

Numero 2 / 2021

Paolo Busso

Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?

Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?

Paolo Busso

componente Commissione Lavoro ODCEC Milano

Tra fine anni '80 e primi '90, aveva fatto il suo prepotente ingresso in Italia una nuova figura lavorativa, fino ad allora inesistente (o davvero marginale), destabilizzando, in parte, quella che era la normale gestione dei contratti di lavoro: i Pony Express, fattorini che consegnavano in modo più o meno autonomo buste e pacchi.

Oggi, dopo circa trent'anni, con l'avvento dei "riders", lo spinoso problema dell'inquadramento di tali figure non si è ancora risolto.

La gestione di tale attività sulla carta è molto semplice: lavoratori autonomi che, in totale libertà e senza vincolo alcuno, si occupano di consegnare pacchi, cibo o altra merce di facile trasporto, al domicilio dei clienti.

Di fatto, inizialmente il rider scaricava l'APP della società che forniva il servizio ai venditori, decideva se e quando prendere una corsa, consegnava il bene al cliente finale e veniva pagato per il servizio offerto.

Tuttavia, le annose vicende giudiziarie riguardanti i riders e le società di gestione del servizio di consegna, mettono in evidenza quanto poco si sia fatto (o si sia riusciti a fare) dai lontani anni '80 ad oggi per normare in modo efficace questa attività.

Le prime vertenze e sentenze di merito relativamente al corretto inquadramento del lavoro dei riders, sono legate a ricorsi proposti da singoli lavoratori nei confronti delle aziende che offrono il servizio di consegna (principalmente Just Eat, Foodinho-Glovo, Uber Eats Italy e Deliveroo), nelle quali la parte soccombente, in genere, era quella del lavoratore.

Tra queste, le più note e recenti sono quelle del 2018, con cui il tribunale di Torino prima (Trib. Torino, 7/05/2018, n. 778) e quello di Milano poi (Trib. Milano, 10/09/2018, n. 1853), affrontano il problema relativo alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders.

Tali pronunce, pur discostandosi parzialmente sulle ragioni che portano alla sentenza, approdano sostanzialmente alle medesime conclusioni, escludendo che possa sussistere un rapporto di

lavoro subordinato. Questo perché le modalità operative di utilizzo da parte dei riders delle APP (applicazioni informatiche) per eseguire la propria prestazione, lasciano la libertà al prestatore di determinare in autonomia tempi e quantità della propria attività, non configurandosi quindi il potere direttivo, organizzativo e disciplinare da parte dell'azienda nei confronti degli stessi.

Il tribunale di Milano, inoltre, esclude anche la possibilità di applicazione dell'art. 2, c. 1, del D.Lgs. 81/2015, non ritenendo che la modalità di esecuzione della prestazione sia organizzata dal committente con riferimento ai tempi di lavoro.

Con tali sentenze ci si soffermava, forse, soprattutto sull'aspetto formale dello svolgimento dell'attività lavorativa, senza considerare adeguatamente il reale impatto sull'aspetto socio-economico del rider, dovuto alla gestione del servizio, di fatto controllata direttamente dall'algoritmo delle APP utilizzate.

È con la sentenza n. 1663/2020 della Suprema Corte, che saranno riconosciuti ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati.

Tale sentenza di fatto è un'evoluzione delle precedenti. Si tratta, infatti, della conclusione giuridica della vicenda trattata dal tribunale di Torino nel 2018, con la quale viene dato un maggior peso all'effettivo impatto dell'APP sul sistema organizzativo dell'attività del lavoratore.

Già la Corte di Appello di Torino aveva parzialmente rivisto la sentenza di primo grado riconoscendo ai riders la tutela prevista dall'art. 2 D.Lgs 81/2015 per i Collaboratori Coordinati Continuativi.

Il tribunale di Torino era entrato nel merito di come il modello di business dell'azienda fornitrice di servizi influenzasse l'attività lavorativa dei riders, considerando come, dopo la spontanea candidatura ad effettuare una consegna, fossero imposti dei limiti temporali per effettuarla (con applicazione di penali), una specifica procedura da seguire per effettuare il servizio e la conferma del buon fine dello stesso.

Tali procedure riducono di fatto l'autonomia dei riders e rendono la loro attività una collaborazione etero-organizzata con la società che gestisce l'APP utilizzata per il servizio.

La Suprema Corte ha sostanzialmente confermato quanto riscontrato dalla Corte di Appello di Torino, determinando che la prestazione svolta dai riders, se anche sostanzialmente contrattualizzata come lavoro autonomo, stante l'effettiva e concreta modalità di svolgimento della stessa, motiva l'applicazione dell'articolo 2, comma 114.

Appare quindi più chiaro come la tecnologia, in questo caso attraverso l'uso di una APP utilizzata dai riders nello svolgimento della propria prestazione, venga utilizzata come mezzo per esercitare, di fatto, quel potere direttivo normalmente di appannaggio della parte datoriale.

Forse è proprio partendo da questa osservazione che si è resa necessaria, a livello nazionale, un'approfondita indagine da parte delle istituzioni preposte a vigilare sul corretto adempimento delle norme a tutela dei lavoratori.

È infatti di recente pubblicazione il comunicato stampa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con il quale si informa di una lunga e approfondita attività di controllo condotta dalla Procura della Repubblica di Milano e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro stesso, a seguito della quale l'Ispettorato Territoriale di Milano, il nucleo Ispezioni del lavoro dei Carabinieri, l'INPS e l'INAIL, hanno notificato verbali di accertamento alle maggiori società di gestione delle attività di consegna a domicilio presenti sul territorio nazionale.

Just eat, Foodinho, Uber Eats Italy e Deliveroo si sono quindi visti recapitare verbali di accertamento con la notifica di oltre 730 milioni di euro di sanzioni e, fatto forse ancora più importante, l'invito alla regolarizzazione di oltre 60mila lavoratori sul territorio nazionale secondo la disciplina prevista dall'art. 2 c. 1 del D.Lgs 81/2015.

Tali provvedimenti sono stati presi a fronte di un'approfondita verifica effettuata sul reale funzionamento dell'APP di gestione del servizio utilizzata dai riders, grazie alla quale è stato possibile stabilire che le stesse gestiscono l'accesso alle prenotazioni delle fasce orarie di lavoro, la tempistica delle consegne, il percorso da seguire, le modalità di pagamento da parte del cliente. Di fatto, le piattaforme utilizzate stabiliscono un "ranking" dei riders che penalizza coloro i quali scelgono, per volontà o necessità (problemi personali, malattia, infortuni ecc.), orari di lavoro in cui ci sia minore necessità del servizio, o di effettuare meno consegne, oppure di non lavorare tutti i giorni. In questi casi, al rider viene applicato un valore di ranking basso: ciò non gli permette di ricevere tutte le notifiche sulle consegne richieste, riducendo quindi la sua possibilità di lavorare e di guadagnare come gli altri.

In pratica, il sistema che avrebbe dovuto lasciare la libertà ad ogni rider di accettare una consegna su propria volontà -e quindi permettere la realizzazione dei rapporti in modalità autonoma da parte dei lavoratori, in realtà non dà la possibilità a tutti gli utilizzatori di farlo in egual modo, escludendo quelli che non riescono a garantire un elevato standard di consegne e di prestazioni.

Una volta accettata la consegna, inoltre, il sistema obbliga i lavoratori a rispettare tempi e protocolli in nessun modo riconducibili alla tanto dichiarata autonomia.

Lo stesso Ispettorato afferma che, in base alle prove raccolte monitorando l'attività di oltre 60.000 riders, il sistema di fatto imprime una pressione continua sui lavoratori, i quali, per non essere scartati (o addirittura espulsi) dal sistema, sono costretti a svolgere sempre più consegne e sempre più velocemente, in una sorta di continua competizione tra di loro.

Questa indagine, probabilmente una delle più specifiche ed estese nel settore dei riders, ha messo in luce l'uso eccessivo e distorto delle piattaforme informatiche da parte delle società di gestione del servizio, che hanno di fatto creato un sistema in cui l'intelligenza artificiale si sostituisce al potere direttivo dell'imprenditore.

Solo una delle piattaforme di delivery, Just Eat, ha cercato di regolamentare in modo più equo i rapporti di collaborazione, annunciando di aver avviato in Italia un piano che avrebbe portato alla sottoscrizione di contratti stabili con i riders.

Per il resto la questione sembra più intricata.

Il lavoro nel "Delivery" veniva inizialmente scelto da giovani lavoratori, spesso studenti, desiderosi di assicurarsi un'entrata extra per le proprie esigenze personali, mantenersi agli studi, pagare l'affitto o, più semplicemente, incrementare la propria indipendenza economica.

Quello che doveva essere un lavoro autonomo, basato sulla libera scelta del lavoratore di effettuare la prestazione, si è rapidamente trasformato in un rapporto regolato, a tutti gli effetti, da criteri impostati attraverso le piattaforme informatiche.

L'incapacità delle istituzioni e delle parti sociali, sicuramente ree di non aver affrontato in modo presente e costruttivo il problema sin dall'inizio, hanno fatto sì che si sprecasse l'opportunità di far funzionare un rapporto di vera e genuina collaborazione tra le parti: si pensi che i primi sindacati dei riders, di fatto, sono nati in modo spontaneo tra i lavoratori e che, solo successivamente, le maggiori sigle sindacali hanno affrontato attivamente la questione.

Non si è riusciti a sfruttare strumenti di lavoro agile, che già sono presenti nel nostro ordinamento, per renderli più adatti alla situazione e creare sinergia tra le dovute tutele per i lavoratori, da un lato, e l'autonomia necessaria alle nuove figure professionali che si affacciano sul mercato, dall'altro.

Si sarebbe potuto sfruttare i contratti di collaborazione di lavoro agile o intermittente adattandoli alla specifica situazione e spogliandoli di alcuni paletti burocratici che spesso ne limitano la

validità, unendo tutele previdenziali e della salute alla possibilità per il lavoratore di decidere quando e dove effettuare la prestazione, a fronte di una remunerazione effettivamente correlata al lavoro svolto, prevedendo, d'altra parte, una giusta tutela in caso di inadempienze da parte del lavoratore.

Non mancano certo le capacità giuridiche o tecnologiche per affrontare adeguatamente dette problematiche: si pensi a come la tecnologia, ad esempio, sia stata utilizzata ad esclusivo vantaggio di una sola delle parti.

Occorre affrontare il problema in modo proattivo. Accrescere la cultura degli imprenditori. Ma anche quella delle istituzioni, dei lavoratori e delle relative rappresentanze sindacali. Generare un equo beneficio per tutte le parti coinvolte, attraverso una collaborazione attiva, capace di utilizzare tutti gli strumenti in essere per migliorare la modalità e qualità del lavoro.