

Caso Foodora

I “riders”, fattorini in bicicletta non sono lavoratori subordinati

Per una opportuna riflessione critica richiamiamo la sentenza n. 778 pronunciata il 7 maggio u.s. dal Tribunale di Torino, Sezione Lavoro nella causa intentata contro la Soc. Foodora, multinazionale nel cibo a domicilio, da alcuni fattorini addetti alla consegna delle vivande a mezzo bicicletta c.d. “riders”. Una decisione destinata a far discutere perché, aldilà del singolo caso che è stato oggetto della trattazione, offre ampi spunti di riflessione sulle lacune di cui la disciplina normativa che regola i rapporti di lavoro ancora soffre e che gli interventi degli organi giurisdizionali tendono a colmare, aprendo tuttavia il campo a rilievi critici.

I predetti riders chiedevano che la loro prestazione lavorativa fosse considerata a tutti gli effetti come lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Controparte ribadiva che il rapporto di lavoro rientrava in un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a termine.

Gli attori a sostegno della pretesa richiamavano le telefonate di sollecito per l’effettuazione delle consegne, ricevute dalla Società, che aveva la possibilità di verificarne l’eventuale ritardo nell’adempimento della prestazione tramite un’apposita app installata sullo smartphone. Tale sistema consentiva, infatti, la geolocalizzazione dell’addetto. Sussistevano, pertanto, a detta dei ricorrenti gli elementi (assoggettamento al potere direttivo, vigilanza e controllo sulla prestazione lavorativa), tipici del lavoro subordinato.

A tale riguardo, si rammenta come la riforma del lavoro introdotta con il Jobs Act avrebbe dovuto estendere l’area della subordinazione fino a comprendervi prestazioni lavorative rientranti nell’ambito della collaborazione continuativa e connaturate da prestazioni esclusivamente personali.

Evidentemente questo ampliamento per certe categorie di lavoratori non è avvenuto ed il Tribunale, accogliendo la tesi della difesa, ha concluso che il vincolo di subordinazione sussiste solo nei casi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente anche per quanto concerne tempi e luoghi di lavoro, mentre i fattorini avevano facoltà di decidere se e quando dare la loro disponibilità ad essere inseriti in turni di lavoro senza averne tuttavia l’obbligo; potevano, inoltre, revocare la disponibilità già offerta o addirittura non presentarsi ad effettuare le consegne senza che da ciò derivasse alcuna conseguenza a suo carico: “ il rapporto di lavoro intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l’obbligo di effettuare la prestazione lavorativa ed il datore non aveva l’obbligo di riceverla. Le telefonate di sollecito durante l’effettuazione della consegna rientravano nelle esigenze di coordinamento dettate dalla necessità del rispetto dei tempi di consegna e non potevano essere assimilate ad un ordine specifico, né costituire esercizio di assidua attività di vigilanza e controllo”.

L’obbligatorietà della prestazione è l’elemento che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato.

Mancando tale obbligo non si realizza l’assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro che è connaturato alla subordinazione e lo qualifica. Il compito di effettuare le consegne era solo la naturale conseguenza sinallagmatica del fatto che i contratti sottoscritti prevedevano un compenso orario di euro 5,60 lordi, e per questo i fattorini erano tenuti al rispetto delle consegne, da effettuarsi nelle ore che venivano comunicate ed a fronte delle quali venivano remunerati.

Si tale punto ci preme rilevare come Foodora abbia “furbescamente” non utilizzato il job and call, cioè il contratto a chiamata che, potendo prevedere la reperibilità, avrebbe dato luogo alla corresponsione della relativa indennità.

Esprimiamo qualche riserva sulle argomentazioni poste alla base della decisione che potrebbe essere o meno riformata in sede di Appello. In questa sede riteniamo opportuna una riflessione sull'altra circostanza presa in esame dal Tribunale di merito a supporto della sentenza che confermerebbe e consoliderebbe l'assenza del vincolo di subordinazione e cioè che i "i nuovi strumenti di comunicazione", quali e-mail, internet o apposite app dello smartphone non sarebbero stati utilizzati per impartire ordini specifici o per vigilare e controllare, ma solo per una attività di necessario coordinamento nelle consegne da effettuare.

Il novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori consente infatti di localizzare geograficamente i lavoratori, installando sugli smartphone una specifica app senza finalità di controllo a distanza dei lavoratori ma per esigenze organizzative e produttive, ovvero per ragioni connesse alla sicurezza del lavoro o per la tutela del patrimonio aziendale.

In conclusione da tale sentenza di merito, si può rilevare come emerga in maniera chiara che la rivoluzione digitale e la c.d. "gig economy" stiano rivoluzionando in maniera sostanziale il tradizionale schema giuridico della subordinazione.

Prendendo spunto dalla suindicata sentenza riteniamo opportuno un richiamo alla nuova disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori dopo la riforma di cui al D.Lgs. 151/2015 per quanto attiene agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, **l'eccezione alla disciplina generale che al 1° comma vieta l'uso di impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, trova applicazione limitatamente a quelli che servono direttamente ad adempiere le mansioni assegnate (2° comma).**

In effetti l'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che l'accordo con le rappresentanze sindacali o l'autorizzazione amministrativa non servono se e nella misura in cui lo strumento viene considerato quale mezzo che occorre al lavoratore per adempiere la prestazione.

Ma questo limite sta a significare che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio con l'aggiunta di appositi software di localizzazione) per controllare il lavoratore si esce dall'ambito della disposizione e da strumento che serve al lavoratore diviene mezzo che serve al datore per controllare la prestazione.

Conseguentemente queste modifiche possono avvenire solo alle condizioni stabilite dal 1° comma e cioè subordinatamente all'accordo sindacale o all'autorizzazione in sede amministrativa. Infatti art. 4, 2 comma lo stesso strumento può essere sia strumento di controllo sia strumento di lavoro: esempio impianti di geolocalizzazione.

In estrema sintesi sono assimilabili a strumenti di lavoro se il pc, smartphone e tablet servono al lavoratore per ricevere l'indicazione del luogo in cui deve intervenire; per dare conferma dell'avvenuta presa in carico del servizio, per individuare il percorso più rapido ; per registrare la chiusura dell'operazione . In tale evenienza sono effettivamente utilizzati per rendere la prestazione lavorativa ed il lavoratore è soggetto attivo nel loro utilizzo dietro direttiva del datore la cui discrezionalità si limita alla scelta dei sistemi da utilizzare come strumenti di lavoro.

Sono assimilabili a strumenti di controllo se lasciano traccia dei movimenti del lavoratore.