

I riders in Europa: le risposte ai quesiti posti dalla gig-economy comparate

Autore: Andrea Demarchi

In: Diritto civile e commerciale

1.

Il percorso italiano e la sentenza n. 1663/2020

Con la recentissima pronuncia in epigrafe, la Suprema Corte ha finalmente fornito una prima soluzione all'annoso problema della tutela giuslavoristica da accordare ad una categoria particolarmente debole di operatori - quella dei ciclo-fattorini coordinati tramite applicazione su smart-phone, nel linguaggio comune più spesso definiti riders.

L'escamotage adottato dagli Ermellini è stato non quello di sussumere il rapporto di tale categoria di lavoratori alla figura della subordinazione, né quello ancor più discutibile adottato dalla Corte d'Appello di Torino (e oggetto di gravame) di individuare un tertium genus sospeso tra subordinazione e autonomia, bensì quello di ritenere l'art. 2, comma I, D.Lgs. 81/2015 una norma di disciplina nata per assicurare al lavoratore autonomo il catalogo di diritti comunemente associato ai colleghi subordinati, senza mutare la natura del rapporto oggetto di giudizio.

Senza volersi soffermare ulteriormente sulla pronuncia in parola - argomento che certamente meriterebbe ben più attenzione dei seguenti brevi paragrafi - si intende con il presente intervento fornire uno scorcio su quello che è il panorama continentale rispetto alla medesima tematica affrontata dalla Corte di Cassazione lo scorso gennaio.

È ciò non meramente per esercizio stilistico o per velleità comparatistiche, ma piuttosto al fine di utilizzare le esperienze di alcuni ordinamenti vicini al nostro per dare il corretto seguito all'innovativa pronuncia della giurisprudenza di legittimità, che come spesso purtroppo accade è sovente di qualche passo avanti rispetto al legislatore.

Tali argomenti, infatti, pur non sempre strettamente di diritto ma talvolta anche di carattere più economico e tecnico, indubbiamente ronzano nelle orecchie degli operatori del diritto che si rapportano con il difficile e dirompente campo della gig-economy, specialmente quelli mossi dal proposito e dallo scopo di estendere anche a questa categoria di lavoratori economicamente più esposta le necessarie tutele.

2.

La “fuga” di deliveroo dal mercato tedesco

La venture di Deliveroo in una delle maggiori economie europee si è conclusa dopo poco più di quattro anni lo scorso 16 agosto, quando la società di food-delivery leader in quasi 20 paesi al mondo ha annunciato il suo ritiro dal mercato tedesco senza fornire alcuna concreta motivazione[1] alla base della frettolosa decisione.

Ciò non ha impedito che si formasse un'opinione comune sul caso in esame, in particolare ravvisando motivazioni squisitamente economiche alla base dell'operazione. E se prima facie un accordo tra competitors[2] potrebbe apparire sufficiente a giustificare la mossa della compagnia, neppure sembra possibile escludere totalmente che la ventata di sentenze[3] e interventi legislativi che ha spazzato gli ordinamenti continentali - toccando in maniera non indifferente il trattamento retributivo e gli oneri previdenziali connessi ai riders - abbia contribuito a rendere definitivamente anti-economica la posizione di Deliveroo in Germania.

D'altronde la “fuga” di questi operatori di servizi telematici da mercati in riforma non è di certo un fenomeno privo di precedenti, basti pensare all'esodo che ha seguito l'entrata in vigore del GDPR lo scorso anno: sono state innumerevoli le società titolari di apps fornitrici di vari servizi che hanno ritenuto preferibile ritirarsi dal mercato comunitario piuttosto che investire quanto necessario per adeguarsi ai nuovi standard di compliance in materia di privacy.

Ciò che l'esperienza in commento ha costituito per gli operatori del diritto del lavoro è stato un monito: all'indomani del 16 agosto 2019 le differenze di trattamento tra gli impiegati di back office della società - lavoratori subordinati, e quindi pienamente coperti dalla relativa regolamentazione in materia di licenziamento e bonus di fine rapporto - e i riders - i quali hanno ricevuto solamente degli indennizzi

calibrati sulla base dei propri guadagni settimanali medi - sono state manifeste e ampiamente criticate.

E invero questo monito sembra essere stato recepito in Italia, con una riforma del legislatore che ha seguito di pochi mesi le vicende tedesche e le pronunce delle Corti territoriali, prima, e di quella di Cassazione, poi: tutti interventi rivolti alla maggior tutela proprio dei riders.

3.

Dalla loi el-khomri ai casi uber e take eat easy: il percorso francese

A differenza del caso tedesco preso in esame, la situazione francese sembra più direttamente giustapponibile a quella nostrana, fino addirittura ad apparirne come un'anticipazione.

Il percorso normativo ha preso le mosse dalla riforma del mercato del lavoro francese del 2016[4], la quale aveva già esteso alcune elementari tutele storicamente ricondotte al rapporto di lavoro subordinato anche ai lavoratori autonomi - segnatamente, l'obbligo per il datore di attivare una polizza assicurativa anti-infortunistica, diritto alla formazione per il lavoratore e diritto di costituire delle rappresentanze sindacali.

A questo primo riconoscimento di diritti hanno fatto seguito due importanti pronunce della Cour de Cassation, la prima relativa alla piattaforma Uber[5] e una seconda riferita alla piattaforma Take Eat Easy. In entrambi i casi, la giurisprudenza d'oltralpe ha riqualificato come subordinato il rapporto di lavoro intercorrente tra l'utilizzatore e il lavoratore, rapporto che inizialmente tra le parti veniva definito contrat de partenair[6].

L'operato delle corti francese è sicuramente di maggior interesse rispetto ad altri interventi contemporanei (e cioè che vanno dal 2016 al 2018, e precedono le pronunce della giurisprudenza italiana), come ad esempio quello statunitense culminato nella codificazione del gig-work ad opera della California, perché le considerazioni esposte dalla Cassazione francese - la quale pone l'attenzione sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sulla effettiva titolarità di un potere disciplinare in capo al gestore della piattaforma - risultano quasi del tutto immediatamente ricevibili da quella italiana, nonostante la frammentarietà del diritto nostrano in materia di lavoro.

L'ordinamento francese si conferma, quindi, un ambiente giuridico interessante dal quale è possibile trarre alcune considerazioni utilizzabili, sempre con le dovute cautele, anche per fornire un'attuale tutela

in patria ai rapporti di lavoro più delicati.

4.

La sentenza 40/2020 della corte superiore di madrid

Da ultimo ci si sofferma davvero brevemente sulla pronuncia in epigrafe, con la quale anche la Suprema Corte spagnola ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro tra i riders e la piattaforma Deliveroo, come brevemente già anticipato.

Ciò che in questo caso fa specie è la quasi contemporaneità dell'intervento spagnolo rispetto a quello italiano, che gli fa seguito di pochissimi giorni.

Anche in questo caso, la giurisprudenza continentale ha preferito riqualificare il rapporto di lavoro, piuttosto che "operare di coltello" come quella italiana, invero ingabbiata all'interno dell'obbligo in capo all'organo giudicante di dare un significato alle disposizioni a volte confusionarie emesse dal legislatore (e quindi soggetta ad un notevole sforzo rivolto ad applicare l'art. 2, comma I, del D.Lgs. 81/2015 in maniera tale da ampliare la tutela dei riders).

5.

Conclusioni

Si spera che questo contenutissimo excursus - il quale non ha alcuna pretesa di completezza - possa aver fornito alcuni spunti su ciò che il legislatore e i giudicanti italiani potevano aver presente nel momento in cui hanno trattato la questione in parola.

Certamente entrambi gli interventi, sia quello del legislatore operato con D.L. 101/2019, convertito con modificazioni dalla L. 128/2019 sia quello della Corte di Cassazione concretizzatosi nella sentenza n. 1663/2020, hanno il merito di aver introdotto una prima importantissima tutela ai riders anche in Italia.

Allo stesso tempo, alcune importanti questioni rimangono aperte (una ex multis, quella della disciplina del licenziamento) e perciò ci si auspica ulteriori interventi che possano concludere anche il percorso italiano nel senso della maggior tutela possibile anche per questa categoria di lavoratori, sempre più integrata nel tessuto sociale.

Volume consigliato

Note

[1] In una mail precedente di soli alcuni giorni alla data del ritiro, la società affermava il proprio obiettivo di “creare il miglior servizio di consegna a domicilio di cibi del mondo” e conseguentemente la propria volontà di ritirarsi dai contesti ove il proprio altissimo standard non fosse raggiungibile.

[2] È di pochi mesi precedente la notizia di un contratto di collaborazione per il territorio tedesco tra altri due noti operatori del mercato di food-delivery, JustEat e l’olandese Take Away.

[3] Come quella spagnola sulla quale si dirà di più in seguito, rif. n. 40/2020.

[4] Cosiddetta Loi El-Khomri, ossia la L. 2016-1088.

[5] Che, a differenza delle società fino ad ora considerate, fornisce un servizio di trasporto automobilistico privato.

[6] Letteralmente, contratto di collaborazione, una definizione analoga a quella data dalle stesse piattaforme ai contratti sottoscritti dai riders in Italia.

<https://www.diritto.it/i-riders-in-europa-le-risposte-ai-quesiti-posti-dalla-gig-economy-comparate/>