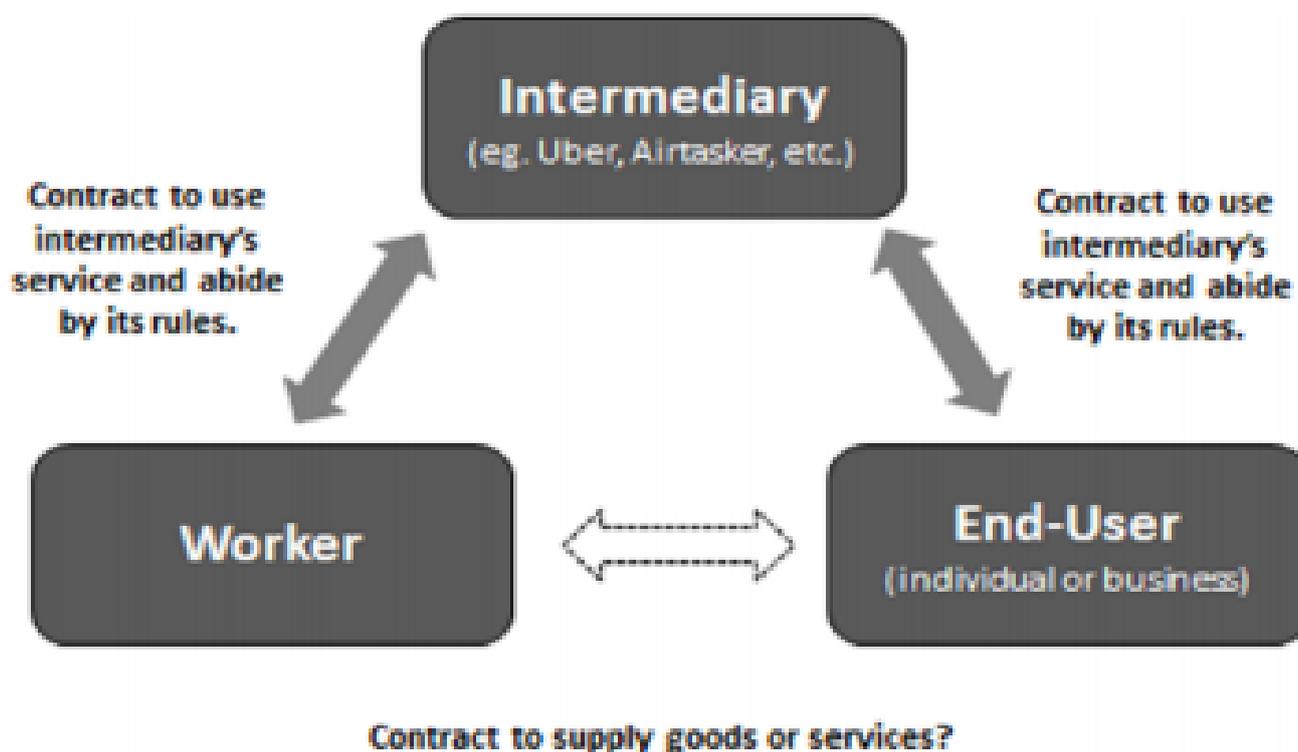
---

<sup>180</sup> A. STEWART, J. STANFORD, *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, in *The Economic and Labour Relations review*, 2017, 28, 420-437

<sup>181</sup> S. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The independent Worker*, 2015, su *The Hamilton Project*

completamente diverso. Servirebbe quindi una definizione *ad hoc*, così come una regolamentazione specifica per la categoria, da intendersi come intermedia tra il lavoratore autonomo e il subordinato. Una soluzione quindi che garantisce ai lavoratori rientranti in questa nuova categoria di “lavoratori indipendenti”<sup>182</sup> di godere della maggior parte delle tutele lavoristiche anche se non tutte quelle che spettano al classico lavoratore subordinato.

Questa concezione ha alle basi degli assiomi precisi: la dicotomia autonomia-subordinazione è una vestigia del passato e nel mondo moderno non basta più a raccontare la realtà del mondo economico così come si estrinseca nella realtà. È un approccio in realtà applicato in numerosi paesi (basti pensare ai *workers* inglesi, ai *co.co.co.* italiani o ai *TRADE* spagnoli), in cui sono previsti determinati criteri per distinguerli dalle altre categorie “classiche”. Servirebbe però una categoria davvero specifica che riconosca e tuteli in maniera adeguata la particolare struttura “triangolare” della *gig economy*, dove a interagire non sono unicamente il cliente e il prestatore di servizi, ma anche l’intermediario tecnologico.



<sup>182</sup> Cit. HARRIS, KRUEGER

Questa nuova categoria avrebbe i pregi di ridurre le controversie qualificatorie, con la conseguente riduzione delle proteste e una maggior competitività del mercato, libero di andare avanti per la sua strada grazie a una regolamentazione ben definita. Il mercato del lavoro *gig* (ma anche il mercato di altre professioni “*offline*” che ancora oggi sono regolate da contratti di lavoro autonomo) verrebbe quindi finalmente popolato di lavoratori che non sono dipendenti data la loro non completa dipendenza nei confronti di un solo datore di lavoro e la loro libertà nella determinazione dell’orario di lavoro, ma che non sono neanche lavoratori autonomi perché alcuni aspetti della loro attività lavorativa (inclusi i prezzi del loro servizio) sono controllati dagli intermediari.

In astratto la proposta sembra ragionevole: reagire a nuove sfide economiche portate dalla tecnologia con nuovi strumenti legislativi al passo coi tempi che, compresa la particolarità del fatto concreto, si adeguino con una disciplina *ad hoc*.

Segnaliamo anche il fatto che l’idea della terza categoria è addirittura stata suggerita da una corte californiana (prima di tutti gli sviluppi che abbiamo già affrontato nel capitolo dedicato agli Stati Uniti) in una controversia riguardante la compagnia *Lyft* durante una delle innumerevoli controversie giudiziali riguardanti le *gig company*<sup>183</sup>. Purtroppo, però anche questa teoria nasconde delle insidie, e infatti anche la proposta di creazione di un *tertium genus* ha subito forti critiche.

Anche se in astratto la proposta ha i suoi punti di interesse (dato che comunque cerca di espandere la tradizionale *labour protection*), alcuni studiosi<sup>184</sup> non fanno mistero del fatto che in questo approccio si nascondano dei rischi di cui bisogna tenere conto: per prima cosa, un approccio del genere rischia di creare un altro “calderone” in cui rischiano di finire tutti i lavoratori che si collocano nella zona grigia tra autonomia e subordinazione, calderone che finirebbe per rendere ancora più complesse le controversie qualificatorie invece di semplificarle. Inoltre, il test usato nei vari paesi che prevedono il *tertium genus* per distinguere tra gli autonomi e gli appartenenti alla terza categoria variano da nazione a nazione. Alcuni di questi test fanno riferimento, per esempio, a una certa percentuale che il lavoratore guadagna da un unico datore di lavoro/committente. La percentuale generalmente varia dal 50 all’80%. Tale test è praticamente inapplicabile alla *gig economy*: molti *rider*, ad esempio, lavorano contemporaneamente per più compagnie, e in questi casi è difficile che si raggiunga la soglia predeterminata necessaria per far scattare la disciplina. Per non parlare dei *crowdworker* per i quali è davvero impossibile guadagnare una tale percentuale da

---

<sup>183</sup> Caso *Cotter et al. v. Lyft Inc*

<sup>184</sup> V. DE STEFANO, *The rise of the <<just in time workforce>>: On-demand work, crowdwork and labour protection in the <<gig-economy>>*, 2016 *Conditions of work and employment series*; 71

un solo committente. Una tale categoria rischia quindi di essere difficile da integrare e di non risolvere alla base il problema della qualificazione giuridica dei lavoratori, dato che i datori di lavoro, per avere meno oneri, potrebbero cercare di assumerli sulla base di contratti redatti avendo a mente questo *tertium genus*, cercando quindi di risparmiare sui costi del personale, con conseguente recrudescenza delle controversie giudiziali che renderanno ancora meno chiaro il quadro generale. Questo scenario sembra confermato dall'esperienza italiana, nella quale si segnala come l'introduzione del lavoro para-subordinato ha portato a innumerevoli casi di misclassificazione e incertezza, a cui il legislatore ha provato a porre un limite definitivo con la riforma del 2015 di cui abbiamo già estensivamente trattato<sup>185</sup>. Tra l'altro la creazione di una categoria intermedia rischia di essere favorevole per alcuni, ma estremamente sfavorevole per altri: quei lavoratori che avrebbero potuto vedersi la qualifica di lavoratori subordinati rischiano di vedersi "buttare nel calderone" del *tertium genus* e privati dei loro diritti. L'esistenza di questa terza categoria avrà come corollario, infatti, l'irrigidimento della subordinazione, che per essere integrata avrà bisogno di requisiti molto stretti. Questa affermazione può essere dimostrata guardando al caso inglese che abbiamo precedentemente analizzato: i lavoratori di *Uber* neanche hanno provato a chiedere la qualifica di lavoratori subordinati, dato che sapevano che tale riconoscimento è soggetto al verificarsi di condizioni precise ed estremamente poco flessibili, per cui si sono dovuti accontentare della qualifica di *workers*.

L'introduzione di una terza categoria sarebbe anche più discutibile qualora si applicasse soltanto ai lavoratori della *gig economy*: i problemi di errata o scorretta qualificazione dei rapporti di lavoro, infatti, si estendono decisamente anche oltre all'ambito della nuova economia digitale. Dare una definizione precisa e facilmente distinguibile di *gig economy* non è cosa facile, vista anche la costante espansione e modificazione degli approcci economici dovuti alla tecnologia. Facendo nascere una tale categoria creerebbe quindi una segmentazione artificiale del mercato del lavoro e aggiungerebbe soltanto altra complessità a una situazione già di per sé non di facile comprensione. Da questa breve disamina possiamo vedere quanto divisiva sia l'idea di una terza categoria. Torniamo però alle cinque vie ed esponiamo la quarta alternativa, cioè il creare diritti per i lavoratori, non per i lavoratori dipendenti. Una soluzione radicale quindi, abbandonare la dipendenza diretta da un datore di lavoro come parametro principale per regolare i rapporti di lavoro e riconoscere determinati diritti a chiunque lavori, a prescindere dal come e dal quanto.

---

<sup>185</sup> Cit. DE STEFANO

Un esempio di questo approccio regolatorio sono le leggi australiane WHS (*work health and safety*), che a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro, assicurano a chiunque lavori delle protezioni basilari in ambito di salute e sicurezza sul lavoro. Un simile approccio si potrebbe utilizzare anche in altri ambiti, aumentando quindi l'ambito di protezione riconosciuto a tutti i lavoratori, rendendo quindi sempre meno netta la "preminenza" della subordinazione nell'ambito delle tutele. Questo approccio ha degli appoggi in ambito accademico<sup>186</sup>, ma di sicuro è quello che richiederebbe maggiori adattamenti legislativi, dato che mentre alcuni diritti sono facilmente estensibili a tutti i lavoratori (ad esempio il diritto a non subire discriminazioni) altri (specialmente quelli di natura finanziaria/retributiva) andrebbero significativamente rimodulati per essere adatti a un'applicazione generale. Servirebbe quindi un ripensamento integrale del sistema di protezioni lavoristiche, che è difficile si verifichi in concreto, data la naturale tendenza degli esseri umani ad essere ostili ai cambiamenti troppo netti.

La quinta e ultima via consiste nel ripensamento del concetto di datore di lavoro.

Alcuni studiosi<sup>187</sup> teorizzano un'eccessiva importanza data al concetto di lavoratore, mentre si è troppo spesso completamente ignorato il datore di lavoro. Noi sappiamo che le principali compagnie della *gig economy* vorrebbero farsi passare per meri intermediari tecnologici, anche se in realtà spesso e volentieri esercitano un controllo anche importante sull'attività dei lavoratori. Il problema che impedirebbe di risolvere l'intricata questione del rapporto trilaterale che si instaura nell'ambito tecnologico non si troverebbe quindi nella divisione binaria dei lavoratori, ma nella visione monolitica del datore di lavoro.

Bisognerebbe quindi adottare un concetto funzionale di datore di lavoro.

Esso tendenzialmente svolge cinque "funzioni", cioè determinate azioni che il datore stesso deve o può esercitare nell'ambito dei diritti e dei doveri a lui riconosciuti nel contratto di servizio, funzioni raramente esplicitate, dato che la nozione è stata decisamente meno elaborate di quella del lavoratore.

---

<sup>186</sup> Ad esempio M. FREEDLAND e N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, in Oxford Scholarship Online, 2012

<sup>187</sup> J. ADAMS-PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdfork*, 2016 in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper n. 8

Le cinque funzioni principali inerenti al datore di lavoro sono:

### **1 - La facoltà di iniziare e di terminare il rapporto di lavoro**

Categoria che comprende tutti i poteri riguardanti la stessa esistenza del rapporto di lavoro con il dipendente

### **2 - Il fatto di ricevere lavoro e i relativi frutti**

I dipendenti hanno il dovere di garantire il loro lavoro al loro datore e i risultati relativi

### **3 - Garantire lavoro e retribuzione**

Il datore di lavoro ha il corrispondente dovere di garantire retribuzione in cambio del lavoro prestato dai propri lavoratori

### **4 - Controllare il funzionamento dell'impresa**

Intendendo con questo il fatto che l'imprenditore ha il diritto di controllare tutti i mezzi di produzione della sua azienda

### **5 - Prendersi il rischio imprenditoriale**

Il datore di lavoro è colui che intraprende l'attività imprenditoriale, prendendosi i rischi o i ricavi relativi

Ciascuna delle singole funzioni non ha una fondamentale rilevanza di per sé: è il loro contemporaneo sussistere che è importante. L'insieme delle funzioni, qualora sussistano ci da un datore di lavoro vero e proprio, che dovrebbe essere soggetto ad un determinato *range* di tutele per chi svolge una prestazione lavorativa nei suoi confronti. Proviamo ad applicare questa concezione nella pratica: *Uber* è classificabile come un datore di lavoro? Riprendendo l'analisi del *paper* sopracitato<sup>188</sup>, in realtà la famosa multinazionale americana integrerebbe praticamente tutte le funzioni sovraesposte: la piattaforma ha il pieno controllo delle relazioni lavorative con i propri *driver* (anche se la società contesta fortemente questo fatto, ritenendosi un mero intermediario tra cliente e autista, posizione più volte smentita da varie corti ormai in ogni dove). La piattaforma controlla la macchina degli autisti, le loro patenti di guida, le assicurazioni necessarie per legge ecc... tutti indizi che fanno presagire come ci sia di più di un semplice mercato digitale in cui si intermediano determinate prestazioni tra domanda e offerta.

Inoltre, l'azienda ha il pieno controllo per quanto riguarda la terminazione del rapporto di lavoro. *Uber* integra anche la seconda funzione, dato che è il ricevente diretto dei frutti del lavoro dei propri

---

<sup>188</sup> Cit. ADAMS-PRASSL, M. RISAK

autisti: i pagamenti sono riscossi dall'infrastruttura tecnologica, studiata in modo da evitare qualsiasi interazione tra cliente e autista, principio che viene applicato talmente tanto da vietare anche la corresponsione di una mancia<sup>189</sup>.

La piattaforma fornisce lavoro e retribuzione e lavoro ai propri autisti tramite l'infrastruttura tecnologica che trova a sua espressione nell'app aziendale (ricordiamo che *Uber* prende dalla tariffa della corsa terminata una percentuale variabile, per poi garantire il resto al lavoratore), integrando quindi anche la terza funzione.

La compagnia americana ha un controllo estremamente efficace sul suo business, dato che controlla praticamente ogni aspetto della corsa, decidendo addirittura quale rotta far percorrere all'autista. Inoltre, il controllo interno è assicurato dal sistema di valutazioni reciproco tra clienti e autisti, i quali vedranno terminare il loro rapporto di lavoro se non riescono a mantenere uno standard in linea con quanto richiesto dalla compagnia.

L'ultima funzione è parimenti esercitata, visto che *Uber* ha un controllo pressoché totale sulla determinazione dei prezzi di corsa (che anzi variano abbastanza spesso), oltre a un controllo completo del *branding* che permettono all'azienda di offrire un unico servizio su scala globale.

In sostanza *Uber*, nonostante il mantello di alta tecnologia che l'accompagna, esercita tutte le funzioni tipiche di un datore di lavoro tradizionale. Per questo sarebbe opportuno che la compagnia in questione applicasse il regime proprio del lavoratore subordinato.

Questo discorso però non è ovviamente applicabile a tutte le imprese della *gig economy*, dato che non tutte operano come *Uber*: altre compagnie che ad esempio mettono veramente in contatto un'azienda e un lavoratore che esegue una *task* specifica, così come il *crowdworking*, di certo non integrano tutte le cinque sopracitate funzioni. In questi casi le cinque funzioni sono esercitate non da un unico soggetto, ma da due o più parti (come, ad esempio, il committente del servizio e la piattaforma che mette in comunicazione lavoratore e committenti). Visto che alcune delle cinque funzioni sono svolte da parti diverse, bisognerebbe ritenere tutti i soggetti coinvolti come datori di lavoro, a seconda della funzione rilevante, mentre in altri ambiti in cui la funzione non è esercitata da nessuno degli attori coinvolti, il lavoratore è da ritenersi autonomo.

Da questa breve disamina, possiamo rispondere a una domanda: seguendo questo approccio, in quale categoria finirebbero le compagnie del *food delivery*? Secondo l'opinione di chi scrive, confrontando

---

<sup>189</sup> <https://help.uber.com/h/1be144ab-609a-43c5-82b5-b9c7de5ec073>

le caratteristiche del settore (che abbiamo già analizzato nelle pagine precedenti) con il funzionamento di *Uber*, vediamo che alla fin fine il meccanismo di funzionamento è molto simile.

Probabilmente *Just Eat*, *Glovo* e le altre compagnie coinvolte, seguendo questo sistema, sarebbero costrette ad assumere tutti i loro *riders* come lavoratori subordinati.

La complessità dell'economia odierna richiederebbe quindi un passaggio da una nozione rigida e formalistica di datore di lavoro a una più elastica e funzionale, cioè basata sul ruolo effettivamente giocato in un determinato contesto, invece che su un mero controllo di presenza/assenza di particolari requisiti.

Questo ultimo approccio è di certo molto ambizioso, oltre ad essere flessibile, in un modo forse impossibile per le altre quattro opzioni. Certo è che anche questo genere di rivoluzionamento del diritto del lavoro sia non proprio semplice da realizzare.

Queste sono le opzioni applicabili in astratto alla *gig economy* in quanto tale: soluzioni diverse e più o meno fattibili, ma che hanno come obiettivo quello di rendere adeguata la normativa lavoristica al recente contesto economico/tecnologico.

Ora però c'è da chiedersi: quale sarebbe un regime ottimale per gestire il mercato del *food delivery* in quanto tale, a prescindere dal resto della *gig economy*? Proviamo a fornire una risposta tenendo conto di tutte le variabili in gioco e di tutti gli interessi contrapposti.

La sfida è trovare un equilibrio tra la flessibilità richiesta dal settore stesso e da una parte importante dei lavoratori, con la richiesta di maggiori diritti e protezioni da parte di un'altra parte consistente di lavoratori, quella che ha il *food delivery* come occupazione principale.

La soluzione trovata da *Just Eat* nei paesi in cui opera è in astratto probabilmente la migliore tra quelle fattibili senza sconvolgimenti, dato che prevede molte tutele a cui i *rider* non avevano accesso precedentemente senza sacrificare eccessivamente la flessibilità, ma c'è un'incognita: l'orario di lavoro settimanale. Alcuni contratti prevedono dieci ore settimanale di lavoro, che oggettivamente rendono una retribuzione scarsa e inadatta a sostenere la spesa media mensile di un individuo.

L'unica alternativa a tale scarsa retribuzione, se si è contrattualizzati a dieci ore, è quella di lavorare con la concorrenza, che però non dà le stesse tutele di cui il lavoratore gode con *Just Eat*, visto che essa (almeno per ora) applica il Contratto Collettivo *rider* firmato con la UGL. Se si vuole lavorare di più senza ridursi a lavorare con la concorrenza, bisognerà chiedere un contratto che preveda più ore di lavoro, con il risultato di perdere però flessibilità, dal momento che è *Just Eat* stessa che fissa la distribuzione settimanale delle ore lavorative.

A questo punto una soluzione a metà strada potenzialmente fattibile è questa: qualora le parti sociali riescano ad accordarsi, sarebbe una soluzione che metterebbe d'accordo tutti quello di creare un sistema binario: da un lato, le compagnie dovrebbero assumere un determinato numero di lavoratori come subordinati, possibilmente a venti/trenta ore in modo da garantire una retribuzione dignitosa ai lavoratori disposti ad impegnarsi seriamente con la piattaforma e di avere a disposizione un nucleo comunque relativamente contenuto di lavoratori fedeli all'azienda, impiegati alle condizioni previste dall'accordo di *Just Eat* con i sindacati e tutelati con tutti i crismi. Dall'altro lato le piattaforme coinvolte, per garantire la sussistenza di un mercato caratterizzato da una forte flessibilità per coloro che vogliano esercitare l'attività di *rider* senza però avere troppi vincoli, dovrebbero creare un vero *marketplace* libero, un vero e proprio sistema di intermediazione tra i *rider* e i clienti. Ovviamente per rendere possibile una tale soluzione è necessario il ripensamento quasi integrale dell'attuale funzionamento del sistema. Potrebbe essere immaginabile un sistema in cui i *rider* "assunti" gestiscano il nucleo principale delle consegne, mentre i *rider* "intermittenti" possano essere usati per gestire le eccedenze. Questo può avvenire soltanto se vengono rispettate alcune condizioni: se si vuole perseguire questa strada i ciclofattorini intermittenti devono essere per forza dei lavoratori autonomi con forti libertà, altrimenti si finisce di fatto per contrastare con le sentenze che abbiamo discusso svariati pagine fa. I lavoratori che preferiscono la via del libero *marketplace* non devono avere per davvero quasi alcun contatto con la piattaforma che offre il servizio, se non un coordinamento minimo per quanto riguarda le mansioni generali da svolgere. Questi *rider* devono essere completamente liberi, sia di lavorare sia di non farlo, e nessun sistema di ranking deve influenzare la loro probabilità di ingaggio. L'azienda deve monitorare la loro azione il meno possibile e di sicuro non deve imporre un determinato itinerario o favorire un lavoratore per accettare automaticamente o meno le consegne, mantenendo un controllo limitato al mero arrivo o meno dell'ordine. Insomma, controllo sul lavoratore minimo, che decide quando e come lavorare, prendendosi l'unico obbligo (quando accetta di lavorare) di rispettare alcuni standard minimi. Questa estrema libertà viene controbilanciata da una mancata relazione di subordinazione col datore di lavoro.

Questa soluzione potrebbe avere degli inconvenienti non indifferenti: bisogna dividere la categoria dei *rider* in due sottocategorie, che operano con due regimi completamente opposti. La sfida sarebbe quella di non far sentire la differenza al cliente, il quale indifferentemente dal *rider* che effettua la consegna, deve essere trattato allo stesso modo. Tuttavia, qualora tramite un'efficace normativa di coordinamento, si riesca ad assicurare uno standard qualitativo compatibile con quanto ci si aspetta da un *rider* tipo anche dai *rider* intermittenti, allora c'è davvero poco che possa rendere svantaggiosa

una soluzione del genere. Avendo comunque una forza fissa di *rider* dipendenti (che non deve essere troppo bassa ovviamente, per evitare comportamenti fraudolenti), la compagnia ha la manodopera per gestire gli ordini, senza dovere per forza assumere tutti i *rider* che prima lavoravano per loro. Allo stesso tempo, qualora ci siano delle consegne che eccedano la capacità della forza fissa, esse potranno essere immesse nel *marketplace* generale, in cui chiunque accetti le condizioni minime previste, può lavorare effettuando le consegne in eccesso, con pochissimi vincoli.

Un'altra sfida è quella degli ordini: bisogna assicurare che un certo ammontare determinato di ordini sia assicurato al *marketplace* dei *rider* autonomi per far sì che il sistema funzioni e che questo "lavoretto" valga la pena di essere eseguito.

Un sistema del genere creerebbe una ragionevole via di mezzo tra le richieste di entrambe le parti: quei lavoratori che con il *food delivery* traggono il loro sostentamento si vedranno tutelati in modo adeguato e avranno abbastanza ore di lavoro garantite in maniera da ricevere una retribuzione dignitosa, mentre coloro che vogliono svolgere l'attività senza vincoli, per arrotondare lo stipendio altrove conseguito o per altri motivi, potranno farlo senza doversi preoccupare di *ranking* e altre problematiche che hanno tendenzialmente afflitto la categoria. Allo stesso tempo le aziende avranno una forza lavoro limitata anche se ben remunerata, con l'ancora di salvezza costituito dai *rider* "liberi" che lavorano solo quando vogliono e solo quando ve ne sia richiesta.

La soluzione non è poi così tanto diversa da quella applicata da *Just Eat*, che in condizioni normali (quindi non in regime di nuova attività), ai sensi dell'accordo integrativo aziendale, può disporre di lavoratori "flessibili" nel limite del 35% della forza lavoro per ciascun sito produttivo, però vuole essere ancora più radicale: riportare la *gig economy* alle origini, ma nel rispetto dei diritti dei lavoratori. Il *rider* intermittente godrebbe di vera flessibilità, mentre il *rider* a tempo pieno sarebbe tutelato nella maniera consona a un lavoratore subordinato.

In ogni caso, è positivo che in praticamente in ogni dove l'interesse per la condizione dei *rider* e degli altri *gig workers* sia in costante crescita. Non sappiamo ancora come andrà a finire la situazione dei fattorini tecnologici del nuovo millennio, ciò che è certo è che è sempre più sentita l'esigenza sociale di non permettere alla tecnologia di disumanizzare il lavoro: anche se intermediato dalla tecnologia, il fattorino è un lavoratore a tutti gli effetti.

Per questo, a prescindere dal tipo di regime regolatorio che si scelga, l'importante è che vengano riconosciuti ai *rider* e agli altri *gig workers* quei diritti minimi propri di tutti i lavoratori, consacrati nei principi costituzionali o dei trattati internazionali.

Probabilmente è applicabile anche al settore della *gig economy* il motto di un famoso attivista italiano: *stay human*, restiamo umani. Un auspicio per il futuro dell'economia tecnologica.

## Bibliografia

- J. ADAMS-PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, 2016 in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper n. 8
- J. BALL, *Deliveroo was the poster child for venture capitalism. It's not looking so good now*, in *The Guardian*, 02/05/2020
- F. BECHIS, *Covid-19 e piattaforme online: chi guadagna e chi perde*, *lavoce.info*, 29/05/2020
- M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora – L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, 2017
- T. M. BRICKA, A. N. SCHOREDER, *What's the deal? Examining contemporary work issues in the gig economy*, in *Industrial and organizational Psychology*, 2019, 12, 491-494
- P. BOWLES, F. MACPHAIL, *Introduction to the Special Issue on Pathways from Casual Work to Economic Security: Canadian and International Perspect*, in *Social Indicators Research*, 88, 1, 1-13
- D. CABRELLI, *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 2, 576-581
- F. CARINCI, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, *il Lav nel. giur.*, 2020
- B. CATTERO., *Oltre I confini della contrattazione collettiva?*, in *Quaderni di Rassegna sindacale* 4, 2018
- G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, 2017
- G. CAVALLINI, *Il ccnl Rider Ugl-Assodelivery – luci e ombre di un contratto che fa discutere*, Ottobre 2020 su [consulentidellavoro.mi.it](http://consulentidellavoro.mi.it)
- K. CONGER, A. SATARIANO, M. J. DE LA MERCED, *European Service Will Buy Grubhub*, in *NY Times*, sezione B, 5, 11/06/2020

K. CONGER, *Uber Drivers in California Will Remain Contractors*, su NY TIMES, 05/11/2020, B, 1

N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, *New trade union strategies for new forms of employment*, 2019, ETUC

D. DAZZI a cura di, *Gig economy e processi di informazione, consultazione, partecipazione e contrattazione collettiva*, 20/07/2020

K. DE FREYTAS-TAMURA, *In Pandemic, Driving for Food Apps Has Gone From Bad to Worse*, in NY TIMES, 30/11/2020, A, 6

F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, 13 luglio 2018

F. DEL PRATO, C. STAGNARO, *Chi sono i fattorini del food delivery?*, 29 Ottobre 2018

V. DE STEFANO, *The rise of the << Just-in-time workforce >>: On-demand work, Crowdwork and labour protection in gig economy*, in *Conditions of work and employment* 71

V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, su Bocconi Legal Studies Research Paper Series, 2018

V. DE STEFANO, *The rise of the <<just in time workforce>>: On-demand work, crowdwork and labour protection in the << gig- economy>>*, 2016 *Conditions of work and employment series*; 71

L. DI PAOLA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni ex art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, comprende anche quella sui licenziamenti?*, su *ilGiuslavorista*

L.M. FASANO, P. NATALE, *I riders: una ricerca di carattere cognitivo*, Università degli Studi di Milano, 2019

G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 53

L. FIORILLO, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. Gius. Civ.*, 8/6/2020

M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Labor & Law Issues*, 2021, 7, 1

M. FREEDLAND e N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, in *Oxford Scholarship Online*, 2012

- L. GREENE, I. MAMIC, *The future of work: increasing reach through mobile technology*, 2015
- S. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The independent Worker*, 2015, su The Hamilton Project
- P. ICHINO, nota a Pret. Milano 20 giugno 1986, in RIDL, 1987, II, 70
- P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 2016 su [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)
- P. ICHINO, *Rappresentanza sindacale: il nodo difficile da sciogliere*, 24/09/2019 su [lavoce.info](http://lavoce.info)
- P. ICHINO, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 28/01/2020, su [lavoce.info](http://lavoce.info)
- L. IRANI, M. SILBERMAN, *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, 2013
- O. KÄSSI, V. LEHDONVIRTA, *Online Labour Index: measuring the online Gig Economy for policy and research*, in *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248, 2018
- T. KIM, *The Dynamex Decision: The California Supreme Court Restricts Use of Independent Contractors*, 01/05/2018, su <https://www.laboremploymentlawblog.com>
- R. LAKE, *California Assembly Bill 5 (AB5)*, su [investopedia.com](http://investopedia.com)
- M. LAMANNIS, *Frank è un falso cieco: l'algoritmo che discrimina i riders*, in *lav. nella giur.*, 2021, 5, 526-539
- V.S. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, 29/06/2021, *Labour & Law Issues*, 7, 1, 154-162
- V. S. LECCESE, *Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, *Labor & Law Issues*, 29/06/2021, 7, 1
- M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1
- M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, 2020

- C. MAJER, *Rider Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *Dir. Prat. Lav.*, 14, 2019 , 865-874
- O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, in *Labor*, 2020, n. 1
- C. LI, M. MIROSA, P. BREMER, *Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability*, in *Sustainability*, 12(14), 5528, 08/07/2020
- F. MEIFFRET, *La natura autonoma (?) del rapporto di lavoro dei riders di Foodora*, *ilGiuslavorista*, 2018
- F. MEIFFRET, *L'appello di Torino sul caso dei riders di Foodora: la terza via tra autonomia e subordinazione*, 2019 su *ilGiuslavorista*
- A. NAWRAT, *Another Win for Gig Economy Couriers: Just Eat's European Drivers Are Now 'Workers'*, 21/04/2021 su [unleashgroup.io](https://unleashgroup.io)
- G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul diritto del lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, su *Labor&Law Issues*, 2020, 6, 2
- L. PAPA, *Dallo Smart Working alla Gig economy*, 2019
- PARKER, GEOFFREY & VAN ALSTYNE, MARSHALL, *Two-Sided Network effects: A Theory of Information Product Design*, in *Management Science*, 51, 1494-1504, 2005
- M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020
- A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. Note al d.lgs. 81/2015*, in *Riv. ita. dir. lav.*, 4, 163-191, 2020
- A. PONZIO, *Disciplina delle prestazioni occasionali: libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale di G.S. SANTARELLI*, 471, 2020
- L. OLIAS, *Just Eat amplía sus beneficios mientras empresas como Glovo auguran una debacle por contratar a los "riders" falsos autónomos*, 26/10/2020 su *elDiario.es*.
- S. RIGHI, *Rivoluzione in città: Just Eat assume i rider*, su *L'Economia del Corriere della Sera*, 09/11/2020, 11

Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad*, in *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, in Serie Derecho del Trabajo, 2019, 143.

F. SANTONI e M. PALLINI, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015

SIA (Staffing Industry Analyst), *The Human Cloud, the Gig Economy & the Transformations of Work*, 2018

C. SPINELLI, *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori etero-organizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*, 06/05/2019 su [GiustiziaCivile.com](https://www.giustiziacivile.com)

A. STEWART, J. STANFORD, *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, in *The Economic and Labour Relations review*, 2017, 28, 420-437

A. TODOLÌ SIGNES, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, in *Labor&Law issues*, 20/12/2020, 6, 2

R. TONELLI, *Legge n. 128 del 2019: nuove tutele per i cc.dd. platform workers e disposizioni dirette al superamento delle crisi industriali*, in *Studium Iuris*, 7, 8, 2020

P. TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *lav. dir. Eur.*, 2020

L. VALENTE, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, 12/07/2021, su [lavoce.info](https://lavoce.info)

V. VARANO, V. BARSOTTI, *La tradizione giuridica occidentale: testo e materiali per un confronto civil law common law*, 2018

D. VINCENT, *Labour camp detainees hard labour by day, online “gold-farming” by night*, in *The Guardian*, 2011

R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, 2017

M WHITTAKER, V. DUBAL, *‘Those in Power Won’t Give Up Willingly’: Veena Dubal and Meredith Whittaker on the Future of Organizing Under Prop 22*, 05/11/2020, su [onezero.medium.com](https://onezero.medium.com)

K. ZHAI, L. WEI, J. YANG, *Collaring China’s Tech Star*, in *Wall Street Journal*, 21/08/2021

## Sitografia

[https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig\\_Economy\\_Statistics-The\\_Takeaway](https://goremotely.net/blog/gig-economy/#Gig_Economy_Statistics-The_Takeaway)

<https://www.slideshare.net/upwork/2018-future-workforce-report-hiring-manager-insights-on-flexible-and-remote-work-trends>

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

<https://qz.com/972859/inside-maples-improbable-dream-of-delivering-a-better-office-lunch/>

<https://www.nytimes.com/2017/05/08/dining/maple-sold-to-deliveroo.html>

<https://www.nytimes.com/2018/01/22/dining/ando-closes-david-chang.html>

<https://www.excellentwebworld.com/food-delivery-business-model/#>

[https://www.adnkronos.com/rivoluzione-mcdonalds-arrivano-le-consegne-a-domicilio\\_3yoFACTEXbi9Cr7kBzrzco](https://www.adnkronos.com/rivoluzione-mcdonalds-arrivano-le-consegne-a-domicilio_3yoFACTEXbi9Cr7kBzrzco)

<https://www.ilsole24ore.com/art/attenti-non-bucare-gomme-rider-ACL0eRMB>

[https://www.repubblica.it/economia/2018/08/03/news/foodora\\_lascia\\_1\\_italia\\_il\\_marchio\\_in\\_cerca\\_di\\_compratore-203277573/](https://www.repubblica.it/economia/2018/08/03/news/foodora_lascia_1_italia_il_marchio_in_cerca_di_compratore-203277573/)

<https://globalnews.ca/news/6596402/foodora-ontario-labour-relations-board-ruling/>

<https://www.lanazione.it/firenze/cronaca/foto/foodora-1.4298279>

<https://www.ilgiornale.it/news/politica/sul-contratto-dei-riders-polemica-ideologica-food-delivery-1904665.html>

<https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>

<https://laborability.com/novita-per-il-lavoro/rider-primo-contratto-nazionale-fra-le-polemiche>

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/02/rider-dal-3-novembre-in-vigore-il-contratto-di-comodo-il-ministero-del-lavoro-convoca-assodelivery-e-i-sindacati-una-settimana-dopo/5989138/>

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/07/rider-in-sciopero-in-tutta-italia-basta-ricatti-meritiamo-garanzie-e-un-compenso-adeguato-a-torino-momenti-di-tensione-con-la-polizia/5995327/>

[https://glovers.glovoapp.com/it/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/ContrattoPartitaIVA\\_ottobre2020\\_FINAL.docx.pdf](https://glovers.glovoapp.com/it/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/ContrattoPartitaIVA_ottobre2020_FINAL.docx.pdf)

<https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>

<https://ilgiuslavorista.it/articoli/news/rider-con-just-eat-diventano-lavoratori-subordinati-siglato-anche-laccordo-integrativo>

[https://www.repubblica.it/economia/2021/04/04/news/rider\\_contratto\\_gia\\_in\\_salita\\_escluso\\_chi\\_ha\\_un\\_auto\\_-295002992/](https://www.repubblica.it/economia/2021/04/04/news/rider_contratto_gia_in_salita_escluso_chi_ha_un_auto_-295002992/)

<https://www.ilgiorno.it/milano/cronaca/assunzioni-rider-just-eat-1.6212078>

<https://www.romatoday.it/politica/just-eat-rider-contratto.html>

<https://nonewsmagazine.com/cronaca/dallinizio-della-pandemia-cresce-la-reputazione-dei-servizi-di-food-delivery/>

<https://www.milanofinanza.it/news/just-eat-aumenta-la-perdita-ma-il-fatturato-cresce-a-2-4-miliardi-202103101419205947>

[https://corrieredibologna.corriere.it/bologna/economia/21\\_luglio\\_03/bologna-rider-vincono-ancora-sentenza-contro-deliveroo-l-accordo-ugl-20295586-dbd5-11eb-9b11-7d104ffed508.shtml](https://corrieredibologna.corriere.it/bologna/economia/21_luglio_03/bologna-rider-vincono-ancora-sentenza-contro-deliveroo-l-accordo-ugl-20295586-dbd5-11eb-9b11-7d104ffed508.shtml)

<https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/24/autonomos/1611482132\\_896579.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/24/autonomos/1611482132_896579.html)

<https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>

[https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo](https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo)

<https://www.adigital.org/las-plataformas-de-delivery-valoran-positivamente-el-inicio-de-las-negociaciones-en-la-mesa-de-dialogo-social-y-piden-una-regulacion-que-combine-flexibilidad-y-mayor-proteccion/>

<https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/>

<https://www.theguardian.com/business/2021/jul/30/deliveroo-unveils-plans-to-pull-out-of-spain-in-wake-of-rider-law>

<https://www.xperthr.co.uk/faq/what-is-the-difference-between-a-worker-who-is-an-employee-and-one-who-is-not/24398/>

<https://www.gov.uk/employment-status/worker>

<https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#6>

<https://www.bbc.com/news/business-56412397>

<https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#1>

<https://www.cnbc.com/2020/06/11/what-is-just-eat-takeaway-all-you-need-to-know.html>

[https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)#Election\\_results](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)#Election_results)

<https://techcrunch.com/2020/11/05/after-prop-22s-passage-uber-is-taking-its-lobbying-effort-global/?guccounter=1>

<https://www.washingtonpost.com/technology/2020/11/03/uber-prop22-results-california/>

<https://www.cnbc.com/2021/02/27/uber-doordash-vs-gig-workers.html>

<https://www.ilgiornale.it/news/mondo/povert-stata-sconfitta-i-segreti-trionfo-cina-1936858.html>

<https://www.businessofapps.com/data/food-delivery-app-market/#4>

<https://www.wsj.com/articles/BL-CJB-901>

<http://www.yilianlabor.cn/yanjiu/2021/1909.html>

[https://maps.clb.org.hk/?i18n\\_language=en\\_US&map=1&startDate=2019-01&endDate=2019-](https://maps.clb.org.hk/?i18n_language=en_US&map=1&startDate=2019-01&endDate=2019-)

[12&eventId=&keyword=&addressId=&parentAddressId=&address=&parentAddress=&industry=10308&parentIndustry=&industryName=Food%20delivery](https://maps.clb.org.hk/?i18n_language=en_US&map=1&startDate=2019-01&endDate=2019-12&eventId=&keyword=&addressId=&parentAddressId=&address=&parentAddress=&industry=10308&parentIndustry=&industryName=Food%20delivery)

<https://supchina.com/2021/04/20/in-china-delivery-workers-struggle-against-a-rigged-system/>

<https://rules-center.meituan.com/rules-detail/4>

<https://theinitium.com/article/20210227-notes-platform-economy-labour-webinar/>

<https://apnews.com/article/technology-hong-kong-coronavirus-pandemic-e-commerce-fires-f4cd68ecf971263229343ab49f5f440d>

<https://www.reuters.com/business/china-market-regulator-boosts-food-delivery-worker-protections-2021-07-26/>

<https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2021-07-30/next-china-beijing-makes-good-on-its-threat>

<https://www.forbes.com/profile/wang-xing/?sh=2d1e04711686>

[https://www.alibabagroup.com/en/news/press\\_pdf/p210513.pdf](https://www.alibabagroup.com/en/news/press_pdf/p210513.pdf)

<https://help.uber.com/h/1be144ab-609a-43c5-82b5-b9c7de5ec073>

## ***Ringraziamenti***

Vorrei dedicare questo spazio a chi, con dedizione e pazienza, ha contribuito alla realizzazione di questo elaborato.

Un ringraziamento particolare va al mio relatore, il Professor Roberto Pessi, per avermi fatto appassionare nell'ambito del Diritto del lavoro, aprendomi nuove strade.

Grazie anche al mio correlatore, Professor Antonio Dimitri Zumbo, per i suoi preziosi consigli e per il suo attento controllo della presente tesi.

In generale sicuramente posso dire con immenso orgoglio di essere stato seguito da due dei migliori professori che la nostra LUISS può offrire.

Ringrazio infinitamente mia madre e mio padre, visto che senza i loro insegnamenti e il loro supporto, questo lavoro di tesi non esisterebbe nemmeno.

Infine, ringrazio la mia Lisa, l'ancora di salvezza che mi ha permesso di concludere questo percorso universitario, primo passo di uno dei tanti ancora da compiere.