

Nel Regno Unito gli autisti Uber non sono lavoratori autonomi

Con una sentenza storica, il Tribunale del Lavoro di Londra ha stabilito che i guidatori di Uber non sono dei lavoratori autonomi bensì dei “workers”.

La decisione si pone come la più recente (e una delle più chiare) nel vasto ma unitario panorama che ha visto sorgere una serie di contenziosi in tutto il mondo riguardanti le sorti dei cosiddetti lavoratori “on-demand” gestiti da piattaforme *online* che permettono il *matching* immediato tra domanda e offerta.

L’azienda, con sede a San Francisco, è presente in tutto il mondo e fornisce il ben noto servizio di trasporto automobilistico privato attraverso un’applicazione *software mobile* (“app”) che mette in collegamento diretto passeggeri e autisti, abbattendo i costi di transazione.

Ma nella relazione tra piattaforma, utente ed autista, che ruolo ha l’intermediario? L’algoritmo che gestisce i lavoratori si configura come un’autentica forma di sorveglianza sui professionisti? Il sistema di valutazione che si avvale dei voti degli utenti è un sostituto del controllo aziendale diretto?

I giudici inglesi rispondono affermativamente e accolgono, in buona parte, un ricorso collettivo promosso da un sindacato attivo nel settore dei trasporti. Gli autisti Uber, allora, non sono lavoratori dipendenti in senso tradizionale ma è escluso, al tempo stesso, che i guidatori possano definirsi autonomi; non dunque, “*self-employed* o *independent contractors*”, nemmeno “*employees*”, ma rientranti nella terza categoria dei c.d. “workers”.

I lavoratori che ricadono in questa nozione, ai sensi dell’*Employment Rights Act* del 1996, hanno diritto a una serie di garanzie, sebbene più attenuate rispetto a quelle riconosciute ai lavoratori dipendenti: salario minimo; limiti all’orario di lavoro; ferie; non discriminazione; parità di trattamento economico; sicurezza e salute sul posto di lavoro; diritto di essere accompagnati nelle *disciplinary and grievance hearings*. Non hanno però, ad esempio, tutela contro il licenziamento illegittimo.

Ai fini dell’inquadramento come *worker* non è necessaria la prova del vincolo di subordinazione, indispensabile per essere riconosciuti quali lavoratori dipendenti, ma è sufficiente che la prestazione sia resa con carattere esclusivamente personale e non, pertanto, nell’ambito di un proprio autonomo *business*. In definitiva, la nozione inglese di lavoro semi-dipendente ricomprende, in generale, quelle forme atipiche di lavoro che per loro natura non sono facilmente suscettibili in termini di autonomia intesa come libera attività professionale o imprenditoriale.

Eppure, la stessa Uber era riuscita, pochi mesi fa, a far firmare la resa di quei lavoratori che negli USA, dove ben un terzo della forza lavoro è impegnata in quei lavori alternativi ed a chiamata che spesso costituiscono la principale fonte del loro reddito tramite due *class action* in California e Massachusetts, chiedevano l’assunzione in blocco. Uber ha pagato 100 milioni di dollari e garantito alcune attenuazioni della modalità di controllo in cambio della promessa, da parte dei *drivers*, di non adire più le corti statunitensi per cause di riquilibratura.

Fin dalle prime rivendicazioni, Uber aveva così difeso la sua posizione di semplice intermediario tra domanda di passaggi e offerta di trasporti: la società altro non sarebbe che una piattaforma di intermediazione digitale lontana dalla configurazione giuridica di un datore di lavoro a tutti gli effetti, e aveva sempre sottolineato che i *drivers* sarebbero sempre stati lasciati liberi di accendere e spegnere l’applicazione, e, quindi, scegliere di essere o meno reperibili.

Se questo è vero, a detta del Tribunale, “*when the App is switched on, the legal analysis is, we think, different*”.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Milano

Paola Tradati

Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Alessandra Ferroni

Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Nicola Bonante

Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Roma

Matteo Fusillo

Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone

Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto

Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio

Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

www.gop.it

Il modo in cui l'azienda esegue colloqui di lavoro, il fatto che decida unilateralmente il prezzo di ogni corsa, la circostanza che gli autisti non possano rifiutare le chiamate, il controllo costante, il sistema delle recensioni dei clienti (che rende necessario un *Minimum Average Ratings* per non essere disattivati di colpo), rendono Uber una controparte datoriale che impiega, a tutti gli effetti, forza lavoro e non si configura soltanto quale mero intermediario.

La decisione, già appellata da Uber, coinvolge al momento i 40 mila *drivers* che lavorano nel Regno Unito ma potrebbe costituire un precedente pesantissimo e obbligare Uber ad adeguare i suoi contratti e il modo in cui gestisce gli autisti non solo nel Regno Unito ma verosimilmente in tutto il mondo.

La sentenza, tuttavia, non interesserà soltanto la società rivale dei tassisti, ma rappresenta un passo importante verso la regolamentazione della cosiddetta "*gig-economy*", o "*economia dei lavoretti*": quel dilagante modello economico ove le prestazioni non sono più standardizzate e continuative ma a chiamata, allorquando ci sia richiesta tramite, appunto, piattaforme *online* e *app* dedicate che facilitano la vita degli utenti.

La decisione, che per ora ha effetti circoscritti, potrebbe avere un'eco gigantesca e influenzare le analoghe e attuali controversie che riguardano, tra gli altri, i ciclisti di *Foodora* e che in futuro potranno coinvolgere tutti coloro che si avvicinano a queste nuove forme di lavoro non ancora regolamentate; non farà eccezione l'Italia, ove quello che conta non è il *nomen juris*, ma – se pur con i recenti "ammorbidenti" sul tema - il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro fra le parti.

Per quanto, anticipando possibili temi "nostrani" che difficilmente saranno risolti da leggi che storicamente non tengono il passo delle nuove e costanti evoluzioni tecnologiche, ci si chiede se non sia già oggi tema centrale la valutazione sull'esistenza o meno di un obbligo da parte del "*worker*" di inforcare la propria bici e dare seguito alla consegna. Già questo direbbe tanto sulla natura del rapporto creatosi.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.