

Spunti di riflessione sui ciclofattorini e la “sentenza Foodora”

Di **Filippo Lattanzio**

Avvocato giuslavorista

Nell'estate che si va concludendo l'eco della pronuncia del Tribunale di Torino si è lungamente avvertita anche tra i non addetti ai lavori; e comprensibilmente, visto che la sentenza Foodora, già a partire dall'*incipit* della sua articolata motivazione, sembra incarnare la 'rappresentazione plastica' della distanza che separa le esigenze di protezione economica e giuridica avvertite da una fetta ormai consistente di lavoratori, spesso giovani, a vario titolo impiegati nella c.d. *Gig Economy*, e le categorie normative sulle quali riposa, dal 1942, la (oggi principale) via di accesso alla reclamata tutela. Per gli addetti ai lavori la sentenza riveste interesse (anche) perché costituisce uno dei primissimi esempi di (non) applicazione di quella norma contenuta nel *Jobs Act*, Part. 2, D.lvo. n. 81/2015, che, stando alle dichiarazioni del legislatore, avrebbe dovuto garantire 'un comodo scivolamento' nell'area protetta dalla disciplina del lavoro subordinato a favore di alcuni ben individuati rapporti di collaborazione, ugualmente meritevoli di protezione ma altrimenti destinati a rimanerne fuori, in quanto non caratterizzati (o non *evidentemente caratterizzati*), dalla ricorrenza dell'etero-direzione.

Poiché questi *pony express* del terzo Millennio godono per contratto della 'libertà' di dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati da Foodora - e dunque manca in capo al preteso datore di lavoro il diritto di credito a ricevere una prestazione di lavoro - viene meno, secondo il Tribunale di Torino, il substrato stesso su cui possano esercitarsi il potere direttivo e disciplinare, prerogative tipiche e caratterizzanti del lavoro subordinato. E dato che questi *riders*, in fondo, non sono obbligati a lavorare, nemmeno possono dirsi soggetti al potere organizzativo della committente, e dunque non si è al cospetto di una collaborazione etero-organizzata sufficiente a *bypassare* le strette maglie dell'art. 2094.

Senza poter entrare nel merito della valutazione dei fatti, come apprezzati dal Giudicante all'esito dell'istruttoria e dei riscontri documentali del giudizio, possono però condividersi le perplessità già espresse in sede di commento dalla Prof.ssa Tullini, sia sulla eccessiva enfaticizzazione della pretesa 'libertà di scelta' (se lavorare o no) dei collaboratori - elemento che costituisce il filo conduttore dell'intera pronuncia - sia sulla lettura dell'art. 2, a dir poco riduttiva, proposta dalla sentenza.

A prescindere da quali che fossero le intenzioni del legislatore storico, non è condivisibile la lettura dell'art. 2, pure suggerita da autorevole dottrina, secondo la quale saremmo al cospetto di una 'norma apparente' che assegnerebbe la disciplina del lavoro subordinato a rapporti che... *subordinati già sono*, in quanto caratterizzati dall'esercizio del potere direttivo, a cui si affiancherebbe nella fattispecie - «*ed anche*»

– il potere del committente di organizzarne la prestazione sotto il profilo spazio-temporale. Anzitutto, nella fattispecie astratta non ricorre alcun riferimento all'eterodirezione propria del lavoro subordinato: «...*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*». Doppia irrazionalità – ed ignara oltretutto del principio dell'indisponibilità del tipo 'lavoro subordinato' – sarebbe poi l'esclusione prevista dal secondo comma dell'art. 2, con riferimento a particolari rapporti di lavoro che *già* sarebbero connotati, stando alla tesi in parola, dalla subordinazione. È vero piuttosto che l'organizzazione del tempo e del luogo della prestazione, in una con l'inserimento stabile del prestatore nella struttura aziendale, secondo consolidata giurisprudenza della Cassazione costituisce un indice della subordinazione: è del resto proprio il coordinamento organizzativo delle singole prestazioni – che si concreta nel potere di etero-organizzazione riconosciuto al datore di lavoro – ad assicurare il soddisfacimento dell'interesse imprenditoriale a disporre di un'organizzazione efficiente e funzionale, altrimenti non garantita dalla semplice somma di prestazioni di lavoro atomisticamente intese.

Resta il nodo della 'libertà di non lavorare' dei *riders*. A sommo avviso dello scrivente, nel nostro ordinamento già esiste da diversi anni un contratto di *lavoro subordinato* – mi riferisco al contratto a chiamata – che prevede una variante 'senza obbligo di disponibilità': nessuno dubita che l'esercizio dei poteri connessi alla posizione datoriale verrà semplicemente differito al momento in cui la prestazione avrà inizio.

Viene infine da domandarsi quale apprezzabile distanza esista tra una piattaforma informatica, aperta ad un numero indefinito di potenziali contraenti, e che li assegna – acquisitone il consenso, certo – ad un turno di lavoro pre-determinato – si noti come i *riders* non siano affatto liberi di scegliere in proprio tempi e luoghi della prestazione, potendo solo dire 'sì' o 'no' ad una richiesta specifica – ed un impresario qualunque che si affacci su di una piazza brulicante di potenziale manodopera 'volontaria'.