



Numero 4 / 2024

Daniela PALIAGA

**La “libertà” di scelta dei riders.
Riflessioni sulla sua rilevanza in ambito qualificatorio.**

La "libertà" di scelta dei riders. Riflessioni sulla sua rilevanza in ambito qualificatorio.

Daniela PALIAGA

Presidente della sezione lavoro del Tribunale di Torino e della sezione Piemonte del CSDN

Premessa.

L'evoluzione sempre più importante e rapida dell'informatica sta rivoluzionando la vita umana sotto ogni profilo, compreso quello lavorativo.

Lo svolgimento di mansioni impiegate si avvale sempre più di programmi che, instancabili, svolgono una gran parte del lavoro umano in tempi infinitamente inferiori e, se correttamente impostati, con una precisione pressoché assoluta e consentono un'archiviazione di enormi quantità di dati immediata e libera da problemi di spazio fisico.

Anche l'attività manuale è accompagnata sempre più spesso dall'uso di strumenti informatici che la guidano e la supportano. Un esempio arrivato anche nelle aule di giustizia è costituito dai magazzini¹ in cui i carrellisti utilizzano muletti dotati di tablet e lettore di codici a barre, utilizzando il quale ottengono l'indicazione sul tablet del luogo dove recarsi a prelevare il pallet, ed i cd. *picker* usano transpallet dotati di cuffia e microfono e ricevono indicazioni su dove recarsi a prelevare i colli, e poi su quanti prelevarne, dialogando con un programma dotato di sistema di riconoscimento vocale.

Tutto ciò sta comportando effetti importanti anche sul rapporto di lavoro.

È già significativa, sotto questo profilo, la diffusione del cd. *smart working* per tutte quelle mansioni di tipo impiegatizio che vengono rese al computer le quali, ove non vi sia uno specifico interesse del datore di lavoro alla presenza del lavoratore in azienda, possono essere agevolmente svolte in un luogo diverso, anche molto lontano.

Qualunque sia la mansione che se ne avvale, l'informatica trasforma e facilita grandemente anche l'esercizio dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare che costituiscono l'essenza della subordinazione.

Gli strumenti informatici utilizzati dal dipendente per lavorare, infatti, consentono al datore di lavoro di fornirgli indicazioni costanti e puntuali per ogni passaggio dell'attività lavorativa, di monitorare ogni minimo aspetto della stessa e di archiviare informazioni di ogni genere - ad esempio, il tempo impiegato per svolgere le varie operazioni che compongono la sequenza produttiva, il numero e la natura degli accessi ad internet di un impiegato, il percorso seguito per raggiungere una certa destinazione dal dipendente munito di geolocalizzatore - per utilizzarle ad ogni fine tra cui, non ultime, la valutazione del corretto adempimento e la rilevazione di eventuali illeciti disciplinari.

Il settore economico del cd. *food delivery*, dedicato alla consegna a domicilio soprattutto di pasti, ma anche di molti altri beni, costituisce un prezioso laboratorio per analizzare le conseguenze dell'uso massiccio dell'informatica sul rapporto di lavoro tra le imprese che lo gestiscono e coloro che effettuano le consegne, i cd. *rider*.

Una di queste conseguenze è l'attribuzione al *rider* di una certa facoltà di scelta sul se e quando lavorare che, nel contenzioso instaurato dai *rider* per rivendicare la natura subordinata del loro

¹ Come quello descritto in Tribunale Padova n. 126/2023.

rapporto di lavoro, viene valorizzata dalle difese delle società come espressione di autonomia e, dunque, elemento incompatibile con la natura subordinata del rapporto di lavoro che le lega ai *rider*.

Le presenti riflessioni riprendono gli argomenti con cui, in una pronuncia giudiziaria relativa a tale settore², si è ritenuto che tale "libertà" di scelta è priva di rilevanza nel procedimento di qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider*.

L'obiettivo è sottolineare, in particolare, tra le altre ragioni che la facoltà di scegliere se e quando lavorare deriva unicamente dalla complessiva organizzazione del lavoro, a sua volta resa possibile dal suo integrale affidamento all'informatica, e dunque, ben lungi dal limitare il potere datoriale, ne è espressione.

La loro esposizione richiede una preliminare ricognizione della organizzazione del lavoro delle imprese di *food delivery*, quale è emersa nel contezioso di questi ultimi anni³, che ponga in evidenza il ruolo centrale in essa rivestito dal sofisticato e complesso sistema informatico che gestisce l'intera attività imprenditoriale, la cd. piattaforma informatica.

L'informatizzazione nel settore del food delivery.

L'informatica permea ogni aspetto dell'attività imprenditoriale delle società di *food delivery*.

Ciò riguarda anche ed innanzi tutto la loro relazione con i clienti e gli esercenti e la stessa relazione tra questi ultimi, completamente trasformata rispetto a quella del commercio tradizionale.

Fino a pochi anni fa, per procurarsi ciò che lo interessava, il consumatore non aveva altra possibilità che recarsi presso il venditore, dove poteva scegliere tra ciò che quest'ultimo, con oculata valutazione ed importante impegno economico, aveva scelto di tenere a disposizione e, dopo averlo acquistato, se lo portava a casa. Al massimo, poteva fruire di un sistema di consegna a domicilio organizzato dallo stesso venditore per i suoi clienti.

Accanto a questo sistema tradizionale, oggi è divenuta ordinaria una modalità molto diversa che, di fatto, lo sta soppiantando su larga scala e che è resa possibile dall'informatica. Il consumatore individua ciò che gli serve su apposite piattaforme *online* – di cui quelle di *food delivery* sono solo un esempio – scegliendo tra ciò che i relativi fornitori affiliati alla piattaforma mettono a disposizione e ne paga il prezzo online; quindi, ne riceve la consegna in un luogo a sua scelta.

Tutto ciò può avvenire e avviene contemporaneamente per un numero indefinito di consumatori il che, è evidente, influenza profondamente i ritmi della produzione e richiede un'organizzazione adeguata dell'attività di consegna.

La piattaforma informatica, in effetti, domina anche l'attività lavorativa dei *rider*.

Secondo i dati emersi nella controversia presa a riferimento⁴, i *rider* si relazionano con la piattaforma unicamente attraverso una *app* installata sul loro cellulare con un profilo personalizzato (negli ultimi tempi è stato introdotto anche un sistema di riconoscimento facciale) attraverso la quale: prenotano le sessioni di lavoro e possono successivamente annullarle; effettuano il cd. *check-in*, che consente di iniziare a ricevere la comunicazione degli ordini da consegnare; possono attivare la funzione di accettazione automatica degli ordini oppure, in mancanza, accettano o rifiutano le consegne che vengono loro man mano proposte dall'algoritmo; possono chiedere la riassegnazione della consegna già accettata; ricevono man mano, per ogni consegna, le indicazioni sul punto di ritiro, sul percorso da seguire, sulla distanza

² Tribunale Torino n. 1560/2022.

³ Gli elementi sono tratti in particolare dalla sentenza citata alla nota che precede, ma possono essere riferiti come caratteristici del contesto lavorativo in questione, per il fatto che il sistema informatico di ogni società di *delivery* è unico e si comporta in modo identico con tutti i suoi *rider*.

⁴ Oggetto della sentenza citata alla nota 2.

con il punto di consegna e sul compenso stimato, sulla sequenza con cui devono effettuare eventuali consegne plurime ritirate contestualmente, sulla necessità o meno di pagare all' esercente e di incassare dal consumatore e, da ultimo, una volta ritirato l'ordine, sul luogo stesso di consegna; caricano la foto dei prodotti ritirati e lo scontrino; segnalano quando sono arrivati al punto di consegna, quando hanno consegnato ed eventualmente incassato il prezzo; contattano la *chat* se non trovano il cliente.

Il sistema informatico monitora e analizza in tempo reale ogni profilo dell'attività svolta da ogni singolo *rider* di cui ha traccia in base alle comunicazioni compiute da quest'ultimo tramite l'*app* ed anche lo stato della batteria e la posizione geografica, onde verificare due circostanze a cui è subordinata la possibilità di ricevere ordini e cioè, rispettivamente, che la carica sia almeno del 20% e che il *rider* si trovi all'interno della zona di consegna. La geolocalizzazione viene altresì utilizzata per affidare la consegna al *rider* meglio collocato nell'area e per calcolare il percorso ottimale da proporgli.

Il *rider* trova sull'*app* anche il punteggio di eccellenza che influenza l'accesso alle prenotazioni e viene assegnato dal sistema informatico in base ai dati in esso archiviati e relativi a vari parametri concernenti il lavoro prestato (quantomeno, il numero di consegne effettuate nei giorni e fasce orarie di maggiore richiesta, i cd. periodi di alta domanda, e il numero complessivo di consegne rispetto alla media di tutti i *rider* della città⁵), il rispetto dell'orario di *check-in*, il *feed-back* dell'utente e – parametro non sempre attivo - quello dell' esercente.

Ma l'apporto dell'informatica all'organizzazione del lavoro dei *rider* non finisce qui.

Essa infatti – ed è questo l'aspetto che maggiormente interessa le presenti riflessioni - offre agli imprenditori anche un potente strumento per adattare in tempo reale la forza lavoro alle loro esigenze contingenti.

Una tale esigenza esiste da sempre in qualunque settore⁶ e, soprattutto se esso è caratterizzato dalla fungibilità delle mansioni, trova il massimo soddisfacimento, dal punto di vista del datore di lavoro, nel reclutamento dei lavoratori di giorno in giorno a seconda delle sue necessità⁷.

Tale esigenza è oggi particolarmente evidente in alcuni ambiti produttivi moderni che hanno ad oggetto la fornitura di beni e servizi su specifica domanda ed in tempi più rapidi possibile, come appunto quelli del *food delivery*, e trova anch'essa un incredibile ausilio nell'informatica.

Stipulando accordi di collaborazione e consentendo l'installazione dell'*app* con la creazione di un profilo personalizzato, le imprese "arruolano" un numero di *rider* molto maggiore di quello che è loro necessario ad espletare il servizio anche nei momenti di maggior richiesta, per poi offrire in concreto la possibilità di lavorare in ciascuna sessione di lavoro (cd. *slot*) solo ad una parte di essi. L'individuazione dei *rider* da "mettere in campo" per ciascuno *slot* avviene offrendo loro, a cadenze regolari, la possibilità di prenotarsi tramite l'*app* già citata per svolgere attività negli *slot* dei giorni seguenti.

A questo scopo, la piattaforma calcola man mano il numero di *rider* necessario a gestire le consegne in ciascuno *slot* attraverso un algoritmo impostato su vari parametri di previsione del numero di ordini, come la quantità di ordini effettuati ed evasi nel periodo precedente, le previsioni metereologiche e la programmazione di eventi. L'algoritmo sceglie quindi per ciascun *rider*, in base al suo personale punteggio di eccellenza, l'ora del giorno dedicato alla prenotazione

⁵ In ambito giudiziario vi è contrasto tra le parti in merito ai possibili effetti sul punteggio anche della mancata prenotazione di slot, del rifiuto di eseguire consegne e delle richieste di riassegnazione.

⁶ La ritroviamo persino nella nota parabola dei lavoratori della vigna, nel vangelo di Matteo.

⁷ Purtroppo, ancora ampiamente utilizzato in vari settori, anche al di fuori di ogni tutela in contesti di vero e proprio sfruttamento.

degli *slot* a partire dalla quale egli può accedere al calendario per effettuare la prenotazione e gliela segnala con un certo anticipo tramite un messaggio.

Grazie a questo meccanismo, la piattaforma è in grado di scegliere, per ogni sessione di lavoro, il numero di *rider* da impiegare che reputa necessario e procurarsene concretamente la disponibilità. La possibilità di adattamento del numero di *rider* pronti a ricevere ordini alle concrete esigenze del momento permane anche durante le varie sessioni. In caso di revoca della prenotazione o mancato *check-in* nel termine prefissato per ciascuno *slot*, infatti, il turno viene immediatamente reso disponibile agli altri *rider*. Analogamente avviene quando, per qualsiasi ragione, il numero dei *rider* attivi risulta insufficiente rispetto agli ordini e gli altri *rider* ricevono una notifica in cui si comunica loro che ci sono ordini e possono connettersi immediatamente.

L'informatica ha anche il monopolio dell'assegnazione dei servizi nel corso di ciascuna sessione. Per ciascun ordine, infatti, è l'algoritmo che sceglie il *rider* tra coloro che hanno effettuato il *check-in* per quella determinata fascia oraria, guardando alla sua posizione rispetto al luogo di ritiro, al fatto che non abbia ordini in coda e che possa evadere l'ordine entro la fine del turno.

Se il *rider* non ha attivato l'accettazione automatica e rifiuta l'ordine, oppure chiede la riassegnazione di quello inizialmente accettato, l'algoritmo ripete l'operazione fino a quando non trova un *rider* che si attivi per effettuare la consegna.

Questa organizzazione del lavoro è indubbiamente resa possibile dalla amplissima fungibilità dei *rider*: la semplicità delle mansioni loro richieste, infatti, consente di formarli rapidamente e tenerne a costante disposizione una quantità nettamente superiore a quella di volta in volta necessaria e rende del tutto indifferente per la piattaforma che sia l'uno piuttosto che l'altro ad effettuare la consegna.

La facoltà di scelta del rider

L'organizzazione della forza lavoro ora descritta crea naturalmente spazi di scelta per il lavoratore rispetto all'attività lavorativa che sono decisamente maggiori di quelli presenti nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato "classico".

Nei contesti aziendali più tradizionali - in cui il lavoro è impostato sulla messa a disposizione delle energie da parte di un numero definito di dipendenti per una quantità complessiva predefinita di ore giornaliere, settimanali e mensili e, dunque, il datore di lavoro conta sulla presenza fissa e regolare del lavoratore - i momenti di non lavoro coincidono con gli spazi tradizionalmente ritagliati in favore del lavoratore dalla legge e dalla contrattazione collettiva sotto forma di ferie, permessi, riposi giornalieri e settimanali, pause, congedi e aspettative.

A volte la fruizione di questi momenti di sospensione dell'attività lavorativa è obbligatoria solo nell'*an*, ma rimessa all'accordo delle parti sul *quando* (come per le ferie e molti permessi) e, a volte, anche nel *quando* (come per i riposi giornalieri e settimanali e l'astensione obbligatoria per maternità); altre volte, però, il relativo godimento è rimesso alla scelta del lavoratore e della lavoratrice (come il congedo parentale o le aspettative).

Almeno in teoria, i margini per i *rider* risultano indubbiamente più ampi.

Come si è visto, infatti, la possibilità di lavorare è subordinata ad un'attivazione del *rider* all'interno del meccanismo delle prenotazioni, che comprende anche la scelta degli *slot* in cui lavorare. In tale contesto, ciascun *rider* può non prenotare alcuno *slot* anche per molti giorni, anche consecutivi, senza dover effettuare alcuna comunicazione, né dare alcuna giustificazione. Il *rider* che si sia prenotato, poi, può anche non effettuare il *check-in* al momento debito, così come, ove non abbia attivato l'accettazione automatica degli ordini, può rifiutare il singolo ordine e, comunque, può chiedere la riassegnazione dell'ordine già accettato, automaticamente o manualmente.

Ciò significa, in buona sostanza, che egli può scegliere se lavorare tutti i giorni o no, e in quali e quante ore, e può scegliere quali consegne effettuare.

Le primissime sentenze di merito⁸ respinsero la domanda di accertamento della subordinazione ritenendo tale circostanza determinante⁹ e la relativa pronuncia della Corte di Cassazione¹⁰ non si occupò della questione, perché il corrispondente capo della sentenza d'appello non venne impugnato.

Parecchie decisioni di merito successive hanno invece ritenuto il profilo inidoneo ad escludere la subordinazione¹¹, argomentando in diritto ed in fatto, mentre non risultano ancora decisioni della Suprema Corte al riguardo.

Le ragioni contingenti della sua inidoneità qualificatoria.

Vi sono varie ragioni che mettono seriamente in dubbio la rilevanza di tale aspetto ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o meno.

Alcune attengono alla specifica organizzazione del lavoro delle piattaforme di *food delivery*, quale è emersa nel contenzioso preso a riferimento¹², nell'ambito della quale la libertà di scelta del *rider* sul se e quando lavorare è in realtà abbastanza ridotta.

Una scelta è veramente libera soltanto se dipende unicamente dalla volontà di chi la compie.

Non è tale, innanzi tutto, la scelta che provoca conseguenze negative, il timore delle quali può indurre a non compierla o ridurne grandemente l'esercizio.

La facoltà di scelta dei *rider* di cui si discute non è affatto scevra da conseguenze negative.

Come si è visto, infatti, la possibilità di prenotare gli *slot* è influenzata dal punteggio ed il punteggio è calcolato anche in base all'attività prestata.

In sede giudiziaria è controverso se vi siano comunque turni accessibili a tutti, a prescindere dal punteggio, e se la mancata prestazione del servizio per alcuni giorni, i rifiuti e le riassegnazioni possano di per sé determinare un abbassamento del punteggio.

Di certo, in ogni caso, tanto è maggiore il punteggio, tanto prima è possibile prenotarsi e dunque scegliere le fasce orarie più redditizie, in cui sono richieste più consegne, il che è tutt'altro che indifferente per il *rider*, che viene pagato a consegna.

Il punteggio, d'altronde, è pacificamente influenzato dalla quantità di lavoro prestata nei periodi di alta domanda e, comunque, dal rapporto tra le consegne effettuate dal singolo *rider* e la media di quelle totali della zona.

Anche ipotizzando che esso non risenta della mancata prenotazione di *slot* nel periodo precedente, ma solo degli altri aspetti menzionati, e non incida sulla possibilità in sé di prenotare gli *slot*, ma solo sulla possibilità di scegliere i più redditizi, appare evidente che la scelta del se e quando lavorare provoca conseguenze importanti sul ritorno economico dell'attività svolta dai *rider* e, dunque, non è affatto scevra da condizionamenti.

Secondo quanto è emerso in concreto nel contenzioso, d'altronde, la facoltà teoricamente illimitata di rifiutare l'ordine o di chiedere la riassegnazione è fortemente compressa da vari fattori: a parte

⁸ Tra cui Tribunale di Torino n. 778/2018, confermata sul punto da Corte d'Appello di Torino n. 26/2019 e Tribunale di Milano n. 1853/2018.

⁹ Il Tribunale di Torino, in particolare, ritenne che il fatto di non poter pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa impedisce al datore di lavoro di esercitare il potere direttivo e organizzativo che caratterizza la subordinazione.

¹⁰ Sentenza n. 1663/2020.

¹¹ Tra le altre, le sentenze Tribunale Palermo n. 3570/2020, Tribunale Torino n. 1685/2021, n. 39/2023, n. 1533/2023 (rispettivamente confermate da Appello Torino n. 455/2022, n. 340/2023 e n. 315/2024) e il decreto ex art. 28 del Tribunale Milano del 28 settembre 2023.

¹² Oggetto della sentenza citata alla nota 2.

il fatto che la piattaforma caldeggia l'attivazione dell'accettazione automatica, infatti, le indicazioni generali di comportamento fornite ai *rider* prevedono che le richieste di riassegnazione devono essere sempre giustificate e possono avvenire solo "per emergenze o imprevisti" e buona parte delle riassegnazioni richieste risultano specificamente motivate con problemi relativi alla consegna, come la sua incompatibilità con altra consegna ancora in corso.

In effetti, considerato che il *rider* lavora da solo relazionandosi soltanto con la piattaforma informatica attraverso le modalità predeterminate dell'*app* e, solo in limitatissime ipotesi con altre persone, tramite la *chat*, risulta evidente che il rifiuto dell'ordine e la richiesta di riassegnazione, prima ancora, e comunque oltre, che strumento per ritagliarsi delle pause, sono l'unico modo a sua disposizione per gestire situazioni che possono incidere sull'esecuzione della consegna.

L'esercizio di tali facoltà, dunque, non determina sempre ed automaticamente una sospensione dell'attività e non è sempre frutto della volontà del *rider*, rispondendo anche e prima di tutto all'interesse dell'azienda a che l'ordine, ove non possa essere tempestivamente e correttamente evaso dal suo destinatario, sia assegnato a qualcun altro.

Le ragioni sistematiche.

L'ulteriore ragione per escludere ogni valenza qualificatoria alla libertà di scelta dei *rider* che più interessa porre in evidenza in questo contesto – anche per la possibilità di applicazione a realtà lavorative diverse da quella del *food delivery* - prescinde dalle caratteristiche concrete sinora accennate.

Essa si fonda sulla considerazione che, benché sia certamente un valore per il lavoratore, dal quale può essere più o meno apprezzata e fruita a seconda della sua concreta situazione di vita e delle esigenze di "libertà" che ne conseguono (si pensi soltanto, per rimanere nel settore del *food delivery*, al rapporto differente con il lavoro di *rider* di chi ne trae il sostentamento ordinario per la famiglia e dello studente che invece si procura così soltanto il cd. *argent de poche*), la facoltà di scelta del *rider* non è il frutto di una concessione diretta a soddisfare un suo interesse, come avviene invece per i vari spazi di riposo garantiti in via generale al lavoratore dipendente a cui si è fatto sopra cenno.

Essa, infatti, è semplicemente ed unicamente la naturale conseguenza di una particolare forma di organizzazione del lavoro, scelta dalla società di *food delivery* nell'esercizio della sua libertà d'impresa per realizzare al meglio i suoi obiettivi, nell'ambito della quale l'informatica le consente di tenere nella sua immediata disponibilità una complessiva forza lavoro assolutamente fungibile e ben più ampia di quella che le serve e, di conseguenza, le è sostanzialmente indifferente che il *rider* offra o meno in modo costante la sua opera, che "si presenti" o no al *check-in* nello *slot* prenotato, rifiuti l'ordine o ne chieda la riassegnazione.

Come tale, questa facoltà di scelta non determina alcuna compressione o restrizione del potere direttivo ed organizzativo dell'impresa, costituendo piuttosto il risultato del suo esercizio.

La situazione non è affatto sconosciuta al diritto del lavoro.

Lo stesso legislatore ha già dimostrato di ritenere del tutto compatibile con la subordinazione la possibilità del lavoratore dipendente di negare la prestazione lavorativa richiestagli laddove nel 2003, con la cd. legge Biagi, ha introdotto l'istituto del lavoro intermittente o a chiamata, oggi regolato dagli artt. 13 e ss. del d.lvo n.81/2015.

Nato come ulteriore strumento contrattuale¹³ destinato ad andare incontro alle esigenze di flessibilità della forza lavoro grazie alla possibilità di chiamare il dipendente al lavoro solo in caso

¹³ Accanto ad altri che perseguono il medesimo obiettivo con modalità diverse come il lavoro a termine, il *part-time* con clausole elastiche, la somministrazione.

di necessità, esso è caratterizzato dalla previsione della facoltà del lavoratore di non accettare la chiamata, facoltà a cui può rinunciare in cambio di un'indennità di disponibilità.

La valutazione chiaramente sottesa a tale scelta normativa è la stessa che la giurisprudenza ha più volte espresso con riferimento a contesti imprenditoriali diversi da quello del *food delivery*, ma caratterizzati da un'organizzazione della forza lavoro analoga - incentrata sull'esistenza di un numero di collaboratori superiore a quello necessario, impiegato nei vari turni in base alla disponibilità da essi fornita¹⁴ - affermando che l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo che costituisce l'essenza della subordinazione è "*la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento*" e che il "*fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento)*"¹⁵. La Corte di Cassazione ha ricostruito la situazione in termini di "*rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore*" le quali, in quanto "*espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)*"¹⁶.

La scelta legislativa di configurare il lavoro intermittente come un unico rapporto di lavoro caratterizzato dall'alternarsi di fasi di lavoro e di non lavoro in cui, rispettivamente, il rapporto si esplica come ogni altro e, invece, rimane silente, autorizza tuttavia a ricostruire in modo analogo ogni rapporto in cui, come avviene per i *rider*, l'organizzazione del lavoro produca la facoltà del lavoratore di scegliere se lavorare o meno nel momento in cui gli viene di volta in volta proposto di farlo.

Non molto diversamente da quanto accade nel rapporto di lavoro subordinato classico quando il dipendente usufruisce di aspettativa, in tutti questi casi il rapporto rimane in corso, ma diritti ed obblighi reciproci restano sospesi fino alla sua riattivazione.

Ciò che conta, in questa sede di riflessione, è prendere atto che la facoltà del lavoratore di provocare un tale effetto non incide affatto sul potere dell'imprenditore e che, dunque, la verifica della subordinazione ai fini della qualificazione del rapporto non può che essere effettuata in base al suo concreto atteggiarsi nei periodi di lavoro, andando a cercare in essi e solo in essi se sussiste quella messa a disposizione delle proprie energie in favore del destinatario delle prestazioni ed il conseguente assoggettamento al suo potere direttivo, di controllo e sanzionatorio che giustificano le particolari tutele presenti nello statuto giuridico del lavoro subordinato¹⁷.

Conclusioni.

Tutto quanto sinora esposto non significa che il diritto del lavoro non debba ancora fare molta strada per adattarsi a questa nuova realtà e trovare soluzioni in grado di coniugare adeguatamente gli interessi delle parti.

I problemi sono tanti e il contenzioso del *food delivery* li sta pian piano portando alla luce.

Vi sono quelli teorici di adattare ad un'alternanza giuridicamente rilevante di lavoro e non lavoro, che nella realtà può anche essere molto veloce, i vari istituti normativi del diritto del lavoro pensati

¹⁴ Il riferimento è al personale addetto alla ricezione delle scommesse nella sala corse delle agenzie ippiche di cui si è occupata la Suprema Corte nella sentenza richiamata alla nota seguente, ma la situazione è analoga, ad esempio, nel settore dei *call center*.

¹⁵ Cassazione n. 9343/2005.

¹⁶ Cassazione n. 9343/2005 citata.

¹⁷ Nella decisione citata alla nota 2, da cui è stata tratta la ricostruzione dell'organizzazione del lavoro delle imprese di *food delivery*, tale verifica ha condotto a ritenere configurabile la subordinazione.

per un classico rapporto di lavoro subordinato continuativo e già messi a punto solo in parte per situazioni più dinamiche, come il tempo parziale e il lavoro intermittente.

Vi è poi il problema pratico di individuare in concreto quando la mancata prenotazione degli *slot*, il rifiuto dell'ordine o la sua richiesta di riassegnazione costituiscano il frutto di una effettiva scelta del *rider*, idonea a ritagliare spazi volontari di non lavoro in cui il rapporto diventa silente - e merita la sospensione del diritto alla retribuzione ed il predetto adeguamento dei vari istituti normativi - e quando invece, per le circostanze e ragioni per cui avvengono, essi non interrompono la messa a disposizione delle energie.

L'impresa non è semplice, ma la sua difficoltà non può certo scoraggiare il legislatore ed il giurista, né tantomeno indurli a rinunciare a prendere atto delle novità della realtà economica.

Il compito del diritto è proprio quello di inseguirne l'evoluzione, al fine di aggiornare man mano il complesso di regole attraverso il quale persegue l'obiettivo di assicurare un corretto svolgimento dei rapporti sociali.

Il diritto del lavoro, in particolare, ha già subito notevoli adattamenti nel tentativo di coniugare adeguatamente la tutela del lavoratore e quella degli interessi dell'impresa a fronte delle grandi trasformazioni impresse al mondo del lavoro dall'evoluzione tecnologica, individuando nuovi rischi e mettendo a punto le relative tutele e cercando di agevolare la flessibilità con istituti come il tempo determinato, il tempo parziale e la somministrazione di lavoro.

Non si può dubitare che, con l'impegno di tutti i soggetti che concorrono ad aggiornare il diritto del lavoro, anche quest'ulteriore sfida posta dall'innovazione tecnologica potrà essere affrontata in modo soddisfacente.