

Ill.mo

Signor Procuratore della Repubblica

presso il Tribunale di Torino

I sottoscritti

OSASEMEN Endurance, nato a Kaduna (Nigeria) il 15.03.1989,

IDAHOSA Kelvin, nato a Benin City (Nigeria) 19.05.1989,

OSHODI Tony, nato a Lagos (Nigeria) il 12.12.1982,

OGUNOZEE Efosa, nato a Edo (Nigeria) il 1.01.1980,

BABAYEMI Rex, nato in Nigeria il 26.10.93,

ABUBAKAR Adamu, nato a Agbor (Nigeria) il 14.06.1995

assistiti e rappresentati ai fini del presente atto dagli avvocati Sergio Bonetto (il sig. IDAHOSA Kelvin), Gianluca Vitale (i sig.ri BABAYEMI Rex e ABBAKAR Adamu), Giulia Druetta (il sig. OSHODI Tony) e Laura Martinelli (i sig.ri OSASEMEN Endurance e OGUNOZEE Efosa) del Foro di Torino, ed elettivamente domiciliati presso lo studio dei rispettivi difensori in Torino, via Cibrario 12, espongono quanto segue.

Gli scriventi svolgono tutti attività lavorativa di consegna a domicilio di pasti per la compagnia Uber, o meglio per una ditta di intermediazione per il reperimento di lavoratori per la Uber.

E' fatto notorio che Uber operi da anni nel settore del trasporto persone. In Italia, a mezzo inizialmente della società Uber Italy, essa svolge anche attività di servizio consegna a domicilio di pasti, pizze e panini e bevande per conto di numerosi ristoranti convenzionati con la stessa Uber Italy.

UBER nel 2013 in Italia ha costituito la UBER ITALY srl (da ora in poi Uber Italy) che ha come oggetto sociale *“attività di prestazione di servizi di assistenza e supporto ad altre società per la fornitura di servizi su richiesta a mezzo di dispositivi di comunicazione mobile e di applicazioni accessibili attraverso internet”* e sede legale in via Forcella n. 13 a Milano, con socio unico la Uber Holding international B.V. con sede ad Amsterdam, Mr Treublaan 1097 dp 7.2.

Di recente, il 10.10.2019, è stata costituita la UBER EATS ITALY srl con oggetto sociale *“l’organizzazione e la gestione di una piattaforma web e delle relative applicazioni per mettere in relazione i ristoranti con i potenziali clienti e agevolare la consegna di cibo attraverso i fornitori indipendenti di servizi di trasporto nonché lo svolgimento di attività di marketing e di campagne pubblicitarie anche tramite piattaforme digitali”* con la sede legale negli stessi locali di UBER ITALY, con socio unico la Uber Portier B.V che ha sede legale negli stessi locali del socio unico della UBER ITALY SRL.

L'attività veniva svolta anche a Torino benché non risultino in questa città strutture o uffici riconducibili a Uber Italy. Mentre il personale con funzioni amministrative e quello addetto al controllo dei fattorini e del sistema di consegne operava da Milano, il personale con funzione di addetto alla consegna *“lavorava su strada”* a Torino.

Gli esponenti svolgevano l'attività di addetto alle consegne pur senza avere alcun legame contrattuale con Uber italy. I lavoratori (i cd *rider*) risultavano, per quanto a conoscenza degli scriventi, tutti legati da contratto di lavoro occasione con Flash Road City di Matteo Moltini (FRC, gestita dai sigg.ri Leonardo Moltini, Giuseppe Moltini e Danilo Donini), impresa individuale con sede a Milano in via Civitali n. 30 che svolgeva attività di *“pony express”*. FRC a Torino si avvale di almeno una trentina di fattorini (ciclisti o in scooter), per la quasi totalità stranieri.

Da quanto è noto agli esponenti a Torino insieme alla società FRC operava, svolgendo le medesime attività, anche la società Livotti srl, con sede legale a Milano in corso di Porta Romana n. 6.

Per quanto a conoscenza degli odierni esponenti la società UBER utilizzava dei lavoratori addetti al servizio di consegna che non risultavano suoi dipendenti ma che risultavano legati da contratto alla società FRC anche nelle città di Milano, Rimini, Reggio Emilia, Monza, Bologna e Firenze e Roma.

Il funzionamento del servizio era il seguente: al fine di operare le consegne a domicilio dei pasti con il servizio di UBER, gli esercizi commerciali stipulavano un contratto a fronte del quale corrispondevano alla società una percentuale dell'importo dell'ordine oltre una somma una tantum a copertura di costi attivazione, uso del tablet collegato all'applicazione Uber Eats e realizzazione di un servizio fotografico promozionale per il sito internet di Uber.

L'utente finale procedeva alle ordinazioni tramite l'applicazione per telefoni cellulari Uber Eats ovvero sul sito internet [ubereat.com](http://ubereat.com) pagava l'importo complessivo dell'ordinazione (comprensivo di eventuale mancia al fattorino, indicata nell'applicativo, ma per quanto a conoscenza degli scriventi mai corrisposta ai *rider*) direttamente a UBER Italy. A mezzo dell'applicazione Uber Eats i ristoranti affiliati ricevevano l'ordinazione e quindi procedevano alla sua accettazione comunicando contestualmente il tempo previsto per la preparazione; tale informazione veniva fornita dall'applicazione anche al fattorino incaricato della consegna che quindi doveva recarsi al ristorante nel tempo indicato per poi prelevare il cibo e trasportarlo al cliente finale.

La gestione dello svolgimento della prestazione di consegna dei fattorini si svolgeva tramite l'applicazione Uber Eats e la supervisione dell'attività di consegna era effettuata dal personale Uber Italy in tempo reale. Se i fattorini avessero incontrato problemi nello svolgimento della propria attività, avrebbero dovuto comunicarlo utilizzando il numero di supporto Uber

800740402 che forniva le opportune indicazioni (ad esempio, in caso di indirizzo scorretto o inesistente del cliente destinatario, di cibo non corrispondente a quello dell'ordinazione, di mancata ricezione dell'ordine da parte del ristorante, di deterioramento del cibo, di infortunio, di maltempo tale da rendere impossibile la prestazione ecc.).

Le direttive venivano impartite dall'applicazione Uber Eats, installata sul telefono di ogni fattorino, nonché tramite telefonate ad un numero corrispondente ad un ufficio milanese di Uber oppure ancora utilizzando una chat di WhatsApp. Unico altro strumento di lavoro fornito era il cassone porta vivande, che reca sul fianco, in evidenza, il logo Uber Eat, e può essere utilizzato e trasportato unicamente indossandolo a mezzo di due spallacci; in alcuni casi veniva fornita, infine, una giacca di nylon antipioggia, anch'essa con logo Uber Eat. I lavoratori non erano sottoposti ad alcuna visita di controllo preventivo, personale e/o del mezzo di lavoro, né venivano fornite biciclette omologate (essi, infatti, usavano i propri mezzi che non venivano neppure controllati). Parimenti, non veniva consegnato loro alcun dispositivo di protezione individuale (casco, guanti, calzature, giubbotto catarifrangente etc), né il dipendente partecipava ad alcuna formazione in materia di sicurezza.

I contratti erano predisposti su moduli uniformi e non negoziabili sottoscritti dai lavoratori al momento del primo contatto direttamente "su strada". La sottoscrizione avveniva nelle piazze per il tramite di un incaricato di FRC (normalmente il sig. Leonardo Moltini) che si recava con la propria auto in alcuni luoghi della città di Torino (di fronte al McDonald's di Piazza Statuto o di Piazza Santa Rita), e qui incontrava i soggetti con i quali aveva già stabilito un contatto; deve precisarsi che i contatti tra l'incaricato di FRC e i lavoratori avvenivano tramite il meccanismo del passaparola, per cui una volta saputo di tale opportunità lavorativa, il cittadino straniero contattava tramite sms il sig. Leonardo Moltini (che risponde al numero telefonico 366 667 77 12), che gli dava appuntamento in uno dei luoghi indicati. Quindi questi proponeva la sottoscrizione immediata del contratto di lavoro occasionale. In caso di finalizzazione, non

veniva fornita al lavoratore copia della documentazione sottoscritta. Ai candidati veniva richiesto, per ricoprire la mansione di fattorino, esclusivamente il possesso di una bici/motorino (che, si ribadisce, non veniva sottoposto ad alcun controllo da parte dell'incaricato o di altri) e di uno Smartphone.

Non veniva data, né al momento dell'assunzione né successivamente, nessun'altra informazione riguardo le modalità di svolgimento della prestazione, la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, le modalità di monitoraggio della prestazione e del rispetto della privacy, né riguardo la gestione disciplinare dei lavoratori. Questi venivano informati in termini estremamente generali solo sul carattere della mansione da effettuare e sull'entità della paga e veniva chiesto loro di recarsi presso i punti di partenza per iniziare l'attività lavorativa: Piazza Statuto e Piazza Santa Rita.

Talvolta, a quanto gli scriventi hanno appreso da altri rider, la contrattualizzazione con RFC avveniva dopo che l'interessato aveva risposto ad annunci online di Uber; dopo un primo colloquio con personale di Uber veniva detto che per lavorare a Torino avrebbero dovuto contattare il sig. Leonardo (ed anche in tal caso, dunque, il contatto avveniva infine secondo le modalità sopra indicate).

Tutti i lavoratori erano cittadini stranieri extracomunitari, di solito richiedenti protezione internazionale, privi di altre opportunità lavorative e in condizioni di bisogno; in molti casi gli veniva detto che grazie a quell'attività lavorativa avrebbero potuto ottenere il permesso di soggiorno.

I pagamenti venivano effettuati normalmente (come nel caso degli odierni esponenti) mediante bonifico.

Gli esponenti risultavano assunti alle dipendenze di FRC con contratto di lavoro autonomo occasionale del seguente tenore: *“Contratto di collaborazione occasionale tra FRC e sig. ...., per ogni consegna completata sarà corrisposta la somma di 3,50 netti al netto*

*della R.A. Il pagamento della prestazione verrà effettuato ogni due settimane con B/B. Qualora si interrompesse il rapporto di collaborazione e non venisse restituito il materiale non venisse restituito verrà trattenuta la somma di euro 80,00 (ottanta)”.*

L'attività lavorativa si svolgeva esclusivamente in favore di Uber, come dimostra la circostanza che gli unici strumenti di lavoro forniti fossero l'applicazione UBER EAT ed il cassone portavivande con la scritta UBER EAT (in qualche caso un giacca in nylon, anch'essa con logo Uber Eats) . L'apertura dell'account per il lavoratore veniva operata da FRC ma l'impresa UBER Italy ne rimaneva gestrice e proprietaria. Il fattorino riceveva, infatti, da FRC tramite un messaggio whatsapp il nome dell'account/profilo e le credenziali che consentivano di accedervi.

Tutto il ricavato dell'attività di consegna pasti era pagato a UBER. FRC dunque non riceveva alcun ricavo economico dai ristoranti né dai clienti finali ma lo riceveva esclusivamente da UBER. Da quanto risulta agli esponenti, le entrate della società FRC erano costituite dalla differenza tra quanto indicato sull'applicazione Uber Eats come compenso del lavoratore (presumibilmente comprensivo dell'eventuale mancia indicata e pagata dal cliente per il fattorino) e quanto previsto da FRC come compenso nel contratto di lavoro (3,5 Euro netti a consegna).

FRC di fatto si occupava della gestione e dell'assunzione del personale (che lavorava esclusivamente per UBER), dell'apertura degli account/profilo dei lavoratori sulla piattaforma Uber Eats, della comunicazione ai lavoratori delle direttive emesse da Uber in merito all'organizzazione della turnistica e della gestione della messa in turno, della comunicazione ai lavoratori delle sanzioni disciplinari emesse da Uber e del versamento dei compensi ai lavoratori tramite bonifico.

Spesso ai lavoratori non veniva dato per molto tempo alcun documento (ricevuta, busta paga, etc) relativo al pagamento della loro retribuzione, così come capitava per il contratto di lavoro. Il datore di lavoro diceva di voler mettere i lavoratori “alla prova” e faceva resistenza a consegnare

le buste paga ovvero le ritenute d'acconto relative all'attività svolta, con ciò impedendo ai lavoratori di utilizzare tali documenti ai fini delle pratiche relative al permesso di soggiorno (e conseguentemente il deposito in Questura).

Con riferimento allo svolgimento dell'attività lavorativa su strada, UBER impartiva le direttive che poi FRC comunicava ai lavoratori tramite chat dell'applicazione whatsapp. L'orario di lavoro e le regole di immissione in turno non erano indicate nel contratto di lavoro (anzi, l'orario veniva definito "libero" dai datori di lavoro). Non vi erano turni predefiniti; in caso di necessità di più fattorini UBER richiedeva ad FRC di richiamare in servizio più personale.

UBER Italy nell'ambito dell'esecuzione della prestazione si occupava in modo diretto di: assegnazione delle consegne, emissione delle direttive spaziali e temporali per svolgere le consegne tramite l'applicazione, emissioni di direttive specifiche per le problematiche di consegna durante lo svolgimento dell'ordine tramite il numero telefonico di supporto.

Il servizio di consegna era erogato dal lunedì alla domenica dalle ore 10:00 alle ore 01:00 nell'ambito di aree della città individuate da UBER: Città di Torino e prima cintura (Collegno, Grugliasco, Rivoli, Venaria, Moncalieri, Nichelino). Per una singola consegna la percorrenza poteva superare i 15 km.

A Torino FRC impiegava oltre 20 lavoratori, un organico abbondante rispetto alle necessità indicate dalla Uber (5 fattorini a pranzo e 10 a cena).

Ai fattorini era richiesto di recarsi presso "zone di partenza" individuate in Piazza Statuto e Piazza Santa Rita e di segnalare via messaggio eventuali assenze. In caso di malattia e di infortuni subiti durante lo svolgimento della prestazione i lavoratori comunicavano con FRC tramite la chat whatsapp. Talvolta, tuttavia, veniva richiesto da FRC di proseguire comunque con l'attività lavorativa e portare a termine la consegna.

Ogni giorno, prima del turno, il sig. Leonardo Moltini inviava diversi messaggi/chiamate di sollecito all'immissione in turno sia ai singoli che nella chat collettiva.

In alcuni casi FRC, sostenendo di essere stata richiamata da UBER per la scarsità del personale in servizio, insufficiente a soddisfare tutte le richieste, sollecitava i lavoratori non connessi a connettersi all'applicazione Uber Eats e, quindi, a inserirsi tra i fattorini disponibili, minacciando in caso di mancata ottemperanza, tramite la chat collettiva Uber Eats, l'irrogazione di sanzioni disciplinari, la chiusura dell'attività a Torino, il blocco dell'account dell'applicazione (corrispondente alla sospensione o al licenziamento), il rifiuto di corrispondere la retribuzione già maturata, ovvero ancora di comunicare alla Questura la cessazione del rapporto di lavoro (chiaramente facendo intendere che FRC e Uber avrebbero operato in modo da ostacolare il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno dei lavoratori stranieri).

Il blocco dell'account (ossia la sospensione o il licenziamento) per il rifiuto delle consegne così come le sanzioni economiche (detrazione dalla retribuzione) veniva disposto direttamente da UBER Italy mentre le motivazioni della sanzione venivano comunicate ai lavoratori da FRC.

Spesso le comunicazioni relative alle sanzioni disciplinari venivano inviate ai lavoratori singolarmente via telefono o chat; talvolta, invece, il sig. Leonardo Moltini formava una chat collettiva dei lavoratori bloccati e lì forniva le motivazioni delle sanzioni irrogate da Uber.

Illuminante, quanto al meccanismo di irrogazione delle sanzioni, un messaggio indirizzato dal numero del sig. Leonardo Moltini alla chat collettiva dei lavoratori (doc. 26 messaggio che qui si riporta integralmente):

*“19/06/2019, 10:22 am - +39 366 667 7712: TWO IMPORTANT DIRECTIONS for the job with UBER EATS:*

*1) The weekly acceptance and cancellation rates for deliveries will affect the payment in this way:*

*- a penalty of € 0,50 will be applied for each delivery if the acceptance rate is less than 95%;*



- *an additional penalty of € 0,50 will be applied for each delivery if the cancellation rate is higher than 5%.*

*The rates that are taken into consideration are those of the whole week.*

*Example: what happens if you complete 10 deliveries with an 80% acceptance rate and a 20% cancellation rate? Normally you should earn € 30,00 (10 deliveries x € 3,00), but in this case you will receive a penalty of € 5,00 for acceptance too low (€ 0,50 x 10 deliveries = € 5,00) and another penalty of € 5,00 for cancellation too high (€ 0,50 x 10 deliveries = € 5,00). So you will only earn € 20,00 (€ 30,00 - € 5,00 - € 5,00)”<sup>1</sup>.*

Del tutto evidente come, a fronte di una fittizia possibilità di accettare o rifiutare le consegne, la disponibilità che veniva richiesta era assoluta, tanto da giungere ad una sanzione pari a ben un terzo della retribuzione nel caso di mancata accettazione di una percentuale anche irrisoria di consegne (appena il 5%, cui corrisponde anche il 5% di cancellazioni); e ciò a fronte di consegne effettivamente operate (anche a grandi distanze), in relazione alle quali la paga di 3,50 euro diminuiva ulteriormente.

---

<sup>1</sup> Doc. 26. Per comodità di lettura si riporta una traduzione redatta dai sottoscritti avvocati:

*19/06/2019, 10:22 am - +39 366 667 7712: DUE INDICAZIONI IMPORTANTI per il lavoro con UBER EATS:*

*1)Le percentuali di accettazione e di cancellazione settimanali delle consegne incideranno sul pagamento in questo modo:*

- *verrà applicata una penalità di 0,50 € per ogni consegna se la percentuale di accettazione è inferiore al 95%;*

- *verrà applicata un'ulteriore penalità di 0,50 € per ogni consegna se la percentuale di cancellazione è superiore al 5%.*

*Le percentuali che vengono tenute in considerazione sono quelle della settimana intera.*

*Esempio: cosa succede se completate 10 consegne tenendo una percentuale di accettazione dell'80% e una percentuale di cancellazione del 20% ? Normalmente dovrete guadagnare 30,00 € (10 consegne x 3,00 €), ma in questo caso riceverete una penalità di 5,00 € per l'accettazione troppo bassa (0,50 € x 10 consegne = 5,00 €) e un'altra penalità di 5,00 € per la cancellazione troppo alta (0,50 € x 10 consegne = 5,00 €). Quindi guadagnerete solo 20,00 € (cioè 30,00 € - 5,00 € - 5,00 €).*

Le richieste di immediata immissione in turno tramite connessione all'applicazione UBER EATS erano più frequenti tra le 11 e le 16, in orario serale, nel week end, in caso di maltempo, ovvero in occasione di eventi particolari come le partite di calcio.

In particolare, svolgere attività lavorativa in caso di maltempo, comportava un evidente aumento del rischio per la sicurezza dei lavoratori. Il datore di lavoro, anche in questo caso, non dotava i lavoratori di dispositivi di sicurezza ma richiedeva ai fini del mantenimento del posto di lavoro l'immediata presenza in turno e lo svolgimento di più consegne possibili. Di seguito un messaggio indirizzato dal numero del sig. Leonardo Moltini alla chat collettiva dei lavoratori doc. 26 "08/05/2019, 7:19 pm - +39 366 667 7712: RAGAZZI CAZZO ANDATE ONLINE!!!! SIAMO IN 7 E DOVREMMO ESSERE 20, CHI NON LAVORA CON LA PIOGGIA SARÀ BLOCCATO, DOBBIAMO AVERE UN TEAM CHE ABBIA VOGLIA DI LAVORARE. CON LA PIOGGIA ABBIAMO IL DOPPIO DEGLI ORDINI!" e la trascrizione di una registrazione vocale (datata 8/5/2019 n.25 doc. 14) inviata in pari data, qualche minuto dopo, dal sig. Leonardo Moltini alla chat collettiva dei lavoratori: "si allora ragazzi Visto che qua la questione è che voi siete schiavi, nessuno qui è schiavo, nessuno qui è schiavo, però il rischio di questo mestiere è lavorare sotto la pioggia, la pioggia porta molto più lavoro., e noi con la pioggia dobbiamo essere sempre presenti, lavorare con la pioggia bisogna farlo perchè è il rischio di questo mestiere se no nessuno lavora più".

Uber imponeva il mantenimento di una velocità sostenuta nell'esecuzione degli ordini di consegna e, in caso di velocità insoddisfacente, irrogava la sanzione al fine di sollecitarne l'andamento.

I comportamenti ritenuti vietati dal datore di lavoro erano i più vari, dalla ritenuta scarsa velocità di andamento sulla bicicletta alle valutazioni negative, alla mancata risposta alla chiamata al lavoro; ma più frequentemente la sanzione era irrogata nei casi di rifiuto a svolgere le consegne (con particolare riferimento a quelle di lunga distanza ossia da effettuare nei paesi della prima

cintura della città di Torino; proprio a tali fattispecie fa riferimento la sopra riportata disciplina sanzionatoria).

I fattorini effettuavano la prestazione con il proprio Smartphone e la propria carta SIM; Uber Italy aveva quindi la possibilità, attraverso l'applicativo, di accedere ai dati personali del lavoratore, di monitorare la loro posizione e di verificare le modalità e i tempi di svolgimento della prestazione. Per l'installazione dell'applicativo, era necessario autorizzare l'accesso a stato e identità del telefono, localizzazione approssimativa (basata su rete) e localizzazione precisa (GPS), lettura dei contenuti della scheda SD, modifica e/o eliminazione dei contenuti della scheda SD, ricerca di account nel dispositivo.

La geolocalizzazione veniva utilizzata da UBER Italy durante i turni di lavoro per indirizzare le direttive spazio-temporali delle ad FRC che poi le impartiva ai fattorini, in alcuni casi, anche sollecitando l'aumento della velocità dell'andamento della consegna. In caso di velocità insoddisfacente rispetto ai parametri previsti da Uber, la stessa sanzionava i fattorini ritenuti troppo lenti.

Si evidenzia, anche che più volte i rider venivano contattati telefonicamente, nel corso della consegna, da FRC o da Uber, pur nella consapevolezza che rispondere alla chiamata avrebbe posto in pericolo la sicurezza nella conduzione della bicicletta; dalle conseguenti comunicazioni (che vertevano sulla scelta di un percorso più lungo o più lento, o sulla ritenuta scarsa velocità in bici) era evidente che Uber era a perfetta conoscenza della velocità nella consegna e del percorso seguito, e dunque monitorava la consegna tramite la geolocalizzazione del telefono del lavoratore. Modalità di controllo che non può non ritenersi invasiva e pericolosa.

\* \* \*

Quanto alle posizioni individuali degli attuali denunciati, ferma le generali condizioni come sopra evidenziate, comuni a tutti, si espone quando segue.

1) Lo scrivente OSASEMEN Endurance, nato a Kaduna (Nigeria) il 15.03.1989, veniva informato da un amico, IDAHOSA Kevin (il quale stava già svolgendo attività lavorativa come rider di Uber) che vi era questa possibilità lavorativa, e che il relativo contratto sarebbe stato necessario per ottenere il rinnovo del permesso (così era stato riferito).

Il primo contatto con Leonardo Moltini avveniva dunque in Piazza Statuto, preso il McDonald's. Qui il Moltini proponeva il lavoro, brevemente spiegando di cosa si sarebbe trattato; lo scrivente esibiva dunque al Moltini i propri documenti e forniva il proprio numero di telefono. Ciò era sufficiente per far confermare al Moltini che avrebbe potuto iniziare a lavorare già da quel momento. L'esponente Osamen Endurance non ricorda se già in quell'occasione gli fosse stato sottoposto per la firma qualche documento. Qualche giorno dopo, il 13 novembre 2018, lo scrivente riceveva lo username e password per avviare applicazione Uber Eats.

Sin dall'inizio dello svolgimento dell'attività il Moltini gli diceva che avrebbe dovuto lavorare tutti i giorni; l'esponente accettava tali condizioni, precisando unicamente di non poter lavorare la domenica perché andava in chiesa. Successivamente anche in caso di malattia lo scrivente Osamemn veniva costretto a lavorare, con la minaccia altrimenti di sanzioni pecuniarie, di blocco dell'account, di licenziamento, di comunicazione alla Questura dell'interruzione del rapporto di lavoro con conseguente diniego di permesso di soggiorno. Se non era connesso, Leonardo, a volte (quando c'era bisogno di più fattorini, ad esempio non il lunedì), lo chiamava e gli ordinava di mettersi on line.

Più volte lo scrivente vedeva dall'applicativo che il cliente aveva deciso di lasciare una mancia al fattorino, che però mai gli è stata corrisposta. Egli è stato, inoltre, costretto a fare consegne anche su percorsi lunghi (anche fuori Torino) e sotto pioggia battente (in alcuni casi Leonardo diceva che sapeva che correre sotto la pioggia poteva essere pericoloso, ma questo era il loro lavoro e con la pioggia avrebbero guadagnato di più, facendo più consegne).

Il lavoratore accettava le condizioni di lavoro unicamente in quanto sprovvisto di alternative lavorative e in stato di bisogno, sia quanto alla possibilità di mantenersi (non avendo altre opportunità lavorative e non potendo godere – richiedente asilo al di fuori del Paese di origine – di reti di sostegno familiare o amicale), sia in quanto gli era stato detto che la titolarità di quel contratto gli avrebbe consentito di avere un permesso di soggiorno anche ove la sua richiesta di asilo fosse stata respinta.

Nel mese di aprile 2019 l'esponente si determinava, infine, a cessare l'attività in quanto, approssimandosi la scadenza del permesso di soggiorno, aveva chiesto a Leonardo Moltini il contratto; portato il documento in Questura, però, gli veniva riferito che avrebbe dovuto depositare un altro documento del datore di lavoro (egli non ne ricorda la natura); chiesto al Molteni un ulteriore documento, questi per tutta risposta bloccava il suo account, non rispondendo alle sue chiamate.

2) Lo scrivente IDAHOSA Kelvin, nato a Benin City il 19.05.1989, richiedente protezione internazionale (è attualmente pendente un ricorso avverso la decisione di rigetto della sua istanza di protezione internazionale), sapeva di tale opportunità da tale JOSHUA. Contattato il Lorenzo Moltini, lo incontrava in Piazza Statuto, nei pressi del McDonald's, nel mese di agosto 2018. Anche in questo caso il Moltini chiedeva i documenti ed annotava il nome su di un foglio; lo scrivente rammenta che il Moltini gli faceva firmare un foglio del quale egli non comprese il contenuto.

Lo scrivente lavorava ininterrottamente sino a luglio del 2018, quando gli veniva bloccato l'account a seguito delle sue pressanti richieste di ricevere quanto dovuto a titolo di retribuzione. Qualche tempo dopo, il suo account veniva nuovamente bloccato perché aveva rifiutato alcune consegne.

Sin dall'inizio dello svolgimento dell'attività, il Moltini gli diceva che avrebbe dovuto lavorare tutti i giorni, e più volte capitava che, quando non era in linea con il suo account, veniva

chiamato dal Moltini il quale gli ordinava di mettersi subito in linea e di accettare le consegne, dietro minaccia di blocco dell'account, di sanzioni pecuniarie, di licenziamento, di comunicazione alla Questura dell'interruzione del rapporto di lavoro con conseguente diniego di permesso di soggiorno.

Più volte lo scrivente vedeva dall'applicativo che il cliente aveva deciso di lasciare una mancia al fattorino, che però mai gli è stata corrisposta. Anche nel suo caso egli ha fatto anche consegne su percorsi lunghi (anche fuori Torino) e sotto pioggia battente.

Proprio in ragione delle continue richieste di velocizzare le consegne, anche a discapito delle minime misure di sicurezza, lo scrivente aveva sinistro stradale, nel novembre 2018.

3) Lo scrivente OSHODI Tony, nato a Lagos il 12.12.1982, è anch'egli un richiedente protezione internazionale (è attualmente pendente avanti il Tribunale di Firenze ricorso avverso il rigetto della richiesta), che si trovava in precarie condizioni, necessitando di una attività lavorativa sia per poter provvedere al proprio sostentamento sia per poter aspirare ad ottenere il riconoscimento della protezione c.d. umanitaria.

Anch'egli apprendeva da tale Joshoua della possibilità di ottenere un lavoro; Joshoua gli forniva dunque un numero di telefono da contattare, ed otteneva infine un appuntamento in piazza Santa Rita, nei pressi del McDonald's.

Così come gli altri esponenti, gli veniva fatto firmare un foglio, senza che gli venisse fornita alcuna formazione o anche mera informazione in merito alle modalità di svolgimento dell'attività di consegna del cibo in condizioni di sicurezza. Poco dopo tale primo incontro, nel novembre 2018, riceveva via Whatsapp le credenziali per accedere alla piattaforma.

Anche nei suoi confronti venivano poste in essere le medesime pressioni e minacce, tese ad ottenere la sua completa e costante disponibilità ad effettuare le consegne (e quindi a mettersi sempre "online", e comunque a farlo non appena Lorenzo lo avesse chiamato); anche le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa erano le medesime (costrizione a velocizzare le consegne

anche a rischio della propria incolumità, consegne anche – e soprattutto – in condizioni meteorologiche avverse, costanti ed invasivi controlli sullo svolgimento dell'attività, con chiamate telefoniche anche mentre stava conducendo la bici per effettuare la consegna, pagamento risibile e spesso decurtato, mancata corresponsione delle cifre pagate dai clienti a titolo di mancia). Accettava, tuttavia, di lavorare in palesi condizioni di sfruttamento sia in quanto non era riuscito a reperire altre opportunità di lavoro in regola, sia perché auspicava che la disponibilità di tale occupazione rendesse più probabile il rilascio di un permesso di soggiorno (eventualmente a titolo umanitario).

A riprova delle continue pressioni fatte dal sig. Leonardo Moltini, nella chat si fa spesso riferimento ad un possibile ritiro del contratto dalla Questura (che altro non è che a minaccia – tesa a creare una condizione di sudditanza psicologica – di interferire nella procedura di rilascio di un permesso di soggiorno).

Il ricorrente lamenta di aver sempre subito dei notevoli ritardi nel pagamento; la mancanza di una retribuzione, unita alle già censurate condizioni di lavoro, lo determinavano, infine, ad interrompere dal dicembre 2019 il rapporto di lavoro).

4) Lo scrivente OGUNOZEE Efosa, nato il 1.01.1980 a Edo (Nigeria), è titolare di un permesso di soggiorno per motivi umanitari, in attesa di rinnovo da parte della Questura di Torino.

Nel giugno 2019 veniva accompagnato dal sig. Idahosa – che gli prospettava una possibilità di lavoro - ad incontrare il sig. Lorenzo Moltini nei pressi del locale Mc Donald's di piazza Santa Rita. Dopo aver firmato un documento gli veniva subito consegnato il cassone con il quale avrebbe dovuto effettuare le consegne.

La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa era analoga a quella degli altri suoi colleghi ed odierni esponenti (la costrizione a mettersi on-line e ad accettare ogni richiesta, a effettuare le consegne velocizzando i tragitti effettuati, anche mettendo a rischio per la propria incolumità, le minacce, le sanzioni, nonché la mancanza di informazioni in merito alla sicurezza e la totale

omissione di cautele antinfortunistiche sono alcuni degli esempi); parimenti analoghe erano le motivazioni (lo stato di bisogno economico, unito alla volontà di poter ottenere un documento utile ai fini del rilascio del permesso) per le quali egli accettava di lavorare in condizione di sfruttamento.

Lo scrivente continuava a svolgere attività lavorativa sino al mese di dicembre 2019.

5) Lo scrivente BABAYEMI Rex, nato il 26.10.93 in Nigeria, è titolare dello status di rifugiato. Egli conosceva nel mese di agosto 2028 il sig. Lorenzo Moltini, direttamente in Piazza Statuto, dove si trovava insieme al sig. Idohasa. Occorre precisare che in quel periodo lo scrivente era disoccupato, e bisognoso di reperire il più in fretta possibile una attività lavorativa che gli consentisse di provvedere al suo sostentamento. In tale occasione il Montini gli prospettava la possibilità di ottenere un lavoro, spiegandogli molto sommariamente di cosa si trattasse. Subito dopo gli faceva firmare un foglio su cui erano scritte poche righe, e quindi apriva il suo account fornendogli delle credenziali.

Anche nel caso dello scrivente le modalità di lavoro erano particolarmente vessatorie, con continue sollecitazioni di connettersi ed accettare tutte le consegne, con la minaccia di blocco dell'account, di cessazione dell'attività di Uber a Torino, di comminazione di sanzioni pecuniarie (che spesso sono state effettivamente irrogate, con decurtazione della già irrisoria retribuzione, con mancata adozione delle più fondamentali misure di sicurezza sullo svolgimento dell'attività lavorativa – quali continue chiamate durante lo svolgimento delle consegne – e con mancata fornitura di dispositivi di protezione individuale, quali caschetti, guanti, giacche catarifrangenti, ginocchiere, biciclette idonee al tipo di attività).

Nel mese di novembre 2018 il sottoscritto era vittima di un sinistro mentre stava effettuando una consegna: in una giornata di pioggia, durante la quale pochi rider si erano sino a quel momento connessi (il che aveva già determinato le minacce del sig. Moltini), lo scrivente doveva recarsi a prendere la consegna, il più velocemente possibile, dalla propria abitazione in coso Umbria sino



al Mc Donald's di via Monginevro, e da lì al cliente. Mentre percorreva in velocità via Principi d'Acaja riceveva prima la chiamata del Moltini, poi la chiamata del numero di supporto Uber, i quali sapendo dove si trovava (a conferma della circostanza che l'applicazione consente il controllo in tempo reale della posizione del lavoratore e della sua velocità) gli ordinavano di velocizzare la consegna (il tempo imposto era di nove minuti, tempo assolutamente insufficiente); per tale motivo egli aumentava la velocità sino ad essere coinvolto nel sinistro.

Lo scrivente cessava l'attività del mese di settembre 2019.

5) Lo scrivente ABUBAKAR ADAMU, nato il 14.06.1995 ad Agbor (Nigeria), è titolare di un permesso di soggiorno per protezione sussidiaria.

Nel mese di novembre 2018 era disoccupato ed alla ricerca di una attività lavorativa, trovandosi in notevoli difficoltà per provvedere alle sue fondamentali esigenze di vita.

Avendo appreso dal sig. Babayemi della possibilità di essere assunto da Uber per fare le consegne dei pasti, fissava un appuntamento con il sig. Leonardo Moltini in piazza Statuto; qui il sig. Moltini fotografava i documenti dello scrivente e gli chiedeva il numero di telefono e la mail. Dopo qualche giorno lo scrivente riceveva tramite whatsapp la password e i dati per effettuare il login sulla piattaforma di Uber, e poteva iniziare (il 23.11.2018) a svolgere attività lavorativa (gli venivano forniti il cassone portavivande con gli spallacci e una giacca a vento in nylon con il logo Uber).

Dopo qualche mese il sig. Moltini gli dava appuntamento in piazza Statuto, dove gli faceva firmare il contratto.

L'attività lavorativa si svolgeva nelle medesime condizioni già evidenziate dagli altri esponenti (pretesa disponibilità costante, per tutti i giorni della settimana; minacce in caso di mancata connessione e non accettazione delle consegne; sanzioni in caso di mancata accettazione; mancata corresponsione delle mance dei clienti; mancata formazione e mancata adozione di

misure di sicurezza e fornitura di dispositivi di sicurezza personali; sollecitazioni telefoniche anche mentre era in bicicletta a velocizzare le consegne).

Lo scrivente cessava l'attività il 6 novembre 2019.

\* \* \*

Per quanto riguarda le fattispecie rinvenibili nei fatti come sopra descritti, gli scriventi ritengono possano ritenersi sussistenti le fattispecie di cui agli artt. 437 c.p., 603 bis c.p., 646 c.p., oltre a quelle ulteriori che la S.V. riterrà di ravvisare.

#### 1) LA VIOLAZIONE DELL'ART 437 cp

Come si è visto nella parte narrativa del presente atto, gli esponenti - come tutti gli altri fattorini occupati a suo tempo da Uber - non sono stati sottoposti ad alcun tipo di sorveglianza sanitaria né accertamento di idoneità psico fisica.

Anzi non risulta esistesse (presso RFC così come presso Uber) alcun "medico competente", né è stata fornita ai lavoratori alcuna formazione circa i rischi specifici dell'attività svolta.

Inoltre non risulta agli esponenti che sia stata effettuata la valutazione del rischio, con la compilazione degli appositi documenti previsti dalla legge

Ancora, non è stata effettuata alcuna verifica circa l'idoneità dei mezzi utilizzati (biciclette) ed è stata imposta la prassi di trasportare a spalle le grandi scatole munite di semplici bretelle.

Infine, non è stato fornito alcun dispositivo di sicurezza: non sono stati forniti, ad esempio, caschetto, calzature anti-infortunistiche, guanti, giubbotti e giacche catarifrangenti; anzi, non ne è stata neppure prescritto o verificato l'utilizzo da parte dei rider.

In buona sostanza Uber (così come FRC) non ha fatto nulla di quanto previsto dalla normativa in tutela della salute dei lavoratori per lo specifico settore di attività.

La prima domanda che ci si deve porre è, perciò, quella circa la liceità di tale comportamento.

Convorrà subito chiarire un possibile equivoco: l'obbligo di sicurezza incombe sia sul datore di lavoro, sia sul committente, in caso di lavoro autonomo, quando questo sia organizzato direttamente dal committente.

A nulla rileva, pertanto, ai fini del riconoscimento della violazione, la natura che si riterrà di riconoscere al rapporto di lavoro (sia esso subordinato o autonomo).

La nozione di lavoratore considerata dal DLGS 81/2008 è, infatti, quella di una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolga un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Destinatario dell'obbligo di sicurezza è colui che nell'esercizio dell'impresa organizza i fattori della produzione, a prescindere dal titolo in base al quale lo stesso utilizzi le prestazioni lavorative, e a patto che le stesse vengono svolte sotto la sua direzione e a suo vantaggio.

Le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008, infatti, sono espressamente applicabili ai lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Ne consegue che l'obbligo di tutela posto, in termini generali, dall'art. 2087 cc debba trovare applicazione anche nel lavoro autonomo, purché lo stesso sia svolto in luoghi o strutture di proprietà del committente o da lui decise o sotto la sua sorveglianza o direzione.

Tutte queste caratteristiche, come si è visto, ricorrono nel nostro caso.

Così chiarita l'applicabilità al caso di specie di tutta la normativa in materia di tutela della salute dei lavoratori, ed al fine di verificare se possa ritenersi sussistere nel caso di specie una violazione penalmente sanzionabile, pare opportuno ricordare come l'art. 2087 c.c. non configuri una sorta di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, dovendo tale responsabilità pur sempre collegarsi alla violazione di obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti

dall'esperienza e dalle conoscenze tecniche, non potendosi automaticamente desumere l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate neppure dal verificarsi di un danno.

Converrà perciò analizzare partitamente le singole omissioni.

Per quanto attiene alla normativa legale in tema di visite preassuntive e di controllo sanitario il numero complessivo degli addetti impiegati dalla società convenuta la obbligava all'applicazione integrale della normativa prevista dalla legge (626/1994 e successive modificazioni).

I rischi potenziali sui quali l'impresa avrebbe dovuto vigilare erano quelli di tutti i fattorini: esame delle capacità visive, funzionalità apparato muscolo scheletrico e cardiaco, funzionalità apparato respiratorio con riferimento a polveri sottili e gas di scarico delle auto, effetti dell'esposizione a condizioni climatiche avverse.

Ulteriore profilo di valutazione era quello determinato dall'intensità della prestazione, con particolare riferimento ai carichi trasportati in caso di cassone trasportato con bretelle dal lavoratore e tenendo infine presente che, come emerge dalla ricostruzione in fatto, erano frequenti i casi in cui il fattorino durante gli spostamenti doveva comunicare telefonicamente con i propri superiori (si pensi alle comunicazioni che giungevano al fattorino anche quando questi era notoriamente in movimento e dunque stava conducendo la bicicletta, ovvero alle continue sollecitazioni per il rispetto del fatidico tempo di consegna di mezz'ora. Ciò comportava (in ogni condizione climatica) sforzi fisici molto intensi e movimentazione manuale o a spalle di carichi sopportabili per persone che godevano di buona salute generale ma cui erano sottoposti tutti, senza alcun controllo preventivo.

In ogni caso, anche aldilà degli effetti diretti sulla struttura muscolo-scheletrica, il trasporto in bicicletta di casse sorrette da bretelle rende estremamente pericolosa la prestazione lavorativa per i rischi di squilibrio del ciclista particolarmente nelle giornate di pioggia e in caso di strade con binari. Non a caso Le Poste Italiane hanno, da decenni, espressamente vietato ai fattorini il

trasporto delle borse della posta a spalla rendendo obbligatorio l'utilizzo di biciclette a pedalata assistita appositamente costruite per il trasporto di cassoni.

Discorso diverso quello relativo alla funzionalità ed efficienza dei mezzi di trasporto utilizzati (biciclette) presso Uber.

La normativa specifica in materia di sicurezza sul lavoro (DLGS 81/2008) non prevede nulla in tema di biciclette; tale lacuna legislativa non può, però, significare l'indifferenza per i potenziali effetti pericolosi delle modifiche unilateralmente apportate dal datore di lavoro rispetto al normale utilizzo di una bicicletta, quale l'obbligo di pedalare con a spalle una pesante scatola assicurata alla schiena da due semplici bretelle.

Basta verificare, al riguardo, quali sono state le misure adottate, sia sul piano preventivo e di formazione che su quello dei sistemi di sicurezza, da Poste Italiane per i fattorini che utilizzano le biciclette, per comprendere come la società convenuta non abbia neppure provato ad occuparsi del problema. (doc. 65)

Va, ancora, ricordato che non è stato fornito (da Uber o da RFC) alcun mezzo di protezione per la testa né per le mani, le ginocchia (in caso di caduta), né sono state fornite o rese obbligatorie calzature specifiche antiscivolo.

Siamo di fronte ad uno di quei casi in cui l'art 2087 svolge la sua funzione di "norma di chiusura" che impone al datore un "dovere di sicurezza" cui corrisponde un "diritto alla sicurezza" in capo ai lavoratori, e configura una fattispecie di obbligo assimilata alle obbligazioni di risultato, non vincolato all'esistenza di una specifica disposizione legale, ma discendente dalle possibilità tecnologiche.

Nel nostro caso il "massimo tecnologicamente possibile", quanto al mezzo utilizzato e in tema di sicurezza, è di semplice individuazione: esistono, e sono ormai di impiego abbastanza comune, le

“cargo bike”, biciclette di costo assolutamente contenuto, appositamente costruite in funzione del trasporto merci ed omologate per queste tipo di attività.

Uber, invece, non solo non ha scelto (o imposto) questo mezzo, sicuramente adeguato all’attività svolta, forse perché meno veloce di una normale bicicletta, ma ha imposto un utilizzo delle stesse del tutto anomalo.

Al riguardo è sufficiente un richiamo alla giurisprudenza costante della Suprema Corte secondo la quale la responsabilità del datore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione e che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, avuto riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.” (Cass. civ. sez. lav., n. 10145/2017).

L’insieme dei comportamenti sopradescritti (e in sé illegittimi) del datore di lavoro ha esposto i ricorrenti ad un concreto rischio per la propria integrità fisica, sia in relazione a possibili patologie sia in tema di prevenzione degli infortuni.

La concretezza di tali rischi è resa evidente sia dall’assenza di qualsiasi pratica (obbligatoria) di vigilanza sanitaria prima e durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, sia dalla assoluta inadeguatezza degli strumenti di lavoro (biciclette), sia dalla totale assenza di formazione e informazione sui rischi specifici nonché dall'assoluta assenza di dispositivi di sicurezza per i piedi, per le mani, per il capo, e per i rischi della circolazione in città con grandi scatole rette da bretelle, per di più imponendo l’uso costante del telefono cellulare (comportamento, questo, espressamente vietato dal “codice della strada” che sanziona allo stesso modo l’uso del cellulare da parte di automobilisti e ciclisti).

Il rischio (cui è stato esposto il denunciante, così come tutti i rider i quali si trovavano nelle medesime condizioni lavorative, imposte da parte di RFC e Uber) in violazione di varie specifiche norme di tutela ovvero la totale indifferenza per il problema sicurezza integra la violazione dell'art 437, comma 1, cp.

Occorre, infatti, ricordare che tale norma delinea un reato di pericolo (assistito peraltro da dolo generico), laddove il realizzarsi di un evento fattuale (infortunio o disastro), ne costituisce aggravante ad effetto speciale. E che, nel caso di specie, possa e debba parlarsi di pericolo concreto è palese, ove si ponga mente al fatto che le violazioni delle più elementari norme (alcune, come si è visto, espressamente sancite da disposizioni di legge, altre imposte da un minimo di ordinaria cautela e diligenza) rendevano palese la pericolosità dell'attività così come svolta (si pensi, a titolo esemplificativo, alle comunicazioni con le quali, pienamente coscienti che il proprio interlocutore stava conducendo la bicicletta per effettuare la consegna, Uber o FRC ordinavano al lavoratore di fare più in fretta, o di modificare il proprio percorso; o, ancora, al riferimento che può rinvenirsi in alcune comunicazioni tra FRC e i lavoratori alla pericolosità del lavoro sotto la pioggia, che però è imposto dal fatto che con la pioggia ci sono più ordini). E può forse negarsi che non verificando la funzionalità dei mezzi utilizzati, o l'uso di dispositivi di protezione individuale (che non venivano forniti e dei quali non si chiedeva o imponeva l'uso), UBER e FRC accettavano palesemente che potessero verificarsi degli infortuni? O che imporre tempi di consegna contingentati, anche su lunghe distanze, imponeva ai fattorini di correre mettendo in pericolo la propria incolumità? O che l'utilizzo della scatola a spalle per effettuare la consegna (in luogo di biciclette a tal fine specificamente progettate) oltre ad esporre i lavoratori a eventuali malattie alla schiena li esponeva al rischio di sbilanciarsi nella corsa?

## 2) LA VIOLAZIONE DELL'ART. 603 BIS C.P.

L'art. 603 bis, co. 1, c.p., che sanziona penalmente l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (quando assuma determinati contorni), prevede due ipotesi di reato:

- 1) il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante attività di intermediazione di cui al n. 1, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

A seguito della novella di cui alla L. 199/2016, dunque, viene sanzionata non solo la c.d. attività di "caporalato" (fenomeno che nasce tipicamente nello sfruttamento bracciantile, ma ormai diffuso in tutte le attività economiche), ma anche l'utilizzo dei lavoratori reperiti tramite attività di intermediazione di altri soggetti.

Indici di sfruttamento, elemento comune alle due fattispecie, sono (come specificato dal terzo comma):

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi da quelle dei contratti collettivi o comunque sproporzionato rispetto alla qualità e quantità di lavoro;
- 2) la reiterata violazione della normativa in materia di orari, periodi di riposo, ferie, aspettative;
- 3) eventuali violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative, degradati.

La disposizione chiarisce anche che, affinché possa riscontrarsi l'elemento dello sfruttamento, non è necessario che tutti tali indici sussistano.

Nel caso di specie non vi è chi non veda come i lavoratori erano sottoposti a condizioni di sfruttamento, atteso che:

- essi percepivano certamente retribuzioni sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro (tanto da percepire meno del compenso pattuito con il consumatore per la consegna, ed



indicato nello stesso applicativo, atteso che in ogni caso, indipendentemente dalla distanza chilometrica da percorrere, veniva riconosciuta, salve sanzioni pecuniarie, una retribuzione di euro 3,50);

- erano sistematicamente violate le normative in materia di sicurezza (e sul punto basti richiamare quanto già ampiamente evidenziato con riferimento alla sussistenza del reato di cui all'art. 447 c.p.);

- erano sottoposti a condizioni di lavoro (costante reperibilità, imposizioni via chat, minacce di ritorsioni anche quanto alla possibile titolarità del permesso di soggiorno, obbligo di lavorare anche in condizioni atmosferiche estremamente ostili, tempi contingentati per le consegne) e metodi di sorveglianza (tanto da giungere a chiamate telefoniche con le quali si contestava la lentezza nella consegna o la scelta di un percorso più lungo alle quali il lavoratore doveva rispondere anche se stava effettuando la consegna e stava dunque in quel momento pedalando in bicicletta, così mettendo anche a rischio la sua incolumità).

E ciò anche a voler ritenere, ciò che peraltro non è, che la particolare modalità di svolgimento del lavoro e la sua forma (artatamente) autonoma – di fatto si è pacificamente trattato di rapporto di lavoro subordinato - comportasse necessariamente orari “flessibili”.

Verificato che certamente sussistevano le condizioni di sfruttamento richieste per la configurazione di entrambe le fattispecie delittuose, possiamo passare ad esaminare la sussistenza degli altri elementi richiesti.

Vediamo dunque la prima delle due ipotesi: elementi della fattispecie astratta sono l'attività di reclutamento della manodopera, la destinazione della manodopera allo svolgimento di attività lavorativa presso terzi, l'approfittamento dello stato di bisogno.

Si è già visto che FRC poneva in essere una vera e propria attività non occasionale di reclutamento dei lavoratori, reperiti prevalentemente mediante il sistema del passaparola (anche

se non può escludersi che talvolta abbia direttamente reclutato dei lavoratori nei luoghi ove avvenivano gli incontri “programmati” con gli assumendi, ovvero in Piazza Santa Rita e in Piazza Statuto, nei pressi dei locali Mc Donald’s).

L’attività lavorativa, inoltre, era interamente ed esclusivamente svolta in favore di Uber (non svolgendo FRC alcuna autonoma attività); da ciò discende che il reclutamento era finalizzato all’utilizzo dei lavoratori presso terzi.

I lavoratori erano tutti cittadini stranieri extracomunitari, tutti in condizioni di bisogno e tutti richiedenti protezione internazionale. Essi si trovavano dunque in una condizione di duplice debolezza: si trovavano certamente e palesemente in condizioni di bisogno, non avendo altre opportunità lavorative e non avendo mezzi alternativi per provvedere al proprio sostentamento (essendo anche privi di supporti familiari nel Paese nel quale essi si trovano); essi necessitavano (nella gran parte dei casi) di un contratto di lavoro al fine di poter aspirare al mantenimento ed al rinnovo del permesso di soggiorno (si evidenzia che, essendo molti dei lavoratori richiedenti protezione internazionale, essi potevano aspirare a vedersi riconoscere, all’esito dell’esame della richiesta di protezione internazionale, un permesso di soggiorno per motivi umanitari ove avessero potuto dimostrare una buona condizione di inserimento, a dimostrazione della quale lo svolgimento di una regolare attività lavorativa, a qualunque condizione, è elemento fondamentale). Si vedano i frequenti richiami, nelle conversazioni intercorse tra i lavoratori e FRC, alla palesata assoluta necessità per i primi di trovare un lavoro e di avere un contratto. In altre parole, i lavoratori si trovavano in stato di bisogno (si noti che ai fini della dimostrazione dello stato di bisogno non è necessario che sia dimostrato uno stato di assoluta indigenza, essendo sufficiente che i lavoratori si trovino in condizioni di estrema criticità). Sussistono quindi tutti gli elementi della fattispecie (oltre a quello dello sfruttamento, già sopra scrutinato).

Quanto alla seconda ipotesi, ovvero l’utilizzo della manodopera nell’attività di delivery, trattasi innanzi tutto di utilizzo di quegli stessi lavoratori illecitamente reclutati, i quali sono costretti a

lavorare in condizioni di sfruttamento, che essi sono disposti ad accettare in regione del loro stato di bisogno cui si è già fatto cenno.

Giova, inoltre, rilevare che la commissione dei fatti mediante violenza o minaccia costituisce (a differenza della normativa precedente la novella) aggravante ad effetto speciale, e non è pertanto un elemento della fattispecie. L'eventuale assenza di tali elementi non incide sulla realizzazione del reato. Peraltro, nel caso di specie ben può rinvenirsi la commissione dei fatti con minacce, laddove più volte nelle stesse chat si *minaccia* di bloccare gli accounts, di cessare l'attività a Torino, di comunicare alla Questura che il contratto non era più valido (ciò che non avrebbe potuto che avere conseguenze molto rilevanti sulla possibilità di ottenere il permesso di soggiorno, o quanto meno ciò è che era prospettato ai lavoratori).

Sussistono, pertanto, tutti gli elementi del reato di cui all'art. 603 bis, comma 1, numeri 1) e 2), comma 2 (ulteriormente aggravato ai sensi del comma 4, n. 1 e 3, considerato il numero di soggetti reclutati ed impiegati e dell'esposizione dei lavoratori a situazioni di grave pericolo) c.p.

\*\*\*

In ogni caso, anche qualora non si ritenesse dimostrata l'ipotesi di sfruttamento del lavoro, permarrrebbe una dissociazione tra il datore di lavoro formale e l'utilizzatore della prestazione la quale, nel caso di specie, risulta connotata dalle seguenti caratteristiche: proprietà dei fattori di produzione da parte di UBER (piattaforma UberEats e cassoni), organizzazione del ciclo produttivo e assunzione del rischio effettivo di impresa in capo sempre ad UBER, soggetto che non aveva la titolarità formale del rapporto. Ne deriva la configurazione della fattispecie di somministrazione di lavoro che, se effettuata da soggetti non autorizzati, integra il reato di cui al d. lgs 10/9/2003 n. 276, artt.18.

3) LA VIOLAZIONE DELL'ART. 646 C.P.

La questione attiene al trattenimento (da parte di Uber ovvero di RFC) delle somme dai clienti elargite a titolo di mancia, e mai corrisposte ai lavoratori.

La mancia è, per tradizione consolidata, una somma di denaro che viene dall'utilizzatore elargita a colui il quale ha prestato il servizio (taxista, fattorino, cameriere), destinata a dimostrare l'apprezzamento per il suo lavoro e a integrare il suo reddito (tanto che in alcune realtà costituisce parte preponderante delle entrate del lavoratore, soprattutto nel settore della ristorazione). Tale è evidentemente l'intenzione dei clienti i quali decidevano di versare una somma come mancia (anche la mancia doveva essere versata tramite l'applicativo) destinata al fattorino.

Indebitamente, dunque, chi aveva il possesso della somma di denaro, versata a titolo di mancia e del lavoratore, se ne appropriava non versandola al lavoratore medesimo.

\* \* \*

LA RESPONSABILITA' DI FRC E UBER AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 231/2001

I fatti sopra indicati sono stati commessi nell'interesse e a vantaggio sia di FRC sia, e soprattutto, di UBER Italy, i quali hanno beneficiato delle prestazioni lavorative prestate in condizioni di sfruttamento da lavoratori (gli esponenti così come gli altri lavoratori reclutati e impiegati alle medesime condizioni).

Paiono dunque sussistere i presupposti per l'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità delle persone giuridiche.

I fatti sono stati commessi da soggetti che rivestono funzione di direzione o amministrazione, come nel caso di FRC, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione e controllo di chi ha direzione o amministrazione dell'ente (come nel caso di Uber), nell'interesse e a vantaggio dell'ente medesimo e non per esclusivo vantaggio personale.

Stanti le modalità esecutive dei fatti di reato, pare doversi escludere che, in FRC o in Uber, fossero stati adottati modello organizzativi e gestionali e modalità di controllo tali da prevenire la commissione di reati quali quelli sopra indicati.

Sussistono pertanto tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità in capo a FRC e Uber.

\* \* \*

Con riferimento alle produzioni documentali, si premette che la documentazione viene prodotta in formato elettronico, in chiavetta USB.

Ai fini di una compiuta ricostruzione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ed in particolare delle condizioni di lavoro e delle modalità di controllo degradanti cui erano sottoposti gli esponenti, si allega copia della "chat collettiva", ovvero del gruppo whatsapp gestito dal Molteni o comunque da FRC, e sulla quale venivano impartite le direttive generali relative allo svolgimento dell'attività, nonché la chat, anch'essa gestita dal Molteni o comunque da FRC, nella quale venivano inseriti i lavoratori sospesi disciplinarmente dal lavoro.

Le due chat sono prodotte rispettivamente ai docs. 25 e 26; nella cartella contenente i documenti da 1 a 18 si producono le registrazioni dei messaggi vocali della "chat collettiva".

Si allegano, inoltre, anche a conferma della sproporzione tra attività effettivamente svolta e retribuzione percepita, gli screenshots dei prospetti del pagamento settimanale dei singoli lavoratori, scaricati dai profili degli esponenti dall'applicazione di Uber Eats; nel singolo screenshot è indicata la settimana cui il pagamento si riferisce, la retribuzione, il numero di consegne, il tempo in cui il singolo lavoratore è rimasto online. Tali screenshot sono prodotti in cartelle relative ai singoli esponenti (doc. 19 Abubakar; doc. 20 Babayemi; doc. 21 Ogunozee; doc. 22 Idahosa; doc. 23 Osasemen; doc. 24 Oshodi).

Si allega, inoltre, con documento cartaceo: contratto di collaborazione occasionale tra FRC ed il lavoratore (si precisa trattarsi dei moduli che venivano sottoposti ai lavoratori in occasione del

primo contatto, e dei quali gli esponenti non hanno ricevuto copia; viene per tale motivo prodotto il contratto stipulato da un altro lavoratore – che si indica sin d’ora quale persona informata sui fatti – con la precisazione che analoghi moduli sono stati sottoposti alla sottoscrizione degli esponenti); accordo di collaborazione occasionale tra FRC e l’esponente Oshodi Tony (trattasi del contratto, predisposto da FRC, che veniva sottoscritto tempo dopo l’effettivo inizio dello svolgimento dell’attività lavorativa; tale contratto è stato presumibilmente predisposto anche per gli altri esponenti e da loro sottoscritto, ma essi non ne hanno copia). I predetti documenti sono prodotti rispettivamente con i numeri 27 e 28.

Si allega, infine, con documento cartaceo, un articolo realizzato dal sito di informazione Businessinsider.it, contenente dichiarazioni che sarebbero state rilasciate dal sig. Danilo Donnini, nel quale egli riferisce che FRC sarebbe solo una agenzia che fa da tramite, trovando il personale per Uber (doc. 29).

\*\*\*

Per tutti i suesposti motivi, poiché negli episodi sopra esposti paiono ravvisarsi gli estremi dei reati di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento lavorativo, appropriazione indebita, ovvero degli altri reati che la S.V. Ill.ma voglia ravvisare nei fatti come sopra descritti, gli scriventi sporgono formale denuncia-querela affinché si proceda nei termini di legge nei confronti del sig. Lorenzo Moltini nonché degli altri autori dei fatti, direttori, amministratori e/o dipendenti di Uber, nonché di FRC ed Uber a sensi delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, ovvero delle altre persone che si ritengono concorrenti nella commissione dei reati.