



Dopo che l'Italia si è confrontata con la vicenda Foodora (ne ho scritto [qui](#)), che ha aperto più che mai il dibattito sul tema del lavoro nella *on-demand* o *gig economy*, la notizia del momento nel settore arriva dall'estero e precisamente dal Regno Unito, dove [una sentenza del Tribunale del Lavoro](#) ha riconosciuto agli **autisti di Uber la classificazione di *workers*** (e non quella carente di protezioni di lavoratori autonomi), classificazione **che gli permette di godere di alcune importanti tutele (tra cui quelle relative al salario minimo e ai tempi di lavoro)**, ma non di tutta la disciplina lavoristica riservata agli *employee* (i nostri lavoratori subordinati). A scanso di equivoci va segnalato che si tratta di una **sentenza non definitiva** e che verrà impugnata dalla società.

Gli spunti di riflessione provenienti dalla lettura delle quaranta pagine di sentenza sono davvero molteplici.

Queste brevi note, piuttosto che sulle motivazioni che hanno portato alla riclassificazione dei *driver* come *workers* – che pur di grande interesse si pongono in tendenziale continuità con argomentazioni che già sono state proposte con riferimento alla prima casistica e alla riflessione che ne è scaturita in tantissimi ordinamenti – vogliono concentrarsi su due passaggi della sentenza che potrebbero ad una prima analisi sfuggire.

**Il primo passaggio che si vuole commentare è al § 97, dove la sentenza si premura di specificare che «nessuno dei nostri ragionamenti deve essere inteso nel senso di porre indubbio che i convenuti *avrebbero* [\[1\]](#) potuto ideare un modello di business che non comportasse l'impiego [\[2\]](#) dei drivers. Abbiamo solamente concluso che il modello prescelto non fosse tale da raggiungere tale scopo» [\[3\]](#).**

Al di là delle vicende giudiziali della presente causa, è la sentenza stessa ad ammettere chiaramente che **possano esistere** (ed in effetti esistono) dei **modelli di business**

**all'interno dei quali i lavoratori della *gig economy* non siano da considerarsi *workers* e, quindi, possano essere considerati lavoratori autonomi.** Questo è da sottolineare per evitare l'assunto per cui la riclassificazione dei lavoratori della *on-demand economy* come "dipendenti" possa essere la soluzione ai problemi riscontrati dai lavoratori che vi operano e che ben sono stati sottolineati dalle abbondanti analisi sul caso Foodora. **Sebbene in alcuni casi i rapporti di lavoro tra piattaforma e lavoratori possano e debbano essere ricondotti al lavoro "dipendente", questo non significa che la riflessione sulla necessità di ripensare le tutele dei lavoratori possa fermarsi, dal momento che molti lavoratori in questo ambito soffrirebbero simili problematiche, ma senza godere di protezioni, laddove il concreto atteggiarsi del modello di business e dei rapporti possa dirsi conforme a rapporti di lavoro autonomo.**

Il secondo aspetto che si vuole qui sottolineare si riconnette ad alcune riflessioni che come Scuola di Dottorato abbiamo affrontato nell'ambito di un recente seminario tenuto dal prof. Vincenzo Bavaro ([qui un resoconto ragionato degli spunti offerti dal seminario, curato da Roberto Arcidiacono](#)) rispetto al valore del tempo nei rapporti di lavoro, e ad alcune recenti analisi rispetto alla nozione di *disponibilità al lavoro* (si vedano i contenuti del Vol. 32, n. 3 dell'[International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#)).

Definito lo *status* dei lavoratori, la sentenza si interessa, infatti, del **fattore tempo nell'ambito del "lavoro su piattaforma", dimostrando le difficoltà delle tradizionali normative e delle relative nozioni nel rispondere alla sua nuova realtà.**

Dapprima si interrogano sul **quando debba considerarsi che l'autista stia lavorando**: mentre la parte resistente sostiene che si possa considerare lavorativo solo il tempo in cui l'autista sta operando un trasporto di un passeggero, la pronuncia si muove diversamente.

Secondo la decisione si deve ritenere che il driver stia lavorando per Uber quando l'applicazione sia attiva, si trovi nel territorio dove è previsto che possa utilizzare la App e sia pronto e disponibile ad accettare il trasporto proposto (§100): si sottolinea che per il servizio di Uber la disponibilità di un certo numero di *driver* in un determinato tempo è necessaria e di conseguenza, come «l'essere disponibile sia una parte essenziale del servizio che l'autista rende a Uber». È una considerazione che ci sembra conforme a quanto recentemente ricordatoci dal prof. Bavaro per cui **l'orario di lavoro effettivo perde di rilievo e mostra la sua natura convenzionale, risultando più opportuna l'adozione di un concetto di tempo collegato all'utilità che esso fornisce alla organizzazione produttiva**, utilità che sempre più spesso deriva dalla disponibilità del lavoratore (conformemente, tra gli altri, Genin, 2016, in IJCLLIR).

**Il ragionamento sui tempi del lavoro nella *on-demand economy*, merita secondo chi scrive, ulteriori approfondimenti, risultando assai complessa la sua soluzione e molteplici i punti di tensione.** E ciò sembra essere riconosciuto dalla sentenza che, dopo aver sostenuto di ritenere lavorativo anche il tempo in cui un autista ritorni da un trasporto che l'ha portato fuori area, all'interno dell'area in cui presta il servizio (§101), aggiunge che laddove la loro prima considerazione dovesse essere ritenuta errata, si debba considerare lavorativo per lo meno il tempo dall'accettazione della corsa (non dall'inizio del trasporto del passeggero) al momento del suo termine.

La sentenza torna ancora sul punto successivamente (§ 120 e ss.) concentrandosi sul tempo di lavoro con riferimento al WTR (Working Time Regulations), rigettando la posizione di parte attrice che lo vorrebbe esteso dal momento in cui l'autista lascia la propria abitazione fino a quando vi fa ritorno, sulla scorta di una recente sentenza della Corte Europea di Giustizia, che il Tribunale non ritiene rilevante nel caso di specie (si tratta di C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SI et al.*, 10 settembre 2015).



Infine, il tema del tempo di lavoro viene sollevato in un'altra dimensione, quella relativa alle modalità di applicazione del salario minimo, dove ancora si palesano le difficoltà della normativa e delle tradizionali categorie. La questione è se le ore di lavoro prestate per Uber, debbano essere considerate ai sensi della normativa «*“salaried hours work”*», «*“time work”*», «*“output work”*» o «*“unmeasured work”*». In sintesi si tratta, rispettivamente, di lavoro remunerato: sulla base di un *forfait* orario annuale; su base oraria; in base alla misura del prodotto dell'attività (numero di pezzi, numero di compiti; riconducibile al nostro cottimo); in modo diverso dai precedenti. Procedendo per esclusione il Tribunale afferma che gli autisti prestino *unmeasured work*, non ritenendo applicabili le altre forme di remunerazione, ma astenendosi dal definire come tale modalità debba essere applicata.

Concludendo, ci sembra di poter dire che **i due aspetti posti in rilievo** abbiano un **profilo importante di continuità**: nonostante siano gli **organi giudiziari** in prima linea ad affrontare la trasformazione del lavoro e i nuovi problemi regolatori, essi **non sembrano avere, neanche in un ordinamento di common law, gli strumenti più adatti al fine di rispondere alle nuove sfide della gig economy e del mondo del lavoro in generale**. La **posizione attendista** del legislatore e, almeno tendenzialmente, dei sindacati, per quanto comprensibile, data la difficoltà di regolare fenomeni nuovi e in continua evoluzione, **fa in modo che questa parte della economia si muova all'interno di confini indefiniti ed in spazi regolatori ambigui e per molti tratti inadatti**. Si tratta di una **stasi che colpisce non soltanto i lavoratori, ma anche** il funzionamento ottimale dell'**economia** e ci si deve augurare che possa terminare al più presto, grazie anche al contributo sempre più corposo della riflessione dottrinale giuslavoristica.

### **Emanuele Dagnino**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@EmanueleDagnino



Scarica il PDF 

([1]) L'enfasi è nel testo.

([2]) Da intendersi, come sopra specificato, impiego come *workers* ai sensi delle discipline rilevanti.

([3]) Traduzione dell'Autore.

Leggi anche

1. **La classificazione giuridica del lavoro ai tempi della on-demand economy: una lezione americana** Emanuele Dagnino...
2. **"Meno vincoli su opzione donna e bonus disoccupazione ai precari"** Int. a C. Damiano di Bianca Di Giovanni (L'Unità, 7 dicembre 2015)...
3. **"Uber è concorrenza sleale" Il giudice ferma i tassisti fai da te** Federico Rampini (La Repubblica, 27 maggio 2015)...
4. **Sette mesi per trovare un impiego** Enzo Riboni (Corriere della Sera, 14 aprile 2014)...
5. **Regole chiare anche per Uber** Paolo Uggé (Il Giornale, 11 marzo 2015)...
6. **Dieci mesi che decideranno il futuro del sistema** Enrico Marro (CorrierEconomia, 9 marzo 2015)...