



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**L'importanza di chiamarsi lavoratori,
ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese
con il lavoro a chiamata sulle piattaforme**

VINCENZO PIETROGIOVANNI
Lund University

vol. 5, no. 1, 2019

ISSN: 2421-2695





L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme

VINCENZO PIETROGIOVANNI

Lund University

Senior lecturer Department of Business Law

vincenzo.pietrogiovanni@har.lu.se

ABSTRACT

The present article analyses the evolution, indeed still in progress, of two British cases that stand out as paradigmatic examples of the work in the so-called *gig economy*, i.e. on demand work through platforms: the cases of *Uber* and *Deliveroo*. Although referring to two cases that are currently under discussion at different levels of British jurisdiction (Uber has now reached the Supreme Court, while the Deliveroo judgment is now pending before the London Court of Appeals), the two judgments present at least two points that are relevant to the reader, also an Italian one: first of all, both platforms under consideration have a very similar production model, therefore it seems appropriate to address them together; in addition, both legal questions concern the classification of their status as *worker*, the intermediate category that British law, at least in the original intentions of the legislator, provides in order to ensure that workers who are not fully subordinated nevertheless enjoy a minimum core of labour protection. Therefore, both cases are relevant for a validation of the functioning (and the function) of this category.

Keywords: Digital platforms; Gig economy; Platform work; Employment status; UK.

L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme

SOMMARIO: 1. *London calling or London on call?* – 2. Il caso Uber: “when the app is switched on, the legal analysis is, we think, different”. – 2.1 La terra di mezzo dei *workers*. – 2.2. L'orario di lavoro. – 2.3 Il datore tra le scatole di Uber. – 3. *Riders on the storm*: il caso Deliveroo. – 3.1. Profili di criticità. – 3.1.1 *Mind the gap*, Pimlico, Autoclenz presi sul serio. – 3.1.2 *Let it be*, ossia della scarsa domestichezza di Deliveroo con il diritto internazionale. – 4. Brevi osservazioni conclusive.

1. *London calling or London on call?*

La struttura produttiva di impresa, o *business model*, che molte imprese del cosiddetto capitalismo delle piattaforme adottano, si basa sull'idea comune di ricorrere alla collaborazione di un' indefinita quantità di lavoratori ai quali è chiesto di prestare il proprio servizio con mezzi propri ⁽¹⁾ (biciclette, autovetture, etc.) solo nel momento effettivo in cui è richiesto da un cliente – *on demand*, per l'appunto ⁽²⁾ Il ricorso al lavoro *on demand*, inoltre, è organizzato attraverso l'utilizzo di un'applicazione per smartphone, di cui è proprietaria la piattaforma. Per questo motivo, tali imprese si definiscono solitamente società *tech*, la cui attività consiste – a loro dire – meramente nel facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di un determinato servizio. Questi modelli imprenditoriali, frutto della odierna capacità di organizzare i tradizionali mezzi di produzione in forme inaudite a mezzo di potenti algoritmi e dispositivi digitali, spalancano numerose questioni di carattere giuridico ⁽³⁾; i problemi per il diritto del lavoro sorgono quando la natura del rapporto giuridico tra codeste imprese ed i lavoratori viene qualificata come autonoma solo per eludere i costi annessi al lavoro subordinato ⁽⁴⁾. Non a caso, in molte di queste vicende,

⁽¹⁾ M. Finkin, *Beclouded work in historical perspective*, *CLLPJ*, 2016, 37, 3, p. 603–618.

⁽²⁾ E. Dagnino, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, 2015, vol. 1, n. 1, p. 86-106; V. De Stefano, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*, *CLLPJ*, 37, 2015, p. 471; A. Aloisi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 16-56; A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, n. 2, p. 195-218; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *CSDLE.It.*, n. 336/2017.

⁽³⁾ A. Aloisi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 16.

⁽⁴⁾ E. Menegatti, *On-Demand Workers by Application: autonomia o subordinazione?*, in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, a cura di G. Zilio Grandi -

ai lavoratori sono attribuiti gli appellativi più disparati, come *suppliers*, *drivers* o *riders*.

Se c'è in Europa un mercato dove quel modello di imprese che ormai riconosciamo comunemente come *gig economy* si è sviluppato celermente e sin dai suoi primi ed incerti passi, quello è sicuramente il Regno Unito: qui il *Chartered Institute of Personnel and Development* ha stimato che nel marzo 2017 fossero 1,3 milioni (il 4% di tutte le persone occupate) i lavoratori della *gig economy* ⁽⁵⁾. Nella sola Londra, è da anni ormai impossibile non imbattersi almeno in uno dei tanti simulacri del capitalismo digitale se si cerca un alloggio, ci si vuole spostare per brevi tratti senza inzupparsi sotto la pioggia, oppure ordinare una pizza a casa e guardare una serie online sul divano.

Se questo è il contesto, la domanda che sottende l'elaborazione di del presente articolo è la seguente: come stanno risolvendo le corti del Regno Unito il dilemma qualificatorio introdotto dalle piattaforme di lavoro *on demand*?

Per rispondere a tale domanda, sono prese in esame due tra le più rilevanti pronunce (*rectius*, gruppi di pronunce) giudiziali assunte di recente presso differenti corti londinesi, quelle sul caso *Uber* e quelle sul caso *Deliveroo*, che riconducono senza alcun dubbio a due tra le più note e diffuse *corporations* del contemporaneo capitalismo digitale ed alla loro struttura produttiva. È il caso di precisare che entrambe le vicende non sono ancora chiuse – pertanto, nuovi sviluppi potrebbero accadere nei prossimi mesi – tuttavia, una ricognizione dello stato dell'arte appare comunque opportuna.

Ovviamente, il punto di partenza comune ad entrambe le vicende è la constatazione del tipo negoziale, in quanto sia i *drivers* di *Uber* sia i *riders* di *Deliveroo* figurano contrattualmente come *independent contractors*, ossia lavoratori autonomi.

Come noto, il diritto britannico riconosce tre differenti tipi giuridici secondo i quali un individuo può prestare la propria attività in favore di un altro soggetto, due interni all'area del diritto del lavoro ed uno esterno ⁽⁶⁾. La norma di riferimento i primi due tipi è la Sezione 230 dell'Employment Rights Act 1996 (ERA), il quale definisce l'*employee* - che corrisponde alla nostra

M. Biasi, Cedam, 2018, p. 93-111; P. Loi, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio*; ibidem, pp. 113-134.

⁽⁵⁾ Il Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) stima che ci siano circa 1,3 milioni di persone (il 4% di tutte le persone occupate) che lavorano nell'economia del Regno Unito.

⁽⁶⁾ Sul punto, vedi D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, *DRI*, 2017, n.2, pp. 576-577.

nozione di lavoratore subordinato ed al quale si applicano tutte le tutele previste dalla stessa legge - ed il *worker* (7) altrimenti noto anche come *limb (b) worker* - ossia un *tertium genus* che caratterizza un individuo che si impegna ad eseguire personalmente qualsiasi lavoro o servizio per la controparte la cui posizione non è, in virtù del contratto tra i due, quella di un cliente o di un assistito (*client or customer*) di qualsiasi professione o impresa svolta dall'individuo" (8); a questa categoria 'intermedia' di lavoratori si applicano unicamente le tutele previste dalle norme di legge sull'orario di lavoro (9), sul salario minimo nazionale (10) sulle discriminazioni (11) nonché sul *whistleblowing*(12). Il terzo tipo giuridico è quello riferito all'*independent contractor*, cioè il lavoratore autonomo che, ovviamente, è escluso da qualsivoglia disciplina giuslavoristica, con l'eccezione del diritto antidiscriminatorio.

Il contributo procede innanzitutto con la disamina del complesso di sentenze del caso *Uber* per poi passare alle sentenze *Deliveroo*. L'articolo si conclude con alcune brevi osservazioni critiche.

2. Il caso Uber: «when the app is switched on, the legal analysis id, we think, different»

Nel 2016, i signori Aslam, Farrar e altri tre autisti di Uber ricorrono al Tribunale del Lavoro (ET) di Londra al fine di vedersi riconoscere il diritto a ricevere il salario minimo ai sensi del National Minimum Wage Act 1998, e alle ferie retribuite ai sensi delle Working Time Regulations 1998; condizione necessaria affinché l'ET di Londra accolga il ricorso degli autisti è il previo riconoscimento del loro status quantomeno di *workers* per la società Uber. Il *thema decidendum* del procedimento è costituito, pertanto, proprio dalla qualificazione del rapporto giuridico in essere tra Uber ed i ricorrenti.

Nell'ottobre del 2016 l'ET di Londra stabilisce che i ricorrenti sono assunti da Uber quali *workers* e, di conseguenza, devono essere riconosciuti loro il salario minimo legale e le ferie retribuite a norma di legge (13). Uber impugna la sentenza dapprima presso il Tribunale del Lavoro d'Appello

(7) M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, LLI, 2018, vol. 4, n. 2, p. 10.

(8) Employment Rights Act 1996, Sezione 230.3 lett. b).

(9) Working Time Regulation 1998.

(10) National Minimum Wage Act 1998.

(11) Equality Act 2010.

(12) Employment Rights Act 1996, Sezioni 47B e 48.

(13) *Aslam v Uber BV* [2016] EW Misc B68 (ET) (28 October 2016).

(EAT), senza alcun successo, e poi presso la Corte d'Appello che, con una maggioranza dei due terzi ⁽¹⁴⁾, si allinea ai precedenti giudizi e rigetta nuovamente l'impugnazione della società. Il caso, in questo momento, giace presso la Corte Suprema, il cui responso finale su questa lunga contesa è atteso per i prossimi mesi. Le sentenze che ci si appresta a commentare sono, quindi, quella dell'ET di Londra e della Corte d'Appello di Londra ⁽¹⁵⁾ che a quella aderisce, seppur non all'unanimità ⁽¹⁶⁾.

Le richieste giudiziali degli autisti contro Uber vertono sui diritti al salario minimo ed alle ferie retribuite, ossia situazioni giuridiche connesse allo status di *workers*. All'interno del ricorso non vi è alcuna richiesta connessa al riconoscimento di diritti caratteristici di un contratto di lavoro subordinato pienamente detto (*contract of employment*), pertanto l'ET, in prima istanza, e successivamente le altre corti d'appello, hanno limitato la propria indagine solo sulla sussistenza degli indici di questa categoria intermedia di lavoratori, che sono inseriti nell'organizzazione della controparte in assenza, tuttavia, di un contratto di lavoro subordinato (e, quindi, di subordinazione). Uber, nell'opporsi all'assunto che i *drivers* siano dei *workers*, produce una mole considerevole di documenti che proverebbero l'autonomia del rapporto di lavoro.

Una volta risolto tale punto in senso positivo, il secondo punto riguarda la determinazione dell'orario di lavoro: secondo Uber, il tempo di lavoro degli autisti va considerato a partire dall'ingresso del cliente nell'autovettura del *driver* fino al raggiungimento della destinazione. Tale ricostruzione tiene fuori, evidentemente, sia il tempo in cui gli autisti hanno attivato l'App ma sono in attesa della richiesta del servizio da parte di Uber, sia il tempo impiegato dagli autisti per muoversi dalla loro posizione al momento in cui ricevono la richiesta e la accettano, sino al punto in cui devono prelevare il cliente.

Il terzo punto concerne l'individuazione del reale *employer* - datore di lavoro. Innanzi all'ET, infatti, si sono costituite tre parti resistenti: Uber London Ltd (ULL, che possiede la licenza londinese per i veicoli a noleggio) e Uber Britannia Ltd (UBL), entrambe con sede a Londra, insieme ad UBV (divisione europea di Uber con sede ad Amsterdam e società madre delle due articolazioni britanniche).

⁽¹⁴⁾ Il giudice dissenziente è Lord Justice Underhill, le cui ragioni sono riportate in calce al testo della sentenza, nei parr.107-167.

⁽¹⁵⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018).

⁽¹⁶⁾ Per un commento compiuto sulla sentenza del Tribunale del Lavoro d'Appello, si veda G. De Luca, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, DRI, 2018, n. 3, pp. 977-992.

L'ET accerta che, nonostante l'assenza per i *drivers* dell'obbligo di accendere l'App (almeno nel Regno Unito), nonché di un contratto 'ombrello' complessivo che si applichi quando l'App non è attivata, «ma quando l'App è attiva, l'analisi legale è, pensiamo, diversa. Abbiamo raggiunto la conclusione che qualsiasi conducente che (a) abbia attivato l'App, (b) si trovi nel territorio in cui è autorizzato a lavorare, e (c) sia in grado e disposto ad accettare incarichi, e fintanto che tali condizioni siano tutte soddisfatte, lavori per Uber sotto un contratto da *worker*» (17).

Nella loro disamina, i giudici londinesi ricorrono alla cosiddetta flessibilità del diritto di *common law* (18), che consente di adattare l'interpretazione delle norme di legge alle persistenti mutazioni del mondo del lavoro - anche a causa degli sviluppi tecnologici, come nel caso di specie.

2.1 La terra di mezzo dei *workers*

La Corte d'Appello, come detto, si allinea al giudizio espresso dall'ET, il quale, nel decidere sulla natura del rapporto giuridico tra gli autisti ed Uber, utilizza due principali precedenti giurisprudenziali della Corte Suprema: quella del caso *Clyde* (19), sulla definizione del *limb (b) worker*, e quella del caso *Autoclenz* (20), per il test sussuntivo da applicare ad un contesto connotato da una serie complessa di accordi contrattuali, quale risulta in tuta evidenza quello di Uber (21).

Con questa serie di sentenze, come brillantemente sostenuto, il diritto britannico mette alla prova l'utilità della categoria intermedia del *worker* nel colmare il vuoto legislativo che l'interpretazione della *common law* sul contratto di lavoro subordinato costruita sulla distinzione tra contratto di servizio (*contract of service*) e contratto per servizi (*contract for services*) rischia di creare nei confronti della emergente forza lavoro delle piattaforme (22). Sebbene la legislazione antidiscriminatoria abbia sviluppato una definizione

(17) *Aslam v Uber BV* [2016] EW Misc B68 (ET) (28 October 2016), Sezioni 85 e 86. (tradotte dall'Autore).

(18) S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, in *ILJ*, 2019, dwz011, p. 5, <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwz011>

(19) *Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof* [2014] UKSC 32; [2014] 1 W.L.R. 2047.

(20) *Autoclenz v Belcher* [2011] UKSC 41; [2011] 4 All E.R. 745.

(21) A. Bogg - M. Ford, *Between Statute and Contract: Who is a Worker?*, *Law Quarterly Review*, April 2019, vol. 135, n. 3, p. 347-353.

(22) S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz011, p. 4.

assai ampia di lavoratore, sino a ricomprendere altresì casi di lavoratori autenticamente autonomi, anche su spinta del diritto dell'Unione Europea ⁽²³⁾, lo sforzo interpretativo dei giudici è determinato da un dato legale assai scarno e non propriamente privo di ambiguità come la Sezione 230.3 lett. b) dell'ERA 1996 oltre che dal crescente ricorso da parte di grandi aziende ad «accordi contrattuali complicati, complessi e artificiali, senza dubbio formulati da una batteria di avvocati» ⁽²⁴⁾ che, come in questo caso, sono imposti unilateralmente dalla *corporation* a decine di migliaia di conducenti e passeggeri, nessuno dei quali è in grado di correggere o resistere altrimenti a tali termini⁽²⁵⁾.

Sin da quando la giurisprudenza britannica ha sviluppato la dottrina fondamentale della «mutualità delle obbligazioni» ⁽²⁶⁾ quale requisito fondamentale del contratto di lavoro, i datori di lavoro hanno iniziato ad inserire nei contratti con i propri collaboratori clausole che escludessero esplicitamente l'obbligo dei lavoratori di offrire le proprie prestazioni e quello dei datori di richiederle.

Allo stesso modo, il carattere strettamente personale dell'attività lavorativa emerso quale elemento fondamentale nell'interpretazione giurisprudenziale ha portato molte imprese ad inserire anche le cosiddette 'clausole di sostituzione', permettendo (apparentemente?) ai lavoratori di farsi avvicinare da altri lavoratori per svolgere il proprio servizio ⁽²⁷⁾.

Nel caso di Uber, la documentazione prodotta in giudizio risulta altamente articolata, con documenti differenti riferiti a Termini e Condizioni da applicarsi tra le controparti le cui etichette variano da Rider a Partner o Customer; in ciascuno di questi documenti, il linguaggio risulta spesso aggrovigliato, sintomo della presenza di una considerevole quantità di

⁽²³⁾ Come noto, la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, la direttiva 2000/43 del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, nonché la direttiva rifiuta 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, comprendono espressamente anche i lavoratori autonomi nel proprio campo di applicazione.

⁽²⁴⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 105.

⁽²⁵⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 105.

⁽²⁶⁾ B. Hepple, *Restructuring Employment Rights*, in *Industrial Law Journal*, 1986, 15, 1, p. 71, il quale richiama M. R. Freedland, *The Contract of Employment*, Oxford University Press, 1976, p. 20.

⁽²⁷⁾ S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz011, p. 5.

espediti tecnico-giuridici. Pur tuttavia, dal procedimento emerge una realtà ben più semplice, a partire dal fatto che la grande maggioranza dei conducenti sia composta da singoli operatori piuttosto che da soggetti complessi o società, come potrebbe invece sembrare dalle prove documentali fornite da Uber. Emerge altresì come gli autisti siano talvolta chiamati addirittura ad accettare termini che nulla hanno a che vedere con le proprie posizioni giuridiche ma che, al contrario, si riferiscono a posizioni giuridiche di terzi ⁽²⁸⁾.

Proprio pratiche come queste hanno spinto la Corte Suprema nel caso *Autoclenz* ad estendere la cosiddetta dottrina dei contratti falsi (*sham contracts*) di diritto privato - secondo cui entrambe le parti di un contratto convengono nel sottoscrivere un negozio giuridico diverso da quello realmente voluto al solo fine di frodare un terzo o la legge, perlopiù per ragioni fiscali o locatarie – anche ai contratti di lavoro in cui è solo la parte datoriale ad essere in grado di determinare il contenuto del contratto, sottoscritto per mera accettazione da parte del lavoratore ⁽²⁹⁾.

Nonostante le obiezioni da parte di Uber sull'applicabilità di tale precedente alla fattispecie dei conducenti di Uber, la Corte d'Appello ritiene, proprio in virtù di *Autoclenz*, di poter ignorare quei termini di qualsiasi contratto creato dal datore di lavoro nella misura in cui cercano di rappresentare il rapporto di lavoro in maniera artificiale. «Altrimenti i datori di lavoro sarebbero semplicemente in grado di eludere le conseguenze di *Autoclenz* creando strumenti più elaborati che coinvolgono soggetti terzi» ⁽³⁰⁾. Pertanto, la Corte prosegue, «A nostro avviso, l'effetto di *Autoclenz* è che, nel determinare ai fini della sezione 230 dell'ERA 1996 qual è la vera natura della relazione tra il datore di lavoro e la persona che sostiene di essere un lavoratore o un dipendente, la Corte può ignorare i termini di tutti i documenti generati dal datore di lavoro che non riflettono la realtà di ciò che accade sul terreno (*on the ground*)» ⁽³¹⁾.

Uber tenta di dimostrare documentalmente come questa operi quale società intermediatrice che facilita gli autisti nell'incrementare i propri clienti e li assiste permettendo una più rapida e diffusa offerta dei propri servizi. Ancora, Uber sostiene come essa funzioni come infrastruttura digitale per l'instaurazione di contratti di trasporto tra i conducenti ed i passeggeri che,

⁽²⁸⁾ S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz011, pp. 7-8.

⁽²⁹⁾ A. Bogg - M. Ford, *Between Statute and Contract: Who is a Worker?*, *Law Quarterly Review*, April 2019, vol. 135, n. 3, p. 348.

⁽³⁰⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 54.

⁽³¹⁾ *Ibid*, par. 66.

precisa, si perfezionano nel momento in cui gli autisti accettano la richiesta del passaggio che ULL inoltra loro attraverso l'App.

Tale ricostruzione dei fatti, però, non convince la maggioranza della Corte d'Appello, la quale proprio sull'ultimo punto ritiene che manchino «gli elementi vitali di tale contratto» ⁽³²⁾ tra conducente e passeggero: infatti, nel momento in cui l'autista accetta la richiesta del passaggio, ignora ancora la destinazione del passeggero, che gli è resa nota solo direttamente dal passeggero o tramite l'App al momento del ritiro, nonché la tariffa, che sarà determinata dall'App solo al termine del tragitto ⁽³³⁾.

Ancora, il documento “Driver Addendum”, nonostante si affermi che Uber e le sue affiliate non operano alcuna forma di direzione o controllo del conducente in generale o durante l'esecuzione del servizio di trasporto o della manutenzione del veicolo, procede prontamente a stabilire che il conducente possa essere disattivato o limitato nell'uso dell'App in caso di violazione dell'Addendum stesso o qualsiasi atto ed omissione che arrechi danno al marchio, alla reputazione o agli affari di Uber ⁽³⁴⁾. L'Addendum specifica che la scelta di disattivare o limitare l'uso dell'App, in tal caso, è ad esclusiva discrezione di Uber ⁽³⁵⁾. Anche a prescindere dalla documentazione, la pratica, così come accertata dall'ET e supportata dalla maggioranza della Corte d'Appello, rendeva ancora più chiara la portata di questo controllo disciplinare sui *drivers*.

L'applicazione del test giurisprudenziale di *Autoclenz* alla vicenda degli autisti di Uber conduce l'ET all'elaborazione di tredici considerazioni che sono alla base delle ragioni per cui si ritiene che a tali lavoratori vada riconosciuto la qualifica di *workers*.

La prima considerazione insiste sulla contraddizione tra la clausola dei Rider Terms secondo cui Uber gode di una «discrezione unica e assoluta» nell'accettare o rifiutare le prenotazioni mentre dall'altro si professa quale mero agente dei conducenti. La difesa della società sostiene che tale termine sia richiesto dalle norme vigenti in materia di mezzi privati a noleggio ⁽³⁶⁾, per cui solo Uber London Limited (come già detto, titolare della licenza londinese per i veicoli a noleggio) può accettare o rifiutare le prenotazioni da parte dei clienti. La Corte ritiene che il fatto che questo sia un requisito di legge a cui

⁽³²⁾ Ibid, par. 76.

⁽³³⁾ Ibid, par. 77.

⁽³⁴⁾ S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz011, p. 9.

⁽³⁵⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 15.

⁽³⁶⁾ Private Hire Vehicles (London) Act 1998.

Uber non può sottrarsi può solo rafforzare l'idea che Uber non sia un mero intermediario bensì una vera e propria impresa di trasporto ⁽³⁷⁾.

La seconda considerazione è rivolta al fatto, assai significativo, che Uber procede direttamente ad intervistare ed ingaggiare i conducenti ⁽³⁸⁾. La terza considerazione, invece, accerta l'accesso e controllo esclusivamente in capo ad Uber delle informazioni rilevanti, quali il cognome del passeggero, i dettagli di contatto e la destinazione attesa ⁽³⁹⁾. Successivamente, la Corte sottolinea il dato secondo cui Uber imponga ai conducenti di accettare i trasporti e/o di non annullarli attraverso la previsione espressa della disconnessione coatta quale sanzione in caso di violazione ⁽⁴⁰⁾.

La quinta considerazione accerta altresì la facoltà di Uber di impostare il tragitto predefinito per giungere alla destinazione del passeggero: l'autista non è obbligato a seguirla ma, ove non ne tenga conto, si assume le conseguenze nel caso in cui il passeggero richieda un rimborso proprio perché l'autista non ha seguito la rotta più efficiente suggerita dall'algoritmo dell'App⁽⁴¹⁾.

La Corte considera, inoltre, anche come la tariffa sia definita dall'App ed il conducente ha la libertà, assai capziosa invero, di concordare direttamente col passeggero solo una tariffa inferiore. La difesa di Uber ricorda nuovamente come tale clausola sia inserita a norma di legge, pur tuttavia la Corte non può non ribadire come ciò non privi in alcun modo di sostanza la conclusione dell'ET secondo cui Uber gestisce un'attività di trasporto e gli autisti forniscono la manodopera qualificata attraverso la quale vengono forniti i suoi servizi ⁽⁴²⁾.

Ancora, Uber impone numerose condizioni ai conducenti – tra tutte, la scelta limitata di veicoli accettabili – oltre a preparare gli autisti al lavoro di trasporto di passeggeri e, in forme variegata, controllarli nell'esecuzione della loro attività ⁽⁴³⁾. Al pari, un'ulteriore considerazione fondamentale risulta quella in merito al sistema di rating di cui Uber dispone, che equivale anch'essa ad una reale gestione del personale pienamente munita dell'esercizio sia del potere di controllo sia di quello disciplinare ⁽⁴⁴⁾.

⁽³⁷⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 96, n. 1.

⁽³⁸⁾ *Ibid*, n. 2.

⁽³⁹⁾ *Ibid*, n. 3.

⁽⁴⁰⁾ *Ibid*, n. 4.

⁽⁴¹⁾ *Ibid*, n. 5.

⁽⁴²⁾ *Ibid*, n. 6.

⁽⁴³⁾ *Ibid*, n. 7.

⁽⁴⁴⁾ *Ibid*, n. 8.

Non viene trascurata dalla Corte neppure la facoltà garantita ad Uber di risolvere in via unilaterale gli eventuali problemi con i passeggeri in materia di sconti sulle tariffe, senza alcun coinvolgimento del conducente che pur verrebbe pregiudicato da tali decisioni ⁽⁴⁵⁾.

La Corte, però, non pare particolarmente persuasa dalle considerazioni di cui ai punti 10 ed 11, in merito ai metodi di guadagno garantito e al rischio di perdita accettato da Uber; mentre considera come i reclami dei passeggeri, anche relativi all'autista, gestiti direttamente da Uber siano un argomento chiaramente a favore dei ricorrenti ⁽⁴⁶⁾. Da ultimo, la Corte considera assai dirimente anche il potere che Uber si riserva di modificare unilateralmente i termini del servizio con gli autisti ⁽⁴⁷⁾, indice incontrovertibile di una posizione di inserimento di questi ultimi all'interno dell'organizzazione produttiva facente capo ad Uber a cui forniscono le proprie opere ⁽⁴⁸⁾.

La Corte chiarisce anche il senso del carattere personale della prestazione che caratterizza il *limb (b) worker*: «quando l'App è attivata» e, pertanto, l'autista è effettivamente al servizio di Uber, «allora, la natura personale del rapporto di lavoro passa molto chiaramente ... Ogni corsa particolare, ogni particolare 'servizio di guida' o serie di servizi, è manifestamente caratterizzato prevalentemente dalla fornitura di lavoro personale piuttosto che dalla disponibilità di beni capitali e dalla loro fornitura a terzi» ⁽⁴⁹⁾. Per questi motivi, la conclusione è che l'autista di Uber svolge il suo lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro personale e non come un lavoratore autonomo o un'impresa.

Piccola nota a margine: il giudice dissenziente procede quasi interamente nella sua interpretazione, come è stato osservato, dalla «santità del contratto» ⁽⁵⁰⁾ e da quella posizione prova ad analizzare le caratteristiche della relazione giuridica tra Uber ed i ricorrenti. Ed è proprio l'approccio teologico al diritto che pare non consentire al giudice di distinguere tutti gli elementi di

⁽⁴⁵⁾ Ibid, n. 9.

⁽⁴⁶⁾ Ibid, n. 12.

⁽⁴⁷⁾ Ibid, n. 13.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, vol. 2. n. 2, pp. 37-38.

⁽⁴⁹⁾ M. Freedland - N. Kountouris, *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, *Industrial Law Journal*, 2017, 46, 1, p. 69. G. De Luca, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, DRI, 2018, n. 3, pp. 983-984.

⁽⁵⁰⁾ S. Freedman - D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz011, p. 10.

fatto che invece hanno convinto senza molti indugi gli altri due colleghi ad allinearsi alla pronuncia dell'ET di Londra.

2.2 L'orario di lavoro

Il passo successivo alla preliminare qualificazione della natura del rapporto giuridico è la risposta alle richieste dei ricorrenti, ossia il riconoscimento del salario secondo il NMWA e delle ferie secondo il WTR. Tale risposta, però, non può che dipendere dalla definizione dell'orario di lavoro nel servizio di Uber.

Secondo la società, il tempo di lavoro da calcolare ai fini del salario e delle ferie ha inizio nel momento in cui il passeggero fa ingresso all'interno dell'auto del conducente e termina con l'arrivo a destinazione. L'ET, contrariamente, ha stabilito che «l'eccellente esperienza del rider che l'organizzazione cerca di fornire dipende dalla sua capacità di far giungere i conducenti dai passeggeri il più rapidamente possibile. Per essere sicuri di soddisfare la domanda, deve, in qualsiasi momento, avere alcuni dei suoi conducenti che trasportano passeggeri e alcuni in attesa dell'opportunità di farlo. Essere disponibili è una parte essenziale del servizio che il *driver* rende a Uber. Se possiamo prendere in prestito una citazione letteraria ben nota: «Servono anche chi sta solo in piedi e aspetta»⁽⁵¹⁾.

Le Corte d'Appello concorda con le conclusioni dell'ET secondo cui, al più tardi, l'autista inizia a lavorare per Uber dal momento in cui accetta qualsiasi viaggio, mentre trova meno convincente l'argomentazione di Judge Eady QC nello EAT, per cui il tempo di lavoro del conducente inizi quando egli è nel territorio di Londra, ha l'App attivata ma non ha ancora accettato un viaggio. Tale punto, però, viene inteso dalla maggioranza della Corte quale una mera constatazione di fatto che non è oggetto di appello⁽⁵²⁾.

⁽⁵¹⁾ *Aslam v Uber BV* [2016] EW Misc B68 (ET) (28 October 2016), Sezione 100.

⁽⁵²⁾ A mente dell'Employment Tribunals Act 1996, Sezione 21(1), presso la Corte d'Appello sono previste solo impugnazioni in punta di diritto. Per degli spunti critici sulla dimensione del tempo emersa dalla sentenza dell'ET di Londra, si veda E. Dagnino, *Note a margine della sentenza Uber UK*, bollettinoadapt.it, 29 ottobre 2016.

2.3 Il datore tra le scatole di Uber

Nel procedimento in commento, i resistenti sono ben tre diverse persone giuridiche collegate ad Uber, ma rilevano solamente UBV – la società madre con sede nei Paesi Bassi che detiene i diritti di proprietà intellettuale dell'App - ed ULL – società registrata nel Regno Unito e titolare della licenza di veicolo a noleggio privato (PHV) a Londra. Nonostante sembri marginale nella documentazione in giudizio, la società ULL, nell'esercizio della sua licenza londinese, come stabilito dall'ET e sostenuto dalla Corte, dispone di un livello alto di controllo sugli autisti «al fine di proteggere la propria posizione come operatore PHV a Londra»⁽⁵³⁾. Tale potere è del tutto inconcepibile se non all'interno di una relazione contrattuale tra questa ed i conducenti e non, come pure sostiene la medesima ULL, quale mero esecutore locale di UBV. Il documento di fatturazione prodotto dalla UBV, non mostrando il nome completo né i dettagli di contatto del passeggero e non essendo inviato al passeggero, viene obliterato dall'ET come una finzione⁽⁵⁴⁾. Infine, la Corte evidenzia la macchinosità ed artificialità che pervadono il modello Uber riferendosi al fatto che ULL, da un lato, si presenta dinanzi all'ente di controllo londinese sui veicoli privati a noleggio quale soggetto adeguato al servizio, dall'altro lato, nel corso del procedimento, si attesta quale semplice affiliato di una società olandese che consente a decine di migliaia di proprietari di piccole imprese di utilizzare il proprio software⁽⁵⁵⁾.

3. *Riders on the storm*: il caso Deliveroo

Nel 2016, l'organizzazione sindacale Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) sottopone presso il Central Arbitration Committee (CAC) – organismo delegato al trattamento in prima istanza delle vertenze collettive – una domanda avverso la società Roofoods Limited t/a Deliveroo (Deliveroo) con cui intende ottenere il riconoscimento di un'unità di negoziazione collettiva in rappresentanza dei riders nella zona di Camden (un distretto nella zona nordoccidentale di Londra)⁽⁵⁶⁾. Il sindacato invoca la procedura per il riconoscimento dei soggetti negoziali di cui all'Allegato A1 al

⁽⁵³⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 91.

⁽⁵⁴⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 92.

⁽⁵⁵⁾ *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018), par. 88.

⁽⁵⁶⁾ *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo')*, TUR1/985(2016) (14 November 2017).

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA), la principale legge in materia di esercizio delle libertà e dei diritti collettivi nel Regno Unito. Deliveroo si oppone alla domanda sostenendo che i ciclofattorini che IWGB intende rappresentare siano in realtà tutti liberi professionisti, pertanto non titolati a vantare alcun diritto sindacale che il TULRCA riconosce esclusivamente a *group or groups of workers*. Il punto della questione, quindi, è ancora una volta la qualificazione del rapporto giuridico in essere tra i riders e Deliveroo.

Il CAC esamina il caso e, nel novembre 2017, decide di rigettare la richiesta del sindacato poiché non ritiene che i *riders* siano lavoratori dipendenti. Nel febbraio del 2018, il sindacato deposita l'impugnazione innanzi all'Alta Corte di Giustizia che, nel dicembre dello stesso anno, viene respinta. Anche in questo caso, il procedimento non è ancora concluso e, in questo momento, è all'attenzione della Corte d'Appello.

Per dirimere la questione il CAC, in prima battuta, e l'Alta Corte, successivamente, fanno riferimento al quadro giuridico composto dalla Sezione 296 TULRCA letta congiuntamente con la summenzionata Sezione 230.3 ERA 1996 (nonostante le evidenti differenze testuali), nonché dall'Art. 11 della CEDU.

La Sezione 296 TULRCA afferma che il worker sia «una persona che lavora, o normalmente lavora o cerca di lavorare: a) nell'ambito di un contratto di lavoro, o (b) in qualsiasi altro contratto con il quale si impegna a svolgere o eseguire personalmente lavori o servizi per un'altra parte del contratto che non è un suo cliente professionale...»⁽⁵⁷⁾.

Secondo il sindacato, un eventuale diniego della richiesta di costituire un'unità negoziale presso Deliveroo potrebbe costituire una violazione della libertà sindacale sancita dall'Art. 11 della CEDU, così come interpretata in numerose sentenze dalla Corte di Strasburgo, tra cui la nota *Demir e Baykara*⁽⁵⁸⁾; pertanto è necessario procedere alla lettura del TULRCA in maniera conforma al testo della CEDU⁽⁵⁹⁾, poiché tale disciplina nazionale è da intendersi quale strumento di attuazione interno della fonte internazionale.

⁽⁵⁷⁾ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Sezione 296.1.

⁽⁵⁸⁾ *Demir and Baykara v. Turkey*, Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, Ricorso n. 34503/97, deciso il 12 novembre 2008.

⁽⁵⁹⁾ Come noto, l'Art. 11, CEDU, rubricato come Libertà di riunione e di associazione, recita: «1. Ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire a essi per la difesa dei propri interessi. 2. L'esercizio di questi diritti non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure

Il giudice dell'Alta Corte ritiene che l'Art. 11 della CEDU, anche considerando l'estesa interpretazione adottata dalla Corte EDU, si applichi esclusivamente a (le organizzazioni di) lavoratori con contratto di lavoro subordinato, dunque non vi è alcuna difformità tra il dato normativo britannico e quello internazionale.

Il punto centrale dell'argomentazione sostenuta dal CAC, e confermata dall'Alta Corte, è che un contratto come quello in essere tra i *riders* e la società Deliveroo in cui è prevista una clausola di sostituzione – ritenuta genuina – non può non essere che un contratto di lavoro autonomo. Tale clausola, infatti, esclude la personalità della prestazione ⁽⁶⁰⁾ e, per questa via, ogni forma di subordinazione o dipendenza ai sensi tanto della Sezione 296 TULRCA quanto della Sezione 230.3 ERA 1996. È dunque il caso di soffermarsi su questa clausola.

Il punto 8 dell'Accordo di Fornitura tra Deliveroo ed i *riders*, rubricato come «Diritto di nominare un sostituto», stabilisce:

«8.1. Deliveroo riconosce che potrebbero esserci circostanze in cui si potrebbe desiderare di coinvolgere altri per fornire i Servizi. Deliveroo non è prescrittivo e pertanto Lei hai il diritto, senza la necessità di ottenere la previa approvazione di Deliveroo, di organizzare la fornitura dei Servizi con un altro corriere (in tutto o in parte) a Suo nome. Questo può includere la fornitura dei Servizi da parte di altri che sono assunti o assunti direttamente da Lei; tuttavia, *non può includere una persona che abbia precedentemente risolto il Contratto di fornitura da parte di Deliveroo per una violazione grave o sostanziale del contratto o che (mentre agisce da sostituto, sia per Lei che per una terza parte) si è impegnata in una condotta che avrebbe fornito i motivi di tale risoluzione se fossero stati parti direttamente di un Accordo di Fornitura. Se il Suo sostituto usa un tipo di veicolo diverso, devi avvisare Deliveroo in anticipo.*

8.2 *È Sua responsabilità assicurarsi che il/i sostituto/i abbia(n) le competenze e la formazione richieste e assicurarsi di fornire le garanzie di cui alla clausola 5 di cui sopra per il proprio beneficio e per il beneficio di Deliveroo. In tal caso, Lei riconosce che si tratterà di un accordo privato tra Lei e quell'individuo e continuerà a assumersi la piena responsabilità di assicurare che tutti gli*

necessarie, in una società democratica, alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale e alla protezione dei diritti e delle libertà altrui. Il presente articolo non osta a che restrizioni legittime siano imposte all'esercizio di tali diritti da parte dei membri delle forze armate, della polizia o dell'amministrazione dello Stato».

⁽⁶⁰⁾ Cfr. M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, LLI, 2018, vol. 4, n. 2, pp. 13-14.

obblighi previsti dal presente Accordo siano rispettati. *Tutti gli atti e le omissioni del sostituto devono essere trattati come se tali atti e/o omissioni fossero Suoi*. Lei sarà interamente responsabile per il pagamento o la remunerazione di qualsiasi sostituto alla tariffa e in base ai termini che ha pattuito con tale sostituto, fatti salvi solo gli obblighi stabiliti nel presente, e le normali modalità di fatturazione come stabilito in questo Accordo. L'Accordo tra Lei e Deliveroo continuerà ad applicarsi»⁽⁶¹⁾.

Alla luce di suddetta clausola, le pronuncia di prima istanza ritiene che «la difficoltà centrale e insuperabile per l'organizzazione sindacale» sia proprio il diritto alla sostituzione considerato «genuino, nel senso che Deliveroo ha stabilito nel Nuovo Contratto che i *riders* hanno il diritto di sostituirsi sia prima che dopo aver accettato un lavoro particolare», sul punto il CAC precisa: «abbiamo anche assunto delle testimonianze, che abbiamo accettato, sulla effettiva messa in opera di tale clausola. Deliveroo ha dimestichezza con tale pratica»⁽⁶²⁾.

Il CAC riconosce, tuttavia, che solo alcuni *riders* lavorano saltuariamente per Deliveroo, mentre molti di loro fanno ogni sforzo possibile, posizionandosi nelle prossimità di ristoranti in modo da ricevere dall'algoritmo di Deliveroo il maggior numero di richieste di consegne, avendo questa attività quale principale fonte di reddito. Ma il test applicabile ai sensi della Sezione 296 TULRCA riguarda la modalità di espletamento delle prestazioni lavorative ed, in tal senso, conferma che «la consegna deve essere intrapresa da una persona, tuttavia non deve essere il *rider* ad eseguirla personalmente: i cicofattorini sono liberi di sostituirsi secondo la propria volontà»⁽⁶³⁾.

In un passaggio, il CAC riconosce come l'utilizzo in pratica della clausola di sostituzione sia a dir poco oneroso per il *rider*, e per certi versi anche per Deliveroo. Infatti, è richiesto un alto livello di fiducia da parte del rider nei confronti del sostituto, innanzitutto perché il sostituto deve avere accesso allo smartphone del rider, o quantomeno alle password di Deliveroo per scaricare l'App dei Rider sul proprio telefono; ulteriormente, perché il rider risulta il solo responsabile rispetto agli impegni contrattuali, anche qualora assunti dall'eventuale sostituto. L'onerosità della sostituzione è incrementata altresì dalle prerogative di Deliveroo di rescindere il contratto per qualsiasi motivo con il solo preavviso di una settimana. Tutto ciò porta al risultato

⁽⁶¹⁾ Corsivo dell'Autore.

⁽⁶²⁾ *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods ('Deliveroo')*, TUR1/985(2016) (14 November 2017), par. 100.

⁽⁶³⁾ *Ibid*, par. 102.

pratico per cui, statisticamente, solo una piccola percentuale di rider ricorre alla clausola di sostituzione ⁽⁶⁴⁾.

Eppure, attraverso le (poche) testimonianze acquisite nel procedimento, il CAC e l'Alta Corte non ritengono false (*sham*) le disposizioni sostitutive.

La pronuncia va persino oltre e stabilisce che, nonostante l'assenza di controllo e supervisione da parte di Deliveroo nei confronti dei sostituti anche sui relativi obblighi, non certamente delegabili, di conformità alle norme sulla salute, sicurezza e igiene alimentare comporti un rischio enorme per l'azienda, questo non significa che le disposizioni di sostituzione non siano autentiche: «consentendo un diritto di sostituzione quasi illimitato, Deliveroo perde la visibilità e quindi la certezza su chi fornisce i servizi in suo nome, creando così un rischio reputazionale e potenzialmente un rischio legale, ma questo è un problema loro. I *riders* non sono lavoratori ai sensi della definizione di cui alle Sezioni 296 TULR e 230.3 (b) ERA 1996» ⁽⁶⁵⁾.

Sulla potenziale violazione dell'Art. 11 CEDU, l'Alta Corte ritiene che qualsiasi interferenza con tale norma sia “di natura limitata” ⁽⁶⁶⁾, in quanto il criterio del carattere personale della prestazione non impedirebbe ai riders di far parte del sindacato, ove scegliessero di farlo, o di negoziare accordi di natura volontaria; l'unica preclusione, a detta dell'Alta Corte, è il meccanismo obbligatorio fornito dall'Allegato A1 del TULRCA 1992.

3.1 Profili di criticità

Entrambe le pronunce sono state accolte dalla dottrina in maniera assai critica ⁽⁶⁷⁾ Tra i vari profili sollevati, in questo contributo preme sottolinearne due: il primo attiene all'errata applicazione dei principi stabiliti da due precedenti giurisprudenziali espressamente richiamati dalle pronunce Deliveroo, la summenzionata *Autoclenz* ⁽⁶⁸⁾ e *Pimlico* ⁽⁶⁹⁾; il secondo profilo

⁽⁶⁴⁾ Ibid.

⁽⁶⁵⁾ Ibid, par. 103.

⁽⁶⁶⁾ *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods ('Deliveroo')* [2018] EWHC 3342 m Case No: CO/810/2018 (5 December 2018), par. 46.

⁽⁶⁷⁾ Si vedano, ad esempio, le recenti note A. Bogg, *Taken for a ride: workers in the gig economy*, *Law Quarterly Review*, April 2019, Vol. 135, pp. 219-225; J. Atkinson - H. Dhorajiwala, *IWGB v RooFoods: Status, Rights and Substitution*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz009, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz009>.

⁽⁶⁸⁾ *Autoclenz v Belcher* [2011] UKSC 41; [2011] 4 All E.R. 745.

riguarda la scarsa dimestichezza con il diritto internazionale che emerge dalle argomentazioni del CAC e, in modo particolare, dell'Alta Corte.

3.1.1 *Mind the gap*, Pimlico, Autoclenz presi sul serio

Come il CAC accerta, è pacifico tra le parti che il carattere personale di un'attività lavorativa o professionale «interamente dal contratto tra le medesime» ⁽⁷⁰⁾ e che «la questione essenziale, in ogni caso, è ciò che erano i termini dell'accordo» ⁽⁷¹⁾.

Il CAC, innanzitutto, e l'Alta Corte sembrano 'maneggiare' *Pimlico* in modo discutibile. Ad esempio, è vero che la Corte d'Appello in quel procedimento ha stabilito che un diritto illimitato di sostituire un'altra persona per svolgere il lavoro o eseguire i servizi sia inconciliabile con l'impegno di farlo personalmente ⁽⁷²⁾, pur tuttavia, subito dopo, nel testo è altresì affermato che la compatibilità tra la personalità della prestazione e tale diritto dipende sostanzialmente dalla condizionalità a cui quest'ultimo è sottoposto. La Corte d'Appello, infatti, precisa: «dipenderà dalle precise disposizioni contrattuali e, in particolare, dalla natura e dal grado di ogni vincolo sul diritto di sostituzione o, usando una lingua diversa, in quale misura il diritto di sostituzione sia limitato o occasionale» ⁽⁷³⁾. Questa seconda parte del ragionamento in *Pimlico*, non opportunamente considerato dall'Alta Corte, può rappresentare il grimaldello per forzare la monolitica saldatura tutta dogmatica che emerge dalla pronuncia *Deliveroo* tra la presenza di una clausola di sostituzione e l'autonomia del rapporto di lavoro, aprendo per questa via ad una valutazione del piano fattuale – ossia di come (e quanto) questa clausola è messa in pratica. In questo, al giudice è richiesto di appurare non solo la bontà della costruzione tecnico-giuridica di una clausola – frutto, molto spesso, delle «armies of lawyers» ⁽⁷⁴⁾ che hanno l'obiettivo di impedire che «i riders vengano classificati come lavoratori» ⁽⁷⁵⁾ - ma soprattutto la sua attualità nella prassi dei lavoratori, l'effettiva regolarità del ricorso alla sostituzione. Infatti, il portato più rilevante

⁽⁶⁹⁾ *Pimlico Plumbers Ltd & Mullins v Smith* [2018] UKSC 29.

⁽⁷⁰⁾ *Pimlico Plumbers Ltd & Mullins v Smith* [2018] UKSC 29, par. 73.

⁽⁷¹⁾ *Autoclenz v Belcher* [2011] UKSC 41; [2011] 4 All E.R. 745, par. 20.

⁽⁷²⁾ *Pimlico Plumbers Ltd & Mullins v Smith* [2017] EWCA Civ 51, par. 84.

⁽⁷³⁾ *Ibid.*

⁽⁷⁴⁾ *Consistent Group v Kalwak* [2007] I.R.L.R 560 per Elias J. at, par. 51.

⁽⁷⁵⁾ *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods ('Deliveroo')*, TUR1/985(2016) (14 November 2017), par. 99.

di *Autoclenz* rispetto a contratti fasulli è proprio l'invito ad adottare un'analisi olistica che guardi agli interessi delle parti per come risultano dal loro assetto nella sostanza piuttosto che nella mera forma nominale del contratto.

Applicando correttamente *Autoclenz* al caso dei ciclofattorini di Deliveroo, l'Alta Corte non avrebbe faticato a riscontrare l'assoluta marginalità dell'esercizio del diritto di sostituzione, l'assai limitata redditività del ricorso a tale diritto, nonché il fatto che tale diritto vada apertamente contro gli interessi commerciali di Deliveroo ⁽⁷⁶⁾; tutti elementi univocamente diretti a provare la falsità della clausola sostitutiva.

3.1.2 *Let it be*, ossia della scarsa dimestichezza di Deliveroo con il diritto internazionale

Il CAC si dichiara non persuaso da nessuno dei casi ai quali la difesa del sindacato fa riferimento, poiché, ad esempio, sia in *Boots* ⁽⁷⁷⁾ che in *Demir e Baykara*, il diritto alla contrattazione collettiva è esplicitamente riferito a lavoratori subordinati. A sostegno di questa tesi, inoltre, il CAC considera significativo anche il caso di *Sindicatul "Pastorul Cel Bun"* ⁽⁷⁸⁾, una pronuncia della Grande Camera della Corte EDU che, però, presenta uno spunto interessante proprio sul fronte dell'utilizzo delle fonti internazionali.

La Grande Camera, quando costruisce il quadro delle norme applicabili al caso, menziona due strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il primo è la Raccomandazione no. 198 sul rapporto di lavoro, secondo cui la determinazione circa l'esistenza di un rapporto di lavoro deve essere guidata innanzitutto dai fatti relativi alla prestazione lavorativa e alla remunerazione del lavoratore, indipendentemente da come la relazione sia caratterizzata in qualsiasi contraria convenzione o contratto altrimenti sottoscritto dalle parti. Il secondo strumento è la Convenzione no. 87 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzarsi, il cui Articolo 2 afferma solennemente che «i lavoratori e i datori di lavoro, senza distinzione di sorta, hanno il diritto di stabilire e, fatte salve le regole dell'organizzazione in questione, di unirsi ad organizzazioni di loro scelta senza previa

⁽⁷⁶⁾ J. Atkinson - H. Dhorajiwala, *IWGB v RooFoods: Status, Rights and Substitution*, *Industrial Law Journal*, 2019, dwz009, <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwz009>, p. 17.

⁽⁷⁷⁾ *Boots Management Services Ltd v CAC* [2017] IRLR 355.

⁽⁷⁸⁾ *Sindicatul "Pastorul Cel Bun" contro Romania* [2014] IRLR, 49.

autorizzazione»⁽⁷⁹⁾. Sull'ambito di applicazione della libertà sindacale nel diritto internazionale non si è ancora maturato un consenso generale, ma la norma, con quel 'senza distinzioni di sorta', pare non tenere eccessivamente in conto la natura subordinata del rapporto di lavoro. Preme ulteriormente sottolineare come tale Convenzione, a seguito della Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti, adottata dall'OIL nel 1998, viene considerata una delle fondamentali convenzioni OIL i cui diritti devono essere promossi e realizzati da tutti i membri, a prescindere dall'eventuale ratifica, in base alla mera appartenenza all'Organizzazione⁽⁸⁰⁾.

Ora, questi due strumenti OIL, ove interpretati correttamente e coerentemente, avrebbero indotto il CAC e l'Alta Corte ad una differente opinione sulla natura giuridica del contratto dei riders? Non è semplice dirlo, ma è pur vero che se una sentenza ricorre all'utilizzo di fonti internazionali, è necessario che queste siano applicate in modo appropriato, altrimenti la sentenza non può che risultarne viziata.

In ultimo, un cenno merita anche il palese pressapochismo con cui viene affrontata la portata della limitazione patita dai riders per il mancato riconoscimento dei diritti collettivi ai sensi del TULRCA. Nella pronuncia in oggetto, si afferma che ciò non vieta i *riders* di negoziare accordi di natura volontaria; ebbene, è di tutta evidenza come tali accordi possano cadere sotto la scure del diritto della concorrenza dell'Unione Europea poiché un eventuale esonero dall'Art. 101.1 del TFUE non appare per nulla scontato, anche alla luce delle immunità di cui alla dottrina *Albany*⁽⁸¹⁾. Sul punto, non si può che aderire all'opportuno suggerimento per la Corte d'Appello chiamata ora a decidere sulla questione del caso *FNV*⁽⁸²⁾ in cui la Corte di Giustizia della UE ha stabilito che la disposizione di un contratto collettivo di lavoro contenente tariffe minime riferite a lavoratori autonomi affiliati ad un sindacato esulano

⁽⁷⁹⁾ Convenzione OIL no. 87 del 1948 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzarsi, disponibile al seguente indirizzo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

⁽⁸⁰⁾ J. R. Bellace, *The ILO declaration of fundamental principles and rights at work*, *IJCLLR*, 17.3, 2001, p. 269-287.

⁽⁸¹⁾ Corte di Giustizia UE, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96, 21 settembre 1999, ECLI:EU:C:1999:430.

⁽⁸²⁾ Corte di Giustizia UE, *FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden*, C-413/13 del 4 dicembre 2014, ECLI:EU:C:2014:2411.

dall'ambito di applicazione della suddetta norma del Trattato qualora tali prestatori siano falsi autonomi ⁽⁸³⁾.

4. Brevi osservazioni conclusive

Dunque, come stanno risolvendo le corti del Regno Unito il dilemma qualificatorio introdotto dalle piattaforme di lavoro *on demand*?

Innanzitutto, emerge la fase transitoria in cui, forse inevitabilmente, anche il diritto di *common law* si trova a seguito dello smottamento causato dalla *gig economy*. Le due vicende di *Uber* e *Deliveroo*, infatti, si inseriscono in un contesto giuridico i cui contorni sono ancora lontani dal delinearsi chiaramente.

Qualche considerazione può essere fatta sulla utilità della categoria intermedia dei *workers*, ma senza troppe ambizioni. È possibile notare una sorta di effetto contenitivo delle tutele, a partire dalle richieste stesse dei lavoratori ⁽⁸⁴⁾. Nel caso di *Uber*, infatti, le domanda erano esplicitamente riferite a diritti connessi al mero status di *worker*. Il motivo di questa scelta ci è ignoto, chiaramente, ma è probabile che si tratti del frutto di una scelta strategica della difesa dei ricorrenti, a cui il puntare al contratto di lavoro subordinato è forse parso un obiettivo troppo ambizioso e, quindi, più rischioso.

Una breve osservazione sembra opportuna anche sull'impatto di *Autoclenz*, a mente del quale il giudice è tenuto, innanzitutto, a valutare il potere contrattuale delle parti quale metro per decidere se i termini di qualsiasi accordo scritto rappresentano realmente ciò che è stato pattuito; poi, affinché il vero contratto sia accertato, al giudice spetta altresì di raccogliere tutte le circostanze del caso, di cui l'accordo scritto è solo una parte. Nonostante sia ormai riconosciuto come *leading authority* nei casi di presunta qualificazione erronea o fraudolenta, il valore di *Autoclenz* stenta ancora ad imporsi nelle corti, quantomeno nella sua corretta e coerente applicazione. Di fronte

⁽⁸³⁾ A. Bogg, *Taken for a ride: workers in the gig economy*, *Law Quarterly Review*, April 2019, Vol. 135, p. 224.

⁽⁸⁴⁾ Marco Biasi parla di “un sostanziale ‘effetto trascinamento’ della terza categoria a danno del lavoro subordinato” (vedi M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: “i nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, *LLI*, 2018, n. 2, p. 11) ma tale considerazione pare non tener conto del fatto che la qualificazione del rapporto effettuato dalle corti è vincolato da quanto richiesto dai ricorrenti, pertanto è l'atteggiamento dei lavoratori ad essere direttamente influenzato dalla categoria intermedia piuttosto che l'atteggiamento delle corti.

all'artificialità delle pratiche che spesso accompagnano la *gig economy*, il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti si dimostra essenziale per la configurabilità del lavoro, per quanto mitigato e non pienamente subordinato, dei *workers*, anche nei rapporti di lavoro *on demand* sulle piattaforme ⁽⁸⁵⁾. Eppure, nonostante le pratiche di Deliveroo e Uber siano pressoché le medesime in molti paesi, le sentenze presentano ancora argomentazioni e conseguenze del tutto disomogenee e scoordinate.

A ciò si aggiunga che la serie minima di diritti garantiti in favore dei *workers* non può rappresentare in alcun modo un argine effettivo al dilagare dello sfruttamento e delle disuguaglianze a cui quotidianamente sono sottoposti gli autisti di Uber o i ciclofattorini di Deliveroo ⁽⁸⁶⁾. E, per molti versi, l'esperienza britannica dovrebbe servire da monito a tutte le iniziative legislative che spuntano in giro per l'Europa che ambiscono tanto alla creazione del *tertium genus* lì dove non c'è, quanto alla creazione di un *plateau* di diritti fondamentali per tutti, aggirando o svuotando la funzione ermeneutica del procedimento qualificatorio ⁽⁸⁷⁾.

Per approntare soluzioni serie ed efficaci, è necessario ripensare il concetto di subordinazione ⁽⁸⁸⁾, nel diritto del lavoro britannico ma non solo, in termini di doppia alienità ⁽⁸⁹⁾, operazione tutt'altro che semplice o rapida.

Allo stesso modo, è del tutto evidente come nessun miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro dei *riders/drivers* sia possibile senza che venga loro finalmente riconosciuto il pieno esercizio dei diritti collettivi. In tal senso, l'attesa pronuncia della Corte d'Appello sui ciclofattorini di Deliveroo pare essere molto più rilevante di quella sui conducenti di Uber, poiché coinvolge la comunità dei ciclofattorini che, nel Regno Unito così come in giro per il resto del mondo, stanno dimostrando una capacità di organizzazione e

⁽⁸⁵⁾ G. Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, LLI, 2018, vol. 4, n. 1, p. 70.

⁽⁸⁶⁾ Medesime perplessità sono rinvenibili in V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, DRI, 2018, n. 3, pp. 741-742.

⁽⁸⁷⁾ Sul punto si vedano le perplessità espresse in M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in DRI, 2016, vol. 26, n. 3, pp. 651-663, nonché il richiamato M. A. Cherry - A. Aloisi, *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, *American University Law Review*, 2016, vol. 66, p. 635-689.

⁽⁸⁸⁾ Sull'incerta situazione della subordinazione ai tempi della *gig economy*, si veda G.G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, RTDPC, 2018, 2, pp. 461-469.

⁽⁸⁹⁾ Sia consentito il riferimento a V. Pietrogiovanni, *Redefining the Boundaries of Labour Law: Is 'Double Alienness' a Useful Concept for Classifying Employees in Times of Fractal Work?*, in *Theorising Labour Law in a Changing World - Towards Inclusive Labour Law*, a cura di A. Blackham - M. Kullmann - A. Zbyszewska, Hart, 2019, pp. 55-69.

conflitto nettamente maggiori rispetto agli stessi *drivers* di Uber o di ogni altro tipo di piattaforma ⁽⁹⁰⁾.

La *gig economy* produce un modello frattalico di utilizzo della manodopera, in cui l'intercambiabilità, la sovrapponibilità, la ripetitività delle mansioni porta ad una completa spersonalizzazione e ad un controllo quasi totale della forza lavoro. Pronunce come quelle britanniche sul caso Uber non scalfiscono minimamente il perverso dispositivo disciplinare ed alienante posto in essere dalle piattaforme, ma quantomeno stabiliscono che dietro le maschere dei *riders*, dei *drivers*, dei *suppliers*, dei ciclofattorini etc., la legge riconosce delle persone che la stessa definisce lavoratori.

Du silence à la parole ⁽⁹¹⁾ oggi andrebbe forse tradotto «dalla maschera al volto».

Bibliografia

- Aloisi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2, pp. 16-56.
- Atkinson J - Dhorajiwala H., *IWGB v RooFoods: Status, Rights and Substitution*, in *ILJ*, 2019, dwz009, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz009>
- Balandi G.G., *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, RTDPC, 2018, 2, pp. 461-469
- Bellace J.R., *The ILO declaration of fundamental principles and rights at work*, *IJCLLR*, 2001, 17, 3, pp. 269-287
- Biasi M., *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, LLI, 2018, vol. 4, n. 2, pp. 1-24.
- Bogg A - Ford M., *Between Statute and Contract: Who is a Worker?*, *Law Quarterly Review*, April 2019, vol. 135, n. 3, pp. 347-353.
- Bogg A., *Taken for a ride: workers in the gig economy*, *Law Quarterly Review*, April 2019, vol. 135, pp. 219-225.
- Cabrelli D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, *DRI*, 2017, n.2, pp. 575-582.
- Cherry M.A. - Aloisi A., *Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*, *American University Law Review*, 2016, vol. 66, pp. 635-689.
- Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, LLI, 2015, vol. 1, n. 1, pp. 86-106.
- Dagnino E., *Note a margine della sentenza Uber UK*, *bollettinoadapt.it*, 29 ottobre 2016.
- De Luca G., *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, *DRI*, 2018, n. 3, pp. 977-992.

⁽⁹⁰⁾ Sulla dimensione collettiva si rinvia a G. A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, 1, pp. 141-166.

⁽⁹¹⁾ J. Le Goff, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, *PUR*, 2019.

- De Stefano V., *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*, *CLLPJ*, 2015, 37, pp. 471-504.
- Finkin M., *Beclouded work in historical perspective*, *CLLPJ*, 2016, 37, 3, pp. 603–618.
- Freedland M. - Kountouris N., *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, *ILJ*, 2017, 46, 1, pp. 52-71.
- Freedland M.R., *The Contract of Employment*, Oxford University Press, 1976.
- Freedman S. - Du Toit D., *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, *ILJ*, 2019, dwz011, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz011>
- Hepple B., *Restructuring Employment Rights*, in *ILJ*, 1986, 15, 1, pp. 69-83.
- Le Goff J., *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, *PUR*, 2019.
- Loi P., *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio*; in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Cedam, 2018, pp. 113-134.
- Menegatti E., *On-Demand Workers by Application: autonomia o subordinazione?*, in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Cedam, 2018, pp. 93-111.
- Pacella G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, *LLI*, 2018, vol. 4, n. 1, pp. 59-90.
- Papa V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, *DRI*, 2018, n. 3, pp. 729-753.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, *RGL*, 2017, n. 2, pp. 195-218.
- Pietrogiovanni V., *Redefining the Boundaries of Labour Law: Is 'Double Alienness' a Useful Concept for Classifying Employees in Times of Fractal Work?*, in *Theorising Labour Law in a Changing World - Towards Inclusive Labour Law*, a cura di A. Blackham - M. Kullmann - A. Zbyszewska, Hart, 2019, pp. 55-69.
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, 1, pp. 141-166.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *CSDLE.It* n. 336/2017.
- Weiss M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, *DRI*, 2016, vol. 26, n. 3, pp. 651-663.