

Tribunale di Milano 10 settembre 2018,
n. 1853

Ornella Girgenti
Avvocato giuslavorista

Anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders

Dopo la sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino del 7 maggio 2018 (in *Guida al Lavoro* n. 21/2018) nella nota vicenda dei rider di Foodora, anche il Tribunale di Milano, con dispositivo del 4 luglio 2018 e motivazioni del 10 settembre 2018, ha deciso analoga fattispecie che ha visto coinvolta la multinazionale spagnola Glovo, altro colosso del food-delivery che gestisce il proprio business attraverso una piattaforma digitale di incontro tra consumatori finali e ristoranti.

Anche il Giudice del lavoro di Milano, dopo aver condotto una ampia istruttoria testimoniale, ha escluso la natura subordinata del rapporto di lavoro dei rider.

Si tratta di una decisione articolata che aggiunge elementi importanti al dibattito in corso nelle sedi ministeriali dove si sta cercando una strada condivisa per la tutela dei diritti dei rider.

Iter argomentativo

Una volta ricostruito il modello di organizzazione dell'attività di consegna a domicilio tramite piattaforma digitale la subordinazione è stata ritenuta incompatibile tanto con riguardo alla fase di candidatura per rendere la prestazione quanto a quella di esecuzione della prestazione stessa.

Quanto alla prima fase è emerso, da un lato, che attraverso l'app il rider poteva «indicare in un calendario predisposto dall'azienda i giorni e le ore in cui si rendeva disponibile a prestare attività lavorativa»; che «la decisione se lavorare, in quali giorni, per quante ore e in quali fasce orarie era rimessa in via esclusiva al fattorino, che poteva anche non prenotare alcuno slot, né doveva garantire un numero minimo di ore di lavoro giornaliero o settimanale»; che

Anche il Tribunale di Milano, dopo la sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino sul caso Foodora, in analoga fattispecie che ha visto coinvolta la multinazionale spagnola del food-delivery Glovo, ha escluso la natura subordinata del rapporto di lavoro dei rider

«entro un determinato lasso temporale ... il fattorino poteva modificare o revocare liberamente le disponibilità inserite nel calendario» e che «le decisioni assunte dal prestatore in questa fase (inerenti, esemplificativamente, al numero di slot prenotati, alla relativa fascia oraria, all'eventuale mancata prenotazione di slot per un certo lasso di tempo etc.) non avevano incidenza sul punteggio relativo al livello di gradimento dello stesso».

Dall'altro lato è emerso che «neppure la società era tenuta ad assicurare al fattorino un numero minimo di ore di lavoro».

Quanto alla fase di esecuzione della prestazione è emerso lato rider che «durante la fascia oraria per la quale aveva dato la propria disponibilità a lavorare, il fattorino doveva recarsi nell'area di copertura del servizio (che i testi ... hanno indicato come coincidente con l'area della città di Milano interna alla circoscrizione delimitata dalla linea del bus 90-91) e accedere alla piattaforma tramite app»; che «egli non era obbligato a selezionare ed eseguire un numero minimo di consegne» e che «in caso di accettazione di un ordine di consegna, il fattorino "deve eseguirlo subito. Se cambia idea e non vuole eseguirlo deve scrivere alla chat di supporto chiedendo di riassegnarlo"».

Dal lato della società è risultato che non era previsto un numero di consegne garantite e al contempo che «il rifiuto o la mancata selezione di ordini di consegna, così come la richiesta di riassegnazione di un ordine o il mancato collegamento alla piattaforma durante le fasce orarie per le quali aveva manifestato

LA MASSIMA**Lavoro subordinato - qualificazione del rapporto di lavoro - lavoro da piattaforma digitale - eterodirezione - inesistenza**

La ricorrenza della eterodirezione è esclusa dal fatto che il rider non è obbligato a fornire la prestazione lavorativa essendo libero di decidere se e quando lavorare: «in fase di prenotazione degli slot, infatti, egli non aveva vincoli di sorta nella determinazione dell'an, del quando e del quantum della prestazione». Tale elemento rappresenta un fattore essenziale dell'autonomia organizzativa, che si traduce nella libertà di stabilire la quantità e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, i giorni di lavoro e quelli di riposo e il loro numero.

Lavoro subordinato - qualificazione del rapporto di lavoro - lavoro da piattaforma digitale - valutazione delle performances - ricadute del livello di gradimento sulle opportunità di lavoro - potere disciplinare - inesistenza

Il rifiuto di ordini di consegna, il mancato collegamento alla piattaforma durante le fasce orarie per le quali era stata manifestata la disponibilità del rider concorrono a determinare l'"abbassamento della fedeltà", da cui discende la restrizione delle possibilità di prenotare in futuro gli slot secondo le proprie preferenze.

L'attribuzione di punteggi, espressione del gradimento correlato al grado di affidabilità del prestatore, non è assimilabile all'esercizio del potere disciplinare, poiché tale sistema non dà luogo all'applicazione di sanzioni afflittive, limitative dei diritti del prestatore, ma solo ad una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività, che non mette comunque in discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio di possibilità più limitato.

Lavoro subordinato - qualificazione del rapporto di lavoro - lavoro da piattaforma digitale - etero-organizzazione - insussistenza

Le modalità di esecuzione della prestazione escludono la sussistenza dei presupposti di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Non sussiste etero-organizzazione in quanto il rider sceglie autonomamente i tempi di lavoro e di riposo manifestando la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari né può configurarsi come organizzazione dei tempi di lavoro la richiesta, da parte del committente, di adempiere la prestazione entro un determinato termine.

¶ Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853 - Giud. Dossi

la propria disponibilità, concorrevano a determinare l'"abbassamento della fedeltà", da cui discendeva la restrizione, per il fattorino, delle possibilità di prenotare in futuro gli slot secondo le proprie preferenze».

Rispetto a tale sistema di attribuzione di punteggi espressione del gradimento correlato al grado di affidabilità del prestatore, la sentenza ne esclude la valenza disciplinare in quanto «non dà luogo all'applicazione di sanzioni afflittive, limitative dei diritti del prestatore, ma solo ad una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività, che non mette comunque in discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio di possibilità più limitato».

In chiusura, e pur in assenza di specifica domanda sul punto, il Giudice del Lavoro di Milano

ha escluso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato al rapporto dei rider ex art. 2 D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 difettando nella fattispecie concreta i caratteri propri della collaborazione etero-organizzata.

In particolare, il Giudice ha escluso che le prestazioni dei rider «possano ritenersi "organizzate dal committente con riferimento ai tempi [...] di lavoro"» avuto riguardo sia al fatto che «la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del ricorrente, che la esercitava nel momento in cui si manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri» sia al fatto che nel concreto svolgimento dell'attività la richiesta, da parte del committente, di svolgere il lavoro entro un determinato termine non si configura come organizzazione dei tempi di lavoro.

Subordinazione e autonomia

La sentenza resa nel caso Glovo, al pari di quella resa nel giudizio Foodora, conferma la validità dei parametri dogmatici fondamentali della subordinazione per i lavoratori della gig economy.

In tale prospettiva le fattispecie di cui all'art. 2094 e 2222 c.c. sono ancora perfettamente in grado di soddisfare le esigenze poste dal riscontrato mutamento della figura del datore di lavoro che opera tramite piattaforma.

Sulla scorta di tale premessa emerge chiaramente che nel modello diffuso di lavoro tramite piattaforma risulta del tutto assente l'assoggettamento, l'elemento che secondo l'unanime giurisprudenza costituisce il tratto essenziale e determinante della subordinazione (da ultimo, Cass. n. 6042/2018).

I collaboratori sono sempre liberi di dare o meno la propria disponibilità ed anche quando questa è accettata sono liberi di rinunciare al turno, il tutto senza alcuna conseguenza sul piano disciplinare.

Parimenti, il fatto che le consegne vadano effettuate entro termini definiti dipende esclusivamente dalla natura del servizio. Il rider consegna cibi e bevande che l'azienda si è impegnata a consegnare in tempo utile, per cui non si tratta dell'esercizio del potere direttivo ma della natura stessa dell'attività svolta.

A ciò si aggiunga che, come già nel caso dei *pony-express*, i lavoratori utilizzano normalmente un mezzo proprio di spostamento venendo così a mancare l'ulteriore indice dell'impiego di macchinari, strumenti e attrezzature forniti dal datore di lavoro.

Peraltro, nel caso Glovo il ricorrente utilizzava l'automobile di proprietà anziché la bicicletta e dunque era esposto a costi e rischi imprenditoriali bene

più rilevanti dei colleghi ciclo-fattorini.

In una prospettiva comparata, inevitabile dato il carattere multinazionale delle imprese coinvolte, le due pronunce italiane appaiono sintoniche con quelle adottate dai giudici appartenenti a sistemi di *civil law* che si sono occupati di fattorini incaricati di consegne a mezzo piattaforme.

Così la Corte d'appello di Parigi del 22 novembre 2017 che ha respinto la qualificazione del rider come lavoratore subordinato sulla base della libertà del lavoratore di scegliere sia i giorni che le fasce orarie di disponibilità e l'assenza di sanzioni nel caso di mancato rispetto della disponibilità comunicata.

D'altro canto, la *Loi de travail* prevede regole applicabili "ai lavoratori autonomi che ricorrono per l'esercizio della loro attività professionale a una o più piattaforme di messa in relazione per via elettronica", in particolare l'assicurazione in caso di infortuni e malattie, il diritto alla formazione professionale, il diritto all'organizzazione sindacale e allo sciopero contro i comportamenti ritorsivi della piattaforma, una indennità di disoccupazione. Il Tribunale del lavoro di Londra ha invece qualificato gli autisti di Uber come "*worker*", categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati ("*employee*"), riconoscendo ai primi, ai sensi dell'*Employment Rights Act*, solo alcune delle garanzie riservate ai secondi (salario minimo, congedi e durata massima del lavoro).

In tale contesto, quindi, il vero tema non è quello di ridefinire categorie esistenti, quanto di individuare adeguate tutele anche in considerazione del fatto che in uno schema contrattuale che imponesse la continuità del vincolo e un complesso di obblighi non voluti si rischierebbe l'insoddisfazione degli stessi tutelati. ◆

red240367 - - © Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA