



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

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

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**LA QUALIFICAZIONE DEI "RIDERS": IL CASO FOODORA TRA
PASSATO, PRESENTE E FUTURO**

RELATORE:

PROF. BARBARA DE MOZZI

LAUREANDA: FEDERICA VIOLATO

MATRICOLA N. 1136108

ANNO ACCADEMICO 2018-2019

Il candidato, sottoponendo il presente lavoro, dichiara, sotto la propria personale responsabilità, che il lavoro è originale e che non è stato già sottoposto, in tutto in parte, dal candidato o da altri soggetti, in altre Università italiane o straniere ai fini del conseguimento di un titolo accademico. Il candidato dichiara altresì che tutti i materiali utilizzati ai fini della predisposizione dell'elaborato sono stati opportunamente citati nel testo e riportati nella sezione finale 'Riferimenti bibliografici' e che le eventuali citazioni testuali sono individuabili attraverso l'esplicito richiamo al documento originale.

INDICE

INTRODUZIONE	4
1. La qualificazione dei “riders” di Foodora: una vicenda solo apparentemente nuova	5
1.1 Chi è Foodora, chi sono i “riders”	5
1.2 Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa.....	6
1.3 La prestazione lavorativa dei “riders” Foodora	8
1.4 La sentenza del Tribunale di Torino	
1.4.1 I “riders” non sono lavoratori subordinati	9
1.4.2 Autonomia/subordinazione, i “riders” di Foodora e i “pony express” degli anni Ottanta: che cosa è cambiato?	11
1.4.3 La tutela antinfortunistica: la stessa vecchia storia.....	12
1.5 Le altre sentenze in Europa e nel mondo.....	13
2. Il caso Foodora oggi.....	14
2.1 La sentenza n. 26/2019 della Corte d’Appello di Torino	
2.1.1 I “riders” sono collaboratori etero-organizzati	14
2.1.2 Mancata obbligatorietà della prestazione, quindi assenza di subordinazione	15
2.2 L’articolo 2 del d.lgs. 81/2015.....	17
2.3 Il precedente Uber a Londra	19
2.4 Le tutele prevenzionali	20
3. Verso il futuro	22
3.1 La “carta dei diritti”	22
3.2 Il nuovo contratto collettivo nazionale della logistica.....	23
CONCLUSIONI	26
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	28

INTRODUZIONE

Questa breve trattazione si propone di analizzare la qualificazione giuridica dei “riders”, coloro che per le vie della città consegnano pasti a domicilio in sella alla loro bici e che sono parte della cosiddetta *gig economy*, ossia l’economia dei lavoretti: *gig*, infatti, è un termine che agli inizi del Novecento indicava l’ingaggio di una serata per i musicisti, abbreviando il termine inglese *engagement*, e quindi rappresentava un lavoro saltuario, come tutti gli ingaggi. Il termine è poi stato utilizzato nel 2015, durante la campagna elettorale per le presidenziali da parte di Hillary Clinton, come sinonimo di “economia on demand”, a chiamata, senza garanzia né tutele per i lavoratori.

A tal proposito, infatti, il presente lavoro, dopo aver individuato la qualificazione data al rapporto di lavoro, si sofferma sull’annosa questione delle tutele che la qualificazione data ai “riders” implica, e lo fa ripercorrendo la vicenda italiana dei “riders” Foodora che, nell’ottobre 2016, armati dei segni distintivi inconfondibilmente rosa della società tedesca, hanno scioperato davanti agli uffici italiani dell’azienda, prima quelli torinesi e poi quelli milanesi, dando vita alla prima protesta della categoria in Italia e accendendo i riflettori sulla questione della qualificazione giuridica di tali lavoratori.

In modo particolare, la trattazione si sviluppa lungo tre direttrici: innanzitutto, il passato, perché dopo aver approfondito il tipo di contratto scelto a disciplinare il rapporto di lavoro e aver ricostruito come in concreto si svolgeva la prestazione di lavoro dei “riders” presso Foodora, essa sviluppa la decisione adottata dal Tribunale di Torino al quale sei fattorini si erano rivolti, che dimostra come la vicenda abbia molti punti di contatto con temi oggetto del diritto del lavoro già in passato, e come alla fine i “riders” di Foodora non siano tanto diversi dai “pony express” degli anni Ottanta.

Poi, dopo aver dato uno sguardo anche alle sentenze che in Europa e nel mondo hanno avuto per protagonisti i “riders”, la trattazione prosegue con l’attualità, ossia con la sentenza di secondo grado sulla vicenda Foodora del gennaio scorso, che ha qualificato i ciclofattorini come collaboratori etero-organizzati, applicando per la prima volta l’articolo 2 del “Jobs Act”: perciò, segue un approfondimento sulle varie interpretazioni che finora si sono susseguite su tale disposizione, oltre a ripercorrere il precedente inglese alla sentenza della Corte d’Appello e a ciò che la sentenza implica concretamente dal punto di vista delle tutele applicabili.

Infine, chiudono la trattazione due iniziative sorte nel 2018 per garantire ai “riders” quelle tutele, soprattutto in materia di sicurezza, dalle quali restavano esclusi per via della qualificazione data sin dall’inizio al rapporto di lavoro, e una riflessione sul futuro che la vicenda Foodora ci pone di fronte.

1. LA QUALIFICAZIONE DEI “RIDERS” DI FOODORA: UNA VICENDA SOLO APPARENTEMENTE NUOVA

1.1 CHI È FOODORA, CHI SONO I “RIDERS”

“Riders play the most important role in our success story (...). They are the sole link between our customers and our brand, hence they’re entrusted with a great responsibility”¹.

Letteralmente: i “riders” giocano il ruolo più importante nella nostra storia di successo (...). Essi sono l’unico collegamento tra i nostri clienti e il nostro brand, perciò è affidata loro una grande responsabilità.

È così che Foodora definisce i suoi “riders”, la componente più consistente della forza lavoro del gruppo. Prima, però, è necessario chiarire chi è e cosa fa Foodora e che caratteristiche hanno i suoi “riders”.

Foodora nasce a Monaco di Baviera nel 2014 con il nome di Volo e solo un anno dopo viene acquistata da un’impresa di servizi Internet tedesca, Rocket Internet, che la trasferisce a Berlino e le cambia nome, attribuendole quello attuale. Nel settembre 2015 il gruppo Delivery Hero acquisisce Foodora, che nel frattempo arriva ad essere presente in ben 10 Paesi del mondo: Germania, Austria, Francia, Italia, Paesi Bassi, Svezia, Finlandia, Norvegia, Canada e Australia.

In Italia, Foodora arriva nel 2015, prima a Milano e poi a Torino, mentre nel 2016 sbarca a Roma e Firenze; infine, nel 2017 il servizio arriva ad operare anche a Bologna e Verona. Tuttavia, la permanenza italiana, come quella in Francia, Paesi Bassi e Australia, dura solo fino ad ottobre 2018, quando Foodora Italia è ceduta alla concorrente spagnola Glovo.

Foodora è una piattaforma digitale di consegna pasti a domicilio. Accedendo al sito Internet della società o attraverso l’apposita applicazione per smartphone, si può ordinare un pasto da uno dei ristoranti convenzionati con essa; una volta ricevuto l’ordine, l’applicazione inoltra una richiesta di consegna al corriere più vicino al ristorante, che nel più breve tempo possibile porta quanto ordinato. Qualora il “rider” rifiuti di effettuare la consegna, lo stesso algoritmo individua gli altri riders più vicini al ristorante che possano svolgere la consegna.

Questi corrieri, motore principale di tutto il servizio, hanno un’età media compresa tra i 24 e i 25 anni, con una quasi parità tra uomini e donne, e per il 77% sono di nazionalità italiana. Sono ormai tantissimi: Foodora ne vantava ben 500 nella sola città di Milano, ma se consideriamo

¹ Testo integrale: “Riders play the most important role in our success story and we mean every single word of it. They are the sole link between our customers and our brand, hence they’re entrusted with a great responsibility”, disponibile su <https://www.foodora.com/careers/riders/>

gli addetti in tutta Italia e anche quelli delle altre piattaforme, il numero sale a 7650, rappresentando lo 0,04% degli occupati. Per quanto riguarda il titolo di studio, il 20% ha già una laurea contro il 2% che già si occupa di servizi di trasporto e magazzinaggio in altri settori²; inoltre, molti di loro sono studenti, alla ricerca di un lavoro flessibile per tempo e impegno, da svolgere secondo le proprie esigenze. Infatti, spesso questa non è la loro unica occupazione e quindi neppure la fonte principale o esclusiva del proprio reddito.

A sua volta, anche l'organizzazione di Foodora è estremamente flessibile, in modo da poter modulare il lavoro in funzione di una domanda, quale quella dei servizi di consegna, estremamente variabile.

Ora, se è vero che Foodora rappresenta il nuovo, la tecnologia in grado di modificare le modalità di produzione e consumo dei beni, una piattaforma digitale che consente l'incontro diretto tra domanda e offerta di lavoro, ma soprattutto che coordina la prestazione lavorativa del corriere con il resto dell'organizzazione quasi fosse un manager del personale 4.0, la flessibilità nella migliore delle sue espressioni, sotto altri aspetti la vicenda Foodora denota una continuità con fenomeni già osservati nel passato e ormai divenuti tradizionali nel mondo del lavoro.

1.2 IL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Innanzitutto, i contratti stipulati in Italia da Foodora con i “riders”, i quali hanno costituito la prima fonte della sua flessibilità, erano in realtà usuali in Italia già da molto tempo: erano contratti di collaborazione coordinata e continuativa, altrimenti detti Co.Co.Co., anzi, “una sorta di Co.Co.Co. fatto male, una forma contrattuale superata ormai da anni che definisce una collaborazione fra un'azienda committente e un libero professionista”, come lo definirono i ragazzi scioperanti nel comunicato che annunciò la protesta³.

Più precisamente, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è una fattispecie del lavoro autonomo cosiddetto parasubordinato, che non trova un suo fondamento normativo nel Codice civile, ma in disposizioni di altre leggi, come nell'articolo 409 del Codice di procedura civile. Il nucleo essenziale comune di questa fattispecie è lo svolgimento da parte di un lavoratore, di una prestazione prevalentemente personale a favore di un committente, in un rapporto di collaborazione; si tratta di un rapporto di apprezzabile durata, in questo senso continuativo; infine, è una relazione coordinata. Il coordinamento da parte del committente può esplicarsi nei modi più svariati, fino a comprendere anche i tempi e il luogo di svolgimento

² GIORGIANTONIO, C. e RIZZICA, L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*. Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers), Numero 472, Banca d'Italia.

³ RANIERI GUARINO, C., 2016. Milano, la protesta dei fattorini Foodora: “2,70 euro a consegna, non ordinate più da noi”. *Milano Today*

della prestazione lavorativa, purché, però, non sfoci mai in penetranti ordini e controlli sul lavoratore, che deve sempre organizzare autonomamente la propria attività. L'articolo 15 della legge 81 del 2017 ha chiarito come il coordinamento non sia un potere del committente, bensì deve essere definito "di comune accordo", lasciando poi al collaboratore l'organizzazione autonoma dell'attività lavorativa.

Poche sono le tutele del lavoro subordinato riservate a questa fattispecie: tra queste, alcune sono di recente introduzione⁴, come il dovere, da parte del committente, di dare un congruo preavviso alla controparte contrattuale in caso di recesso, oppure la sospensione del rapporto di lavoro, e non l'interruzione, in caso di gravidanza, malattia o infortunio, per un periodo non superiore ai 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. Ad ogni modo, ogni tutela legale del lavoro subordinato diversa da quelle espressamente previste per questa fattispecie, come la tutela contro il licenziamento o la retribuzione proporzionale e sufficiente ex articolo 36 della Costituzione, è esclusa.

Nato per garantire flessibilità, questo contratto è finito per essere negli anni solamente una "scorciatoia contrattuale" per quei datori di lavoro che non volevano farsi carico dell'onerosità di un rapporto di lavoro subordinato, dando una veste di autonomia a rapporti di lavoro che nella realtà dei fatti erano ben poco indipendenti. Ecco allora che, per porre fine all'elusione della disciplina del lavoro subordinato, nel 2003 il legislatore intervenne drasticamente imponendo per il lavoro autonomo parasubordinato il modello del lavoro a termine per un progetto collegato ad un determinato risultato finale⁵. Ancora più pesante, infine, fu l'intervento della legge 92/2012 che specificò maggiormente il contratto a progetto, pretendendo finitezza temporale nella sua durata, eliminando il riferimento al "programma di lavoro" e invocando la non ripetitività delle mansioni assegnate al collaboratore.

I primi elementi di continuità con il passato, quindi, sono la precarietà e la mancanza della maggior parte delle tutele del diritto del lavoro per i collaboratori, in quanto lavoratori autonomi, che si contrappongono alla flessibilità e al divertimento della prestazione⁶. Gli scioperanti di Foodora, infatti, hanno sottolineato che, "non essendo ufficialmente dipendenti non abbiamo ferie, tredicesima, contributi, accesso ai sussidi di disoccupazione e soprattutto non abbiamo la malattia". Inoltre, nonostante i fattorini di Foodora non siano lavoratori dipendenti, e quindi non godano delle tutele e delle prerogative riservate ai lavoratori subordinati, è assolutamente singolare come lo strumento utilizzato dai lavoratori di Foodora

⁴ Articoli 3, 14, L. 22 maggio 2017, n. 81

⁵ Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276

⁶ Alla pagina <https://www.foodora.com/careers/> gli aspiranti "riders" vengono richiamati da queste parole: "Ride with us. Flexible hours. Competitive pay. It's exercise. It's fitness. Most of all, it's incredibly fun".

per far valere le proprie ragioni sia stato lo sciopero, uno strumento antico e simbolico nell'ambito dell'attività di autotutela collettiva dei lavoratori.

Ecco che, dopo le proteste autunnali di fine 2016, sei di loro, che operavano per Foodora a Torino, hanno intentato una causa contro la start up tedesca. I sei fattorini si sono rivolti al giudice per chiedere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, perché, così come chiarito anche dagli scioperanti, “noi rider siamo a tutti gli effetti dipendenti di Foodora: costretti ad indossare la loro divisa, sottoposti a rapporti gerarchici, in balia delle loro decisioni e sottoposti a delle valutazioni per cui se non siamo accondiscendenti nei loro confronti ci vengono dati meno turni”. Di conseguenza, a seguito dell'accertamento, hanno chiesto la corresponsione delle differenze retributive dirette e indirette e delle competenze di fine rapporto in forza dell'inquadramento nel V livello del CCNL logistica o nel VI livello del CCNL terziario, oltre che la reintegrazione nel posto di lavoro per illegittimità del licenziamento e quindi quanto a loro spettante dal momento dell'illecito licenziamento al momento dell'effettiva ricostituzione del rapporto di lavoro.

A questo punto, allora, è fondamentale ricostruire come in concreto si svolgeva il rapporto di lavoro tra Foodora e i “riders”, così come hanno provveduto i giudici del Tribunale di Torino prima dell'adozione della sentenza.

1.3 LA PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI “RIDERS” FOODORA

Dopo aver compilato l'apposito formulario sul sito di Foodora, gli aspiranti “riders” venivano convocati a piccoli gruppi presso gli uffici della società, dove venivano loro spiegate le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. I fattorini dovevano dotarsi, quali requisiti essenziali per le consegne, di una bici “idonea e dotata di tutti i requisiti previsti dalla legge per la circolazione”, oltre che di uno smartphone. A quel punto, veniva loro proposta la sottoscrizione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, e venivano loro consegnati tutti i dispositivi di sicurezza, quali un casco da ciclista, un giubbotto, maglietta e luci, oltre alla piastra di aggancio e al box per il trasporto del cibo con i segni distintivi dell'azienda, dietro versamento di una caparra di 50 euro.

Il contratto stabiliva che il lavoratore era libero di candidarsi o di non candidarsi ad un turno, secondo le proprie disponibilità; in aggiunta, il lavoratore avrebbe agito “in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente, ma fatto salvo il necessario coordinamento generale con l'attività della stessa committente”.

Il contratto fissava un compenso di 5,60 euro per ciascuna ora di disponibilità, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali. Dal punto di vista previdenziale, il “rider” doveva provvedere ad iscriversi presso la gestione separata dell’INPS, poi la committente si impegnava a versare i relativi contributi previdenziali. Al contratto era, inoltre, allegata l’informativa per il consenso al trattamento dei dati personali.

La gestione del rapporto avveniva attraverso una piattaforma multimediale, Shyftplan, dove Foodora pubblicava settimanalmente i cosiddetti “slot”, ossia i turni, con l’indicazione del numero di “riders” necessari per ciascun turno: ciascun fattorino poteva dare la propria disponibilità al turno che preferiva, poi spettava al responsabile della “flotta” confermare i turni. Ciascun “rider” poteva eventualmente revocare la disponibilità già data ad un turno fino all’inizio del turno stesso, attraverso la funzione “swap” dell’applicativo per smartphone in uso, così come non presentarsi al lavoro, attivando, in questo caso, la funzione “no show”, ossia “mancata presentazione”. All’orario di inizio del proprio turno, il lavoratore doveva recarsi in una delle tre piazze della città individuate come punti di partenza, accedere all’applicativo effettuando il login con le proprie credenziali e attivare la geolocalizzazione satellitare, e aspettare l’arrivo dell’ordine. Una volta ricevuto l’ordine e l’indirizzo del ristorante, il “rider” doveva recarsi a ritirare il cibo, controllare la corrispondenza dell’ordine con il pasto ricevuto e procedere alla consegna al cliente seguendo il percorso che preferiva, tassativamente entro 30 minuti, pena il pagamento a suo carico di una penale di 15 euro.

1.4 LA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI TORINO

1.4.1 I “RIDERS” NON SONO LAVORATORI SUBORDINATI

Ora, i giudici di primo grado hanno respinto tutte le domande avanzate dai sei fattorini di Foodora, non riconoscendo quello da essi instaurato con l’azienda come un rapporto di lavoro subordinato.

Molte sono state negli anni le sentenze della Corte di Cassazione che si sono occupate della differenza tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, e una di queste, la numero 2728 dell’8 febbraio 2010, richiamata dai giudici di Torino, ha stabilito che “costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall’emanazione di ordini specifici, oltre che dall’esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell’esecuzione delle prestazioni lavorative”. È vero, poi, che nel caso di specie le parti avevano espressamente qualificato il rapporto di lavoro come autonomo, sottoscrivendo un contratto di collaborazione

coordinata e continuativa, ma la volontà delle parti rileva solo fino a quando non sia comprovato che c'è stato uno scostamento consensuale dal programma iniziale nella fase di concreta esecuzione della prestazione lavorativa. Infatti, "l'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione". Perciò, non è sufficiente il *nomen juris* scelto dalle parti contrattuali per disciplinare il loro rapporto.

Quindi, alla luce di quanto sentenziato dai giudici di legittimità già diversi anni prima, i giudici di Torino hanno analizzato, innanzitutto, che la prestazione fornita dai "riders" di Foodora non poteva in alcun modo essere ricondotta ad una prestazione di lavoro subordinato, in quanto la caratteristica maggiormente rilevante del rapporto di lavoro è che i "riders" non erano obbligati a dare la loro disponibilità per un turno di lavoro, così come Foodora non era obbligata ad accettare la prestazione a lei offerta dal lavoratore, perché era il responsabile della "flotta" ad accettare e confermare di volta in volta le candidature ai vari turni. È chiaro, quindi, che se il datore di lavoro non può pretendere la prestazione dal lavoratore, tantomeno può esercitare il potere direttivo e organizzativo.

Tuttavia, i giudici hanno sottolineato nella loro decisione che il potere direttivo e organizzativo avrebbe potuto essere esercitato una volta iniziato il turno di lavoro: a tal proposito, gli stessi "riders" sostenevano che Foodora avrebbe loro impartito direttive specifiche durante lo svolgimento dell'attività. Ma, secondo i giudici, non erano altro che ordini che si inserivano nel "necessario coordinamento generale con l'attività della stessa committente", come stabilito nel contratto. Infatti, ad esempio, la verifica della presenza dei "riders" nei punti di partenza e della loro attivazione nell'applicativo in uso per svolgere la consegna si inserisce nell'ambito di coordinamento, perché solo in tal modo Foodora poteva controllare su quanti "riders" poteva effettivamente contare, visto che i fattorini erano liberi anche di non presentarsi al lavoro; allo stesso modo, le chiamate di sollecito a svolgere la consegna, dopo aver verificato un ritardo attraverso la geolocalizzazione, o il dispatcher che contattava il "rider" che non avesse accettato un ordine per conoscere i motivi del rifiuto, ritenute un controllo pressante dai ricorrenti, erano indispensabili per invitare al rispetto dei tempi di consegna, fondamentali per venire incontro alle esigenze dei clienti, infine finalizzati al coordinamento. Foodora, inoltre, non ha mai determinato unilateralmente gli orari di lavoro o il percorso da seguire per raggiungere il cliente: l'unica determinazione effettuata, oltre a quella delle zone di partenza, era quella relativa agli "slot", ma anche qui, secondo i giudici, si trattava di un'operazione dovuta per il coordinamento. Irrilevante, infine, la mancanza di un tasto nell'applicativo per rifiutare un ordine: essendo il compenso su base oraria, infatti, a detta dei giudici era logico che i "riders" non potessero rifiutare le consegne da effettuarsi nell'ora in cui venivano pagati.

Secondo i giudici, poi, non c'era neppure l'esercizio del potere disciplinare da parte di Foodora, perché non sono mai state irrogate sanzioni disciplinari ai "riders" che revocavano all'ultimo minuto la loro disponibilità ad un turno, o a coloro che proprio non si presentavano. I "riders" avevano lamentato esclusioni dalle chat aziendali o dai turni di lavoro, che sarebbero avvenute per "punire" insubordinazioni o lamentele. Ma, se da un lato il giudice ha sottolineato di non aver verificato in concreto la sussistenza di tali fatti, dall'altro, anche se esistenti, non potrebbero qualificarsi come sanzioni disciplinari: questo perché una sanzione disciplinare è tale quando colpisce un diritto del lavoratore, il diritto a prestare la propria attività o alla retribuzione o ad entrambe, mentre l'inserimento in una chat aziendale o in un turno di lavoro non è un diritto. Le prove testimoniali raccolte, comunque, avevano solo mostrato la predisposizione di una forma di "classifica" volta a premiare i più meritevoli, che, però, non può essere considerata esercizio del potere disciplinare.

In questo modo, secondo parte della dottrina⁷ il Tribunale di Torino ha proseguito nel solco di un orientamento già consolidato dalla giurisprudenza, secondo cui il potere direttivo, il potere organizzativo e il potere disciplinare andrebbero intesi unitariamente come parti integranti della cosiddetta eterodirezione. Anche la dottrina avrebbe messo in evidenza lo stretto collegamento tra il potere gerarchico, proprio della subordinazione, e l'inserimento nell'organizzazione dell'impresa, per cui, in presenza di una piena libertà da parte del prestatore di decidere se e quando rendere la prestazione lavorativa, mancherebbe quella continuità, intesa in senso tecnico, necessaria perché il lavoratore sia inserito nell'organizzazione d'impresa.

A tal proposito, diverse voci in letteratura avevano riconosciuto una certa somiglianza tra i "riders" e i "pony express" che si erano diffusi in Italia negli anni Ottanta, e quindi il ritorno di un tema che non hai mai abbandonato le analisi giuslavoristiche: la dicotomia tra autonomia e subordinazione, che si traduce in concreto nella differenza tra, rispettivamente, una realtà quasi del tutto priva di tutele e una realtà diametralmente opposta, fatta di piene tutele e pieni diritti. Per questo motivo, la giurisprudenza sui "pony express" avrebbe potuto aiutare nella risoluzione del caso.

1.4.2 AUTONOMIA/SUBORDINAZIONE, I "RIDERS" DI FOODORA E I "PONY EXPRESS" DEGLI ANNI OTTANTA: CHE COSA È CAMBIATO?

I "pony express" erano coloro che, con un proprio mezzo di trasporto e dotati di una radio ricetrasmittente, erano incaricati da un'agenzia a consegnare lettere e plichi, con un compenso

⁷ BIASI, M., 2018. Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei *riders* di Foodora. *Argomenti Dir. Lav.*, 4-5, 1220 (nota a sentenza)

a consegna. Attraverso la radio, il motofattorino si candidava per una consegna, che veniva assegnata a colui che si era candidato per primo.

La Pretura di Milano, il 20 giugno 1986, li qualificò come lavoratori subordinati, adottando come indice di subordinazione la dipendenza economica del lavoratore dall'agenzia, oltre che la continuità e la ricorrenza della prestazione. Intervenne in un secondo momento il Tribunale di Milano, che riformò la decisione del Pretore, ritenendo che l'assenza di un obbligo di presentarsi al lavoro e di tenersi disponibile per l'intera giornata, così come la corresponsione di una retribuzione a consegna e l'utilizzo di un mezzo proprio, non potevano qualificare il rapporto come subordinato. La stessa opinione fu condivisa anche dai giudici della Corte d'Appello, che sottolinearono la mancanza di una continuità della prestazione. Ed allo stesso esito, infine, giunse anche la Corte di Cassazione, che ancora una volta rimarcò l'assenza di un potere direttivo, gerarchico e disciplinare, oltre che della continuità della prestazione.

1.4.3 LA TUTELA ANTINFORTUNISTICA: LA STESSA VECCHIA STORIA

Tra le domande avanzate in via subordinata dai sei "riders" innanzi al Tribunale di Torino, poi, c'era anche la richiesta di un risarcimento del danno per violazione dell'articolo 2087 del Codice civile.

Secondo l'articolo 2087, "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Ebbene, i giudici non hanno accolto la domanda dei "riders", richiamando una sentenza della Cassazione⁸ che aveva evidenziato come l'articolo 2087 del Codice civile si applica solamente ai lavoratori subordinati, perché integra norme antinfortunistiche speciali che non si applicano ai rapporti di lavoro autonomo. Ad ogni modo, era previsto il pagamento di un premio INAIL in caso di infortuni sul lavoro, a carico per un terzo del lavoratore e per i restanti due terzi del datore di lavoro, e un'assicurazione integrativa a copertura di eventuali danni arrecati a terzi.

La vicenda, ancora una volta, non è nuova, poiché una delle prime leggi sociali introdotte in Italia fu la legge numero 80/1898, che introdusse l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Orbene, questa legge si applicava solo agli operai. E la storia racconta che nel 1907 un barrocciaio, colui che trasportava la merce con il carro e i cavalli, subì un incidente sul lavoro e chiese l'applicazione di quella legge: gli venne negata, perché, a detta del giudice, il carro e i

⁸ Cass. 21 marzo 2013, n. 7128

cavalli erano di sua proprietà, ed egli poteva “liberamente impegnarsi oggi con una persona, domani con un'altra”, ma soprattutto non doveva “eseguire gli ordini” altrui⁹.

Questo, per comprendere che alla fine poco è cambiato: ieri erano i barrocciai, oggi sono i “riders” di Foodora.

1.5 LE ALTRE SENTENZE IN EUROPA E NEL MONDO

Il problema della qualificazione dei “riders” non ha interessato solo l'Italia, bensì anche altri Paesi, europei e non. Le svariate pronunce che si sono susseguite dal 2016 al 2018 hanno qualificato i ciclofattorini talvolta come lavoratori autonomi, al pari della sentenza del Tribunale di Torino, talvolta come lavoratori subordinati.

Le sentenze a favore del lavoro autonomo sono state pronunciate dapprima a Parigi, poi negli Stati Uniti: a novembre 2017 la Corte d'Appello di Parigi aveva stabilito che un “rider” di Deliveroo, società inglese concorrente di Foodora nella consegna pasti a domicilio, non poteva essere classificato come lavoratore subordinato, in quanto libero di selezionare i suoi turni, e quindi libero di lavorare. Allo stesso modo, nell'aprile 2018, un giudice di Philadelphia, negli Stati Uniti, aveva riconosciuto i “drivers” di Uber, anch'essa una piattaforma digitale che, però, a differenza di Foodora, si occupa del trasporto di persone e mette in collegamento diretto passeggeri e autisti, come *independent contractors*, cioè lavoratori autonomi, perché, oltre a lavorare quando vogliono, essi tra un turno e l'altro hanno anche la possibilità di sbrigare le commissioni personali e di svolgere il loro lavoro in totale autonomia.

Sono stati dell'opinione opposta, invece, un giudice di Valencia, in Spagna, e la Fair Work Commission, il tribunale australiano che si occupa dei rapporti di lavoro. Infatti, nel giugno 2018, un “rider” di Deliveroo è stato riconosciuto a Valencia come lavoratore subordinato: il giudice ha valorizzato il fatto che il tracciato seguito dal “rider” e i tempi di consegna fossero rilevati via GPS, che il prezzo fosse fissato dalla piattaforma e che la piattaforma stessa fosse il mezzo di produzione, e che quindi il “rider” non avesse una propria organizzazione. Ma, il controllo dei turni di lavoro e del luogo della prestazione sono stati elementi adottati, in un secondo momento, anche dai giudici australiani, a supporto della loro decisione di qualificare proprio un ex “rider” di Foodora come lavoratore subordinato.

⁹ VOZA, R., 2017. *Il lavoro e le piattaforme digitali: “the same old story?”*

2. IL CASO FOODORA OGGI

2.1 LA SENTENZA N. 26/2019 DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO

2.1.1 I "RIDERS" SONO COLLABORATORI ETERO-ORGANIZZATI

Avverso la sentenza di primo grado, i "riders" di Foodora hanno presentato appello, ritenendo la decisione del giudice di primo grado troppo focalizzata sulla qualificazione che le parti avevano dato al rapporto e non sulla concreta esecuzione della prestazione lavorativa. Ed ecco che, a distanza di quasi un anno, la richiesta degli appellanti di riformare la prima sentenza è stata accolta, anche se solo parzialmente.

I giudici di secondo grado, infatti, hanno per la prima volta applicato ad un caso concreto l'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 noto come "Jobs Act", definendo, quindi, la prestazione dei "riders" come una collaborazione etero-organizzata e non semplicemente coordinata e continuativa.

Ora, l'articolo 2 del "Jobs Act" recita che "a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Queste collaborazioni sono state definite collaborazioni etero-organizzate, rapporti tra un committente e un lavoratore con dei profili di originalità rispetto alle pure collaborazioni coordinate e continuative dell'articolo 409 del Codice di procedura civile. Infatti, oltre ad essere esclusivamente personali, e quindi a non ammettere la possibilità che il lavoratore si doti di una propria organizzazione, queste collaborazioni richiedono l'intervento del committente a determinare le modalità di svolgimento della prestazione con riferimento al luogo e agli orari di lavoro, pur non sconfinando nell'esercizio del potere gerarchico, direttivo e disciplinare. Ecco che, secondo i giudici d'appello, tutte queste caratteristiche sono ben presenti nell'attività svolta dai "riders": Foodora individuava i luoghi di partenza, inviava tramite app gli indirizzi dei ristoranti e dei clienti, predisponeva una "turnistica", imponeva precisi tempi di consegna, quindi c'era un'integrazione del lavoratore nell'organizzazione della piattaforma. Tuttavia, i "riders" erano liberi di auto-organizzarsi, ossia di scegliere il percorso migliore da seguire per effettuare le consegne e, soprattutto, di dare la propria disponibilità, a seconda delle proprie esigenze di vita. Inoltre, se non ci sono dubbi che la prestazione fosse esclusivamente personale, non è neppure in discussione che il rapporto di collaborazione fosse continuativo, inteso come non occasionale e, con riguardo all'esecuzione della prestazione, reiterato nel tempo: infatti, i

contratti di lavoro stipulati impegnavano le parti per alcuni mesi e in via continuativa per tutti i giorni dell'arco temporale prestabilito.

Perciò, in applicazione della disposizione del “Jobs Act”, secondo i giudici, i “riders” di Foodora restano lavoratori autonomi, ma per ogni altro aspetto che riguardi igiene, sicurezza, retribuzione diretta ed indiretta, limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto di lavoro è regolato come un rapporto di lavoro subordinato.

2.1.2 MANCATA OBBLIGATORIETA' DELLA PRESTAZIONE, QUINDI ASSENZA DELLA SUBORDINAZIONE

Ora, procedendo con ordine, i giudici della Corte d'Appello di Torino hanno comunque precisato che l'applicazione dell'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 al caso di specie non consente in ogni caso l'accoglimento della domanda avanzata in via principale dai “riders”, ossia la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato.

In particolar modo, però, anche nel corso del giudizio di secondo grado, è affiorata la possibilità di riconoscere i “riders” di Foodora come lavoratori subordinati, date le analogie con altre categorie di lavoratori.

Infatti, una recente sentenza della Corte di Cassazione¹⁰ aveva riconosciuto gli addetti al ricevimento delle giocate presso le sale scommesse e le agenzie ippiche come lavoratori subordinati. Molti di questi lavoratori sono a chiamata, con facoltà di aderire o meno alla chiamata, in parte simile a quanto accade con i “riders”, ai quali la piattaforma comunica i vari turni a cui i ciclofattorini possono candidarsi. Ebbene, la Corte di Cassazione aveva qualificato una di loro come lavoratrice subordinata, condannando la sala corse al pagamento delle differenze retributive a seguito della rinnovata qualificazione del rapporto. La Suprema Corte aveva analizzato come le mansioni e le funzioni svolte erano già preordinate, che l'attività svolta era priva di autonomia organizzativa, si inseriva stabilmente nell'organizzazione altrui, quindi concorrevano congiuntamente due condizioni, ritenute elementi decisivi e sufficienti dalla Corte Costituzionale¹¹ per inquadrare un rapporto come subordinato in senso stretto: l'alienità da parte della lavoratrice dell'organizzazione in cui la prestazione si inserisce, e l'alienità del risultato per cui la prestazione stessa è utilizzata. Inoltre, il pagamento del compenso avveniva a ore, come per i “riders” Foodora, e non in base alle scommesse raccolte, a riprova del fatto che si trattava di pura prestazione di manodopera. In aggiunta, la Corte di Cassazione aveva spiegato come l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo,

¹⁰ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457

¹¹ Cost. 5 febbraio 1996, n. 30

disciplinare e di controllo del datore di lavoro si risolve in una predisposizione, poiché il datore predispone, in misura maggiore o minore, il luogo, l'orario e le modalità di lavoro; il fatto che ci sia un potenziale potere disciplinare non è indizio di subordinazione, così come la certezza che di quel potere non ne sia mai stato fatto uso durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e la mancanza di una continuità nel rapporto di lavoro, che può tranquillamente durare anche solo una giornata. La predisposizione, l'assoggettamento, sono elementi che, secondo la Corte, attengono alla natura e al contenuto del rapporto di lavoro stesso, mentre la facoltà di aderire o meno alla chiamata, come accade per i "riders", è esterna al rapporto di lavoro: l'accettazione o il rifiuto condizionano la costituzione del rapporto e la sua durata, ma non incidono sulla sua forma o sul suo contenuto. Allo stesso modo, l'eventuale situazione in cui il lavoratore si fa sostituire, previo consenso del datore di lavoro, è ancora una volta un elemento esterno al rapporto di lavoro, perché quest'ultimo è instaurato con colui che effettivamente svolge la prestazione, quindi ciò che cambia è il soggetto parte del rapporto, ma non viene meno la personalità della prestazione e, dunque, la subordinazione.

Però, i giudici della Corte d'Appello di Torino, chiamati a decidere sulla vicenda Foodora, non hanno ritenuto corretto seguire l'interpretazione fatta dalla Corte di Cassazione: la libertà in capo ai "riders" di dare la propria disponibilità ai turni è quel che maggiormente rileva, e non può essere considerato un fatto puramente esterno al rapporto di lavoro. A detta dei giudici, ciò che rileva per escludere definitivamente la subordinazione dei ciclofattorini non è solo la mancanza di un potere direttivo, gerarchico e disciplinare da parte di Foodora, ma anche l'assenza dell'obbligatorietà della prestazione: infatti, ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile, "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa (...)", quindi "ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, assume comunque valore determinante l'accertamento della avvenuta assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro"¹².

La vicinanza con fattispecie simili, quali quella degli addetti presso le sale scommesse e le agenzie ippiche o quella del servizio ai tavoli del ristorante, in cui si è già giudicato, rischia di

¹² Cass. 26 febbraio 2002, n. 2842: nel caso di specie, era stata "esclusa la subordinazione in relazione ad una lavoratrice che, facendo parte di un gruppo di giovani che prestavano di sera la propria attività di camerieri presso un ristorante, veniva indirizzata presso l'esercizio secondo turni giornalieri e settimanali organizzati dalla stessa lavoratrice secondo accordi con il suo gruppo, a seconda delle proprie esigenze, senza obbligatorietà della prestazione".

essere ingannevole, e, secondo alcuni¹³, il primo “inciampo” dei giudici torinesi sarebbe occorso proprio laddove essi hanno ritenuto non corretto considerare la libertà di lavorare come un elemento puramente esterno al rapporto di lavoro: ciò ha portato, quindi, a svalutare le concrete modalità di attuazione della prestazione, poiché in linea teorica il ciclofattorino poteva liberamente non candidarsi mai a nessun turno, così come la piattaforma poteva non accettare mai alcuna sua disponibilità, eppure il contratto stipulato tra le parti richiedeva un numero minimo di consegne, pena la risoluzione del contratto, imponendo così un obbligo minimo di *facere*. Ecco allora che la risoluzione non è altro che l’espressione del potere disciplinare e la diretta conseguenza dell’obbligo che ha il “rider” di fornire la prestazione lavorativa.

Ma, la Corte d’Appello si sarebbe contraddetta anche laddove ha ritenuto che il potere di eterodirezione debba essere integrato con l’obbligatorietà della prestazione, perché suddetto potere deve integrarsi con la funzione organizzativa a cui ogni contratto di lavoro subordinato indirettamente si riferisce: l’articolo 2094 del Codice civile, infatti, con le espressioni “sotto la direzione” e “alle dipendenze”, non porta ad inserire il dato dell’organizzazione nel contratto di lavoro, ma a “pesarlo” nel contesto in cui tale contratto si inserisce. Quindi, quello che ne risulta è una subordinazione, sì attenuata, ma che non cessa di rimanere tale, anche se la tecnologia ha reso più difficile definire il contesto.

2.2 L’ARTICOLO 2 DEL D.LGS. 81/2015

L’impatto della disposizione del Jobs Act, ritenuta applicabile al caso di specie dai giudici della Corte d’Appello contrariamente a quanto avevano sostenuto i colleghi del primo grado di giudizio, dipende dalla lettura della norma che si predilige: si può interpretare la disposizione come una norma di disciplina, piuttosto che come una norma di fattispecie o una norma meramente apparente.

Secondo la prima chiave di lettura, quella secondo cui l’articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 contiene una norma di disciplina, la disposizione estende a certi lavoratori autonomi la disciplina del lavoro subordinato per via della debolezza economica e/o organizzativa, o per continuità con il tipo contrattuale, pur facendoli rimanere autonomi nonostante la loro prestazione sia organizzata dal committente. In questo caso, dunque, centrale resta la sussistenza del potere direttivo per poter qualificare un rapporto di lavoro subordinato come tale, mentre altri aspetti del rapporto, quali la modalità di pagamento del compenso,

¹³ RECCHIA, G.A., 2019. *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati. Lavoro nella Giur.*,4, 398 (nota a sentenza)

l'osservanza di un orario di lavoro fisso e continuativo, la continuità, la suddivisione del rischio e la presenza di una postazione fissa, valgono solamente come indici-spia.

Contrapposta a questa lettura, che chiede di prestare continuamente attenzione alla sottile linea di confine tra etero-direzione ed etero-organizzazione, invece, c'è una seconda interpretazione, che vede nell'articolo 2 semplicemente una norma apparente, che si limita a positivizzare un orientamento espansivo della giurisprudenza, la quale non ha mai distinto tra etero-direzione ed etero-organizzazione; anzi, essa ha ribadito il “vincolo di soggezione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro”¹⁴. Oltre a ciò, la debolezza socioeconomica del lavoratore non sarebbe più una prerogativa del tipo lavoro subordinato, in quanto a rilevare è soprattutto la sottoposizione al potere direttivo del datore di lavoro.

A tal proposito, della stessa opinione erano stati anche i giudici del Tribunale di Torino, che avevano ritenuto la disposizione priva di effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporto di lavoro, con un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'articolo 2094 del Codice civile. Secondo la loro opinione, infatti, era pur sempre necessario che il lavoratore venisse sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non era sufficiente che questo potere si esplicasse anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, perché doveva riguardare gli stessi tempi e gli stessi luoghi di lavoro. E, secondo i giudici del Tribunale di Torino, non era assolutamente applicabile al caso di specie tale norma, visto che i “riders” potevano scegliere liberamente se e quando dare la loro disponibilità ai vari turni. Tale lettura, in aggiunta, sarebbe confermata dalla modifica operata dall'articolo 15 della legge 81/2017 all'articolo 409 del Codice di procedura civile, che ha sottolineato come la collaborazione è “coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”. Quindi, mentre nelle collaborazioni coordinate è necessario un accordo tra le parti che definisca le modalità di esecuzione della prestazione, e poi il lavoratore è libero di organizzare autonomamente la propria attività, nelle collaborazioni etero-organizzate spetta al committente determinare unilateralmente le modalità di svolgimento della prestazione.

Infine, una terza lettura, quella che i giudici della Corte d'Appello di Torino hanno dato alla disposizione, è l'idea di una norma di fattispecie: la Corte ha fatto così propria un'analisi della dottrina che ha distinto il lavoro etero-organizzato da quello etero-diretto e dal coordinamento, mantenendolo sempre nell'area del lavoro autonomo. Secondo questa interpretazione, l'articolo 2 del Jobs Act ha allargato l'area di applicazione della disciplina del lavoro subordinato ed è perciò intervenuto proprio sull'articolo 2094 del Codice civile: infatti, la disposizione ha aperto

¹⁴ BIASI, M., 2017. *Dai pony express ai “riders” di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie.*

le porte ad una definizione attenuata di subordinazione, in cui è valorizzato il dato dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione, più che l'esercizio o meno di un potere direttivo da parte del datore di lavoro.

Ebbene, nella vicenda dei “riders” Foodora, i giudici torinesi, in applicazione dell'articolo 2 del “Jobs Act”, hanno ritenuto applicabile quanto previsto dal V livello del CCNL logistica-trasporto-merci, ma allo stesso tempo hanno rigettato anche molto in fretta l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, dato che a loro parere non c'era comunque subordinazione. Tuttavia, il rigetto della domanda sembra essere stato giustificato anche dal fatto che i contratti di lavoro con i “riders” erano scaduti e non erano più stati rinnovati, ma è la prima motivazione quella rilevante, data l'impossibilità di accertare la natura disciplinare del mancato rinnovo, e, tra l'altro, offrirebbe una lettura arbitraria degli effetti della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate¹⁵.

2.3 IL PRECEDENTE UBER A LONDRA

Già nell'ottobre 2016, il London Employment Tribunal aveva emesso una sentenza molto simile a quella adottata in Italia dalla Corte d'Appello di Torino. Tale sentenza arrivava a conclusione di un giudizio che vedeva coinvolta la società americana Uber. Infatti, il giudice di Londra non aveva qualificato i cosiddetti “drivers”, gli autisti di Uber, come *employees*, cioè come lavoratori subordinati; e nemmeno come *self-employed*, ossia come lavoratori completamente autonomi, così come erano stati inquadrati dalla società datrice di lavoro. Al contrario, gli autisti di Uber erano stati riconosciuti come *workers*, una categoria intermedia tra *employment* e *self-employment*, che garantisce loro il diritto al salario minimo nazionale e alle ferie pagate; inoltre, nei loro confronti si applicano le norme sull'orario di lavoro e quelle contro la discriminazione, mentre non sono garantite le tutele contro il licenziamento illegittimo, essendo una prerogativa solamente della categoria degli *employees*.

Quello che il giudice di Londra ha svelato è stata l'esistenza di una vera e propria organizzazione aziendale: Uber non metteva semplicemente in contatto passeggeri e autisti, ma offriva veri e propri servizi al mercato, e ingaggiava lavoratori chiamati ad eseguirli, integrandoli nell'organizzazione stessa. Innanzitutto, Uber esercitava un potere di “comando”, che si esplicava nella dettagliata indicazione del percorso da seguire per accompagnare il passeggero a destinazione, e in altre caratteristiche inerenti al servizio, come il livello di pulizia e di integrità dell'auto, o la velocità di marcia; in secondo luogo, esercitava un potere di

¹⁵ RECCHIA, G.A., 2019. *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati. Lavoro nella Giur.*, 4, 398 (nota a sentenza)

controllo, attraverso i sistemi di geolocalizzazione e il *feedback* ricevuto dalle recensioni degli utenti, che poteva giustificare anche l'interruzione del rapporto di lavoro attraverso la disconnessione dell'*account* intestato all'autista; poi, esercitava anche un potere disciplinare nei confronti dei "drivers" che si rivelavano indisponibili o che cancellavano la propria disponibilità dopo aver accettato un turno; infine, Uber imponeva le proprie tariffe senza possibilità di negoziazione bilaterale con gli utenti, oltre ad accollarsi anche il rischio d'impresa, ad esempio in caso di frode, tenendo indenni i cosiddetti *partners*, e a modificare in qualsiasi momento le previsioni contrattuali, così come a giocare un ruolo di primo piano nella selezione e formazione del personale.

2.4 LE TUTELE PREVENZIONALI

Ora, la sentenza n. 26 dell'11 gennaio 2019, pronunciata dai giudici della Corte d'Appello di Torino, comporta anche una radicale trasformazione delle tutele in materia di sicurezza sul lavoro applicabili ai "riders", in virtù della differente qualificazione.

Infatti, prima di quest'ultima sentenza, e così come era stato confermato dal Tribunale di Torino, i "riders" erano considerati lavoratori completamente autonomi, perciò godevano delle più deboli tutele prevenzionali previste dal d.lgs. 81/2008: ossia, utilizzare attrezzature di lavoro e munirsi di dispositivi di protezione individuale conformi alle disposizioni del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, oltre alla facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria prevista dall'articolo 41 del suddetto decreto, e di partecipare ai corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza.

Ora, però, essendo stati inquadrati, da parte della corte d'Appello, come collaboratori etero-organizzati a norma dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015, viene loro estesa la disciplina del lavoro subordinato, e, sotto il profilo prevenzionale, ciò comporta l'applicazione della tutela piena, cioè l'integrale applicazione delle disposizioni del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro. Ciò significa, quindi, che il datore di lavoro -se l'orientamento della Corte d'Appello si consoliderà- dovrà effettuare la valutazione di tutti i rischi e designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi; dovrà nominare il medico competente per attivare la sorveglianza sanitaria, oltre a nominare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione volte a gestire l'emergenza; poi, come già in precedenza, dovrà fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale e adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento; inoltre, la piattaforma dovrà adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio e quelle necessarie per la prevenzione incendi, anche, però, a seconda della natura dell'attività svolta, consentire ai

lavoratori, mediante il loro rappresentante, di verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro; infine, anche i lavoratori dovranno collaborare, in quanto la committente dovrà richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro e di uso dei mezzi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione, oltre a dover vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

3. VERSO IL FUTURO

3.1 LA “CARTA DEI DIRITTI”

Prima della sentenza della Corte d’Appello, la sentenza di primo grado aveva destato notevole scalpore, in quanto confermare che i “riders” erano lavoratori autonomi a tutti gli effetti equivaleva ad escluderli dalle tutele del diritto del lavoro predisposte per tutti i lavoratori subordinati, soprattutto in materia di sicurezza. Per questo motivo, in assenza di una legge *ad hoc* erano sorte numerose iniziative per garantire una maggiore tutela a questi lavoratori.

La prima iniziativa rivolta ai “riders” era stata la cosiddetta “Carta dei diritti”. Essa era sorta nell’aprile del 2018 a Bologna, città che un anno fa già contava 300 “riders”, tra i quali si potevano distinguere anche quelli con il caschetto e il giubbino rosa di Foodora. Già dopo la nevicata del periodo natalizio, durante la quale i “riders” avevano incrociato le braccia e avevano espresso il loro rifiuto ad effettuare le consegne, lamentando il pericolo che correvano per via delle strade troppo scivolose, era stato aperto un dialogo tra il sindaco del capoluogo felsineo e i “riders” per la nascita della carta. La carta, che aveva sin da subito suscitato l’interesse di molte amministrazioni comunali e regionali, doveva trattare diversi punti, primo fra tutti la questione sicurezza, l’importanza che a tutti fossero fornite attrezzature adeguate e fosse garantita una copertura assicurativa totale; un altro punto, invece, riguardava la retribuzione: nel novembre 2016, infatti, Foodora, ad esempio, così come altre sue concorrenti, aveva deciso di passare ad un compenso a cottimo, cioè a consegna, assolutamente sgradito ai ciclofattorini. È per questo che la carta doveva fissare una paga minima oraria; infine, le altre previsioni della carta contemplavano un monte ore garantito, un’indennità maltempo e festivi, un budget per la manutenzione del mezzo e dello smartphone, che sono di proprietà del “rider”. In breve, la richiesta dei “riders” di Bologna era fissare degli standard minimi da non oltrepassare in modo peggiorativo.

Qualche mese dopo la Carta è diventata realtà: un accordo territoriale a tutti gli effetti che ha impegnato le piattaforme che l’hanno sottoscritta a corrispondere ai “riders” un salario orario equo in linea con i contratti collettivi nazionali di riferimento, maggiorazioni in caso di maltempo, festività e lavoro notturno, e sospensione del servizio in condizioni di impraticabilità ambientale. Inoltre, ha previsto la certezza di un monte ore garantito, la tutela della salute e della sicurezza, il diritto allo sciopero e all’organizzazione collettiva, compresa la possibilità di svolgere assemblee retribuite dall’azienda e la possibilità che ogni piattaforma declini la Carta alle sue specificità, adeguando le condizioni contrattuali e lavorative agli impegni presi.

Questa carta è stata la prima del suo genere in Italia e in Europa, e ha aperto la strada, da un lato, alla rappresentanza anche tra i “riders”, nonostante non si riconoscano in alcun sindacato confederale, e, dall’altro, alla contrattazione per le piattaforme. Tuttavia, solo due piattaforme digitali hanno firmato la Carta; assenti tutte le grandi multinazionali del *food delivery*, come Foodora, che, però, ha sottoposto al ministro del Lavoro Luigi Di Maio nel luglio 2018 una carta dei diritti da essa stessa sottoscritta assieme ad altre quattro realtà della *gig economy*. Nove i punti trattati da questa carta: oltre al compenso minimo, alle coperture INPS e INAIL e all’assicurazione integrativa, il tema dell’informazione sulla sicurezza sul lavoro e sul Codice della strada, la dotazione ai lavoratori di dispositivi di protezione individuale, agevolazioni per la manutenzione dei mezzi utilizzati, l’attivazione di canali di comunicazione continui tra azienda e collaboratori. Anche se il punto più importante è stato quello dell’assoluto divieto di adottare sistemi di rating o altri sistemi che classifichino i lavoratori: l’eventuale revoca della disponibilità data o la mancata presentazione ad un turno non comporteranno più un danno reputazionale.

3.2 IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLA LOGISTICA

La vicenda Foodora aveva poi posto l’attenzione sul contratto collettivo nazionale della logistica, in quanto i sei fattorini ricorsi al giudice avevano chiesto, a seguito dell’accertamento di un rapporto di lavoro subordinato, la corresponsione delle differenze retributive dirette e indirette e delle competenze di fine rapporto in forza dell’inquadramento nel V livello del CCNL logistica o nel VI livello del CCNL terziario. E proprio i giudici d’appello hanno disposto che “gli appellanti hanno il diritto di vedersi corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell’appellata sulla base della retribuzione, diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL logistica trasporto merci, in quanto in tale livello rientrano i fattorini addetti alla presa e alla consegna”.

L’ultimo contratto collettivo nazionale della logistica-trasporto-merci è stato firmato il 3 dicembre 2017 e ha introdotto per la prima volta nella sua storia la figura del “rider”. Questo contratto di lavoro è stato oggetto di un accordo siglato il 18 luglio 2018 tra Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, che ha introdotto importanti novità con riferimento ai “riders”: le parti sociali, infatti, hanno voluto sin da subito chiarire che la finalità dell’accordo è stata quella di “cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dalla forte implementazione della distribuzione urbana della merce effettuata con mezzi di trasporto che non richiedono, necessariamente, per la loro

conduzione il possesso della patente di guida B o superiore [applicandovi] tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal CCNL”.

Ora, l'accordo ha definito un preciso livello di inquadramento per i “riders”: sono “lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva...attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli”, e sono collocati nell'area professionale C del contratto collettivo, riservata al personale viaggiante. Questo, perciò, comporta la mancanza di un'indennità di trasferta, ma predispone a loro favore una serie di regole specifiche. Innanzitutto, sono previsti due livelli retributivi, uno per chi utilizza i cicli e uno per chi utilizza ciclomotori e motocicli, crescenti al trascorrere dei sei mesi di attività.

Poi, l'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali, ma l'orario di lavoro effettivo non coincide con il tempo di presenza a disposizione, per via della discontinuità della prestazione. Per poter applicare tale orario di lavoro discontinuo, l'azienda dovrà inviare una comunicazione alle organizzazioni sindacali di livello territoriale, nella quale attesta che sussistono le condizioni di discontinuità della prestazione, indicando anche il numero di lavoratori coinvolti; in seguito, saranno le organizzazioni sindacali a verificare l'applicabilità dell'orario di lavoro discontinuo e, a tal fine, potranno chiedere un incontro con l'azienda che dovrà concludersi “positivamente” entro 15 giorni. L'orario di lavoro settimanale può essere distribuito su 6 giorni ed è calcolato come media in un periodo di riferimento di 4 settimane: ciò significa che i “riders” potranno lavorare in una sola settimana anche per più di 39 ore, senza che le ore aggiuntive siano qualificabili come straordinario, purché nell'arco delle 4 settimane il numero medio di ore di lavoro effettivamente svolte non superi la cifra di 39; ad ogni modo, l'orario di lavoro medio non potrà mai superare il limite massimo di 48 ore settimanali. È precisato, in aggiunta, che l'inizio dell'orario di lavoro coincide con l'indicazione contenuta nella piattaforma sulla base della quale il lavoratore si reca in una delle zone predefinite di partenza, dalla quale potrà attestare la sua presenza attraverso l'apposito applicativo. L'accordo, in seguito, prevede anche la possibilità di ricorrere al tempo parziale, al *part time*, sebbene nel limite minimo di 10 ore settimanali e di due ore giornaliere; eventuali clausole elastiche e flessibili, mediante le quali le parti possono operare uno spostamento della collocazione temporale della prestazione o una sua variazione in aumento, con il preavviso minimo di 11 ore, potranno essere pattuite solo per iscritto, così come la disdetta dalla clausola è prevista solo da accordo scritto tra le parti. Perciò, è vietata l'ipotesi di uscita unilaterale dal contratto, è sancita la bilateralità contrattuale. I turni di lavoro, inoltre, non potranno essere organizzati seguendo un algoritmo reputazionale, e quindi sulla base delle valutazioni sul servizio che gli utenti hanno fornito sui “riders” stessi. Proseguendo, l'intesa prevede che i “riders” vengano dotati di dispositivi di protezione individuale, quali casco, indumenti, oltre ad essere assicurati obbligatoriamente dal datore di

lavoro per la responsabilità civile verso terzi. Infine, ampio spazio è lasciato alla contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale o aziendale, sul presupposto che, sia per la figura del “rider”, sia per la forte interconnessione che l’attività lavorativa ha con i centri urbani, gli accordi territoriali possono definire in modo migliore i percorsi formativi, i premi di risultato, la gestione degli strumenti digitali con le problematiche relative alla privacy e la gestione dei costi indiretti connessi alla gestione dei mezzi.

Ora, con tale accordo, le parti sociali hanno scelto di qualificare i “riders” come lavoratori subordinati, tuttavia spetta alle aziende la decisione di applicare o no queste regole. È probabile, però, che la scelta, per le piattaforme del *food delivery* come Foodora, non sarà orientata soltanto da caratteristiche di natura tecnica e giuridica, ma anche dal mercato: finché gli utenti pretenderanno il servizio di consegna ad un prezzo quasi inesistente, difficile sarà trovare lo spazio economico per mettere in pratica tali regole.

CONCLUSIONI

In conclusione, infatti, nelle more di un intervento legislativo, spetta a ciascuna piattaforma digitale la scelta del tipo contrattuale. Le caratteristiche del rapporto di lavoro posto in essere, comunque, sono diverse da piattaforma a piattaforma, e variano anche all'interno della stessa piattaforma, perché si distinguono coloro che prestano il loro servizio come “riders” in via esclusiva, da coloro che esercitano in via occasionale, influenzando l'impegno orario per la piattaforma e le possibilità di stabilità economica.

Ad ogni modo, di fronte ad un fenomeno in continua evoluzione, se, da un lato, il legislatore resta in attesa, il rischio è che la divaricazione tra il fenomeno economico e il quadro normativo si accentui ancora di più; se, dall'altro, interviene subito, il rischio, invece, è che la legge diventi presto desueta e inefficace. E proprio adesso che la giurisprudenza, almeno in Italia, muove i primi passi, un intervento legislativo in materia, a detta di qualcuno¹⁶, avrebbe tre conseguenze: innanzitutto, sarebbe intempestivo, perché bloccherebbe sul nascere un processo di elaborazione giurisprudenziale che comunque non lascerebbe senza tutele i collaboratori; poi, sarebbe inopportuno, perché invaderebbe un campo che è sempre stato di competenza delle parti sociali; infine, sarebbe superfluo, perché la sentenza della Corte d'Appello di Torino dimostra che una norma di legge in grado di assicurare tutele adeguate esiste già, qualora sia accertata una condizione di dipendenza, se non economica, almeno organizzativa. Ecco che ricondurre i “riders” tra i collaboratori etero-organizzati dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015 garantisce a questi lavoratori un trattamento persino di maggior favore rispetto ai colleghi lavoratori subordinati, poiché, a fronte di un solo semplice accordo con il committente, i “riders” possono godere degli stessi diritti di coloro che del committente subiscono anche il potere direttivo, gerarchico e disciplinare. Inoltre, questa disposizione di legge estende maggiori tutele laddove sia chiaro che si tratta di un rapporto di lavoro solo virtualmente autonomo, perché la piattaforma esercita prerogative tipiche di un datore di lavoro e organizza la prestazione del “rider”. Infine, questa norma permette di semplificare la stessa qualificazione del rapporto, perché basterà dimostrare che il committente predispone unilateralmente le modalità della prestazione anche con riguardo ai tempi e al luogo di lavoro perché la disciplina del lavoro subordinato possa trovare applicazione. Perciò, non sarebbe ideale “cucire” una norma *ad hoc* per i *gig workers*, creare un nuovo tipo normativo che li racchiuda, ossia avanzare la proposta di un *tertium genus* a metà tra autonomia e subordinazione: questo, difatti,

¹⁶ FALASCA, G., 2019. Tutele per i rider: occorre applicare quelle già previste. *Il Sole 24 Ore- Norme e Tributi*

allargherebbe ancora di più quell'area grigia tra autonomia e subordinazione, accrescerebbe l'incertezza.

La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora non ha comunque posto un punto fermo sulla questione e il dibattito sulla qualificazione dei lavoratori digitali resta acceso. Come in Italia, anche in altre parti del mondo, finora, la soluzione alla qualificazione del rapporto di lavoro dei "riders" è sempre stata giudiziale e talvolta l'analisi delle condizioni di lavoro ha fatto emergere la sussistenza dell'esercizio, da parte della piattaforma, di un potere tanto forte quanto quello che un contratto di lavoro subordinato presuppone. Ci sono poi due aspetti da tenere in considerazione: in primo luogo, sembra non rilevare più la dipendenza economica del lavoratore; in secondo luogo, se la tendenza all'etero-organizzazione venisse confermata, si potrebbe puntare sulla regolazione collettiva, non come alternativa alla disciplina del lavoro subordinato, bensì per l'identificazione di un equilibrio *ad hoc* tra diversi interessi. Ecco, dunque, che la vicenda Foodora offre l'occasione di ripensare al diritto del lavoro e alle sue strutture, in modo da superare le difficoltà date da una distinzione, quella tra autonomia e subordinazione, che sembra essere sempre meno in grado di porsi quale paradigma di una normativa volta alla tutela dei lavoratori.¹⁷

¹⁷ Lunghezza (incluse le note a piè di pagina): 9541 parole

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ALOISI, A., 2016. *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele* [online], vol. 2 n. 2, 36 e ss. Disponibile su <http://professionioggi.adapt.it/wp-content/uploads/2017/12/Aloisi-6490-19483-1-PB.pdf>

(ultimo accesso: 25/05/19)

BARBIERI, F., 2018. La nuova galassia-Gig: oltre ai riders, baby-sitter, colf e specialisti online. *Il Sole 24 Ore-Quotidiano* [online], 25 giugno, 2. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore*

(ultimo accesso: 25/05/19)

BIASI, M., 2017. *Dai pony express ai “riders” di Foodora. L’attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all’affannosa ricerca di inedite categorie* [online]. Bergamo: ADAPT University Press. Disponibile su http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf

(ultimo accesso: 25/05/19)

BIASI, M., 2018. Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora. *Argomenti Dir. Lav.*, 4-5, 1220 (nota a sentenza)

BOTTINI, A., 2018. I rider non sono etero-organizzati. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 9 maggio, 21. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)

BULGARINI D’ELCI, G., 2018. Rider al lavoro al massimo per sei giorni. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 20 luglio, 24. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)

CASADEI, C., 2017. Lavorare con l’algoritmo, ecco la fabbrica che verrà. *Il Sole 24 Ore-Quotidiano* [online], 28 novembre, 17. Disponibile su <https://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2017-11-27/lavorare-l-algoritmo-ecco-fabbrica-che-verra-182106.shtml?uuid=AEUHU8ID> (ultimo accesso: 25/05/19)

CASADEI, C., 2018. A Bologna primo accordo con i rider. *Il Sole 24 Ore-Quotidiano* [online], 17 aprile, 13. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)

CASADEI, C., 2018. Rider, la carta Bologna nasce già azzoppata - Firmano solo 2 società. *Il Sole 24 Ore-Quotidiano* [online], 1° giugno, 14. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)

DAGNINO, E., 2015. *Il lavoro nella “on-demand economy” : esigenze di tutela e prospettive regolatorie* [online], vol. 1, n. 2, 88-89, 100 e ss. Disponibile su <http://professionioggi.adapt.it/wp-content/uploads/2017/12/Dagnino-5420-15458-1-PB.pdf>

(ultimo accesso: 25/05/19)

- DAGNINO, E., 2016. *Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora*. Bollettino Adapt del 17 ottobre 2016, disponibile su <http://www.bollettinoadapt.it/nuovi-e-vecchi-paradigmi-nella-vicenda-foodora/> (ultimo accesso: 25/05/19)
- DAGNINO, E., 2018. Foodora, esclusa la subordinazione per i rider. *Guida al Lavoro* [online], 18 maggio, n. 21, 12-15. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- DE CASTELMUR, F., 2018. Il caso Foodora e il lavoro nella “gig” e nella “new” economy. *Il Fatto Quotidiano* [online], 30 aprile. Disponibile su <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/04/30/il-caso-foodora-e-il-lavoro-nella-gig-e-nella-new-economy/4322341/> (ultimo accesso: 25/05/19)
- FALASCA, G., 2018. Riders, le novità del Ccnl logistica e le questioni ancora irrisolte. *Guida al Lavoro* [online], 3 agosto, n. 32, 96-97. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- FALASCA, G., 2019. Tutele per i rider: occorre applicare quelle già previste. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 16 gennaio, 24. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- GIORGIANTONIO, C., e RIZZICA, L., 2018. *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*. Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers), Numero 472, Banca d'Italia, disponibile su http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0472/QEF_472_18.pdf (ultimo accesso: 25/05/19).
- LUNARDON, F., 2018. Subordinazione e autonomia alla prova della gig economy. *Guida al Lavoro* [online], 29 giugno, n. 27, 54-56. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- MASCIOCCHI, P., 2019. I rider e la qualificazione del rapporto di lavoro. *Sicurezza24* [online], 21 febbraio, n. 2. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- MELIS, V., 2018. Foodora, per i giudici australiani l'ex rider era un dipendente e il licenziamento è illegittimo. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 11 dicembre. Disponibile su <https://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2018-12-10/foodora-i-giudici-australiani-l-ex-rider-era-dipendente-e-licenziamento-e-illegittimo--135802.shtml?uuid=AEnnVCxG> (ultimo accesso: 25/05/19)
- PIZZIN, M., 2018. Dal minimo orario alla copertura Inail: per i rider pronta una carta dei diritti. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 30 giugno, 17. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/19)
- PRIOSCHI, M., 2018. I food-rider sono lavoratori autonomi. *Il Sole 24 Ore-Norme e Tributi* [online], 12 aprile, 29. Disponibile su banca dati *Il Sole 24 Ore* (ultimo accesso: 25/05/2019)

RANIERI GUARINO, C., 2016. Milano, la protesta dei fattorini Foodora: “2,70 euro a consegna, non ordinate più da noi”. *Milano Today* [online], 18 ottobre. Disponibile su <http://www.milanotoday.it/cronaca/protesta-foodora.html> (ultimo accesso: 25/05/19)

RECCHIA, G. A., 2019. *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati. Lavoro nella Giur.*, 4, 398 (nota a sentenza)

VALLEBONA, A., 2017. *Breviario di diritto del lavoro*. 11° ed. Torino: G. Giappichelli editore. Pagg. 187, 191-195.

VOZA, R., 2017. *Il lavoro e le piattaforme digitali: “the same old story”?* [online], 6 e ss. Catania: Centre for the Study of the European Labour Law “MASSIMO D’ANTONA”, University of Catania. Disponibile su http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20170829-115917_voza_336-2017itpdf.pdf (ultimo accesso: 25/05/19)

NORME DI LEGGE

Dlgs. 10 settembre 2003, n. 276

Dlgs. 15 giugno 2015, n. 81

L. 22 maggio 2017, n. 81

GIURISPRUDENZA

Cass. Civ. Sez. lavoro 26 febbraio 2002, n. 2842, in *Leggi d’Italia* [online], 2019. Disponibile su http://studiolegale.leggiditalia.it/#mode=home,_m=site (ultimo accesso: 25/05/19)

Cass. Civ. Sez. lavoro 8 febbraio 2010, n. 2728, in *Leggi d’Italia* [online], 2019. Disponibile su http://studiolegale.leggiditalia.it/#mode=home,_m=site (ultimo accesso: 25/05/19)

Cass. Civ. Sez. III 21 marzo 2013, n. 7128, in *Leggi d’Italia* [online], 2019. Disponibile su http://studiolegale.leggiditalia.it/#mode=home,_m=site (ultimo accesso: 14/06/19)

Cass. Civ. Sez. lavoro 13 febbraio 2018, n. 3457, in *Leggi d’Italia* [online], 2019. Disponibile su http://studiolegale.leggiditalia.it/#mode=home,_m=site (ultimo accesso: 25/05/19)

Corte d’Appello Torino, 4 febbraio 2019, n. 26

Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, disponibile su

<https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do> (ultimo accesso: 25/05/19)

Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, disponibile su <http://www.bollettinoadapt.it/riders-foodora-le-motivazioni-della-sentenza-del-tribunale-del-lavoro/> (ultimo accesso: 25/05/19)

SITOGRAFIA

<https://it.wikipedia.org/wiki/Foodora>

<https://www.foodora.com/careers/>