



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

ARCHIVIO ISTITUZIONALE DELLA RICERCA

Alma Mater Studiorum Università di Bologna Archivio istituzionale della ricerca

Condotta antisindacale e piattaforme digitali: un'altra tappa verso la subordinazione dei ciclofattorini

This is the final peer-reviewed author's accepted manuscript (postprint) of the following publication:

Published Version:

Battista, L. (2024). Condotta antisindacale e piattaforme digitali: un'altra tappa verso la subordinazione dei ciclofattorini. ADL. ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO, 1(1), 161-183.

Availability:

This version is available at: <https://hdl.handle.net/11585/991241> since: 2025-12-22

Published:

DOI: <http://doi.org/>

Terms of use:

Some rights reserved. The terms and conditions for the reuse of this version of the manuscript are specified in the publishing policy. For all terms of use and more information see the publisher's website.

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>).
When citing, please refer to the published version.

(Article begins on next page)

This is the final peer-reviewed accepted manuscript of:

Leonardo Battista, *Condotta antisindacale e piattaforme digitali: un'altra tappa verso la subordinazione dei ciclofattorini*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2024, p. 161-183

The final published version is available online at:
<https://www.latribuna.it/abbonamenti/adl-argomenti-di-diritto-del-lavoro/>

Terms of use:

Some rights reserved. The terms and conditions for the reuse of this version of the manuscript are specified in the publishing policy. For all terms of use and more information see the publisher's website.

Trib. Milano 28 settembre 2023 – Est. Paziienza – N.C. MILANO, F.C. MILANO, F.C. MILANO c. U.E.I. S.r.l.

Riders – Lavoro subordinato – Licenziamento – Condotta antisindacale – Procedura collettiva – Reintegrazione.

I riders di un'impresa di food delivery devono considerarsi lavoratori subordinati quando l'organizzazione del lavoro sia determinata dall'impresa in maniera unilaterale e mediante una piattaforma digitale, tanto più laddove, oltre che al concretarsi del presupposto della etero-organizzazione, vi sia anche una messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali, nonché l'esercizio da parte dell'impresa di poteri di direzione, controllo e di natura latamente disciplinare, che rappresentano, nel loro insieme, gli elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

(*Omissis*)

2. Ciò premesso, il *punctum pruriens* della vicenda che ci occupa è rappresentato dalla qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders*.

In disparte la considerazione secondo cui la sommarietà del rito non impedisce al Giudice attraverso i mezzi istruttori previsti dall'ordinamento di procedere a tale accertamento, questo Giudice ritiene sulla base della documentazione prodotta dalle parti che i corrieri impiegati dalla resistente siano lavoratori subordinati.

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

La questione circa la natura giuridica del rapporto intrattenuto fra i *riders* e le piattaforme digitali è stata affrontata dalla giurisprudenza europea ed italiana negli ultimi anni in numerose sentenze. Le ragioni principali che vengono poste a sostegno della tesi della natura autonoma del rapporto di lavoro dei riders sono costituite fondamentalmente dalla libertà dei ciclo-fattorini di scegliere se e quando lavorare: in assenza di un'organizzazione datoriale dei tempi di lavoro, non si potrebbe configurare la subordinazione e neppure una forma di etero- organizzazione.

A tal proposito va ricordato che nel diritto dell'Unione Europea la nozione di lavoratore è priva di definizione. L'art. 45 del TFUE parla di "lavoratori" nell'ambito di una disposizione finalizzata ad assicurare la "libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione". La collocazione in tale disposizione spiega come la nozione, nella ratio dell'art. 45 TFUE, sia finalizzata ad assicurare la libera circolazione dei lavoratori europei nel mercato comune "mirando alla garanzia dell'eguaglianza tra gli stessi nel mercato prima che nel rapporto e non alla correlazione delle disparità nascenti dal contratto di lavoro". Nella sentenza FNV Kunsten Informatie della Corte di Giustizia Europea (sentenza 4.12.2014, C-413/13) la Corte evidenzia che un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di questo ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente (cfr. sentenza Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, punti 43 e 44).

Per giurisprudenza costante, la caratteristica essenziale di tale rapporto è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v. sentenze N., C-46/12, EU:C:2013:97, punto 40, nonché Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, punto 28). La Corte ha sottolineato che la qualifica di "prestatore autonomo", ai sensi del diritto nazionale, non esclude che una persona debba essere qualificata come "lavoratore", ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punto 71). Ne consegue che lo status di "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro (v. sentenza Allonby, EU:C:2004:18, punto 72), non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro (sentenza Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punto 36) e non sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica (v. sentenza Becu e a., C-22/98, EU:C:1999:419, punto 26).

La Corte individua, dunque, l'area dei rapporti contrattuali di lavoro che necessitano di una disciplina protettiva, ivi compreso il principio di autonomia collettiva che consente di dettare disposizioni restrittive della concorrenza, nell'insieme dei rapporti di lavoro caratterizzati non tanto da una mera dipendenza economica intesa quale "dipendenza reddituale" bensì da una "dipendenza organizzativa". In ogni caso, ciò che rileva è il concreto atteggiarsi del rapporto, indipendentemente dalla qualificazione formale data dalle parti al contratto stipulato, in modo che possano applicarsi le tutele del lavoro subordinato in tutte quelle ipotesi in cui l'autonomia del prestatore sia meramente fittizia. Ponendosi in tale direzione recentemente la CGUE, con l'ordinanza 22.4.2020 C-692/2019, ha affermato che "la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretata nel senso che osta a che una persona assunta dal suo presunto datore di lavoro in base a un contratto di servizi, in cui viene precisato che essa è imprenditore autonomo, sia qualificata come "lavoratore" ai sensi di tale direttiva, allorché dispone della facoltà di avvalersi di subappaltanti o di sostituti per svolgere il servizio che essa è tenuta a fornire; di accettare o di non accettare i diversi incarichi offerti dal suo presunto datore di lavoro, o di fissarne unilateralmente il numero massimo; di fornire i suoi servizi a qualsiasi terzo, ivi inclusi diretti concorrenti del presunto datore di lavoro e di fissare le proprie ore di lavoro nell'ambito di taluni parametri, nonché di organizzare il proprio tempo secondo le esigenze personali piuttosto che in base ai soli interessi del presunto datore di lavoro, in quanto, da una parte, l'indipendenza di detta persona non risulta fittizia e, dall'altra, non è possibile dimostrare l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra tale persona e il suo presunto datore di lavoro. Tuttavia, spetta al giudice del rinvio procedere, tenendo conto dell'insieme degli elementi pertinenti relativi alla stessa persona, nonché dell'attività economica che essa esercita, alla sua qualificazione alla luce della direttiva 2003/88".

In questo contesto va ricordato che con la sentenza del 28.10.2016 n. 2202550 l'Employment Tribunal of London ha definito la piattaforma UBER riguardante gli autisti non come mero algoritmo di intermediazione, bensì come azienda privata di trasporto: a seguito dell'accertamento dell'esercizio di un potere di controllo da parte di Uber, gli autisti sono stati qualificati come workers e non come self-employed, ai sensi dell'art. 230 (lett. b) dell'ERA, con il conseguente

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

riconoscimento dei diritti ad una giusta retribuzione e all'applicazione delle norme sull'orario di lavoro degli autisti privati. Lo status giuridico di worker, che si distingue da quello di employee derivante da contract of employment, secondo la norma inglese sussiste se il rapporto deriva da un contratto di lavoro (lett. a) o da qualsiasi altro contratto in forza del quale una parte si obbliga a fare o a esercitare personalmente un lavoro o servizi per un terzo, il quale non sia un cliente del prestatore (lett. b). Pertanto, lo status di worker implica che agli autisti vengano riconosciuti 28 giorni di ferie annuali retribuite e un limite di 48 ore settimanali, nonché il pagamento del salario minimo, attualmente di 7.50 sterline all'ora per i lavoratori sopra i 25 anni. Secondo la sentenza, dunque, agli autisti di Uber devono essere riconosciuti diritti quali le ferie retribuite e il minimo salariale. Tale sentenza, confermata in appello, è stata definitivamente condivisa dalla Corte Suprema del Regno Unito con la sentenza UKSC 5, del 19 febbraio 2021 ove è stato precisato che il rapporto contrattuale dei drivers è intrattenuto con Uber, non con i passeggeri di volta in volta trasportati.

L'autenticità della libera scelta dei riders di lavorare oppure no è stata esclusa da altri giudici europei che hanno dichiarato la subordinazione del rapporto di lavoro con l'impresa che gestisce la piattaforma digitale. In Francia, la sentenza della Cour de Cassation, Chambre Sociale del 4.3.2020, n. 374, relativa agli autisti di Uber, ha evidenziato che il prestatore di lavoro non è un partner commerciale, in quanto nel momento della stipulazione del contratto aderisce ad un servizio di trasporto interamente organizzato da Uber attraverso la piattaforma digitale e i sistemi di elaborazione algoritmici che ne determinano il funzionamento. L'autista che ricorre all'infrastruttura tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela né di determinare liberamente le tariffe da applicare e, in tal modo, colloca la propria attività lavorativa nell'ambito di un quadro di regole determinato dall'esterno. La Corte francese evidenzia le condizioni applicate al lavoro degli autisti ritenute rilevanti: l'imposizione di uno specifico percorso da seguire, ricavabile dal fatto che deviazioni inefficienti avrebbero determinato penalizzazioni economiche; la facoltà di Uber di sospendere temporaneamente l'account dopo tre incarichi rifiutati e di disattivarlo per ragioni rimesse 'à la discrétion raisonnable d'Uber'; lo svelamento della destinazione solo al momento del contatto con il cliente; la disconnessione o sospensione dall'account in caso di "comportamento problematico" senza alcuna valutazione di proporzionalità della misura o in merito all'attendibilità degli elementi di prova. Il carattere stringente di tali vincoli smentisce l'obiezione relativa alla pretesa libertà del prestatore di scegliere se e quando lavorare: per tali ragioni la Cour de Cassation francese si è pronunciata a favore della subordinazione per un autista di Uber sulla base delle considerazioni richiamate.

Infine, la Corte Suprema Spagnola (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno) con la sentenza n. 805/2020 ha accertato che l'indipendenza del rider era solo apparente, anche con riferimento alla scelta del come e del quando lavorare, in quanto assoggettato alla piattaforma nell'organizzazione del proprio lavoro, in relazione al funzionamento dell'algoritmo di assegnazione degli slot, funzionale al migliore servizio per il datore di lavoro, e al sistema premiale e/o punitivo delle valutazioni. A seguito di tale sentenza in Spagna è stato approvato il Real Decreto Ley n. 9/2021 entrato in vigore il 12.8.2021 con il quale ai riders è stato riconosciuto lo statuto di lavoratori subordinati.

La prima giurisprudenza di merito italiana pronunciata su questa tematica (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853), ha escluso la subordinazione proprio in ragione del fatto che i riders avevano la libertà di scegliere se e quando lavorare. La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza n. 26/2019 del 4.2.2019 ha, invece, riconosciuto la sussistenza della ipotesi di cui all'art. 2 D.L.vo n. 81/2015. La Corte d'Appello di Torino ha affermato come la norma di cui all'art. 2 D.L.vo n. 81/2015 postula un concetto di etero-organizzazione in capo al committente che viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro. Pur senza sconfinare nell'esercizio del potere gerarchico e/o disciplinare che è alla base della eterodirezione la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n.3 c.p.c., poiché in questa ipotesi è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore. La Corte d'Appello di Torino non si è limitata a valutare solo il segmento iniziale del rapporto di lavoro con la piattaforma, ma ha analizzato anche quello successivo della fase esecutiva, rilevando la sussistenza dell'etero-organizzazione, in quanto i ricorrenti erano integrati funzionalmente nell'organizzazione determinata in via unilaterale dalla committente. La Corte ha ritenuto applicabile la disciplina di cui al primo comma dell'art. 2, D.lgs. 81/2015, sottolineando, tuttavia, che ciò non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto il fattorino rimane un lavoratore autonomo nell'esercizio della sua attività.

La costruzione dogmatica della Corte d'Appello di Torino, nell'affermare che l'art. 2 citato comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., ma resta un terzo genere e, in quanto tale, distinto anche dalle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., non è stata condivisa dalla Corte di Cassazione, che nella sentenza n.

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

1663 del 2020, pur confermando la sentenza in mancanza di ricorso da parte dei lavoratori in relazione alle domande relative ai licenziamenti (ricorso incidentale che se fosse stato presentato, secondo questo Giudice, sarebbe stato accolto), ha ritenuto che “dal 10 gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente. Il legislatore, d'un canto consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica, e, d'altro canto, conscio degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 cod. civ., si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi. In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina. Tanto si spiega in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale". Nel primo senso il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare, ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che, quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea. L'intento protettivo del legislatore appare confermato dalla recente novella cui si è fatto cenno, la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza per l'applicabilità della norma di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro", così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione"(...)“Una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi dell'art. 2 D.lgs. n. 81 del 2015) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero - organizzato. Tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 D.lgs. n. 81 del 2015: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone" e che "possa essere ravvisata etero-organizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa", concludendo nel senso che "al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione". La Corte di Cassazione nella stessa sentenza ha altresì affermato che "non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile...". Il Tribunale di Palermo con la sentenza n. 3570 del 24.11.2020, pronunciandosi su un ricorso proposto da un lavoratore che aveva svolto attività di ciclo-fattorino, valutate le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per le quali la possibilità per il rider di decidere l'an e il quantum della prestazione erano solo formali, ha dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato fra le parti.

Non vi è alcun dubbio che la norma di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015 abbia una funzione antifraudolenta. La Corte di Appello di Torino ha affermato nella sentenza più volte citata che la norma di cui all'art. 2

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

del D.lgs. n. 81 del 2015 individuerebbe una fattispecie intermedia tra lavoro subordinato e autonomo contraddistinta dal potere organizzativo del committente e che a questa fattispecie il giudice potrebbe applicare solo parzialmente la disciplina del lavoro subordinato. Anche dottrine autorevoli hanno sostenuto che l'art. 2 comma 1 avrebbe individuato uno spazio normativo per la etero-organizzazione che sarebbe costitutiva di una nuova fattispecie tra lavoro subordinato e le collaborazioni continuative e coordinate e di una disciplina che dovrebbe essere individuata dal giudice. Secondo tali opinioni, le collaborazioni organizzate dal committente ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015 darebbero vita ad un *quartum genus*, accanto al lavoro subordinato, a quello autonomo e alle collaborazioni continuative e coordinate dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Tuttavia, l'art. 2 comma 2 del D.lgs. n. 81 del 2015, come condivisibilmente sottolineato da una autorevole dottrina, consente solo ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di individuare una disciplina diversa da quella del lavoro subordinato e non anche al giudice.

La Cassazione nella sentenza del 20 gennaio 2020 n. 1663 non solo respinge la qualificazione accolta dalla Corte di Appello di Torino come *tertium genus* ma rileva al par. 27 che la disciplina del lavoro subordinato si applica “anche a prestatori ritenuti in condizione di debolezza economica operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea”. Infatti, come afferma uno dei più autorevoli sostenitori della subordinazione socio-economica la indeterminatezza e l'ampia apertura della definizione proposta del lavoro subordinato, e cioè il dover dipendere da altri per lavorare, rendono possibile e sollecitano, anzi, la comprensione nel suo ambito di modelli diversi di rapporti di lavoro e di prestazioni, eventualmente caratterizzate da rilevanti differenze di trattamento. Del resto, sia pure in un'altra prospettiva e con riferimento al lavoro esclusivamente personale la Corte costituzionale, con la famosa sentenza n. 30/1996, relatore Luigi Mengoni, aveva identificato la subordinazione nella cd. doppia alienità, intesa come destinazione esclusiva ad altri del risultato per il cui conseguimento la prestazione è utilizzata e come alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce, sicuramente più ampia di quella ricavabile dall'art. 2094 c.c. La conclusione testuale della Consulta è la seguente: "Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato". In sostanza si può ben affermare che la Cassazione con la sentenza del 2020 abbia condivisibilmente optato per una lettura della subordinazione in termini socio-economici. Alla luce di tali conclusioni, secondo questo Giudice, appare opportuno abbandonare criteri formali come il potere di coordinamento e ancor più il potere organizzativo che difficilmente, almeno nel concreto svolgimento del rapporto di lavoro, si distinguono dal potere direttivo ed optare per la adozione di criteri ermeneutici come la debolezza contrattuale o la dipendenza economica del collaboratore.

Ciò premesso occorre affrontare la tematica della qualificazione giuridica dei rapporti tra i riders e la convenuta sulla scorta del concreto atteggiarsi del rapporto e non della sua formale qualificazione. La subordinazione è una nozione meramente fattuale: occorre quindi esaminare sulla base dei dati documentali allegati dalle parti quali sono le caratteristiche del rapporto nel suo dinamico attuarsi.

Orbene, questo Giudice ritiene che le concrete modalità con le quali risulta essersi svolta l'attività lavorativa dei corrieri integrino i presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato fra la società U. Italy S.r.l. ed i riders e non solo un'ipotesi di collaborazione organizzata dal committente ex art. 2 D.L.vo n. 81/2015. Ciò che distingue le due fattispecie, ossia l'articolo 2094 c.c. e l'articolo 2 del D.L.vo n. 81/2015 non è l'etero-direzione contrapposta all'etero-organizzazione, ma la “dipendenza” intesa quale messa a disposizione da parte del lavoratore in favore dell'impresa del proprio tempo e delle proprie energie (Cfr. sentenza del Tribunale di Torino del 18.11.2021). In sostanza il Giudice deve verificare se e in quale misura il lavoratore abbia la libertà di decidere se e quando lavorare con particolare riferimento ai meccanismi contrattuali di incentivo e penalizzazione che in concreto inducono il lavoratore a rendersi disponibile quanto più possibile.

Ebbene, il *software* utilizzato dalla convenuta organizzava il lavoro del rider, che veniva individuato automaticamente sulla base di parametri non resi noti con l'indicazione, una volta accettata la consegna, del percorso ritenuto ottimale o comunque unilateralmente preso in considerazione dal sistema per il calcolo della tariffa (doc. 48 fascicolo ricorrenti) prospettando automaticamente il luogo della consegna e il prezzo. Se è vero che non erano predeterminate fasce orarie o luoghi di raccolta, è indubbio che la convenuta concentrasse i riders nelle zone di maggior lavoro evidenziandole nell'app. Le tariffe venivano stabilite unilateralmente dalla convenuta che indicava senza alcun confronto per ogni ritiro/consegna la distanza e, in alcune città, anche il tempo di consegna (doc. 49 fascicolo ricorrenti). Il software individuava il rider al

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

quale comunicare il prezzo prestabilito, il luogo di consegna e, una volta accettata la consegna, forniva al rider, attraverso schermate successive, le istruzioni per il ritiro, il percorso e le modalità per la consegna. Dal meccanismo di funzionamento della piattaforma digitale così come descritto si evince non solo che il tempo di lavoro non dipendeva dalla libera determinazione del rider, ma anche che vi era un tempo variabile in cui il rider per poter lavorare doveva mettere le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro, senza ricevere peraltro in cambio alcun compenso: in sostanza tale disponibilità era resa obbligatoria dal funzionamento della piattaforma digitale.

Nei casi di pagamento alla consegna il *rider* era tenuto a ricevere il corrispettivo che poteva avvenire anche in contanti (doc. 51 del fascicolo dei ricorrenti). L'assegnazione dell'ordine al corriere, non garantita dal sistema, veniva inoltrata automaticamente sul suo smartphone solo dopo ogni consegna che doveva essere segnalata. L'accettazione della consegna doveva essere effettuata in quindici secondi: il sistema automatizzato dopo tale lasso temporale inoltrava la consegna ad un altro corriere. La convenuta suggeriva, pertanto, di monitorare costantemente lo smartphone per "accettare le richieste di consegna non appena vengono visualizzate". Il numero di accettazioni e rifiuti veniva considerato dal sistema della convenuta il cui sistema calcola "la probabilità del rider" di accettare una corsa sulla base di una analisi dei comportamenti precedentemente posti in essere. (cfr. doc. 67 fascicolo dei ricorrenti). La gestione del rapporto avveniva attraverso sistemi automatizzati della convenuta che, interagendo con gli smartphone geolocalizzati, individuavano i corrieri ai quali offrire la consegna, determinavano il corrispettivo e monitoravano tutte le fasi della prestazione dalla idoneità del rider a ricevere l'ordine, al ritiro dall'esercente fino alla consegna al cliente. Tutti i riders della convenuta, pertanto, al fine di svolgere la propria attività, dovevano, previa registrazione nella piattaforma, installare sul proprio smartphone un software (una c.d. "app") fornito dalla società collegata Uber Portier BV (la cd "app Uber driver"), accettare il trattamento dei loro dati e ottenere un profilo personale, costantemente aggiornato, tramite il quale accedere alla piattaforma digitale (doc. 55 del fascicolo dei ricorrenti). L'applicativo che il rider era obbligato ad installare era una condizione necessaria che consentiva di controllare la sua geolocalizzazione impostata su "precisione elevata". I sistemi automatizzati della convenuta acquisivano ed elaboravano, inoltre, dati sulla affidabilità del rider (rateo di accettazione, velocità, frequenza, presenza) e di qualità della prestazione sulla base di "ratings" che, se negativi, venivano valutati su parametri non comunicati né autorizzati né, pertanto, concretamente contestabili sebbene incidenti sulle possibilità di lavoro, potendo determinare anche la disconnessione. L'applicativo della società costringeva i riders a seguire le istruzioni del software per tutta la durata della prestazione, in quanto non era possibile svolgere l'attività lavorativa senza essere connessi con la piattaforma e senza seguire le tempistiche e le fasi imposte dal programma. Il rider non aveva alcuna possibilità di sindacare o richiedere la ragione per la quale il sistema automatizzato lo aveva scelto ovvero lo aveva escluso per una determinata consegna ovvero aveva scelto o aveva escluso un altro "collega" ubicato nel medesimo luogo. Tutti i parametri inseriti ed elaborati dall'algoritmo e la loro incidenza per veicolare la proposta di consegna automatizzata non venivano esplicitati. I sistemi automatizzati effettuavano continuamente e costantemente valutazioni di affidabilità, produttività e qualità atteso che l'individuazione di riders ubicati nel medesimo luogo non era mai casuale. Nell'esplicitare le modalità di consegna "a regola d'arte" la convenuta imponeva ai riders anche di ottemperare a indicazioni elementari e alle direttive dei ristoratori nelle consegne (doc. 62 fascicolo dei ricorrenti). Nella pagina web del sito della convenuta dedicata alla "informativa della privacy di Uber" si afferma: "l'abbinamento degli autisti partner e dei delivery partner disponibili con gli utenti che richiedono i servizi. Gli utenti possono essere abbinati in base alla disponibilità, alla posizione o prossimità, alle proprie impostazioni o preferenze e ad altri fattori, come la probabilità di accettare una corsa in base ai loro comportamenti precedenti o alle preferenze. Consulta questa pagina per ulteriori informazioni sul processo di abbinamento." (doc. 67 del fascicolo dei ricorrenti).

La convenuta formalizzava ed imponeva delle regole di condotta ai riders che dovevano attenersi alle modalità indicate in sede di consegna (doc. 62 del fascicolo dei ricorrenti) nonché delle regole comportamentali definite "regole della community" (doc. 63 del fascicolo dei ricorrenti) imposte a pena di disconnessione. La convenuta, inoltre, monitorava attraverso i feedback dei clienti e dei ristoratori il comportamento dei riders nei cui confronti esercitava un potere di controllo che poteva anche determinare la disattivazione dell'account "anche in caso di comportamenti tenuti al di fuori delle app ... che possano danneggiare il marchio la reputazione o l'attività di Uber" (doc. 64 del fascicolo dei ricorrenti). L'affidabilità e la produttività del rider venivano valutati dai programmi della società che calcolavano e monitoravano il tasso di rifiuti di ordini che, pur non quantificato né evidenziato, determinava il sistema a generare penalizzazioni aventi rilevanza economica. La cancellazione degli ordini di abbinamento veniva monitorata dalla convenuta la quale poteva in ragione del tasso di cancellazione disporre la disconnessione dell'account del lavoratore (doc. 65 del fascicolo dei ricorrenti).

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

I sistemi automatizzati della convenuta valutavano la qualità della prestazione dei riders e utilizzando quale parametro la cd “media di valutazione”. Ai sensi dell'art. 3 lett. j) del contratto standard (doc. 79 del fascicolo dei ricorrenti), infatti, tutti i riders iscritti nella piattaforma accettavano di essere profilati con il sistema di monitoraggio automatizzato di valutazione: “Per poter continuare a beneficiare dell'accesso all'App Courier, è necessario che Lei mantenga una media di valutazione superiore alla valutazione media minima definita da U. per il Territorio, che potrà essere aggiornata di volta in volta da U. a sua esclusiva discrezione (“Valutazione Media Minima”). La sua valutazione media è volta a riflettere esclusivamente il grado di soddisfazione degli Utenti per i servizi di consegna da lei forniti. La valutazione media ha il solo scopo di garantire uno standard minimo di qualità del servizio che Lei è tenuto a rispettare per poter continuare ad usare l'App Courier.” Il sistema di valutazione della qualità della prestazione si basava su cd feedback che prevedeva una scala parametrica da uno a cinque effettuata dal cliente il cd “eater” o dallo staff del ristorante che erano gli unici soggetti con i quali il rider si confrontava. Il sistema di valutazione determinava conseguenze rilevanti ai fini del conferimento degli incarichi in quanto poteva causare lo scollegamento dall'app e la conseguente risoluzione e/o sospensione di fatto del rapporto di lavoro (doc. 69 del fascicolo dei ricorrenti). Il feedback di fatto costituiva un sistema latamente sanzionatorio in quanto si legge nel sito della società “(..) Se la tua valutazione non migliora, potresti perdere l'accesso all'app.”. La società indica quali parametri per ottenere un punteggio idoneo: “la velocità e l'efficienza”, “il servizio”, “il passaggio dell'ordine”, “l'attenzione alla consegna” e “la comunicazione” (doc. 70 del fascicolo dei ricorrenti). Stante il compenso alquanto ridotto riconosciuto per ogni consegna effettuata, è evidente che il rider, al fine di poter percepire un trattamento economico quotidiano dignitoso, è costretto ad accettare molte consegne ed ad effettuarle nel tempo più rapido possibile.

Inoltre, la società resistente monitorava i comportamenti del rider anche se svolti al di fuori dell'utilizzo dell'app al fine di sospendere o disattivare l'account e inibisce ai rider di avere contatti con i clienti e ristoratori (doc. 71).

(Omissis)

Spesso in dottrina si parla della necessità di modernizzare il paradigma dell'art. 2094 c.c. al fine di renderlo applicabile alle modalità di svolgimento di attività lavorativa consentite e rese possibili dall'evoluzione tecnologica che ha sicuramente causato la disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici. Tuttavia, secondo questo Giudice non c'è nessuna novità categoriale da elaborare: appare evidente anche dai dati probatori del presente giudizio che le nuove tecnologie abbiano reso sempre più stringenti e penetranti le forme di controllo e di direzione delle attività del lavoratore da parte del datore di lavoro. A tal proposito si può ben parlare di una progressiva dilatazione della fattispecie della subordinazione nel mondo dei rapporti di lavoro.

Infatti, se nel momento genetico del rapporto di collaborazione i riders avevano la possibilità di decidere liberamente di obbligarli allo svolgimento delle prestazioni di consegna delle varie pietanze a domicilio, tuttavia gli stessi non potevano organizzare tempi e modi della propria prestazione in maniera autonoma, ma erano soggetti alle direttive provenienti dall'applicazione, ossia da Uber Italy s.r.l., che condizionavano la prestazione sino ad annichilire del tutto la autonomia del lavoratore ed a configurare in concreto le modalità di esecuzione nell'esclusivo interesse della stessa società che aveva il controllo totale della applicazione. Non vale poi ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato il fatto che i ricorrenti non avessero osservato un orario di lavoro a tempo pieno. In disparte la considerazione che occorre includere nella nozione di orario retribuibile anche le ore nelle quali i riders risultavano semplicemente connessi, va sottolineato come il fatto che l'attività non fosse svolta con orario a tempo pieno non muta la natura continuativa della prestazione e, comunque, non è determinante al fine di escludere la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato. (Cfr. la sentenza del Tribunale di Torino del 18.11.2021).

Su tale aspetto, infatti, va ricordato che “ il concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà, anche con comportamenti di fatto concludenti, di svolgimento del rapporto con modalità che prevedano una prestazione scadenzata con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro “ e che tale “ modalità temporale di svolgimento della prestazione, ove sussistente, non esclude quindi l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato, sia pure con diversi effetti sulla regolamentazione del corrispettivo spettante anche con riguardo agli istituti indiretti, dovendo tale corrispettivo essere parametrato alle giornate effettivamente lavorate, in assenza di diversa regolamentazione contrattuale delle parti” (cfr. in tal senso, Cass. n. 23056/2017).

(Omissis)

Dalla documentazione prodotta si evince che l'assegnazione della consegna ai *riders* avveniva da parte della piattaforma sulla scorta di un algoritmo, che valutava la posizione del riders rispetto al ristorante e/o al luogo di consegna,

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

al fine di rendere il più veloce ed efficiente possibile il servizio di consegna. Ciò comporta, da un lato, che la prestazione dei corrieri risultava completamente organizzata dall'esterno e, d'altra parte, che la libertà dei riders di scegliere se e quando lavorare, su cui si fonda la natura autonoma della prestazione, non poteva ritenersi reale, ma solo apparente e fittizia, poiché i corrieri potevano decidere di mettersi on line e collegarsi alla piattaforma. In realtà, dunque, non può ritenersi che fossero i riders a scegliere se e quando lavorare o meno, poiché le consegne venivano assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso interesse dei ciclofattorini. Le modalità di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo e quindi del datore di lavoro costringevano i riders ad essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico. In sostanza, quindi, al di là dell'apparente libertà dei corrieri di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l'organizzazione del lavoro disegnata in modo esclusivo dalla parte convenuta U. Italy s.r.l. sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si è tradotta, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero - organizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali, peraltro non retribuiti e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono gli elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. Infatti, non vi è dubbio che l'algoritmo esercitava un controllo pervasivo sull'attività svolta dal singolo rider e penalizzava quei prestatori che non si adeguavano al modello ideale di produttore che presuppone la sottoposizione a turni impegnativi di lavoro, stilava la classifica dei più meritevoli e tracciava le prestazioni dei singoli e le confrontava. In sostanza la piattaforma tramite l'algoritmo controllava la prestazione e sanzionava i comportamenti non conformi a determinati standard. Si trattava quindi di un lavoro fortemente vincolato, nonostante fino all'accettazione dell'incarico il rider poteva essere libero e autonomo. Peraltro, se è vero che i corrieri erano liberi di prestare le loro energie lavorative per più società, dalla documentazione prodotta dalla società resistente non si evince nulla di ciò.

L'attività prestata dai riders in favore di U. era sicuramente personale, non prevedendo la possibilità di avvalersi di collaboratori, nonché in stretta dipendenza funzionale con le esigenze della resistente che, senza corrieri, non avrebbe potuto offrire alcun servizio e veniva prestata mediante l'impiego di mezzi modesti per consistenza e valore (una bicicletta o un motociclo e uno smartphone), sicché, anche a voler procedere ad una comparazione di tipo quantitativo comunque non si potrebbe ipotizzare la prevalenza del fattore "capitale" sul fattore lavoro.

Trattandosi di lavoratori subordinati la società resistente aveva l'obbligo, prima di procedere alla comunicazione dei recessi, di attivare con le organizzazioni sindacali ricorrenti le procedure di consultazione previste in caso di delocalizzazioni ex art. 1, commi 233 e seguenti della Legge 234/2021 nonché di attivare le procedure di informativa e consultazione previste dall'art. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991 n. 223 in materia di licenziamenti collettivi.

3. La sussistenza di tali obblighi di informazione in capo alla convenuta non viene meno se si opta per una qualificazione dei riders come collaboratori etero-organizzati. Infatti, ai sensi dell'art. 2 D.lgs. 81 del 2015 già citato "si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali". Come già osservato in precedenza, la norma citata prevede delle ipotesi nelle quali il comma precedente non si applica tra cui il caso di regolamentazione dei rapporti di collaborazione mediante CCNL stipulati con OOSS dotate di una certa rappresentatività. Il CAPO V bis dello stesso decreto contiene norme per la tutela del lavoro tramite le piattaforme digitali. L'Art. 47 bis statuisce: "Le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali. 2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione". Occorre, peraltro, ricordare che l'art. 47 quinquies estende a questi lavoratori autonomi anche la disciplina contro la discriminazione e quella prevista per i lavoratori subordinati a tutela della libertà e della dignità.

Nessuna rilevanza nel senso di escludere la sussistenza di una forma di etero-organizzazione può essere attribuita alla possibilità per il rider di non accettare l'ordine in quanto tale potere, come già sottolineato non è incompatibile neppure con lo schema del lavoro subordinato. Infatti, come già osservato, secondo la Corte di Cassazione, si deve tener conto

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

della peculiarità dei singoli settori ed è irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri, atteso che il singolo rapporto può anche instaurarsi volta per volta, anche giorno per giorno, sulla base dell'accettazione della prestazione data dal lavoratore ed in funzione del suo effettivo svolgimento (Cass. n. 9343 del 2005).

La prestazione dei riders, tenuto conto della bassa remunerazione prevista per ogni singola consegna, è evidentemente destinata a giustificarsi, dal punto di vista economico, solo nel caso in cui essa sia continua e ripetuta. Non sembra che tale attività possa invece trovare alcuna convenienza in caso di consegne effettuate in modo occasionale o significativamente selezionate dal lavoratore stesso. Ne deriva che ai riders “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato”, secondo il più volte citato art. 2 D.lgs. 81/2015 con la conseguenza che ad essi spetta anche la tutela in materia di licenziamento.

E a questo punto assume rilevanza la tematica del perimetro dei diritti che discendono dalla equiparazione dei lavoratori etero-organizzati a quelli subordinati: si deve infatti valutare se essi siano solo quelli individuali (compresa la tutela contro la discriminazione) o anche quelli collettivi. In assenza di specifiche restrizioni non desumibili dalla lettera né tantomeno dalla ratio della norma la “protezione equivalente” sancita dall'art. 2 si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi, dimensione che notoriamente garantisce il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali: infatti va osservato che la tutela sindacale è pienamente complementare rispetto a quella individuale e consente la sua piena attuazione sul piano e con gli strumenti che le sono propri.

La disciplina del lavoro subordinato ricomprende anche l'azione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori e non potrebbe essere altrimenti atteso che se l'esigenza sentita dal legislatore era quella di “tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di “debolezza” economica, operanti in una “zona grigia” tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea”, come evidenziato dalla Suprema Corte nella sentenza del 2020, un'analogha protezione può essere assicurata solo riconoscendo alle organizzazioni sindacali la facoltà di ricorrere al rimedio ex art. 28 dello Statuto anche nell'ambito di un conflitto realizzatosi nei riguardi di un committente rispetto ai collaboratori ex art. 2 d.lgs. 81/2015. In questo senso, la Corte di Cassazione, nella sentenza del 2020 più volte citata, ha precisato che la norma introdotta nell'ordinamento nel 2015 va contestualizzata. Essa si inserisce in una serie di interventi normativi con i quali il legislatore ha cercato di far fronte, approntando discipline il più possibile adeguate, alle profonde e rapide trasformazioni conosciute negli ultimi decenni nel mondo del lavoro, anche per effetto delle innovazioni tecnologiche, trasformazioni che hanno inciso profondamente sui tradizionali rapporti economici.

In questi termini, la Corte di Cassazione (sentenza n. 1663 del 2020, già citata) ha chiarito che “I rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81 del 2015, norma di disciplina e non di fattispecie, non costituiscono un “tertium genus” intermedio tra autonomia e subordinazione sicché, al verificarsi delle condizioni ivi previste, consegue l'applicazione della disciplina della subordinazione, senza che sia necessario selezionare quali parti di questa disciplina siano ad essi applicabili”. È ben vero che la Corte di Cassazione precisa che, in alcuni casi, l'applicazione tout court della disciplina della subordinazione può essere incompatibile ma secondo questo Giudice tale rilievo della Corte appare poco persuasivo in quanto, come già sottolineato, nel testo normativo si fa riferimento alla ipotesi derogatoria derivante dalla esistenza di contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali rappresentative. Del resto, nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato sono ricompresi tutti i diritti che trovano il loro fondamento nello Statuto dei Lavoratori e necessariamente le azioni poste a tutela di tali diritti, quindi anche l'azione ex art. 28 che ne consente una protezione a livello collettivo a fronte di condotte lesive, non tipizzate, di beni giuridici quali la libertà ed attività sindacale ed il diritto di sciopero, di cui sono titolari tanto i singoli lavoratori, quanto le organizzazioni sindacali: molto spesso infatti alcune condotte datoriali dispiegano una efficacia lesiva pluri-offensiva sia nei confronti dei lavoratori che nei confronti delle organizzazioni sindacali di riferimento. (sul punto appaiono sicuramente condivisibili le argomentazioni della sentenza del Tribunale di Firenze n. 781 del 2021 e della Corte di Appello di Firenze n. 447 del 21.08.2023).

4. Per quanto riguarda l'onere di informazione previsto dalla legge 223/1991, va osservato che la cessazione di migliaia di rapporti di lavoro impone la applicazione della legge sui licenziamenti collettivi. La condotta della società resistente si presenta, quindi, antisindacale per avere omesso completamente le informazioni sindacali previste dalla legge.

Inoltre, la resistente ha omesso di attivare le procedure di informazione e consultazione previste in caso di delocalizzazione. La procedura di delocalizzazione di una società multinazionale trova applicazione ai sensi dell'art. 1, comma 224 della legge 234/21. La disposizione normativa statuisce che “chi intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50 è tenuta a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.” La comunicazione deve avvenire almeno 180 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo (comma 227) ed è finalizzata ad elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali della decisione (comma 228). Tale procedura essenziale per una effettiva disamina delle ripercussioni occupazionali è stata del tutto omessa dalla società resistente sull'errato presupposto che la propria base occupazionale sia limitata ai soli 49 lavoratori assunti con rapporto di lavoro subordinato.

La norma non può essere limitata ai soli lavoratori subordinati atteso che accede alla procedura di licenziamento collettivo di matrice eurounitaria di cui costituisce un presupposto procedurale e, sotto altro profilo, per l'evidente equiparazione normativa dettata dalla norma di disciplina di cui all'art. 2 del D.lgs. 81/2015 alle normative garantistiche che devono essere riconosciute senza alcuna delimitazione. È evidente quindi che una normativa a tutela del tessuto occupazionale è compatibile e deve essere applicata anche ai rapporti di lavoro cd eterodiretti. Ne consegue che la omissione del confronto determina, in quanto condotta idonea a ledere una prerogativa di negoziazione in un contesto di forte impatto sociale, una condotta oggettivamente antisindacale.

(Omissis)

Pertanto, non vi sono dubbi sul fatto che tali obblighi informativi, a differenza di quelli relativi alle delocalizzazioni ed ai licenziamenti collettivi, possano trovare in via esclusiva la disciplina di riferimento nella contrattazione collettiva.

Ebbene, nel caso che ci occupa, la società resistente non applica alcun contratto collettivo neppure al personale formalmente dipendente: per tali ragioni non è ipotizzabile per la convenuta una violazione delle norme di cui al D.lgs. n. 25 del 2007. A tal proposito non appaiono condivisibili le argomentazioni delle organizzazioni sindacali secondo cui l'assenza di contrattazione collettiva applicata non esimerebbe dall'obbligo di informativa e consultazione in esame. Il legislatore italiano, sulla base della norma autorizzativa citata di cui alla direttiva, è chiaro nel rimettere integralmente alla contrattazione collettiva che non è certo obbligatoria per i datori di lavoro la determinazione dei tempi e delle modalità di estrinsecazione dell'informazione e della consultazione. È evidente che, in assenza di un contratto collettivo (che in sostanza si pone con riferimento a questa materia come il “soggetto legislatore”), non v'è la possibilità in concreto di effettuare l'informativa e la consultazione che non possono non avere una caratterizzazione contenutistica e temporale predeterminata. Infatti, in assenza di una procedura stabilita a livello di contrattazione collettiva, la iniziativa datoriale potrebbe essere esposta al rischio di contestazioni sindacali circa la non adeguatezza in concreto a soddisfare le esigenze sindacali. È necessaria, dunque, una predeterminazione in termine di contenuti e tempi dell'obbligo di informativa in questione che nel caso che ci occupa manca.

5. La società convenuta insiste più volte nella memoria di costituzione sulla tesi della insussistenza di una condotta antisindacale sulla base del dato che le organizzazioni sindacali sono state convocate dopo la deliberazione dei recessi. In disparte la considerazione che l'avvenuta convocazione rappresenta un elemento probatorio sintomatico del riconoscimento di un qualche ruolo da parte di Uber delle organizzazioni sindacali in chiave di tutela dei diritti dei ciclofattorini che stride in modo evidente con tutta la linea difensiva espressa, va osservato che la convocazione successiva a fronte di una decisione non solo maturata ma anche concretamente deliberata e attuata costituisce una condotta che demolisce fortemente la funzione del coinvolgimento sindacale. Non vi è alcun dubbio che sia antisindacale la condotta aziendale con la quale i sindacati sono stati semplicemente posti di fronte al fatto compiuto, con la conseguenza che al sindacato è stato impedito di adempiere alla sua funzione istituzionale. L'intensità della lesione delle prerogative sindacali è tanto più grave se si ricorda che la normativa esaminata prevede che le informazioni devono essere date in modo da permettere ai rappresentanti sindacali di formulare un parere ed ottenere un riscontro possibilmente motivato sulle decisioni aziendali. L'iniziativa economica in Italia è assolutamente libera e non vi è alcuna invocazione di co-decisione da parte dei sindacati ricorrenti, ma se una società di grosse dimensioni decide di andare via dall'Italia e di mandare a casa migliaia di lavoratori senza informare le organizzazioni sindacali in via preventiva sulle ragioni di tale deliberazione è evidente che quella società non ha alcuna considerazione del ruolo che una organizzazione sindacale deve svolgere.

Sulla base di tali considerazioni la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione dei suoi effetti, nel caso in esame, non può trovare effettiva attuazione se non attraverso il rispetto degli obblighi di informazione e consultazioni previsti dalla legge. Anche la revoca dei recessi adottati rientra pienamente nella rimozione degli effetti, in quanto non

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

avrebbe alcun senso la riattivazione di un processo di relazioni sindacali se rimane intatta la deliberazione più incisiva in termini negativi delle posizioni giuridico-patrimoniali dei lavoratori.

Le richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali di comunicazione della presente decisione ai singoli corrieri e di ordinare alla società resistente la pubblicazione del presente provvedimento su alcune testate giornalistiche è fondata e merita di essere accolta, mentre va rigettata la richiesta di condanna della resistente al risarcimento del danno all'immagine, dal momento che risulta che la società resistente non abbia riservato un più favorevole trattamento ad altra e diversa organizzazione sindacale, circostanza che consente di escludere la sussistenza di un danno: peraltro la allegazione sul danno ipotizzato è oltremodo generica.

(*Omissis*)



Condotta antisindacale e piattaforme digitali: un'altra tappa verso la subordinazione dei ciclofattorini (*)

La sentenza in commento, riguardante un procedimento *ex art.* 28 L. n. 300/1970 promosso da NIDIL CGIL Milano, FILCAMS CGIL Milano e FILT CGIL Milano per l'accertamento della natura antisindacale della condotta tenuta da una nota piattaforma di *food delivery*, concede l'opportunità di affrontare, nuovamente, il dilemma classico della qualificazione giuridica della prestazione lavorativa in materia di lavoro tramite piattaforma digitale.

Nel caso di specie, il 14 giugno 2023, Uber Eats Italia aveva comunicato, via *e-mail*, a circa quattromila ciclofattorini, la cessazione dell'attività di *food delivery* e la conseguente risoluzione di tutti i rapporti di collaborazione in essere con la piattaforma. Avverso tale provvedimento ricorrevano in giudizio le OO.SS. sopra citate, chiedendo al Tribunale di Milano di accertare la natura antisindacale della condotta della convenuta Uber Eats Italia, consistente nella mancata trasmissione alle organizzazioni sindacali ricorrenti di una idonea informativa preventiva ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, circa la cessazione dell'attività sul territorio italiano e la risoluzione dei rapporti di lavoro con i *riders*. Parimenti, le ricorrenti chiedevano di accertare la condotta antisindacale in riferimento all'omissione della procedura di consultazione prevista dall'art. 1, commi 224 e seguenti della L. 30 dicembre 2021, n. 234, originariamente denominata come "Procedura di delocalizzazioni". Infine, richiedevano di rilevare l'antisindacalità del comportamento tenuto anche in riferimento alla disciplina informativa e consultiva *ex art.* 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, riguardante i licenziamenti collettivi per "*i rapporti di lavoro dei rider continuativamente impiegati e utilizzati per i quali è stata prevista la disconnessione dalla piattaforma e la risoluzione dei rapporti di lavoro*". Tali richieste, secondo le organizzazioni ricorrenti, si basavano sulla natura subordinata dei rapporti di lavoro dei *riders* oggetto della risoluzione unilaterale.

La parte relativa all'accertamento della natura dei rapporti di lavoro dei *riders*, ancora più dell'accertamento circa la natura antisindacale della condotta tenuta da Uber Eats Italia, rappresenta il profilo giuridico più rilevante del decreto emesso dal Tribunale di Milano, anche in considerazione del particolare iter argomentativo adottato dal Giudice.

* Il contributo pubblicato è stato finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU, nell'ambito del progetto GRINS – "Growing Resilient, INclusive and Sustainable" (PNRR - M4C2 - I1.3 - PE00000018 – CUP J33C22002910001). I punti di vista e le opinioni espresse sono esclusivamente quelle dell'autore e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili per essi.

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

Quest'ultimo appare conscio della grande attenzione dedicata alla natura qualificatoria dei rapporti di lavoro mediante piattaforma tanto da definirlo "*punctum pruriens della vicenda*". Il che è testimoniato anche dal riferimento alle diverse recenti pronunce, sia in Italia che all'estero, e dall'ampio dibattito dottrinale sul tema (*ex multis* C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 435/2021, pag. 2; P. Tosi, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, pag. 1 e segg.; M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pag. 1802; V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pag. 584 e segg.; M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. & Law Iss.*, 2, 2019, pag. 47 e segg.).

Proprio riprendendo in rassegna tale giurisprudenza (F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 Novembre 2020*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pagg. 1-25; L. Battista, *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 6, pag. 1455 e segg.) ed in totale condivisione con la nota decisione del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020, prima pronuncia italiana ad aver qualificato come subordinata la prestazione di un *rider*, il Giudice di Milano riconosce il carattere subordinato della prestazione lavorativa intercorsa tra la convenuta e i ciclofattorini (Trib. Palermo 24 novembre 2020, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pag. 105; Perulli A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pag. 37).

Tale operazione qualificatoria, in via incidentale e preliminare, non è ritenuta incompatibile dal Tribunale di Milano con la natura e funzione del procedimento ex art. 28 L. n. 300/1970, in quanto "*la sommarietà del rito non impedisce al Giudice, attraverso i mezzi istruttori previsti dall'ordinamento di procedere a tale accertamento*". Questa affermazione si pone in linea con quanto stabilito, nel 2021, in merito ad alcuni procedimenti ex art. 28 L. n. 300/1970 sul medesimo tema, in cui era stato ritenuto prioritario l'accertamento "*preliminare ed incidentale in ordine alla qualificazione dei rapporti in relazione ai quali venga promossa l'azione, in funzione della decisione sulla praticabilità della stessa*". (Trib. Bologna 30 giugno 2021, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, II, pag. 788, con nota di F. Corso, *Anche le piattaforme possono incorrere in condotte antisindacali*; Trib. Milano 28 marzo 2021, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 4, pag. 1024, con nota di M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*). È evidente come siffatta valutazione incidentale risulti inevitabile ai fini della decisione circa l'azionabilità dello strumento processuale di urgenza, né si può escludere solo sulla base della sommarietà e celerità della prima fase di giudizio ex art. 28 L. n. 300/1970, data l'esistenza, nel nostro ordinamento, di ulteriori rimedi procedurali, come il procedimento introdotto all'art. 1, commi 47 e seguenti della L. 28 giugno 2012, n. 92 che, pur condividendo la stessa natura urgente, ne ammettono l'accertamento (Trib. Bologna 30 giugno 2021, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, II, pag. 487, con nota di F. Martelloni, *Art. 28 St. Lav. e rito antidiscriminatorio: il sindacato chiama le piattaforme di food delivery a rispondere della discriminazione per motivi sindacali*). Questo passaggio del decreto in commento, a parere di chi scrive, avrebbe meritato maggior attenzione da parte del Giudice, essendo presente un recente orientamento contrario sempre riferito al lavoro mediante piattaforma. Ci si riferisce al decreto emesso dal Tribunale di Firenze in cui viene evidenziato come l'assunzione di prove costituenti finalizzate all'accertamento incidentale della subordinazione sia incompatibile con il procedimento ex art. 28 L. n. 300/1970 promosso in un caso di risoluzione dei rapporti di collaborazione intercorsi

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

tra circa ottomila ciclofattorini e una nota società di *food delivery*; situazione in cui la prosecuzione del rapporto era stata condizionata all'accettazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Assodelivery-UGL Rider del 15 settembre 2020 (Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 4, pag. 1024).

Tornando al profilo giuridico di maggior interesse, il Tribunale di Milano giudica legittima l'azionabilità del ricorso promosso dalle OO.SS. proprio perché ritiene “*sulla base della documentazione prodotta dalle parti, che i corrieri impiegati dalla resistente siano lavoratori subordinati*”. Tale qualificazione viene supportata da un preciso, talvolta sovrabbondante, riferimento all'operazione qualificatoria “*affrontata dalla giurisprudenza europea ed italiana negli ultimi anni in numerose sentenze*”. Un iter argomentativo, quello adottato dal Giudice, che ricalca quanto già visto nella sentenza del Tribunale di Palermo, partendo dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea e, successivamente, rifacendosi ai recenti orientamenti, non solo nazionali, in materia di rapporti di lavoro mediante piattaforma.

Il riferimento alla nozione di “*worker*” di matrice euro-unitaria, con preciso richiamo alle diverse pronunce della Corte di Giustizia Europea, risulta necessario, nel ragionamento del Tribunale, per supportare la totale assenza di autonomia da parte dei *riders* nei confronti della convenuta. Questa affermazione ripropone quanto asserito dal Giudice Europeo nella nota sentenza *FNV Kunsten Informatie*, in cui viene evidenziato, secondo il Tribunale di Milano, che “*un prestatore di servizi possa perdere la qualità di operatore economico indipendente, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente*”. Pertanto, ciò che rileva secondo il Giudice è “*il concreto atteggiarsi del rapporto indipendentemente dalla qualificazione formale data dalle parti al contratto stipulato*” - in questo caso di mera collaborazione coordinata e continuativa - quando l'autonomia del prestatore sia meramente fittizia (L. Battista, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 3, pag. 624). Allo stesso scopo, viene richiamata la giurisprudenza di altri Paesi europei, come Regno Unito, Francia e Spagna, dove è stata esclusa “*l'autenticità della libera scelta dei riders di lavorare oppure no*” e dove si è pervenuti ad un riconoscimento della natura subordinata della prestazione tra il ciclofattorino e l'impresa che gestisce la piattaforma. Ben argomentato, infatti, risulta il riferimento alla *Cour De Cassation, Chambre Social* del 4 marzo 2020, in cui viene evidenziata l'assenza di rischio di impresa da parte di un autista di Uber, l'impossibilità di definire liberamente le tariffe da applicare, l'imposizione di un predeterminato tragitto da seguire per effettuare la prestazione e, infine, l'ipotetica disconnessione o sospensione dell'*account* in caso di valutazioni negative sulla piattaforma (*Cour de cassation, Chambre sociale*, 4 marzo 2020, n. 374, in *Lab. & Iss.*, 2020, 6, 1, con nota di A Donini, *Uber è datore di lavoro*).

Sulla scia della giurisprudenza straniera, il Tribunale di Milano ha poi passato in esame le sentenze italiane in materia di lavoro tramite piattaforma, partendo dalle prime pronunce (Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, pag. 1220, con nota di M. Biasi, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*; Trib. Milano 10 settembre 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 1, 2019, pag. 156, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della “gig-economy” in Italia*; App. Torino 4 febbraio 2019, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, pag. 340 con nota di M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*), sino ad approdare alla ben nota sentenza della Corte di Cassazione del 24 gennaio 2020 (Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, pag. 145, con nota di A., Maresca, *La*

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate; M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pag. 1809). Il riferimento a tali pronunce viene ritenuto necessario, nel ragionamento del Giudice, per poter inquadrare gli eventuali approdi qualificatori del lavoro tramite piattaforma. Nelle prime, infatti, il rapporto di lavoro era stato ritenuto autonomo in base all'assenza di qualsivoglia pretesa da parte datoriale circa lo svolgimento della prestazione lavorativa, mancando l'esercizio del potere direttivo e organizzativo da parte di quest'ultimo a cui si aggiungeva la libertà del ciclofattorino di decidere quando rendersi disponibile. Pertanto, sia il Tribunale di Torino, che quello di Milano precedentemente citati, avevano ritenuto inapplicabile lo schema tipico dell'art. 2094 c.c. al rapporto di lavoro dei *riders*, valorizzando esclusivamente la libertà giuridico-formale del lavoratore e richiamando la precedente giurisprudenza sui *pony express* (Pret. Milano 20 giugno 1986; *contra* Trib. Milano 10 ottobre 1987, entrambe in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, II, pag. 70, con nota di P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*).

Per converso, la Corte di Appello di Torino, occupandosi della *querelle* Foodora, aveva invece riconosciuto l'applicazione dell'art. 2 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, al rapporto di lavoro tra *riders* e piattaforma, postulando “*un concetto di etero-organizzazione in capo al committente che viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi e luoghi di lavoro*”. Secondo la Corte di Appello di Torino, che si era spinta sino a postulare l'esistenza di un *tertium genus*, la riconduzione entro l'etero-organizzazione avrebbe consentito l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato con riferimento, soltanto, alle norme in materia di sicurezza e igiene, retribuzione diretta, orario di lavoro, ferie e previdenza. Un approdo parzialmente confermato dalla Corte di Cassazione, nella nota pronuncia del 24 gennaio 2020, n. 1663, che ha statuito l'applicazione integrale, e non selettiva, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutte quelle prestazioni riconducibili al lavoro etero-organizzato, dove la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale, sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità della stessa siano organizzate dal committente. Un punto, che si aggiunge al rigetto di qualsiasi legittimazione dell'esistenza di un *tertium genus* da parte della Suprema Corte, ampiamente discusso in dottrina (*ex multis* M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pag. 1802; M. Magnani, *Al di là dei ciclofattorini*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1, pag. 1) e riportato anche nella pronuncia in commento.

Il Giudice milanese fornisce la sua interpretazione circa il caso Foodora ritenendo che, qualora i ricorrenti avessero presentato ricorso in relazione alle domande relative ai licenziamenti, la Corte di Cassazione non avrebbe potuto che accogliere incidentalmente anche il quesito relativo alla qualificazione dei ciclofattorini come lavoratori subordinati. Sulla base di tale interpretazione, il Giudice ritiene che la pronuncia della Suprema Corte avrebbe basato la decisione di qualificare tale prestazione in un'ottica di subordinazione sulla base di una lettura, in termini socio-economici, dell'art. 2094 c.c., rifacendosi a criteri quali la debolezza contrattuale o la dipendenza economica del collaboratore. Un ragionamento che si fonda sulla necessità di “*abbandonare criteri formali come il potere di coordinamento e ancor più il potere organizzativo che difficilmente, almeno nel concreto svolgimento del rapporto di lavoro, si distinguono dal potere direttivo*”. Si tratta di un'affermazione quest'ultima discutibile e comunque non strettamente necessaria nell'economia del percorso argomentativo del Tribunale. Nel prosieguo della pronuncia, infatti, il giudice milanese ritiene di

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

dover basare la propria operazione qualificatoria “*sul concreto atteggiarsi del rapporto e non della sua formale qualificazione*”, facendovi rientrare il concetto della dipendenza economica come mero indice da tenere in considerazione ed allontanandosi, pertanto, dal riferimento al criterio, da lui stesso citato, della debolezza contrattuale, nonché dal *nomen iuris* scelto dalle parti.

Il Giudice conclude quindi per la natura subordinata dei riders ricavabile “*sulla base dei dati documentali allegati dalle parti*”. Tale qualificazione, oltre a rendere esperibile il procedimento ex art. 28 L. n. 300/1970, appare interessante per la ricostruzione argomentativa offerta dal Giudice che parte dalla definizione degli elementi tipici che permettono di distinguere l’eventuale collaborazione eterorganizzata, rinvenibile nell’art. 2 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dalla fattispecie designata dall’art. 2094 c.c. Tale differenza, come evidenziato dal Tribunale, è rintracciabile nel criterio della dipendenza, individuabile soltanto nella fattispecie subordinata, “*intesa quale messa a disposizione da parte del lavoratore in favore dell’impresa del proprio tempo e delle proprie energie*”. Pertanto, secondo la ricostruzione argomentativa adottata dal Tribunale milanese, “*il Giudice deve verificare se e in quale misura il lavoratore abbia la libertà di decidere se e quando lavorare con particolare riferimento ai meccanismi contrattuali di incentivo e penalizzazione che in concreto inducono il lavoratore a rendersi disponibile quanto più possibile*”. Un approccio, quest’ultimo, rintracciabile anche nelle precedenti pronunce sul lavoro tramite piattaforma, dove l’attenzione prioritaria non è stata dedicata alla c.d. fase genetica del rapporto di lavoro – momento in cui il cicofattorino stipula un contratto di collaborazione e in cui appare libero di definire l’*an* e il *quantum* della prestazione - ma nella c.d. fase funzionale, relativa all’effettiva modalità di gestione algoritmica del rapporto di lavoro. Pertanto, il giudice passa in rassegna, con dovizia di particolari, l’uso, da parte della convenuta, di un software automatizzato che “*organizzava il lavoro del rider, che veniva individuato automaticamente sulla base di parametri non resi noti con l’indicazione, una volta accettata la consegna, del percorso ritenuto ottimale o comunque unilateralmente preso in considerazione dal sistema per il calcolo della tariffa*”. Tale software definiva, al contempo, il luogo della consegna e “*in alcune città, anche il tempo per la stessa*”, avendo la piattaforma accesso ad una geolocalizzazione costante tramite l’uso dello smartphone usato per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Parimenti, la possibilità di inserire la propria disponibilità alle consegne, sebbene libera e discrezionale in termini meramente formali, era basata su sistemi automatizzati premiali che garantivano l’accesso alle migliori fasce orarie, o la scelta/esclusione da una consegna anche durante la disponibilità, solo in possesso di determinati “*ratings*”, con cui veniva valutata “*l’affidabilità, produttività e qualità*” del *rider*, avendo effetti sulle opportunità di lavoro future. Tali parametri totalmente automatizzati, non sindacabili dal singolo *rider* e basati su *feedback* inseriti sulla piattaforma da clienti e servizi di ristorazione, avevano una propria incidenza anche sulla possibilità, per la piattaforma, di disconnettere unilateralmente l’*account*, comportando, all’atto pratico, la conclusione del rapporto di collaborazione. Secondo il Giudice, tale passaggio rileverebbe l’esistenza di “*un sistema latamente sanzionatorio*” in possesso della piattaforma a cui il cicofattorino era continuamente vincolato come un qualsiasi lavoratore dipendente sottoposto al potere disciplinare esercitato dal datore di lavoro.

All’esito di tale ricostruzione, il Tribunale di Milano evidenziava come la libertà dei *riders* di decidere, rintracciabile solo nella già citata fase genetica del rapporto di collaborazione, fosse meramente apparente, dato che “*gli stessi non potevano organizzare tempi e modi della propria prestazione in maniera autonoma, ma erano soggetti alle direttive provenienti dall’applicazione*”.

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

Questa soggezione condizionava la prestazione dei ciclofattorini sino “*ad annichilire del tutto l'autonomia del lavoratore ed a configurare in concreto le modalità di esecuzione nell'esclusivo interesse della stessa società che aveva il controllo totale dell'applicazione*”. Pertanto, appare pacifico, sempre riferendosi alla documentazione allegata dalle ricorrenti, che la prestazione dei ciclofattorini fosse “*completamente organizzata dall'esterno*” e che quindi la natura autonoma della prestazione “*non poteva ritenersi reale, ma solo apparente e fittizia*”. Due parametri che, sommati ad un pervasivo potere di controllo e di direzione, ad un potere “*latamente disciplinare*”, seppur mediato totalmente dall'algoritmo, e alla totale messa a disposizione dei ciclofattorini per consistenti periodi temporali anche non retribuiti, costituiscono indici inconfutabili della fattispecie del lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.*

Difatti, continua il Giudice, l'attività di questi ultimi era fortemente vincolata alle direttive della piattaforma, tanto da essere in “*stretta dipendenza funzionale con le esigenze della resistente che, senza corrieri, non avrebbe potuto offrire alcun servizio*”.

Qualificando tali lavoratori come subordinati appare chiaramente fondato ogni quesito posto circa l'obbligo, in capo alla convenuta, di procedere alla comunicazione dei recessi soltanto dopo aver attivato con le organizzazioni sindacali ricorrenti “*le procedure di consultazione previste in caso di delocalizzazioni ex art. 1, commi 233 e seguenti della Legge 234/2011 nonché di attivare le procedure di informativa e consultazione previste dall'art. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi*”.

Un approdo condivisibile che secondo il Tribunale di Milano sarebbe stato raggiungibile anche nel caso in cui si fosse optato “*per una qualificazione dei riders come collaboratori eterorganizzati*” ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Ai lavoratori eterorganizzati, puntualizza il Giudice, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato “*con la conseguenza che ad essi spetta anche la tutela in materia di licenziamento*” e quindi anche in caso di recesso, come già evidenziato dalla Corte di Cassazione nella decisione n. 1663/2020. Assume, però, rilevanza la questione relativa al perimetro dei diritti che discendono dalla equiparazione, sotto il profilo protettivo, dei lavoratori eterorganizzati a quelli subordinati. Se, come dalla sentenza poc'anzi richiamata, appare chiara l'estensione dei diritti individuali del rapporto di lavoro subordinato, non lo è, invece, il caso dei diritti collettivi. Già nella pronuncia del Tribunale di Firenze (Trib. Firenze 9 febbraio 2021, cit.), riformata poi nel decreto di opposizione (Trib. Firenze 24 novembre 2021, in *Riv. Giur. Lav.*, 2022, II, pag. 177, con nota di C. Pareo, *L'attualità dell'art. 28 St. Lav. nell'era delle piattaforme digitali*), era stato posto il quesito circa la portata di questa “*protezione equivalente*”, ritenendo che il Legislatore non avesse voluto estendere, ai lavoratori eterorganizzati, la tutela collettiva, rinvenibile nell'art. 28 L. n. 300/1970; ciò in ragione del fatto che, secondo un orientamento ormai consolidato, quest'ultima non potrebbe trovare applicazione, nei confronti dei lavoratori autonomi, di cui fanno formalmente parte i lavoratori eterorganizzati (Corte Cost. 8 luglio 1975, n. 189, in *DeJure*). Diversa è invece l'opinione del Tribunale di Milano nel caso in commento che va invece a collocarsi sulla stessa linea del Tribunale di Firenze nel giudizio di opposizione secondo il quale, “*in assenza di specifiche restrizioni non desumibili dalla lettera né tantomeno dalla ratio della norma, la protezione equivalente sancita dall'art. 2 si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori*”, in quanto l'obiettivo di quest'ultima è proprio quello di “*garantire il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali*”. Perciò, il giudice milanese ritiene “*pienamente complementare*” la tutela sindacale rispetto a quella individuale, ricomprendendovi anche l'azione *ex art. 28 L. n. 300/1970* così come

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

tutti i diritti che trovano fondamento nello Statuto, proprio in virtù di quell'esigenza del Legislatore, evidenziata dalla Suprema Corte, di “*tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione ma considerati meritevoli, comunque, di una tutela omogenea*” (Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, cit.).

La pronuncia in commento mostra come il tema della qualificazione dei lavoratori che prestano l'attività mediante piattaforme sia tutt'altro che concluso. Se dalla citata sentenza del Tribunale di Palermo del 2021 si possono rintracciare altre pronunce che riconoscono la natura subordinata della prestazione lavorativa (Trib. Torino, 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, pag. 213, con nota di A. Garilli, C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*; Trib. Milano 20 aprile 2022, in *Federal.*, 2022, con nota di M. Luccisano, *Il tribunale di Milano alla prova della proposta di direttiva sui platform workers*), come quella in commento, allo stesso tempo, però, ve ne sono altre in cui l'approdo qualificatorio prescelto è quello della eterorganizzazione ex art. 2 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Trib. Milano 19 ottobre 2023, in *Dir. & Gius.*, 2023, con nota di G. Marino, *Il Tribunale di Milano riconosce ai riders il diritto ai contributi ed alla tutela antinfortunistica*).

D'altronde, anche in ambito euro-unitario, con riferimento alla proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, tale questione è tutt'ora dibattuta, soprattutto per gli eventuali effetti economici sull'intero sistema del *food delivery* (E. Menegatti, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federal.*, 2022, pagg. 222-236). Sin dalla sua proposta, la Commissione aveva posto come obiettivo quello di affrontare la questione dell'errata qualificazione del lavoro tramite piattaforme digitali, ritenendo possibile l'inserimento, nel diritto euro-unitario, di una presunzione di subordinazione per tali rapporti di lavoro. Prospettiva, quest'ultima, destinata ad evitare che i *rider*s possano essere qualificati fittiziamente come autonomi, come ad oggi formalmente sono coloro che svolgono tali attività con le piattaforme di *food delivery* - tra cui si segnala, per converso, l'esperienza pilota di Just Eat- Takeaway.com Express Italy con l'assunzione di ciclofattorini subordinati (A. Ingrao, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la “subordinazione adattata” dei ciclo-fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in *Lab. & Iss.*, 2021, 7, 1, pag. R.114) - e garantire loro migliori condizioni di lavoro tramite l'applicazione della normativa protettiva tipica del lavoro subordinato. Al contempo, però, tale presunzione avrebbe un impatto, forse estremo, sulle piattaforme, richiedendo loro di modificare quasi totalmente la propria organizzazione di impresa, introducendo nuove modalità di collaborazione (*free-login*), assumendo soltanto una parte dei ciclofattorini precedentemente autonomi e portando ad un inevitabile innalzamento dei costi dei servizi di *food delivery*, scaricati poi sulla clientela.

L'obiettivo tracciato dalla Commissione Europea, di garantire una giusta qualificazione dei rapporti di lavoro dei *rider*s, appare in linea con quanto statuito nei recenti orientamenti della giurisprudenza italiana in materia, come mostra il caso di specie. Allo stesso tempo, tale opera di miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma sembra rafforzata anche dall'azionabilità dell'art. 28 L. n. 300/1970 da parte delle organizzazioni sindacali locali, sempre più attive nel tutelare i lavoratori della *gig economy* (O. Razzolini, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento del rilancio dell'azione sindacale nella Gig economy*, in *Giust. Civ.*, 2021, pagg. 1-20; G. A. Recchia, *La “bella giovinezza” dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Giust. Civ.*, 2020, pag. 17). Uno strumento che, pur svolgendo prioritariamente il

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.

compito di tutela delle prerogative sindacali nei confronti delle azioni attuate dalle piattaforme digitali, comporta, incidentalmente, un'operazione qualificatoria dei rapporti di lavoro formalmente autonomi tra queste e i ciclofattorini. Un'azione che, come nel decreto in commento, può spingersi verso una piena qualificazione di questi lavoratori come subordinati. Ciò a dimostrazione che, pur in presenza di nuovi modelli di lavoro, talvolta quasi totalmente automatizzati, il diritto del lavoro sia ancora in grado di rispondere, adattando canoni e procedure, alle nuove e più spinte esigenze di tutela dei lavoratori.

Leonardo Battista

Ricercatore dell'Università di Bologna

This item was downloaded from IRIS Università di Bologna (<https://cris.unibo.it/>)

When citing, please refer to the published version.