



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI AFFERENZA RELATORE:
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA (TrEC)

PROVA FINALE

**"IL TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEI RIDER NEI
DIVERSI ORDINAMENTI GIURIDICI"**

RELATORE:

CH.MO PROF. SSA BARBARA DE MOZZI

LAUREANDA: FEDERICA PERIN

MATRICOLA N. 1160995

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

INTRODUZIONE

Questo elaborato si propone di analizzare e approfondire, basandosi su casi specifici, il trattamento normativo ed economico riservato al *rider*, definendo con l'anglicismo, ampiamente utilizzato nel nostro paese, l'attività svolta dal fattorino che effettua consegne a domicilio; aspetto che verrà declinato in diversi ordinamenti giuridici, scelti per il confronto.

I *riders*, fattorini che nelle grandi città, in sella a biciclette e ciclomotori effettuano consegne a domicilio di cibo, bevande ed altri beni, sono stati recentemente al centro di discussioni, intervenute a più livelli, riguardanti le pressioni per ottenere una qualifica giuridica, analoga a quella dei lavoratori subordinati, della loro attività.

La tesi, il cui obiettivo è lo studio dell'evoluzione della normativa sul lavoro attinente a questa particolare categoria di lavoratori, che possiamo definire atipici o precari, comprende l'analisi e la comparazione delle tutele e dei riconoscimenti spettanti a tali lavoratori, procedendo con il paragone del trattamento normativo ed economico in vari paesi.

Nel merito verrà presa in esame la protesta avvenuta nel nostro paese, caso che ha assunto ampio rilievo mediatico, riguardante la manifestazione dei fattorini, svoltasi a Torino nel settembre 2016, contro *Foodora*, l'azienda tedesca fondata nel 2014 che offre servizi di consegna a domicilio di piatti e cibo di alta qualità, mediante utilizzo di *app* dedicate o del sito *web*. La protesta riguardava, principalmente, le condizioni di lavoro, a livello retributivo e di tutele, imposte dalla società tedesca, attiva in molti paesi esteri.

L'avvenimento ha dato il via alla replica delle proteste in altre piazze, come quella milanese, generando conseguenze positive per i *riders* a livello giuridico, intervallate in sede giudiziaria anche da insuccessi, giungendo al riconoscimento del loro lavoro con la recente sentenza della Corte di Cassazione di Torino n.1663 del 2020.

Tale sentenza, riferendosi anche all'articolo 2 del D.Lgs nr. 81/2015, definito comunemente "Jobs Acts", afferma la natura etero-organizzata della prestazione lavorativa del *rider*, stabilendo che, anche a tali lavoratori, vengano applicate alcune delle tutele ed alcuni diritti spettanti ai lavoratori subordinati.

Il percorso dell'elaborato inizia con l'approfondimento, nel primo capitolo, delle origini del fenomeno e le sue manifestazioni; verrà approfondito il concetto di *Gig Economy*, ovvero lavori non inquadrabili nelle categorie tradizionali e che in italiano si traduce nella definizione di "economia dei lavoretti".

Si parlerà dell'importanza assunta del mercato del *food delivery* negli ultimi anni e sicuramente il suo recente incremento in seguito alla pandemia da Covid-19; saranno descritte le

caratteristiche che contraddistinguono i riders, il loro lavoro e l'importante crescita di tale tipologia di economia.

Nel secondo capitolo si discuterà la figura del *rider* nel panorama mondiale, con riferimento alla regolamentazione dell'attività negli Stati Uniti d'America, evidenziando l'importanza della legislazione approvata dallo Stato della California in materia di riqualificazione del rapporto contrattuale e confrontando la situazione attuale con il precedente del caso di Uber. L'indagine affronterà casi simili a quello italiano avvenuti in altri paesi dell'Unione Europea, specialmente in Francia.

In tutti i paesi, presi come riferimento per l'analisi, si sono susseguite sentenze molto simili tra loro, tutte volte al riconoscimento e ad una riqualificazione appropriata e corretta della figura del *rider*.

Dopo aver illustrato ed esaminato la questione a livello comunitario e non, nel terzo capitolo ci si concentrerà sul trattamento normativo ed economico riservato ai *rider* in Italia con l'ausilio anche del caso Foodora. Inizialmente trattando la regolamentazione del lavoro su piattaforma, che sta alla base delle società di *food delivery* come appunto *Foodora*, *Glovo* e *Deliveroo*, in seguito verranno discussi i diritti, anche in ambito retributivo, e le tutele spettanti a tale categoria di lavoratori riconosciutegli dalla sentenza n.1663/2020 della Corte di Cassazione.

In chiusura si riporteranno alcune considerazioni sugli aspetti che differenti trattamenti retributivi e tutele, più o meno assenti, possono produrre sull'economia stessa, sulla qualità del lavoro e sulla salute sia fisica che psicologica di tali lavoratori.

CAPITOLO 1 – GIG ECONOMY: PRECARIATO O NUOVA ECONOMIA?

In questo capitolo si affronteranno le origini del fenomeno e le sue manifestazioni, ossia il concetto di *Gig Economy*. Si parlerà dell'importanza assunta dal mercato del *food delivery* negli ultimi anni e sicuramente il suo incremento nei recenti tempi della Pandemia da Covid-19; saranno descritte poi le caratteristiche che contraddistinguono la figura professionale del *riders* e l'importante crescita di tale tipologia di economia.

1.1 LA GIG ECONOMY

“La *gig economy* è il modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali”, così viene definita dal Vocabolario Treccani¹ questo nuovo tipo di economia sempre più in ascesa. Colui che, per primo, ha coniato questo termine è lo scrittore statunitense Jack Kerouac, che negli anni '50 e '60 del XX secolo, lo utilizzò per indicare l'insieme di tutti i lavoretti che non rappresentavano per il lavoratore la prima fonte di sostentamento ma, un modo per riuscire ad arrotondare il proprio stipendio.²

Dagli anni '60 ad oggi le cose sono decisamente cambiate; se inizialmente, come descritto, i lavoretti rientranti nella definizione di *Gig Economy* rappresentavano soltanto una piccola parte dello stipendio mensile, nei tempi attuali, in molti casi costituiscono la principale entrata per il lavoratore, in particolare per il mondo giovanile. Non è raro che i lavoratori abbiano più di un *gig work* e che il reddito totale percepito sia la somma delle retribuzioni derivanti dai singoli lavoretti.

Specialmente negli ultimi anni, in cui trovare un lavoro stabile, a tempo pieno ed indeterminato risulta molto difficile, non solo per i giovani ma anche per la cosiddetta generazione X³, tali tipologie di attività, caratterizzate da precarietà ma anche da un elevato grado di flessibilità, si sono rilevate come una soluzione adeguata contro la disoccupazione che affligge tutte le economie più avanzate dopo la crisi strutturale e finanziaria del 2008.

All'interno della categoria dei *gig works* rientrano tutti una vasta serie di lavori che solitamente si possono definire marginali come la baby sitter, il rider, l'autista *Uber* e le ripetizioni casalinghe, che solo in casi sporadici rappresentano un impiego fisso, a tempo indeterminato ed al servizio di un singolo “datore di lavoro”⁴. Nella maggioranza dei casi il lavoratore è

¹ Definizione di Gig economy dal vocabolario Treccani. Disponibile su http://www.treccani.it/vocabolario/gig-economy_%28Neologismi%29/

² FRANCESCHI F. 2019. *Gig Economy: origine, analisi ed implicazioni della nuova trasformazione del lavoro*. Relazione finale, Libera università internazionale degli studi sociali Guido Carli, Dipartimento di Impresa e Management

³ Definizione di Generazione X. Disponibile su <https://www.insidemarketing.it/glossario/definizione/generazione-x/>

⁴ Lavoro, sono 213mila i Gig workers in Italia. Quasi 1 su 5 è laureato. 2019, *IlSole24ore* [online]. Disponibile su <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-sono-213mila-gig-workers-italia-16percento-e-laureato-ACBHAqm>

impegnato soltanto per poche ore nell'arco della giornata, non esiste infatti un contratto collettivo nazionale da applicare prevedente delle tutele e dei minimi retributivi a cui fare riferimento; ciò ha come conseguenza il percepimento di una retribuzione modesta ed invariata nel tempo a causa della mancanza di trattative.

Nonostante la redditività per la forza lavoro in questo settore sia limitata, uno studio dell'Università di Pavia ha stimato in Italia un giro d'affari attorno a questi "lavoretti" nel 2015 pari a 3,5 miliardi, nel 2020 intorno ai 8,8 miliardi e destinato a crescere ancora fino a un valore compreso tra i 14 e i 25 miliardi nel 2025⁵.

Attualmente assumono sempre più importanza all'interno della categoria in esame i lavori *app-based*, nei quali una piattaforma digitale si occupa di far incontrare domanda e offerta in un determinato settore. Un chiaro e noto esempio è *Uber*, qui la domanda è rappresentata da persone che accedono all'applicazione per richiedere un servizio pratico e versatile di trasporto; dal lato dell'offerta invece i *driver* che, mediante retribuzione, offrono il loro veicolo per soddisfare tale necessità.

Secondo uno studio dell'Inapp, acronimo dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, in Italia gli individui impiegati nella *Gig Economy* sono 213mila e in base all'analisi di un campione composto da 45mila soggetti residenti nel paese è emerso che il 42% di essi risulta essere senza contratto ed il 19,2% ha un contratto di collaborazione.

Anche il livello di istruzione dei *gig workers* rappresenta un dato significativo per questa analisi: il 47% è in possesso di un diploma e il 16% è laureato⁶, dati in controtendenza all'opinione pubblica che li vede per lo più come soggetti appartenenti alla categoria di immigrati stranieri con difficoltà nel trovare un impiego oppure riconducibili a individui con bassa o assente istruzione.

Risulta difficile definire un profilo ben preciso di *gig worker*, in quanto nella categoria rientrano mansioni molto eterogenee tra loro. In linea generale però è possibile sostenere in base a ricerche in merito in Italia si attesti sulla tipologia di genere maschile (73,6%), con età compresa tra i 18 e i 34 anni (53%) e operativo prevalentemente al nord (59%)⁷.

Dopo aver esaminato la tipologia, alcuni fattori e caratteristiche che identificano il particolare tipo di economia, è importante definire anche altri elementi che influenzano il fenomeno, come ad esempio il fatto che, nonostante la precarietà contraddistinguente il contesto, esso risponde

⁵ PENCO C., 2017. *Gig economy: verso i 25 miliardi di euro in Italia*. Business People [online]. Disponibile su <http://www.businesspeople.it/Business/Economia/Gig-economy-verso-i-25-miliardi-di-euro-in-Italia-102821>

⁶ GIORGIANTONIO C. e RIZZICA L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze del mercato del food delivery in Italia* [online]. Banca d'Italia. Disponibile su <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF_472_18.pdf

⁷ MACONI C., 2019. *Perché sempre più italiani lavorano per la gig economy*. Wired.it [online]. Disponibile su <<https://www.wired.it/economia/lavoro/2019/09/25/gig-economy-italia/>

alle esigenze di flessibilità provenienti dalla forte competizione globale, dipende dalla crisi strutturali e finanziarie e dalle esigenze di ridurre gli elevati costi del lavoro presenti in alcuni paesi rispetto ad altri.

Nel prossimo paragrafo verranno approfondite le caratteristiche specifiche di un segmento ben preciso di *Gig Economy*, preso in esame da questo elaborato di tesi: il mercato del *food delivery*.

1.2 IL MERCATO DEL *FOOD DELIVERY*

Dopo aver chiarito il significato di *gig economy* l'elaborato, in questo paragrafo, si concentrerà sull'analisi di uno specifico segmento dell'economia dei lavoretti noto come mercato del *food delivery*, all'interno del quale, nelle catene della distribuzione al consumatore finale, si inserisce l'attività del *rider*.

In tempi recenti, in considerazione della vita frenetica alla quale gli individui sono sottoposti, nonché ad eventi che impattano sulla vita come quello del COVID-19, è diventato sempre più frequente il ricorso alla consegna di cibo confezionato a domicilio. Il servizio risponde a esigenze e bisogni di praticità, comodità e non solo, il cliente consumatore riceve a casa il pasto ordinato telefonicamente oppure online, all'orario stabilito.

La richiesta del servizio ha avuto notevole incremento specialmente nell'ultimo decennio grazie alla diffusione capillare di *internet* che ha permesso lo sviluppo di applicazioni come *JustEat*, *Foodora* e *Glovo*, le quali si interpongono tra la domanda (i clienti) e l'offerta (i ristoratori).

All'interno della categoria dell'online *food delivery* è opportuno distinguere diverse tipologie di servizio offerto dalle piattaforme digitali.

JustEat ad esempio si occupa dell'intermediazione tra ristoranti e clienti, infatti le consegne vengono effettuate dal personale dei degli esercizi di somministrazione.

Foodora, *Deliveroo* e *Glovo* sostanzialmente offrono al cliente lo stesso servizio: consegnano a domicilio quanto ordinato, ma a differenza di *JustEat* mettono a disposizione dei ristoratori una flotta di *rider* per effettuare le consegne. Proprio questa modalità di offerta del servizio colloca i fattori in un limbo giuridico per quanto riguarda la qualificazione del loro rapporto lavorativo.

Questo settore detiene il primato in termini di fatturato nel mondo delle piattaforme *labor-based*, ovvero delle piattaforme digitali che si occupano dell'intermediazione per la prestazione di lavoro.

Ma quanto vale questo mercato in continua crescita?

⁸ PIVA F., 2016. *Da Foodora a Deliveroo, da JustEat a Glovo: quattro servizi di food delivery a confronto*. Wired.it [online]. Disponibile su <https://www.wired.it/lifestyle/food/2016/08/05/confronto-food-delivery-foodora-deliveroo-just-eat-glovo/>

Da quanto riportato dall'Osservatorio e-commerce B2c del Politecnico di Milano nel 2019 il comparto del *food delivery online* in Italia ha fatturato 566 milioni di euro, il dato è destinato a crescere in quanto, sempre secondo tale studio solo il 18% del *food delivery* passa per le piattaforme *online*⁹. Infatti quando ci si riferisce al *food delivery* è errato pensare solamente ai *rider* di *Foodora* o *Glovo* che operano specialmente nelle grandi città, è invece opportuno bisogna tenere in considerazione tutti i fornitori che sono attivi nei piccoli centri abitati in periferia come i fattorini che consegnano le pizze. Solitamente questi lavoratori però stipulano un contratto ben preciso (il contratto di lavoro intermittente o *part-time*), che prevede il riconoscimento di diritti, di tutele, una retribuzione determinata e degli orari prestabiliti. Tali contratti però non sono facilmente applicabili alle categorie di lavoratori che riguardano in prevalenza la Gig Economy e i *rider*, che saranno oggetto di trattazione nel paragrafo che segue.

1.3 CHI SONO I RIDER

I primi *rider* della storia non si occupavano di consegne di cibo a domicilio, ma bensì, del trasporto di persone: erano i famosi guidatori di risciò, che portavano, per intere giornate, i turisti a visitare le città.

Nei secoli la tipologia ha assunto diverse fattispecie, in risposta alla continua evoluzione e crescita industriale del paese, in Italia si affermò a partire dagli anni '80 del XX secolo un altro fenomeno: quello dei Pony Express. Il tipo di servizio nato negli Stati Uniti, all'epoca era già operativo già da moltissimo tempo.

I "*Pony Express*"¹⁰ avvalendosi dell'utilizzo di mezzi propri, specialmente motocicli, si occupavano del trasporto di lettere, plichi e pacchi, impegnandosi a recapitarli al destinatario nel minor tempo possibile. Anche essi, proprio come è i *rider* impegnati nel *food delivery*, non risultavano essere identificati come lavoratori subordinati, infatti, innumerevoli proteste, anche se sostenuti dai "Pretori D'Assalto"¹¹, furono qualificati come lavoratori autonomi in quanto considerati liberi di scegliere ed organizzare il numero delle consegne.

Quello che accade oggi non è molto diverso da quanto succedeva negli anni '80: i *rider* sono migliaia di individui che con una bicicletta di proprietà trasportano cibo invece dei pacchi e se agli inizi la maggior parte di loro erano giovani studenti in cerca di un lavoretto per riuscire a guadagnare qualcosina, in seguito si è manifestato un significativo aumento di individui over 30 impegnati nel settore che cercano di arrotondare il proprio stipendio. Tra questi, una forte

⁹ GRASSI M., 2020. *Food delivery: quanto vale il mercato e quali sono i migliori servizi in Italia*. Money.it [online]. Disponibile su <https://www.money.it/food-delivery-quanto-vale-mercato-migliori-servizi-italia>

¹⁰ Definizione di Pony Express. Disponibile dal vocabolario Treccani. Disponibile su <http://www.treccani.it/vocabolario/pony-express/>

¹¹BIASI M., 2017. *Dai pony express ai rider di Foodora*. Working Paper Adapt, n.1, [online], Disponibile su http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf

percentuali di immigrati in attesa di permesso di soggiorno ricercanti una fonte di sostentamento.

Ma come funziona il meccanismo che sta alla base di questo fenomeno?

Trovandoci in un periodo storico segnato profondamente dall'aspetto tecnologico che invade completamente la vita quotidiana di ognuno, esempi di questo sono la comodità e la facilità dello shopping online o delle operazioni bancarie in rete, senza doverci recare personalmente in banca, alla base del mercato del *food delivery* troviamo un'applicazione.

I giovani interessati, prima di poter iniziare a sfrecciare in bicicletta, devono presentare la candidatura sulla piattaforma di *food delivery* da loro individuata, sostenere un colloquio per la maggior parte telefonicamente e talvolta non è nemmeno previsto; entro le 24 ore successive dalla candidatura arriva la conferma di accettazione e gli unici requisiti richiesti sono: il possesso di una bici o di un motorino, uno *smartphone* per poter consultare l'applicazione e una cesta per trasportare le consegne.

Ad ogni *rider* viene assegnato un punteggio in base al numero di consegne effettuate, più consegne verranno portate a termine maggiore sarà il punteggio. Tale punteggio viene poi utilizzato dall'algorithm della piattaforma per stilare una classifica dei fattorini, in base alla quale vengono affidate le future consegne¹².

La retribuzione varia a seconda della società, solitamente è costituita da un minimo orario, discrezionale, con l'aggiunta di un compenso per chilometro percorso, la logica dell'algorithm e della classifica, se non arginata da adeguati indicatori, può generare condizioni di lavoro “al limite” e alienazione dell'individuo.

¹²MACCARONE C., 2019. *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i rider in Italia*. Osservatorio Diritti [online], Disponibile su <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>

CAPITOLO 2 – LA FIGURA DEL *RIDER* NEL PANORAMA MONDIALE

Dopo aver chiarito chi è il *rider*, di che cosa si occupa e dopo aver definito il contesto in cui opera, in questo capitolo l'elaborato intende analizzare la qualifica e la regolamentazione di tale figura professionale in diversi paesi. Si approfondirà in particolare il trattamento riservatogli negli Stati Uniti e nell'Unione Europea, concentrando l'attenzione in particolare sul caso francese.

2.1 I RIDER NEGLI STATI UNITI

Negli Stati Uniti non vi sono casi di processi *rider*-piattaforme per il *food delivery*, ma piuttosto in passato è stata fortemente sentita la questione dei *driver* per *Uber* e *Lyft*, le principali piattaforme per il trasporto privato.

Gli ultimi importanti traguardi che la sopra citata causa è riuscita a raggiungere sono applicabili in generale a tutti i *gig workers* del paese e quindi indirettamente anche ai *rider*.

2.1.1 Il caso *Lyft-Uber*

Le giganti multinazionali *Lyft* e *Uber* sono, negli Stati Uniti, le principali attrici della cosiddetta *sharing mobility*¹³, sottoinsieme del complesso mondo della *sharing economy*¹⁴. Alla base di questo concetto, divenuto famoso negli ultimi decenni, si trova la volontà di condividere lo stesso mezzo di trasporto per i trasferimenti da un luogo ad un altro.

*Uber*¹⁵ e *Lyft* sono due piattaforme online che, mediante registrazione, permettono comodamente lo spostamento da una destinazione all'altra. Il cliente, una volta *loggato* nell'applicazione, indica la propria partenza e la propria destinazione, poi sarà compito della piattaforma stessa metterlo in contatto con il *driver* più vicino. A corsa terminata, conducente e passeggero dovranno rispettivamente assegnarsi un punteggio a vicenda, questo allo scopo di garantire, con tale informazione, un certo livello di sicurezza per gli utilizzatori della piattaforma, sia dalla parte della domanda (clienti) sia da quella dell'offerta (*driver*).

Essendo un servizio molto utilizzato in tutto il paese che implica il coinvolgimento di molta forza lavoro (*driver*), il caso che si è creato attorno alla vicenda ha suscitato ampia attenzione ed interesse a tutti i livelli.

Intorno all'inizio di agosto 2020, anno caratterizzato da importanti sviluppi sul piano nazionale italiano riguardo la causa *rider-Foodora*, oltreoceano lo Stato della California intenta una causa

¹³ Definizione di *sharing mobility*. Disponibile su <https://www.economyup.it/mobilita/sharing-mobility/page/2/>

¹⁴ MACI L., 2020. *Sharing economy, cosa è (e perché è difficile dire cosa è)*. EconomyUp [online]. Disponibile su <https://www.economyup.it/innovazione/sharing-economy-cosa-e-e-perche-e-difficile-dire-cosa-e/>

¹⁵ Definizione e funzionamento del servizio Uber. Disponibile su <https://www.uber.com/it/it/ride/how-it-works/>

contro *Uber* e *Lyft*. Il *Golden State*¹⁶ li accusa di “furto salariale”, ovvero di non retribuire correttamente e adeguatamente i propri autisti, nonostante a settembre 2019 il Senato dello stato avesse approvato una legge, la AB5, a tutela dei *gig workers*, lavoratori caratterizzati da un elevato grado di precarietà nel paese.

Tale vicenda non rappresenta la prima causa per le due giganti, infatti già negli anni precedenti la California ha ricevuto più di 5mila segnalazioni da parte dei *driver*, i quali rivendicavano *benefit* mai riconosciuti e salari troppo bassi¹⁷.

Al termine della causa, lo Stato della California appellandosi proprio alla AB5 qualifica i *driver* come lavoratori dipendenti imponendo alle società l’obbligo di garantire lo stesso trattamento economico.

2.1.2 La legge della California: AB5

Negli Stati Uniti è possibile affermare che la situazione dei *gig workers* è la medesima che si può trovare nel resto del mondo. I pochi fortunati a cui è stato fatto firmare un contratto (contratto praticamente privo di valore) lamentano retribuzioni al limite dello sfruttamento e condizioni di lavoro poco sicure, non a caso, quando si parla di questo settore si parla anche di caporalato digitale. L’essere considerati lavoratori autonomi, specialmente negli USA, significa non avere nessun tipo di tutela o diritto come le ferie retribuite o la molto costosa assicurazione sanitaria che, solitamente, se si è lavoratore subordinato risulta a carico del datore di lavoro.

Il primo stato negli USA che ha provato a ridefinire la situazione precaria della *gig economy* è stata la California, approvando la legge AB5 o anche conosciuta come *Assembly Bill*¹⁸.

La legge, proposta dalla democratica Lorena Gonzalez e approvata con l’*endorsement* del governatore Gavin Newsom, prevede che ai lavoratori i quali la piattaforma controlli le mansioni o svolgano un’attività facente parte del *core business* aziendale, vengano assicurate le stesse tutele e diritti spettati ai lavoratori subordinati¹⁹.

Data la grande influenza della California nella federazione, essendo uno degli stati più popolosi, nello Stato di New York, in quello dell’Oregon e in quello di Washington dei gruppi di lavoratori stanno spingendo per adottare una legislazione simile a quella del *Golden State*.

L’*Assembly Bill*, secondo la maggioranza è il provvedimento “giusto al momento giusto” per regolamentare e regolarizzare la precarietà del quasi milione di lavoratori californiani impegnati

¹⁶ Denominazione alternativa dello Stato della California. Disponibile su <https://law.onecle.com/california/government/420.75.html>

¹⁷ *California, causa a Uber e Lyft: negano la giusta paga* 2020. SkyTg24 [online]. Disponibile su <https://tg24.sky.it/mondo/2020/08/06/california-uber-lyft-causa->

¹⁸ Legge della California: *Assembly Bill* n.5 del 18 settembre 2019.

¹⁹ CONGER K. e SCHEIBER N., 2019. *California Bill makes App-based companies treat workers as employees*. The New York Times [online]. Disponibile su <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>

nell'economia dei lavoretti. L'opposizione, in cui ovviamente rientrano le piattaforme *labor-based* a cui la legge è rivolta, contro ribatte affermando che tale provvedimento interferisce con il fondamento alla base della *gig economy*: la flessibilità. Infatti, ridefinendo i *free-lance* come *employees*, si sostiene si vada ad intaccare la motivazione principale per cui centinaia di migliaia di lavoratori hanno scelto questo tipo di impiego ossia la flessibilità degli orari e la possibilità di una gestione autonoma dell'attività.

Le piattaforme digitali come *Uber* inoltre sostengono che questa riforma comporti un notevole aumento dei costi per i datori di lavoro, i quali dovrebbero provvedere a pagare assicurazione sanitaria, retribuire le ferie e corrispondere *benefits*. Secondo i sostenitori della AB5 tuttavia è oramai doveroso non anteporre gli interessi del *business* a discapito della sicurezza e tutela dei lavoratori.

Ad esempio a New York, una delle città americane più colpite dalla pandemia globale da Covid-19, con i cittadini che si sono ritrovati per settimane chiusi in casa, a causa del *lockdown* imposto, i *rider* hanno registrato un'impennata di richieste di *food delivery*. Molti di loro però si sono rifiutati di occuparsi delle consegne, ritendendo le loro condizioni lavorative pericolose in quanto lavoratori autonomi e in possesso probabilmente di un'assicurazione sanitaria inadeguata in caso di contagio.

In sostanza anche negli Stati Uniti dove il sistema economico è basato sulla ricerca massima del profitto per le aziende e con una regolamentazione ben diversa, più liberistica da quella europea sul diritto del lavoro, ad oggi si cerca un modo per regolamentare e controllare il fenomeno emergente dalla *gig economy*.

2.2 RIDER NELL'UNIONE EUROPEA

Dopo aver visto la complicata situazione americana, in questo paragrafo si cercherà di fotografare quella che è la situazione all'interno dell'Unione Europea.

Anche a livello Europeo non è possibile parlare di una norma di legge specifica per i *rider*, ma è necessario estrapolarla, come negli USA, da una direttiva più generale riferita ai *gig workers*.

2.2.1 La Direttiva Europea del 16 aprile 2019

Innanzitutto, per capire l'importanza di tale atto normativo, bisogna chiarire il significato di direttiva. La direttiva è un atto giuridico con il quale gli organi comunitari, in questo caso il Parlamento Europeo, vincolano gli stati membri ad un risultato, lasciandoli liberi in merito alla forma e ai mezzi da adottare per il suo raggiungimento²⁰.

²⁰ Definizione di direttiva dal dizionario Treccani. Disponibile su <http://www.treccani.it/vocabolario/direttiva/>

Le direttive sono norme non *self-executing*, ovvero non sono direttamente applicabili all'interno dei singoli ordinamenti, ma spetta allo stato membro ratificarle in legge. Nei casi in cui lo stato non ratifichi la direttiva entro una determinata scadenza, individuata di volta in volta, essa, se chiara e precisa, può essere impartita in modo diretto e quindi può divenire *self-executing*.

La direttiva in questione²¹, ora al vaglio del Consiglio dell'Unione Europea, se verrà approvata anche da quest'ultimo organo, dovrà essere implementata nelle legislazioni degli stati membri entro 3 anni.²² È stata fortemente voluta e curata dal deputato spagnolo Enrique Calvet Chambon, con lo scopo di stabilire dei diritti da applicare a tutti i *gig workers* dell'Unione.

È la prima volta che vengono stabiliti degli standard minimi a livello europeo.

L'obiettivo principale della direttiva, è quello di garantire una maggiore trasparenza per i lavoratori; infatti dovranno essere informati fin da subito riguardo le condizioni contrattuali a loro applicate, come ad esempio la durata, gli orari o fasce orarie per le mansioni che richiedono più flessibilità e la retribuzione.

In secondo luogo verranno garantiti:

- la definizione di un livello minimo di prevedibilità, con l'indicazione di una sottospecie di turni in cui ogni *rider* può dare la propria disponibilità,
- la possibilità di rifiutare un incarico al di fuori dell'orario scelto senza subire delle conseguenze (come nel caso di *Foodora* un abbassamento del ranking),
- l'erogazione di un'adeguata formazione compresa all'interno dell'orario di lavoro
- la previsione un massimo di sei mesi per il periodo di prova.²³

Nel caso Europeo, a differenza di quello americano, la normativa non mira a identificare le varie casistiche a cui applicare tutele già previste per gli *employees*, ma si concentra sullo stabilire degli standard a cui tutti, lavoratori e datori di lavoro, devono riferirsi.

Grazie a questa ri-regolamentazione finalmente verrà tutelata tutta quella fascia di lavoratori che da sempre si sono trovati ad operare in un contesto poco chiaro e precario, preservando allo stesso tempo l'esigenza di flessibilità.

²¹ Direttiva del Parlamento Europeo COM(2017)0797 del 16 aprile 2019

²² *Il Parlamento Europeo ha appena approvato una legge per proteggere i rider*. IIPost.it [online], 2019. Disponibile su <https://www.ilpost.it/2019/04/17/parlamento-europeo-rider/>>

²³ *Nuova direttiva UE sulla Gig Economy: maggiori tutele per i lavoratori*. Lavorosi.it [online], 2019. Disponibile su <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/tipologie-contrattuali/nuova-direttiva-ue-sulla-gig-economy-maggiori-tutele-per-i-lavoratori/>

2.2.2 Il caso della Francia: *account* venduti agli immigrati clandestini

È possibile affermare che il caso francese rappresenti un'anticipazione di quello italiano. Infatti, la *Cour de Cassation* negli ultimi anni ha emanato due sentenze molto importanti a tutela dei *gig workers*, precedendo la sopra discussa direttiva dell'Unione Europea.

Ancor prima delle due sentenze però, nel 2016, la legge n.2016-1088 "*El-Khomri*" riformò il mercato del lavoro francese, portando grande scompiglio all'interno del paese. Se per i lavoratori subordinati ha avuto ripercussioni negative, specialmente a livello di retribuzione (straordinari pagati di meno) e facilitazioni per il licenziamento economico (con la sola dimostrazione di un calo di fatturato o di commesse per un periodo di tempo inferiore rispetto al passato), per i *gig workers* su piattaforma ha rappresentato una vittoria molto importante.

La legge, in riferimento agli impiegati esclusivamente autonomi nell'economia dei lavoretti, prevede l'obbligo per le piattaforme di farsi carico dell'assicurazione in caso di infortunio, prevede il diritto alla formazione per il lavoratore e il diritto di costituire delle rappresentanze sindacali.

È fondamentale evidenziare che questa riforma però non si esprime riguardo la qualificazione giuridica dei *gig workers*; non li ritiene infatti, lavoratori subordinati, ma si limita a prevedere che ad essi vengano applicate delle tutele minime.

La prima delle due sentenze arriva nel 2018, la n.17-20.079 del 28 novembre 2018, nella quale la Corte ha analizzato il caso dei fattorini lavoratori autonomi per la piattaforma *Take eat easy* (simile a *Foodora* in Italia) attiva nel servizio di *food delivery*. Il funzionamento del servizio era basato su un sistema di *bonus* e *strike* (penalità) per i *rider*. Il minor tempo di attesa per il cliente, il maggior numero di consegne e km effettuati rappresentavano i bonus, invece la mancata risposta ad una chiamata, i ritardi nelle consegne o i comportamenti offensivi nei confronti dei ristoranti rappresentavano le penalità. A seconda del numero di penalità commesse il fattorino poteva perdere i bonus acquisiti e, una volta raggiunti tre *strike*, poteva perdere temporaneamente o definitivamente il proprio posto all'interno della piattaforma.²⁴

Tale sentenza riesce a dimostrare la natura subordinata del rapporto tra *rider* e piattaforma, in quanto la piattaforma risulta controllare l'attività svolta dal *rider* come ad esempio gli spostamenti indicandogli il percorso, e condiziona la sua prestazione lavorativa mediante l'utilizzo del sopra descritto sistema di bonus e penalità (potere sanzionatorio).

²⁴ GHIRARDI N., 2020. *Piattaforme digitali: per la Cassazione francese i tassisti Uber (e i riders) sono lavoratori subordinati*. Euroconference Lavoro [online]. Disponibile su <<https://www.eclavoro.it/piattaforme-digitali-cassazione-francese-tassisti-uber-riders-lavoratori-subordinati/>>

In riferimento alla seconda sentenza oggetto di analisi, la n.2020-374 del 4 marzo 2020 la Suprema Corte francese rigetta il ricorso del gigante *Uber* ad una sentenza precedente del caso, il quale nega un legame di tipo subordinato con i propri *driver*.

Secondo la Cassazione è possibile qualificare i tassisti come lavoratori subordinati in quanto la piattaforma esercita un controllo sull'attività dei propri iscritti. Per poter registrarsi alla piattaforma e poter iniziare ad operare nel servizio, al futuro *driver* è richiesta l'iscrizione al *Registre des Métiers*, ovvero l'equivalente francese di una sezione speciale del Registro delle Imprese italiano, in cui si iscrive chiunque svolga un'attività lavorativa in modo autonomo.

Il fatto che dopo 3 chiamate consecutive rifiutate l'autista venga disconnesso dall'applicazione evidenzia il potere sanzionatorio esercitato dalla società ed è indice della sussistenza di un rapporto di tipo subordinato. Inoltre è emerso che al *driver* vengono concessi solamente 8 secondi dal momento della ricezione della richiesta per prendere una decisione a riguardo, tempo inadeguato per riuscire a valutare correttamente la convenienza o meno ad accettare la corsa.

L'insieme di tutti questi fattori riscontrati durante l'analisi del caso ha portato la *Cour de Cassation* a quella che è stata la sua decisione finale: gli autisti *Uber* devono essere considerati come lavoratori subordinati.

Nel 2019, nel mercato del *food delivery*, è emerso un fenomeno al quanto grave e pericoloso: alcuni *ex rider* "affittavano" il proprio account a immigrati clandestini in attesa del permesso di soggiorno. Il New York Times ha intervistato alcuni di loro, i quali hanno raccontato l'esperienza, che sostanzialmente rappresentava l'unica soluzione per riuscire a mantenersi nel paese, evitando l'emarginazione sociale e lavorativa in quanto nessuna azienda offriva un lavoro ad un immigrato non in regola.

Il "locatario" del profilo pretendeva una commissione dal 30% al 50% sul guadagno e, tenendo in considerazione la percentuale spettante alla piattaforma digitale, quello che rimaneva a disposizione del rider era ben al di sotto del minimo salariale²⁵.

La situazione sopra descritta, diffusa non solo in Francia ma anche in Italia, Spagna e Gran Bretagna, è la perfetta rappresentazione di un sistema in cui non esiste una regolamentazione ben precisa, dove la precarietà, unita allo sfruttamento, come citato, è alla base del contratto di lavoro e dove gli interessi economici di un'azienda sono più importanti della sicurezza del lavoratore.

²⁵ ALDERMAN L., 2019. *Food-delivery couriers exploit desperate migrants in France*. The New York Times [online]. Disponibile su < <https://www.nytimes.com/2019/06/16/business/uber-eats-deliveroo-glovo-migrants.html>

CAPITOLO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI RIDER IN ITALIA

In seguito all'analisi del trattamento economico e normativo dei rider nell'Unione Europea, prima concentrandosi sulla direttiva del 16 aprile 2019 emanata dal Parlamento Europeo e poi focalizzandosi sul caso francese, è tempo di esaminare la situazione in Italia.

Partendo dal Decreto Legge n.101/2019 che ha rappresentato uno dei primi passi verso una regolamentazione consapevole dei *gig workers*, regolamentando il lavoro su piattaforma, si cercherà poi di individuare l'inquadramento giuridico attuale dei *rider*.

3.1 IL LAVORO SU PIATTAFORMA: IL DECRETO LEGGE N.101/2019

Prima di affrontare il complesso argomento dell'inquadramento giuridico dei rider, va approfondito il decreto legge n.101/2019, poi convertito in legge (n.128/2019), il quale si propone di ridefinire alcuni aspetti del lavoro su piattaforma. Il decreto in questione non è esente da critiche in merito alla sua poca chiarezza e alle situazioni confuse a cui potrebbe dar vita.

Tale provvedimento si ricollega al concetto di collaborazioni etero-organizzate (co.co.org) identificate all'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 a cui vanno applicate le tutele spettanti ai lavoratori subordinati. Esso introduce una soglia minima di tutele da applicare ai lavoratori autonomi che esercitano la propria professione tramite piattaforma digitale.

Prima di tutto dà una definizione di lavoratori a cui applicare le tutele e in base all'articolo 47-bis²⁶ i lavoratori su piattaforma sono i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o altri veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali. Definizione molto ampia in cui sicuramente rientrano i *rider*, ma allo stesso tempo poco chiara quando parla di "ambito urbano" e "consegna di beni".

L'articolo 47-bis comma 2 definisce inoltre anche che cosa si intende per piattaforme digitali: i programmi e le procedure informatiche delle imprese, che indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna dei beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione. In questo caso la definizione risulta essere in contraddizione con l'ideologia di lavoratore autonomo, il quale dovrebbe essere libero nello svolgimento della propria attività senza alcun tipo di imposizione da parte della piattaforma, e quindi dovrebbe essere escluso dall'applicazione delle tutele previste da tale decreto.

Risultano altresì esclusi anche gli altri lavoratori su piattaforma che non si occupano di consegna di beni ma di erogazione di servizi.

²⁶ Articolo 47-bis Dl. 3 settembre 2019, n.101.

Come si è potuto evincere da questa prima analisi il decreto presenta dei punti deboli che possono essere causa di contenziosi in ambito applicativo

Le tutele minime previste riguardano:

- Il corrispettivo a loro dovuto può essere determinato in base alle consegne, ma non deve essere un cottimo puro. È possibile anche fare riferimento ai minimi retributivi stabiliti da un contratto collettivo applicato a una mansione equivalente della stessa categoria. Inoltre è ammessa la retribuzione oraria ma soltanto nei casi in cui il lavoratore accetti almeno una chiamata in ciascuna ora lavorativa.
- Ai lavoratori è garantita la copertura assicurativa obbligatoria contro infortuni e malattia, il premio INAIL è stabilito in base al grado di rischio della prestazione svolta e viene calcolato sulla base della retribuzione minima giornaliera rapportata ai giorni effettivamente lavorati
- I datori di lavoro, ai fini dell'assicurazione INAIL, che si avvalgono di piattaforme digitali sono tenuti a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal d.p.c.m. n.1124 del 1965
- Ai lavoratori sono garantite tutte le tutele previste per i lavoratori subordinati in materia di sicurezza.
- Divieto di discriminazione
- Trasparenza del contratto

Altro punto critico che sicuramente dovrà essere chiarito è l'imputazione dell'adempimento agli obblighi sopra elencati al "committente" e non direttamente alla società che gestisce la piattaforma. È possibile perciò che il cliente rientri nella definizione di committente e quindi spetterebbe a quest'ultimo l'adempimento a tali obblighi.

3.2 INQUADRAMENTO GIURIDICO

Ad oggi non è ancora stata definita in modo preciso la qualifica del rapporto di lavoro dei *rider* nel paese. Ci si trova davanti un caso appena concluso, il caso *Foodora*, che, in attesa di una legge vera e propria volta a regolamentare tale attività, al momento rappresenta, insieme al decreto sopra discusso, una delle due fonti per il trattamento di tale rapporto lavorativo. In questo paragrafo verrà ricostruita la storia che ha portato alla regolamentazione attuale.

3.2.1 Le collaborazioni coordinate continuative e organizzate

In prima battuta i *rider* sono stati qualificati dai Tribunali di Milano e Torino nell'ambito della causa dei fattorini contro la società tedesca *Foodora* come collaborazioni coordinate continuative.

Le collaborazioni coordinate continuative, o abbreviando co.co.co, sono nate con lo specifico scopo di contrastare le collaborazioni “in nero” tra aziende e lavoratori autonomi; sono contratti mediante i quali le due parti si accordano per lo svolgimento di una certa prestazione da parte del lavoratore autonomo. Rientrano nella categoria del lavoro parasubordinato, ossia un rapporto di lavoro che si inserisce a metà tra il lavoratore subordinato e quello autonomo.

Queste collaborazioni sono caratterizzate dal requisito della continuità, ovvero è necessario un bisogno durevole da parte del committente; dal requisito del coordinamento, ovvero è indispensabile che l’attività del lavoratore sia collegata all’attività del committente ed inoltre la prestazione deve essere prevalentemente di tipo personale.

Per quanto riguarda il requisito del coordinamento vi sono diverse correnti di pensiero, alcuni sostengono che il potere di coordinamento del committente equivalga all’esercizio del potere direttivo solo in maniera più moderata, altri propongono un criterio di tipo qualitativo e infine, altri ancora avvallano l’ipotesi che sia il lavoratore autonomo ad auto coordinarsi con l’impresa. Dal 1973 dato il sempre maggiore utilizzo di questa tipologia contrattuale, il legislatore ha deciso di riconoscere alcune tutele base ai lavoratori come la gestione separata all’INPS, la libertà sindacale, la tutela INAIL per gli infortuni, la sicurezza sul luogo di lavoro ed infine la possibilità di presentare cause davanti al giudice del lavoro.

Questo tipo di collaborazioni potevano essere stipulate sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, quindi risultavano essere molto comode e pratiche per i datori di lavoro utilizzatori in quanto permettevano di usufruire del lavoro di un soggetto molto simile al subordinato senza dover adempiere agli obblighi previsti

Per i sopra individuati motivi il decreto n.81/2015, detto anche *Jobs Act*, ha previsto per le co.co.co la stipula tra le parti di un accordo di coordinamento. Se tale accordo non viene stipulato o viene imposto unilateralmente dal committente il rapporto ricade nel lavoro subordinato.

Nelle prime due sentenze del caso *Foodora*, quelle del tribunale di Torino e Milano, i *rider* non vennero considerati come lavoratori subordinati in primis perchè, per l’appunto, avevano stipulato un contratto di collaborazione continuativa e in secondo luogo i giudici ritennero che le indicazioni per svolgere la prestazione fornite dalla società ai fattorini non fossero altro che strumenti per il coordinamento tra le parti ricadente all’interno dell’accordo.

Il *jobs act* oltre a modificare alcuni aspetti normativi delle co.co.co istituisce e disciplina un nuovo tipo contrattuale: le co.co.org.

Le collaborazioni coordinate organizzate a differenza delle co.co.co sono caratterizzate dal principio della etero-organizzazione, ossia i lavoratori vengono organizzati dal committente in materia di luogo e tempo di svolgimento della prestazione. Per questo motivo ai soggetti

dell'istituto vengo riconosciute ulteriori tutele, oltre quelle già previste per le co.co.co, come il riconoscimento di minimi retributivi, limiti di orario, ferie e previdenza sociale, ma non viene applicata la parte del licenziamento illegittimo in quanto il rapporto viene comunque considerato autonomo.

La terza e penultima sentenza del caso, la sentenza della Corte d'Appello di Torino, a differenza delle precedenti, identifica i rider come collaborazioni coordinate organizzate proprio perché sussisteva il presupposto della etero-organizzazione all'interno del loro rapporto di lavoro. Ad essi venivano sì regolati orario e luogo di lavoro ma sempre tenendo in considerazione la disponibilità data da ogni lavoratore ed (in teoria) erano liberi di accettare o rifiutare le chiamate. ²⁷

3.2.2 La sentenza della corte di Cassazione n.1663/2020

Dopo anni di sentenze e ricorsi finalmente è stato possibile mettere la parola fine al caso *Foodora*. Infatti, proprio quest'anno, il 24 gennaio, la Suprema Corte di Cassazione si è pronunciata a riguardo, estendendo ai *rider* tutte le tutele spettanti ai lavoratori subordinati.

La sentenza n.1663/2020 si presenta sulla stessa onda della precedente della Corte d'Appello di Torino, confermando l'etero-organizzazione che qualifica il rapporto tra i *rider* e la piattaforma, ma presenta delle differenze in merito all'interpretazione dell'articolo 2 d.lgs 81/2015.

Infatti, la sentenza precedente suppone che in base al sopra citato articolo, si venga a creare un nuovo tipo di rapporto di lavoro, basato appunto sull'etero-organizzazione, che si intrapone insieme alle co.co.co "classiche" tra quello autonomo e quello subordinato. La Cassazione invece da un'interpretazione differente dell'articolo, sostenendo che l'etero-organizzazione non possa costituire una nuova tipologia in quanto è già un tratto tipico della subordinazione sancita all'articolo 2094 del codice civile.

È possibile dire che le due sentenze, pur avendo alla base motivazioni e interpretazioni differenti, anzi a volte divergenti, rincorrono lo stesso obiettivo, ossia riconoscere ai *rider* lo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori subordinati.

In aggiunta, la sentenza finale del caso delibera a favore dell'estensione di tutte le tutele spettanti al subordinato, compresa quella in merito al licenziamento illegittimo, in quanto se sussistono contemporaneamente etero-organizzazione, la prevalenza della personalità della prestazione e il requisito della continuità il rider risulta equiparabile a un subordinato.

²⁷ BOSCARIOL G., 2018. Dalle co.co.co alle co.co.org, una ricognizione della normativa. *inIusItinere* [online]. Disponibile su <<https://www.iusinitinere.it/dalle-co-co-co-alle-co-co-org-una-ricognizione-della-normativa-8668>>

Il riconoscimento di tali tutele però non implica la riqualificazione del rapporto da autonomo a subordinato, che comporterebbe in caso di contenzioso la corresponsione di un'indennità risarcitoria del danno. Infatti il *rider* rimane un lavoratore autonomo (collaborazioni coordinate continuative) a cui viene applicata la disciplina del subordinato, ossia ad esempio se svolge le stesse mansioni di un subordinato deve essere retribuito come quest'ultimo.

Tale sentenza precisa anche che l'estensione completa della disciplina del lavoro subordinato non va applicata indistintamente a tutti i lavoratori della zona grigia di cui fanno parte *rider* e *gig workers*, ma solo ai casi che presentano contemporaneamente i tre requisiti sopra citati: etero-organizzazione, personalità prevalente e continuità.

3.3 RETRIBUZIONE

La retribuzione spettante ai *rider* è stata al centro di numerose polemiche, tanto che si è parlato di sfruttamento e caporalato digitale.

Parlando di un lavoro relativamente nuovo (non è possibile definirlo lavoro nuovo in quanto da moltissimo tempo è attivo il servizio di *food delivery*) non sono mai stati stabiliti dei livelli retributivi minimi a cui fare riferimento.

Il problema principale per qualificare il rapporto sta nell'individuare il ruolo della piattaforma su cui si appoggia la società per erogare il servizio e quindi risulta difficile anche compararlo ad una mansione equivalente.

Prima della sentenza della Corte d'Appello di Torino del 2019, la retribuzione oraria del *rider* variava da piattaforma a piattaforma, ma tutte prevedevano un fisso per la sola disponibilità.

Per esempio *Glovo* stabiliva un minimo di 4€ per 2 ore di disponibilità a cui poi veniva aggiunta una parte variabile determinata in base al numero di consegne effettuate, ai km percorsi, al feedback del cliente e da altri fattori ancora.²⁸

La situazione sembra essere migliorata con la sentenza d'Appello, la quale prevedeva che ai *rider* venissero corrisposte le differenze retributive tra il compenso effettivamente ricevuto e quanto previsto dal contratto collettivo nazionale della logistica per l'inquadramento nel V livello o nel IV livello del contratto collettivo nazionale del settore terziario. Ancora oggi questo meccanismo rappresenta il metodo di determinazione della retribuzione per i lavoratori nonostante l'ultima sentenza della Corte di Cassazione abbia previsto la stipula di un contratto collettivo nazionale per la categoria. Le parti incaricate dalla Suprema Corte infatti devono ancora riunirsi per trovare un accordo comune.

²⁸ VERGA E., 2019. *Lavoretti o lavoro? Come ti contrattualizzo il rider. L'esempio francese*. Il sole24ore [blog], Disponibile su <<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2019/11/04/rider-gig-economy/>>

Parlando a livello più generale, secondo uno studio dell’Acli, Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani, basato sulle ricerche della fondazione Rodolfo Debenedetti, un *rider* a tempo pieno potrebbe arrivare ad un guadagno mensile pari a 839€, importo più che dimezzato, ossia 345€ mensili, per chi lo svolge come un secondo lavoro per arrotondare. Si evince da tale studio quanto la regolamentazione in materia retributiva risulti fondamentale per portare un miglioramento significati agli impiegati in questo settore.²⁹

²⁹ Quanto guadagna un rider?, 2020. *La legge per tutti* [online]. Disponibile su <https://www.laleggepertutti.it/361097_quanto-guadagna-un-rider#

CONCLUSIONE

Il periodo storico che la società sta vivendo, fortemente influenzato da *social network*, piattaforme digitali e più in generale da *Internet*, ha portato gli ordinamenti giuridici a doversi confrontare con situazioni mai affrontate prima, che spesso mettono in risalto l'obsolescenza delle norme di legge in vigore, incapaci di adattarsi all'elevato grado di innovazione che caratterizza il mercato del lavoro odierno. L'esempio della vicenda dei *rider* rappresenta soltanto uno dei casi che, nell'era digitale, hanno imposto diverse modifiche, a più livelli, alle varie legislazioni del mondo.

L'obiettivo propositosi da questo elaborato è quello di riuscire ad analizzare e confrontare il trattamento economico e normativo spettante ai *rider* in diversi ordinamenti giuridici aventi caratteristiche non omogenee tra loro, come il processo decisionale e le norme regolanti il diritto del lavoro.

In primo luogo è stata svolta una dettagliata analisi di quello che è il contesto giuridico e non, in cui si trova ad operare il *rider*, dalla quale è emerso in particolare che la *Gig Economy* si trova ad affrontare un costante *trade-off* tra precarietà e flessibilità. La strada per raggiungere un punto di equilibrio tra tutela delle condizioni lavorative e interessi economici aziendali è ancora molto lunga, ma è certamente una tematica che in futuro dovrà essere regolamentata in ambiti diversi, ad esempio economico, contrattualistico, della prevenzione e tutela della salute dei lavoratori, etc.

Lo studio è poi proseguito concentrandosi sul trattamento riservato ai lavoratori, focalizzandosi sulle sentenze della vertenza dello Stato della California contro *Uber* negli Stati Uniti d'America ed inoltre sulle sentenze dei processi contro i giganti del *food-delivery* nell'Unione Europea, specialmente in Francia e in Italia.

Dal caso statunitense è emersa, nonostante i ricorsi della piattaforma, la volontà dello stato californiano, appellatosi in particolare all'*Assembly Bill*, di riconoscere la natura subordinata del rapporto, garantendo ai *driver* lo stesso trattamento spettante ai lavoratori subordinati equiparabili alla categoria.

È possibile osservare lo stesso *trend* anche all'interno dell'Unione Europea, sia perché la medesima nel 2019 ha emanato una direttiva a tutela dei *gig workers*, sia perché gli stati membri, come nel caso italiano, perseguono una politica nazionale volta alla protezione dei lavoratori impiegati in questo nuovo mercato, in quanto esclusi dalle fattispecie regolamentate dal Codice Civile del 1942.

L'approfondimento, lo studio e l'analisi dei casi contenuti in questo elaborato di tesi evidenziano il ruolo chiave e di rilievo assunto dalla Giurisprudenza in tutti gli Stati presi in

esame; nonostante ciò è fondamentale sottolineare che nessun ordinamento contiene norme di legge direttamente e chiaramente applicabili ai suddetti casi.

È possibile ritenere che tali sentenze assumano un indiscusso valore nell'ambito della problematica e, pur nelle citate difficoltà di applicazione, rappresentino un punto di partenza importante tale da far intravedere un progressivo adeguamento normativo di questa categoria di lavoratori.

Inoltre le valutazioni generali emerse nei capitoli precedenti permettono di affermare che, nonostante le differenze caratterizzanti gli Stati presi in analisi, a livello globale si stia prendendo una direzione comune verso una tutela più concreta di quella che è la nuova figura professionale del *rider* e questo a mio avviso è il miglior modo per assicurare negli attuali tempi fortemente influenzati dalla globalizzazione, lo sviluppo omogeneo ed uniforme del trattamento normativo ed economico dei *rider* nei diversi ordinamenti giuridici..

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ALDERMAN L., 2019. *Food-delivery couriers exploit desperate migrants in France*. The New York Times [online]. Disponibile su < <https://www.nytimes.com/2019/06/16/business/uber-eats-deliveroo-glovo-migrants.html>> [Data di accesso 22 agosto 2020]

BELARDELLI G., 2019. *La California approva una legge a tutela di riders e lavoratori della gig economy*. The Huffington Post [online]. Disponibile su <https://www.huffingtonpost.it/entry/la-california-approva-una-legge-a-tutela-di-riders_it_5d78e99ee4b0432f81759835> [Data di accesso: 11 agosto 2020]

BIASI M., 2017. *Dai pony express ai rider di Foodora*. Working Paper Adapt, n.1, [online], Disponibile su <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf> [data di accesso: 4 agosto 2020]

BOSCARIOL G., 2018. *Dalle co.co.co alle co.co.org, una ricognizione della normativa. inIusItinere* [online]. Disponibile su <<https://www.iusinitinere.it/dalle-co-co-co-alle-co-co-org-una-ricognizione-della-normativa-8668>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

CONGER K. e SCHEIBER N., 2019. *California Bill makes App-based companies treat workers as employees*. The New York Times [online]. Disponibile su <<https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>> [Data di accesso: 4 agosto 2020]

DE FREYTAS-TAMURA K. e SINGER J.E., 2020. *The delivery workers who risk their health to bring you food*. The New York Times [online]. Disponibile su <<https://www.nytimes.com/2020/03/19/nyregion/coronavirus-nyc-delivery-workers.html>> [Data di accesso: 7 Agosto 2020]

DEMARCHI A., 2020. *I riders in Europa: le risposte ai quesiti posti dalla gig-economy comparate*. Diritto.it [online]. Disponibile su <<https://www.diritto.it/i-riders-in-europa-le-risposte-ai-quesiti-posti-dalla-gig-economy-comparate/>> [Data di accesso: 11 agosto 2020]

FRANCESCHI F., 2019. *Gig Economy: origine, analisi ed implicazioni della nuova trasformazione del lavoro*. Relazione finale, Libera università internazionale degli studi sociali Guido Carli, Dipartimento di Impresa e Management.

GHIRARDI N., 2020. *Piattaforme digitali: per la Cassazione francese i tassisti Uber (e i riders) sono lavoratori subordinati*. Euroconference Lavoro [online]. Disponibile su

<<https://www.eclavoro.it/piattaforme-digitali-cassazione-francese-tassisti-uber-riders-lavoratori-subordinati/>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

GIACOBINI G., 2019. *Come il food delivery ha iniziato a sfruttare i migranti irregolari*. Wired.it [online]. Disponibile su <<https://www.wired.it/economia/lavoro/2019/06/20/fattorini-deliveroo-glovo-migranti-sfruttati/>> [Data di accesso: 7 agosto 2020]

GIORGIANTONIO C. e RIZZICA L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze del mercato del food delivery in Italia* [online]. Banca d'Italia. Disponibile su <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF_472_18.pdf> [Data di accesso: 7 agosto 2020]

GRASSI M., 2020. *Food delivery: quanto vale il mercato e quali sono i migliori servizi in Italia*. Money.it [online]. Disponibile su <<https://www.money.it/food-delivery-quanto-vale-mercato-migliori-servizi-italia>> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

HAYATOUN K. e RICCIO' G., 2019. *Food delivery, per i giudici italiani e francesi i biker sono lavoratori subordinati*. Economia&Finanza [online]. Disponibile su <<https://www.repubblica.it/economia/miojob/2019/05/28/news/sd-227298091/>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

HYMAN L., 2020. *California's new gig economy law was meant to help workers. But it will likely hurt them instead*. CNN Business [online]. Disponibile su <<https://edition.cnn.com/2020/01/09/perspectives/california-ab5/index.html>> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

LAI M. e RICCIARDI L., 2019. *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*. Bollettino Adapt [online], Disponibile su <<http://www.bollettinoadapt.it/lavoro-su-piattaforma-digitale-e-nuove-tutele/>> [data di accesso: 4 agosto 2020]

MACCARONE C., 2019. *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i rider in Italia*. Osservatorio Diritti [online], Disponibile su <<https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>> [data di accesso: 4 agosto 2020]

MACI L., 2016. *Tutto quello che c'è da sapere per capire il "caso Foodora"*. EconomyUp [online]. Disponibile su <<https://www.economyup.it/food/tutto-quello-che-bisogna-sapere-per-capire-il-caso-foodora/>> [Data di accesso: 19 agosto 2020]

MACI L., 2020. *Sharing economy, cosa è (e perché è difficile dire cosa è)*. EconomyUp [online]. Disponibile su <<https://www.economyup.it/innovazione/sharing-economy-cosa-e-e-perche-e-difficile-dire-cosa-e/>> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

MACONI C., 2019. *Perché sempre più italiani lavorano per la gig economy*. Wired.it [online]. Disponibile su <<https://www.wired.it/economia/lavoro/2019/09/25/gig-economy-italia/>> [Data di accesso: 21 agosto 2020]

MONGE-CADET C., 2016. Cosa prevede la riforma del lavoro in Francia. *Internazionale.it* [online]. Disponibile su <<https://www.internazionale.it/notizie/chloe-monge-cadet/2016/05/27/francia-riforma-lavoro-punti>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

NOVELLI M., 2019. Rider: quanto e come guadagnano? Stipendio medio, paga e rischi. *Money.it* [online]. Disponibile su <<https://www.money.it/Rider-quanto-e-come-guadagnano-stipendio-medio-paga-rischi>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

PENCO C., 2017. *Gig economy: verso i 25 miliardi di euro in Italia*. Business People [online]. Disponibile su <<http://www.businesspeople.it/Business/Economia/Gig-economy-verso-i-25-miliardi-di-euro-in-Italia-102821>> [Data di accesso: 21 agosto 2020]

PIVA F., 2016. *Da Foodora a Deliveroo, da JustEat a Glovo: quattro servizi di food delivery a confronto*. Wired.it [online]. Disponibile su <<https://www.wired.it/lifestyle/food/2016/08/05/confronto-food-delivery-foodora-deliveroo-just-eat-glovo/>> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

VALLEBONA A., 2017. *Breviario di diritto del lavoro*. 11° ed. Torino: Giappichelli Editore

VERGA E., 2019. *Lavoretti o lavoro? Come ti contrattualizzo il rider. L'esempio francese*. Il sole24ore [blog], Disponibile su <<https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2019/11/04/rider-gig-economy/>> [data di accesso 13 luglio 2020]

VICECONTE M., 2019. La collaborazione coordinata e continuativa, esclusivamente personale al tempo del Jobs Act. *Diritto.it* [online]. Disponibile su <<https://www.diritto.it/la-collaborazione-coordinata-e-continuativa-esclusivamente-personale-al-tempo-del-jobs-act/>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

ZORLONI L., 2020. *I rider vanno trattati come dipendenti: la Cassazione chiude il caso Foodora*. Wired.it [online]. Disponibile su

<<https://www.wired.it/economia/lavoro/2020/01/24/rider-foodora-dipendenti-cassazione/>>

[Data di accesso: 04 luglio 2020]

California, causa a Uber e Lyft: negano la giusta paga 2020. SkyTg24 [online]. Disponibile su <<https://tg24.sky.it/mondo/2020/08/06/california-uber-lyft-causa->> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

California Government Code Section 420.75. Law.oncle.com [online]. Disponibile su <<https://law.onecle.com/california/government/420.75.html>> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

Il Parlamento Europeo ha appena approvato una legge per proteggere i rider. IlPost.it [online], 2019. Disponibile su <<https://www.ilpost.it/2019/04/17/parlamento-europeo-rider/>> [Data di accesso: 11 agosto 2020]

Lavoro, sono 213mila i Gig workers in Italia. Quasi 1 su 5 è laureato. 2019, IlSole24ore [online]. Disponibile su <<https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-sono-213mila-gig-workers-italia-16percento-e-laureato-ACBHAqm>> [Data di accesso: 21 agosto 2020]

Nuova direttiva UE sulla Gig Economy: maggiori tutele per i lavoratori. Lavorosi.it [online], 2019. Disponibile su <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/tipologie-contrattuali/nuova-direttiva-ue-sulla-gig-economy-maggiori-tutele-per-i-lavoratori/> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

Quanto guadagna un rider?, 2020. *La legge per tutti* [online]. Disponibile su <https://www.laleggepertutti.it/361097_quanto-guadagna-un-rider#> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

Sharing mobility. EconomyUp [online] disponibile su <<https://www.economyup.it/mobilita/sharing-mobility/page/2/>> [Data di accesso: 22 agosto 2020]

NORME DI LEGGE

Dlgs. 15 giugno 2015, n.81.

Dl. 3 settembre 2019, n.101.

Direttiva del Parlamento Europeo COM(2017)0797 del 16 aprile 2019

Assembly Bill n.5 del 18 settembre 2019

GIURISPUDENZA

Trib. Torino, 7 maggio 2018, n.778, in *Lavoro Diritti Europa* [online], 2018. Disponibile su https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf [Data di accesso: 24 agosto 2020]

Trib. Milano, 10 settembre 2018, n.1853, in *Rivista Labor* [online], 2018. Disponibile su https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf [Data di accesso 24 agosto 2020]

Corte d'Appello Torino, 4 febbraio 2019, n.26, in *Rivista Labor* [online], 2019. Disponibile su <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2019/03/App.-Torino-4-febbraio-2019.pdf> [Data di accesso: 24 agosto 2020]

Cass. 24 gennaio 2020, n.1663, in *Dottrina Lavoro* [online], 2020. Disponibile su <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2020/01/Cassazione1663-2020-Foodora.pdf> [Data di accesso: 24 agosto 2020]