

AUTONOMIA O SUBORDINAZIONE NELLA *GIG ECONOMY*: IL CASO DEI *RIDER* FOODORA

Lo scorso 7 maggio 2018, il Tribunale di Torino ha pubblicato le motivazioni della sentenza pronunciata in merito al contenzioso instaurato da alcuni c.d. *rider* di Foodora, volto ad accertare la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato.

Il Tribunale ha respinto il ricorso dei "ciclo-fattorini" sulla base del fatto che i *rider* non fossero vincolati a prestare la propria attività lavorativa, potendo decidere se effettuare o meno ogni consegna. Il Tribunale ha quindi ritenuto che Foodora non avesse la possibilità di esercitare un potere direttivo e organizzativo.

Si tratta della prima sentenza italiana che affronta il tema dei rapporti di lavoro nell'economia delle piattaforme (cd. *Gig Economy*). L'accertamento della natura del rapporto di lavoro è stato affrontato anche da alcune pronunce britanniche che, tuttavia, non hanno fornito risposte univoche ma, al contrario, hanno evidenziato le differenze sussistenti tra le diverse tipologie di lavoro emergenti nel contesto della *Gig Economy*.

Peraltro, il Tribunale di Torino ha sottolineato come vi siano altre importanti questioni connesse alla *Gig Economy*, quale l'adeguatezza del compenso, che non ha potuto esaminare perché la domanda azionata dai *rider* era incentrata solo sulla qualificazione del rapporto.

Ci si potranno attendere dunque ulteriori sviluppi sotto questo profilo, su cui anche in dottrina si sta concentrando l'attenzione.

Aspetti principali

- Per la prima volta in Italia, una sentenza affronta il tema del lavoro nella *Gig Economy*
- La pronuncia ha respinto il ricorso dei *rider* volto ad accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro
- Rimangono diverse questioni aperte, come quella relativa all'adeguatezza del compenso

LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI TORINO

I *riders*, che avevano sottoscritto con Foodora dei contratti di lavoro autonomo (precisamente, contratti di collaborazione coordinata e continuativa), convenivano in giudizio Foodora chiedendo la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato ed il riconoscimento delle relative spettanze.

Il Tribunale di Torino, dopo aver analizzato le caratteristiche della prestazione lavorativa dei *riders*, ha negato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Innanzitutto, il giudice adito ha valorizzato il fatto che il singolo fattorino potesse manifestare o meno la propria disponibilità ad eseguire ogni consegna.

Il Tribunale ha allora ritenuto che, non potendo Foodora pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione, allora non potesse neppure esercitare il potere direttivo (c.d. eterodirezione), essenziale per qualificare il rapporto di lavoro come subordinato, né il potere organizzativo (c.d. eterorganizzazione).

Il Tribunale ha escluso la sussistenza del potere direttivo ed organizzativo anche nei casi in cui il fattorino avesse manifestato la propria disponibilità ad effettuare la consegna, ravvisando in tal caso un mero coordinamento, privo di ordini specifici e di un'assidua attività di vigilanza e controllo.

Anche con riferimento al potere disciplinare, la sentenza lo ha escluso, ritenendo che società non abbia adottato delle sanzioni disciplinari nei confronti dei *riders*. Il Tribunale ha riscontrato che i fattorini potevano essere esclusi dalla chat aziendale, ma senza che ciò costituisse sanzione disciplinare poiché i fattorini non avevano diritto ad esservi inseriti. Pure sotto questo profilo è stata dunque esclusa la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti.

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

Da ultimo, il Tribunale di Torino ha esaminato la disposizione introdotta dall'art. 2 D.Lgs. 81/2015, laddove stabilisce che: *"si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*.

Secondo la sentenza in commento, è ipotizzabile che il legislatore abbia tentato di ampliare l'ambito della subordinazione, ma senza cogliere nel segno ed anzi portando ad un ambito di applicazione ristretto, che richiederebbe il potere direttivo e organizzativo "anche" nel senso di "non soltanto" con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

UNO SGUARDO AL REGNO UNITO: I CASI UBER E DELIVEROO

A conclusioni parzialmente diverse sono giunte due diverse decisioni nel Regno Unito.

- Una prima pronuncia ha riconosciuto lo status di "*workers*" agli autisti di *Uber* ai fini della corresponsione del salario minimo nazionale (i.e., *national minimum wage*), dell'applicazione della normativa sull'orario di lavoro e del diritto a godere di ferie retribuite. In questa pronuncia, è stato valorizzato il momento in cui l'autista attivava l'*app* di *Uber*, mettendo così a disposizione le proprie energie lavorative a favore del datore di lavoro. La decisione è stata confermata anche in secondo grado, laddove è stato precisato che la qualificazione formale del rapporto attribuita dalle parti non determina automaticamente lo status di lavoratore autonomo, dovendosi procedere ad un'ulteriore analisi fattuale (analogamente a quanto del resto ritenuto dalla giurisprudenza italiana).
- Un'altra decisione, invece, non ha riconosciuto lo status di *workers* al personale di *Deliveroo* evidenziando così le differenze sussistenti tra le diverse tipologie di lavoro emergenti nel contesto della *Gig Economy*. In particolare, è stato evidenziato che i lavoratori avevano il diritto di nominare sostituti per effettuare le consegne assegnate e, pertanto, non potevano essere qualificati come *workers*.

CONCLUSIONI

La qualificazione dei rapporti di lavoro nella *Gig Economy* è una questione estremamente complessa, stante la multiformità del lavoro, che a tutto si presta tranne che ad apparire riconducibile ad una categoria giuridica omogenea, per la contemporanea presenza di forme di lavoro organizzate in modo autonomo e fattispecie rientranti in una sorta di "zona grigia" per la presenza di elementi di eterorganizzazione, se non di vera e propria eterodirezione.

Il dibattito dottrinale e sindacale si è pertanto focalizzato sulla richiesta di un intervento legislativo che prescindendo dalla qualificazione giuridica del contratto di lavoro e definisca invece una serie di tutele certe, applicabili in via generale nel nuovo contesto della economia delle piattaforme.

Il Ministero del Lavoro ha avviato un tavolo tra le parti sociali con l'obiettivo di arrivare al primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della *Gig Economy*.

In caso di mancato raggiungimento di un accordo, il Governo ha chiarito che ha intenzione di intervenire con una legge al fine di garantire delle tutele ai lavoratori della *Gig Economy*.

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •
Barcellona • Pechino • Bruxelles • Bucharest •
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Francoforte
• Hong Kong • Istanbul • Londra •
Lussemburgo • Madrid • Milano • Mosca •
Monaco di Baviera • New York • Parigi • Perth
• Praga • Roma • San Paolo del Brasile •
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.