



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

ARCHIVIO ISTITUZIONALE DELLA RICERCA

Alma Mater Studiorum Università di Bologna Archivio istituzionale della ricerca

I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia

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

Published Version:

I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia / Leonardo Battista. - In: ADL. ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO. - ISSN 1126-5760. - STAMPA. - 1:6(2021), pp. 1455-1475.

Availability:

This version is available at: <https://hdl.handle.net/11585/904638> since: 2023-06-23

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)

ADL

ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

FONDATI DA MATTIA PERSIANI

DIRETTI DA

Mattia Persiani e Franco Carinci

6/2021

Sulla legittimità dei c.d. controlli difensivi

Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro neo-moderno.

Una risposta a Franco Carinci

Digitalisation of work: new challenges to labour law

Presupposti e limiti del potere ispettivo di disposizione



PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© Copyright La Tribuna Srl – 2021
La Tribuna Srl – 29121 Piacenza – Via Campo della Fiera, 4
www.latribuna.it – Tel. 0523.46311

A norma della legge sul diritto d'autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo fascicolo o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro.

L'Editore e i Proprietari non sono responsabili per le lesioni e/o i danni a persone o a cose risultanti da ogni dichiarazione diffamatoria, reale o presunta, da ogni violazione di diritti di proprietà intellettuale o di diritti alla privacy, o da ogni responsabilità per danno da prodotti difettosi.

Autorizzazione del Tribunale di Padova del 20 febbraio 1998, n. 1594
Direttore responsabile: Mattia Persiani

Stampa: Rotomail Italia S.p.A. – Strada Rivoltana (SP 14), 12 / AB – 20060 Vignate (Mi)

Stampato in Italia

INDICE SOMMARIO N. 6/2021

PARTE PRIMA

SAGGI

PAOLO TOSI – ELISA PUCCHETTI, <i>Sulla legittimità dei c.d. controlli difensivi</i>	» 1297
ADALBERTO PERULLI, <i>Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro neo-moderno. Una risposta a Franco Carinci</i>	» 1310
ALBERTO PIZZOFRERATO, <i>Digitalisation of work: new challenges to labour law</i>	» 1329
ENRICO MARIA MASTINU, <i>Presupposti e limiti del potere ispettivo di disposizione</i>	» 1370

PARTE SECONDA

GIURISPRUDENZA

Note di Commento

ROBERTA NUNIN, <i>Gender pay gap e nozione di “lavoro di pari valore”, nota a Corte Giust. Ue, Sez. II, 3 giugno 2021</i>	» 1387
MARCO PERUZZI, <i>Discriminazione collettiva e danni punitivi. La pronuncia delle Sezioni Unite sul caso Ryanair, nota a Cass., Sez. Un., 11 maggio 2021, n. 20819</i>	» 1402

Sentenze annotate

Corte E.D.U., II Sez., 15 giugno 2021, con nota di DAVIDE TARDIVO, <i>Un “like” ad un post Facebook integra giusta causa di licenziamento? . . .</i>	» 1423
App. Milano 17 marzo 2021, con nota di MARCELLA MIRACOLINI, <i>I congedi parentali e la genitorialità “intenzionale”</i>	» 1434
Trib. Venezia 4 giugno 2021, con nota di GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>Covid-19, violazione dei protocolli di sicurezza e diritto di critica: i limiti del dissenso e la tutela dell’impresa</i>	» 1447

ADL 6/2021

Rassegna

LEONARDO BATTISTA, <i>I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia</i>	» 1455
---	--------

LEONARDO BATTISTA
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME DIGITALI TRA DIRITTO, TECNOLOGIA E GIUSTIZIA

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Qualificazione dei rapporti: il rilevante quadro normativo e dottrinale. – 3. Il percorso giurisprudenziale in punto di qualificazione: Tribunale di Torino 7 maggio 2018 e Corte di Appello di Torino 4 febbraio 2019. – 4. Segue. Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663. 5. Il Tribunale di Palermo 24 novembre 2020 e la qualificazione del rider come lavoratore subordinato – 5. Osservazioni conclusive.

1. Introduzione*

Rider, tasks, app, food-delivery, piattaforme sono termini ed aspetti della transizione digitale con cui, quasi quotidianamente, ci interfacciamo sia come clienti che come studiosi del diritto del lavoro. Se dal punto di vista sociale e mediatico l'attenzione al fenomeno del lavoro tramite piattaforma è stata recentemente amplificata dalla maggiore visibilità dei ciclofattorini, legata ad un incremento della fruizione di ordinazioni per le note misure di contenimento della pandemia, lo stesso non si può dire per l'ormai ingente produzione giuslavoristica che da anni si interessa al tema dei riders e della *gig-economy* in generale.

Già da tempo, questo modello economico, variamente definito (*on-demand economy, platform economy e sharing-economy*)¹, è fonte di analisi che ne ha sottolineato l'elevata eterogeneità sia per l'impatto sul mercato del lavoro che con riguardo alle normative atte a regolamentarlo. Per quanto concerne il carattere eterogeneo della *gig-economy*, le due modalità di lavoro più note riguardano da un lato il "*crowdworking*" e dall'altro il "*work on-demand via app*". La prima tipologia si riferisce ad attività lavorative che implicano una serie di mansioni, in genere semplici e ripetitive, che per la loro natura non possono essere realizzate da un computer venendo, perciò, assegnate tramite una piattaforma virtuale ad una "*folla non identificata di operatori*"² e potenzialmente globale. La seconda, e più nota, riguarda il *work on demand via app* e presuppone forme di lavoro più tradizionali, come nei settori dei trasporti, della logistica e delle pulizie, seppur mediate da una piattaforma che fissa standard qualitativi per tali servizi e gestisce la forza lavoro ad essa iscritta.

Il ruolo delle piattaforme digitali, almeno ad una prima e superficiale analisi, dovrebbe essere soltanto quello di coordinare digitalmente la domanda e l'offerta di attività che poi vengono eseguite localmente come nel caso della consegna di cibo, fungendo da intermediari tra il cliente finale e il lavoratore.

Queste attività, in principio, erano state ritenute alla stregua di "lavoretti" accessori, definiti come tali anche dalle piattaforme che li proponevano³, svolti da giovani, principalmente studenti, come attività lavorativa serale o ad integrazione del proprio salario. Una situazione che però ormai è drasticamente mutata a causa della crisi occupazionale del mercato del lavoro italiano che ha modificato il ritratto della figura del lavoratore tramite piattaforma, passando da giovani in cerca di un minimo di reddito ed ampi margini di libertà di organizzare il proprio tempo a "*lavoratori con*

* Il contributo si colloca nell'ambito del Progetto di Ricerca PRIN 2017 "*Dis/Connessione: Lavoro e Diritti nella Rivoluzione di Internet*".

¹ D. Dazzi, *Gig Economy in Europe*, in *It. Lab. Law e-Jour.*, 2019, 12, 2, pagg. 68-69.

² A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021, pag. 17.

³ A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, 2, 2, pag. 23.

*carico familiare, disoccupati di lunga durata o occupati con contratti precari ma sempre con salari insufficienti a soddisfarne i bisogni essenziali*⁴.

Allo stesso tempo, la diffusione di queste piattaforme e dei lavoratori, che per esse svolgono la propria attività lavorativa, soprattutto con riferimento al microcosmo del *food delivery*, ha portato i diversi interlocutori (legislatore, giurisprudenza e dottrina) ad interessarsi di questo fenomeno, caratterizzato da un proprio modello di organizzazione della prestazione lavorativa ben diverso da quello tradizionale.

Non sorprende, dunque, che gli interpreti si siano occupati di identificare la natura della collaborazione tra piattaforma digitale e lavoratore, talmente *sui generis* da presentare una “*ibridazione di tratti caratteristici quanto del rapporto di lavoro subordinato quanto di quello autonomo*”⁵. Situazione che spesso sfugge alle maglie del classico binomio subordinazione-autonomia, rendendone difficoltosa la qualificazione. Seppur questi lavoratori siano liberi di decidere se e quando lavorare, connettendosi o meno all’applicazione scaricata sul proprio smartphone, di fatto accettano le condizioni contrattuali ed organizzative unilateralmente stabilite dalla piattaforma e sono costantemente geolocalizzati nello svolgimento della loro prestazione. Ciononostante, risultano qualificati, in base al contratto di collaborazione stipulato con la piattaforma, lavoratori autonomi.

Sulla scia di questa modalità di lavoro dai tratti ambigui⁶, la giurisprudenza è stata chiamata ad affrontare - principalmente e salvo alcune eccezioni⁷ - il dilemma classico della qualificazione

⁴ C. De Marco, A. Garilli, *L’enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. Mer. Lav.*, 2021, 1, pag. 2-3.

⁵ E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, 5, 2, pag. 66.

⁶ E. Menegatti, *On-demand workers by application: autonomia o subordinazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pag. 93-112.

⁷ Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, in *Arg. Dir. Lav.* 4, 2021, pag. 1024, con nota di M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*, dove il giudice ha negato l’applicazione dell’art. 28 L. n. 300 del 1970 al lavoro etero-organizzato ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 così come verso l’art. 47-bis D.Lgs. n. 81/2015. Il Tribunale fiorentino ha concluso nel senso che l’art. 28 L. n. 300 del 1970 è “*garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato*”. La disciplina del lavoro subordinato è certamente estesa ai lavoratori ex art. 2 in quanto singoli prestatori di lavoro titolari di rapporti di collaborazione organizzata dal committente, ma questa norma non prevede come destinatarie “*le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi*”. Per quanto concerne il Capo V-bis, la non applicabilità dell’art. 28 l. n. 300 del 1970 deriverebbe, secondo il Giudice fiorentino, dal contenuto dell’art. 47-*quinques* d.lgs. n. 81/2015, che estende a questi lavoratori anche la disciplina di tutela della libertà e dignità del lavoratore, a cui “*può ragionevolmente intendersi come richiamante il Titolo I dello Statuto dei lavoratori*” ma non il Titolo V. Si rimanda anche a G. A. Recchia, *Not so easy, riders: the struggle for the collective protection of gig-economy workers*, in *It. Lab. Law e-Jour.*, 2021, 14, 1, pag. 195-207; Di segno opposto Trib. Milano, 28 marzo 2021, in *Arg. Dir. Lav.* 4, 2021, pag. 1024, con nota di M. Falsone, *La repressione*, op. cit., dove è sostenuta la tesi dell’esperibilità del rimedio ex art. 28 St. lav. a sostegno delle rivendicazioni sindacali dei lavoratori etero-organizzati. Si rileva anche la presenza di diverse pronunce riguardanti le doglianze di alcuni *riders* sul mancato rispetto delle misure di sicurezza e la mancante dotazione di dispositivi di protezione individuale. Situazioni acute dalla pandemia e dall’incremento di consegne da effettuare senza, però, avere a disposizione adeguate protezioni anti-contagio, come mascherine; Trib. Firenze, decr. 1° aprile 2020, n. 886 in *Arg. Dir. Lav.*, 4, 2020, pag. 1000 e segg., con nota di S. Carrà, *Riders e dispositivi di protezione individuale: le piattaforme devono consegnare guanti e mascherine*; Trib. Bologna, decr. 14 aprile 2020, in *Dir. Rel. Ind.*, 3, 2020, pag. 841 e segg., con nota di M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*; Trib. Bologna, ord. 1 luglio 2020 e Trib. Bologna, ord. 8 agosto 2020, in *Arg. Dir. Lav.*, 5, 2020, pag. 1268, con nota di S. D’Ascola, *Sui ciclotattorini e gli obblighi di sicurezza nell’emergenza sanitaria*; C. Spinelli, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, 6, 1, pag. 99. Si evidenziano due diverse pronunce sulla questione relativa al discusso accordo sindacale sottoscritto il 15 settembre 2020 da Assodelivery e UGL Ride. Dapprima, il Trib. Bologna, 30 giugno 2021, in *ilgiuslavorista*, 13 luglio 2021, con nota di S. Apa, *Contrattazione collettiva e tutela dei riders*, ha dovuto valutare, su ricorso di alcune federazioni della CGIL, se il sindacato UGL Rider, firmatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i ciclotattorini, fosse in possesso del requisito di maggiore rappresentatività, necessario per poter esercitare il potere di deroga previsto dal combinato disposto degli artt. 2 e 47-*quater* d.lgs. n. 81/2015. La decisione del Giudice bolognese va nella direzione dell’accertamento dell’assenza dei requisiti di rappresentatività sanciti dall’47-*quater* d.lgs. n. 81/2015, ritenendo accertata anche l’antisindacalità dell’applicazione del contratto collettivo nazionale UGL Rider-Assodelivery. Si veda E. Puccetti, *CCNL Rider: dalla carenza di un “valido potere negoziale” all’antisindacalità della sua applicazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 3, 2021, pag. 1-14. Con riferimento alla seconda pronuncia sul CCNL UGL Rider-Assodelivery, il Trib. Palermo, 12 aprile 2021, in *Arg. Dir. Lav.*, 4, 2021, pag. 1081, con nota di

giuridica della prestazione lavorativa⁸, dovendo decidere la correttezza di quella comunemente attribuita dalle piattaforme che hanno considerato i *rider* autonomi, in ragione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con loro. Una *querelle*, quella qualificatoria, che ha visto varie stagioni nei diversi gradi di giudizio riguardanti il caso *Foodora* fino alla recente pronuncia del Tribunale di Palermo⁹.

2. Qualificazione dei rapporti: il rilevante quadro normativo e dottrinale.

Sebbene non sia questo il luogo per trattare approfonditamente le varie posizioni della dottrina sul tema, si ritiene comunque necessario dar conto, seppure brevemente, delle diverse interpretazioni; in particolare il rilievo che riveste a tale proposito l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 in tema di collaborazione etero-organizzate, la cui evoluzione è andata di pari passo con la giurisprudenza sui *riders*. Le sentenze sul lavoro tramite piattaforme sono state, infatti, tra le prime a pronunciarsi sull'interpretazione e applicazione della predetta norma, precedentemente alla novella di cui alla L. n. 128/2019.

La giurisprudenza nei diversi gradi di giudizio del caso *Foodora* ha dato prova di tenere in ampia considerazione le diverse interpretazioni dottrinali sull'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 che, nella sua originaria formulazione, prevedeva che la disciplina del rapporto subordinato dovesse trovare applicazione anche nei confronti dei “*rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”. Una formulazione di “*non facile interpretazione*” come evidenziato anche dalla Corte di Appello di Torino nel caso *Foodora*, che nelle intenzioni del Legislatore avrebbe dovuto estendere le tutele previste per i lavoratori subordinati anche a fattispecie che non rientrano nello schema tipico dell'art. 2094 Cod. Civ. e che rimangono a tutti gli effetti forme di lavoro autonomo.

L'ampio dibattito sulla specifica fattispecie di collaborazione prevista dall'art. 2 si è polarizzato, in primo luogo, sulla riconducibilità o meno di queste collaborazioni etero-organizzate nell'area della subordinazione e, successivamente, sul suo rapporto con quella generale prevista dall'art. 409, n. 3, c.p.c. come modificata dall'art. 15 L. n. 81/2017¹⁰.

P. Iervolino, *Quando le “convinzioni personali” del rider condizionano la prosecuzione del rapporto di lavoro*, ha accertato la natura discriminatoria dell'interruzione, da parte di una piattaforma digitale, della collaborazione con un ciclofattorino motivata dal rifiuto del rider di sottoscrivere, in costanza di rapporto, un nuovo contratto individuale che prevedesse l'applicazione del CCNL in parola. Infine, un'ulteriore questione trattata dalla giurisprudenza riguarda gli effetti discriminatori che gli algoritmi, alla base delle piattaforme, possono causare nei confronti dei ciclofattorini. Secondo il Tribunale di Bologna, la penalizzazione nel ranking reputazionale per l'assenza del rider, indipendentemente dalle motivazioni per tale assenza, tra cui anche quella per sciopero, è discriminazione indiretta. Infatti, aderire ad una azione collettiva, come lo sciopero, comporta una riduzione di punteggio che si ripercuote sulle possibili future occasioni di lavoro. Si veda Trib. Bologna 31 dicembre 2020, in ADL 2021, 3, pag. 771 e segg., con nota di M. Biasi, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio...e del relativo apparato rimediale*; in Riv. It. Dir. Lav., 2021, II, pag. 188, con nota di G. Gaudio, *La Cgil fa breccia nel cuore dell'algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio*; sulla pronuncia v. anche A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*, in Lav. Dir. Eur., 1, 2021, pag. 1-7; M. V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in Labor, 1, 2021, pag. 104-114; A. Aloisi, V. De Stefano, *Frankly, my rider, I don't give a damn*, in La Rivista il Mulino, 7 gennaio 2021; I. Purificato, *Behind the scenes of Deliveroo's algorithm: the discriminatory effect of Frank's blindness*, in It. Lab. Law. e-Jour., 2021, 14, 1, pag. 169-194; P. De Petris, *La tutela contro le discriminazioni dei lavoratori tramite piattaforma digitale*, in dirittifondamentali.it, 2020, 2.

⁸ V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in Arg. Dir. Lav., 2019, 3, pag. 584 e segg.

⁹ 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.

¹⁰ La novella ha precisato che “*la collaborazione si intenda coordinata quando, nel rispetto, delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*”.

Per quanto concerne la riconducibilità dell'art. 2 D.lgs. 81/2015 all'area del lavoro subordinato, la dottrina ha sin da subito riconosciuto l'ambiguità degli elementi contenuti nella sua formulazione originaria, tra cui l'esclusività della prestazione personale, la continuità della stessa e l'organizzazione delle modalità di esecuzione e controllo *anche* sui tempi e luoghi di lavoro. Indici che, secondo alcuni autori, porterebbero alla qualificazione della fattispecie del rapporto in termini di subordinazione, dato che, tenendo conto degli elementi che le compongono, l'etero-direzione e l'etero-organizzazione non sarebbero distinguibili, e, quest'ultima, non sarebbe altro che una evoluzione dell'art. 2094 Cod. Civ.¹¹. Seguendo un altro filone di pensiero, l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 introdurrebbe semplicemente una presunzione di subordinazione assoluta o relativa¹².

In senso contrario, rispetto a qualsivoglia evoluzione dell'art. 2094 Cod. Civ. per via dell'introduzione dell'art. 2, ritroviamo chi ritiene che il suo disposto sia *“privo di efficacia propriamente normativa”*¹³. Perciò non porterebbe alcuna innovazione rispetto allo storico criterio della subordinazione, ma anzi l'etero-organizzazione *ex art. 2* coinciderebbe da sempre con l'etero-direzione, per cui questa disposizione deve essere ritenuta *“norma apparente”*. Posizione che, seppur minoritaria in dottrina è stata richiamata dal Giudice di prime cure del caso *Foodora*, che ha condiviso l'incapacità dell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 di produrre effetti giuridici evidenziando che tale norma sembra avere *“un ambito di applicazione più ristretto rispetto a quello dell'art. 2094 Cod. Civ.”*¹⁴.

Per altri autori, la prospettiva con la quale analizzare l'art. 2 non può che essere quella del lavoro autonomo, dove il lavoratore etero-organizzato è certamente inserito in una organizzazione su cui non ha controllo e nella quale il committente ha una generica facoltà di organizzare la prestazione lavorativa anche in relazione a tempi e luoghi di lavoro. Pur se sottoposto a questa esigenza organizzativa del committente, il lavoratore *ex art. 2* non sarebbe assoggettato *“all'altrui sfera di comando nella stessa misura in cui ciò accade in virtù della situazione di soggezione tipica della subordinazione”*¹⁵. Da qui deriverebbe un coordinamento, nel caso delle collaborazioni etero-organizzate, ben più pregnante rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative e per tale motivo la volontà del legislatore è stata quella di *“attribuire maggiori tutele a forme di collaborazione che, pur essendo autonome, sono caratterizzate da una dipendenza organizzativa, con conseguente necessità di protezione sociale”*¹⁶.

¹¹ O. Mazzotta, *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*, in *Labor*, 2016, 1, pagg. 7-9; F. Santoni, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, pag. 123. V. Ferrante, *ibidem*, pag. 35-37, secondo cui *“appare evidente come la etero-organizzazione altro non sia che una manifestazione del potere direttivo, di modo che il lavoro etero-organizzato altro non è che il lavoro descritto dall'art. 2094 Cod. Civ., cui si aggiungono previsioni ulteriori in tema di tempi e luogo di lavoro, che finiscono per disegnare un cerchio di più ridotta area rispetto a quello di cui all'art. 2094 Cod. Civ.”*.

¹² Secondo la prima interpretazione, il criterio di etero-organizzazione permette di superare quello tradizionale dell'etero-direzione attraverso un concetto funzionale di subordinazione che consente *“di porre maggiore attenzione al farsi dell'organizzazione”*¹². Si veda L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 1, pag. 67. In senso contrario A. Perulli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, I, pagg. 14-15; Per altri, la presunzione di subordinazione sarebbe relativa, ammettendo prova contraria in giudizio, temperata dal regime derogatorio previsto dal secondo comma dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 così come dalla sua coesistenza con l'art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ. e prevedendo *“l'applicazione delle tutele del diritto del lavoro ai rapporti di collaborazione etero-organizzati dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro”*, v. M. Tiraboschi, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, pag. 133; v. anche Id., *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 4, pagg. 978-987.

¹³ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 6, pag. 1120 e segg.

¹⁴ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *Arg. Dir. Lav.*, 4-5, 2018, pag. 1220 e segg., con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*.

¹⁵ A. Perulli, *Le nuove frontiere*, op. cit., pag. 30.

¹⁶ R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*.IT, 2015, 282, pag. 11.

C'è poi chi ritiene che l'art. 2 non sia una norma di fattispecie, come concluso dalla Corte di Appello torinese nel caso *Foodora*¹⁷, bensì una norma di disciplina come sancito, invece, dalla Corte di Cassazione¹⁸. L'art. 2, in quanto norma di disciplina, avrebbe come effetto quello dell'applicazione delle tutele previste per il lavoro subordinato ai lavoratori etero-organizzati che restano a tutti gli effetti autonomi, e che se da un lato rischiano “*di restare fuori dalla porta della fattispecie*” sono ora più certi “*di rientrare dalla finestra della disciplina*”¹⁹. Secondo questa posizione, il giudice avvalendosi di questa “*norma scivolo*”²⁰ sarebbe esonerato da qualsiasi indagine qualificatoria potendo così tutelare i collaboratori etero-organizzati ritenuti in “*condizione di debolezza economica operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione*”²¹.

Sempre nell'area del lavoro autonomo, ma dal punto di vista della convivenza tra fattispecie specifica - art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 – e generale - art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ. -, altra dottrina suggerisce di interpretare le due norme alla luce della novella introdotta dall'art. 15 L. n. 81/2017²² e dalla L. n. 128/2019, valorizzando gli aspetti comuni tra le due fattispecie²³. Da questi si potrebbe affermare che le collaborazioni etero-organizzate dal committente “*sarebbero riconducibili nell'alveo della più ampia nozione di collaborazioni coordinate e continuative, in quanto semplicemente caratterizzate dall'attribuzione [...] del potere di coordinamento in capo al committente*”²⁴.

Il dibattito dottrinale, che la giurisprudenza nel caso *Foodora* ha definito “*vivace*”²⁵ e di cui ha ampiamente tenuto conto, non si è esaurito con le modifiche apportate dal legislatore al primo comma.

Con la L. n. 128/2019, il legislatore ha sostituito la parola “*esclusivamente*” con “*prevalentemente*” sopprimendo le parole “*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”. Parimenti vi ha aggiunto un secondo periodo che prevede che “*le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*”. La prima modifica, riguardante la prevalenza personale della prestazione rispetto alla sua esclusività, riporta coerentemente l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 all'interno dell'area del lavoro autonomo, confermando le analisi di coloro che rigettavano qualsiasi assimilazione al lavoro subordinato²⁶.

¹⁷ App. Torino, 4 febbraio 2019, in Riv. It. Dir. Lav., II, 2019, pag. 340-358, con nota di M.T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada...sulle ruote dei riders di Foodora*.

¹⁸ Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in Dir. Rel. Ind., 1, 2020, pag. 145 e segg., punto 25, con nota di A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate*.

¹⁹ R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in Riv. It. Dir. Lav., 2019, II, pag. 364. *Contra* M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in Giur. It., 2020, 7, pag. 1802, critico sulla qualificazione, sia da parte dei giudici che dottrinalmente, dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 come norma di disciplina. Secondo l'A., tale qualificazione non ha “*nemmeno un senso logico prima ancora che giuridico. Ciò perché è un vero e proprio nonsenso una norma che detti soltanto una disciplina senza individuare a quale fattispecie quella disciplina sia applicabile*”. Allo stesso modo F. Carinci, *Il percorso*, op. cit., pag. 8 che definisce incoerente tale qualificazione.

²⁰ R. Del Punta, *Sui riders*, op., cit., pag. 364.

²¹ Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in Dir. Rel. Ind., 1, 2020, pag. 145 e segg..

²² La novella ha aggiunto la precisazione che “*la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*”.

²³ U. Carabelli, *Introduzione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, 2020, pag. 6 e segg.

²⁴ C. Spinelli, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza*, in Lab. & Law Iss., 2020, 6, 1, pag. 99. Si veda anche A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediabile, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in Lav. Dir. Eur., 2020, pag. 1 e segg. Una posizione, in un certo senso simile a chi ritiene che la differenza tra rapporti di collaborazione ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ. e collaboratori etero-organizzati ex art. 2 dipenda dalla capacità dei lavoratori, nel primo caso, di organizzarsi autonomamente, mentre nel secondo caso le modalità di esecuzione sono lasciate al potere unilaterale di etero-organizzazione riconosciuto al committente: v. S. Ciucciiovino, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in Riv. It. Dir. Lav., 2016, I, pagg. 336-337.

²⁵ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in Dir. Rel. Ind., 1, 2020, pag. 145 e segg., punto 11.

²⁶ Appare pacifico che una prestazione svolta in maniera prevalentemente e non già esclusivamente personale non possa essere compatibile con l'art. 2094 Cod. Civ.. Allo stesso tempo, l'eliminazione dell'organizzazione, anche con

Perciò, l'unico criterio rimasto a distinguere la fattispecie di cui all'art. 2 rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative è quello dell'etero-organizzazione. Ne risulterebbe confermata l'interpretazione che riteneva la consensualità e l'unilateralità del coordinamento come discrimine tra le collaborazioni *ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ.* e quelle derivante dall'art. 2 nella nuova formulazione. Nel primo caso, resta in capo al collaboratore coordinato e continuativo la gestione delle modalità di adeguamento rispetto all'organizzazione del committente, ovviamente previo accordo consensuale tra le parti sui risultati attesi. Mentre nel secondo, le prescrizioni del committente non si limitano alle semplici indicazioni sui risultati, ma riguardano anche gli *“input indotti dall'organizzazione predisposta dal committente, e nella quale il lavoratore è inserito”*²⁷.

Ridefiniti gli elementi caratteristici delle collaborazioni etero-organizzate, così come la applicazione, già desumibile precedentemente, anche ai rapporti di lavoro svolti mediante piattaforme digitali, l'art. 1 L. n. 128/2019 ha poi introdotto una disciplina specifica inderogabile in *pejus*, dedicandovi il Capo V-bis introdotto nel D.Lgs. n. 81/2015, che ha ad oggetto *“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, attraverso piattaforme anche digitali”*.

Il primo comma dell'art. 47-bis delimita l'applicazione di queste tutele minime, tra cui forma contrattuale, compenso, norme sulla privacy, antidiscriminatorie e assicurative, solo ai lavoratori autonomi che consegnano beni in ambito urbano su velocipedi, escludendo chi si avvale di un'autovettura, mentre il secondo comma precisa che *“si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure utilizzate 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”*. Allo stesso tempo da tali tutele minime risultano escluse anche quelle forme di lavoro autonomo che, pur avvalendosi di piattaforme per svolgere la propria prestazione, non rientrano nelle attività di consegna di bene e cibo. Le contraddizioni tra la tutela minima prevista per i *riders* autonomi e l'art. 2 D.Lgs. 81/2015 sono diverse, al punto che ci si interroga su come si possa distinguere all'interno della categoria *riders*, coloro che svolgano la medesima attività tramite collaborazione organizzata dal committente o come lavoratori autonomi²⁸; differenza che appare rinvenibile nella natura continuativa della prima in contrasto con l'occasionalità della seconda, rendendo ancor più difficile l'eventuale intervento del giudice. C'è anche chi, infine, mette in dubbio che la formulazione del secondo comma dell'art. 47-bis possa qualificare come lavoratori autonomi coloro che vedono le modalità di esecuzione della prestazione determinate *“dall'impresa committente, sia pure tramite la piattaforma e i programmi che incorpora”*²⁹ ovvero chi condivide l'ipotesi che il Capo V-bis sia soltanto residuale rispetto alla disciplina prevista dall'art. 2, primo comma, D.Lgs. n. 81/2015³⁰.

3. Il percorso giurisprudenziale in punto di qualificazione: Tribunale di Torino 7 maggio 2018 e Corte di Appello di Torino 4 febbraio 2019

Il quadro normativo sopra riportato è indissolubilmente intrecciato con il percorso giurisprudenziale sulla qualificazione del rapporto dei *riders*.

riferimento al carattere spazio-temporale della prestazione, rafforza la tesi dell'autonomia delle collaborazioni etero-organizzate, v. C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio*, op. cit., pag. 21.

²⁷ V. anche A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, pag. 80.

²⁸ V. Cangemi, *L'infortunio sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, Bergamo, 2021, pag. 101.

²⁹ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, 5, 2, pag. 47; E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme*, op. cit., pag. 86.

³⁰ S. Giubboni, *I riders e la legge*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 4, pag. 849. Posizione confermata anche nella circolare n. 17 del 19 novembre 2020 del Ministero del lavoro che ha ritenuto la disposizione residuale in rapporto all'art. 2, evidenziando la natura occasionale e priva del carattere di continuità richiesto dall'art. 2 per *“integrare la fattispecie dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente”*.

Pur se largamente analizzati dal punto di vista dottrinale, sia l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 sia il problema qualificatorio dei riders, hanno, però, fatto registrare un limitato numero di pronunce, tra cui spiccano il ben noto caso *Foodora* e la recente sentenza del Tribunale di Palermo.

Per quanto concerne il caso *Foodora*, il contenzioso avviato dinanzi al Tribunale di Torino³¹ riguardava alcuni riders, legati alla piattaforma da contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Ad opinione del Tribunale, il ciclofattorino avrebbe agito nell'ambito del suo rapporto "in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente"; autonomia che emergeva soprattutto dalla circostanza che era attribuita al lavoratore la libertà di "candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità di vita". Una libertà che nasceva dal fatto che non vi era alcun obbligo per il lavoratore di inserire le proprie disponibilità³² sull'applicativo usato dalla convenuta per gestire i turni dei riders e da cui non derivava alcun conseguente obbligo di svolgere la prestazione lavorativa.

Tale motivazione rendeva evidente, secondo il Giudice torinese, che "se il datore non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo". Perciò l'etero-direzione "contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore" e sarebbe incompatibile anche con la possibilità di "di dare o meno la propria disponibilità per gli slot, nonché dalla presenza delle funzioni swap e no show"^{33,34}.

Per questi motivi, il Tribunale di Torino riteneva inapplicabile lo schema tipico dell'art. 2094 Cod. Civ. al rapporto di lavoro dei riders, valorizzando esclusivamente la libertà giuridico-formale del lavoratore e richiamando la precedente giurisprudenza sui *pony express*³⁵; un *deja-vu*³⁶ sia per le affini modalità lavorative che per le argomentazioni utilizzate nella pronuncia³⁷.

³¹ Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 4-5, 2018, pag. 1220 e segg., con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*. Sulla pronuncia v. anche P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pag. 294 e segg.; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, pag. 1 e segg.; V. Ferrante, *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pag. 1196 e segg.; E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, pag. 609 e segg.; E. Dagnino, *Foodora, esclusa la subordinazione per i rider*, in *Guida Lav.* 2018, 21, pag. 12 e segg.; G. A. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. Giur.*, 2018, 7, pag. 726 e segg.; C. Spinelli, *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, II, pag. 371 e segg.

³² La libertà di scegliere il proprio turno di consegna e quindi di dare o meno la propria disponibilità è stata oggetto di una recente pronuncia della Suprema Corte che ha concluso che questa rappresenti un elemento "esterno al contenuto del rapporto" e quindi non potrebbe da sola escludere la natura subordinata del rapporto. Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, in *Banca dati Dejure*; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, 5, pag. 1 e segg.

³³ La funzione "swap" concede la possibilità di revocare la propria disponibilità su un turno già confermato dalla società convenuta, mentre il "no show" riguarda l'assenza del ciclofattorino nel luogo da lui prescelto per iniziare il turno di consegne a cui aveva precedentemente dato la propria disponibilità sull'applicativo Shyftplan.

³⁴ F. Carinci, *Il percorso*, op. cit., pag. 5.

³⁵ Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, II pag. 688, con nota di P. Ichino; Cass. 10 luglio 1991, n. 7608 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II pag. 103, con nota di L. Nogler, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*. *Contra* Pret. Milano 20 giugno 1986, 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*.

³⁶ M. Biasi., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2018, pagg. 67-92.

³⁷ Dello stesso avviso P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, op. cit., pag. 294 secondo cui "a dispetto della effettiva "assoluta novità" del fenomeno del lavoro organizzato per mezzo delle piattaforme digitali proprie della cosiddetta gig-economy, la questione affrontata dal giudice torinese non è affatto nuova: nei suoi termini giuridici essenziali è sostanzialmente la stessa questione che tre decenni or sono è stata oggetto di due prime sentenze contrastanti del Pretore e del Tribunale di Milano, cui nel corso degli anni '90 ha fatto seguito una copiosa produzione giurisprudenziale sullo stesso tema".

Tale motivo sarebbe stato sufficiente, secondo il Tribunale, a rigettare il ricorso dei *riders*³⁸; ciò nonostante, anche al fine di confermare l'inapplicabilità dell'art. 2094 Cod. Civ., il giudice di prime cure ha poi verificato che quanto riportato nel testo dei contratti fosse anche rintracciabile nello svolgimento della prestazione. È stata così constatata l'assenza di una vigilanza nell'esecuzione delle prestazioni lavorative³⁹, confermando dunque l'impressione del giudice torinese circa la mancanza di un potere direttivo sui *riders*, derubricato ad un mero coordinamento con l'attività del committente. Parimenti, non ha ravvisato neanche la presenza del potere disciplinare da parte della piattaforma, non ritenendo l'esclusione temporanea dalla chat aziendale o dai turni alla stregua di sanzioni disciplinari tipizzate⁴⁰.

Stessa sorte spettava alla domanda subordinata rivolta all'applicazione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, ritenuta "*norma apparente*" così conformandosi a quella interpretazione dottrinale sopra evidenziata⁴¹. Sempre secondo il Giudice, l'etero-organizzazione prevista dall'art. 2 pare avere un campo di applicazione più restrittivo rispetto a quello dell'art. 2094, data la sua maggior pervasività nell'organizzazione della prestazione "*anche con riferimento ai tempi e luogo di lavoro*"⁴².

Seppur non appartenente allo stesso filone del caso *Foodora*, è da evidenziare come alle medesime conclusioni del Giudice di prime cure torinese, per quanto concerne la domanda di riqualificazione *ex art.* 2094 Cod. Civ. e per quella ai sensi dell'art. 2, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015, sia giunta anche una coeva pronuncia del Tribunale di Milano, in tema di qualificazione giuridica dei rapporti con i *riders* utilizzati dalla piattaforma *Foodinho*, l'attuale *Glovo*⁴³.

In secondo grado, la Corte d'Appello di Torino⁴⁴, pur condividendo con il Giudice di prime cure l'inapplicabilità dell'art. 2094 Cod. Civ. per i *riders* di *Foodora*, data anche la limitata durata dell'attività intercorsa con la piattaforma, ha ritenuto, invece, applicabile l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015. Questa, sin da subito, ha contestato la decisione del Tribunale di Torino di definire l'art. 2 "*norma apparente*", partendo dal presupposto che il ruolo della giurisprudenza è quello di interpretare le norme introdotte dal legislatore, delimitarne l'ambito di applicazione e verificarne l'applicabilità o meno all'oggetto di causa. In tal senso, per la Corte di Appello di Torino, l'art. 2 comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 è tutt'altro che apparente, costituendo, invece, un terzo genere "*che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 Cod. Civ. e la collaborazione come prevista*

³⁸ M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, op. cit., pag. 1235, ritiene che il giudice avesse già deciso, dunque, ogni "*ulteriore passaggio logico/argomentativo*" sarebbe da ritenersi "*non essenziale [...] all'interno dell'ordito (decisionale e) motivazionale*". Dello stesso avviso E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno*, op. cit., 2018, pag. 609 e segg.

³⁹ P. Tullini, *Prime riflessioni*, op. cit., pag. 6, evidenzia che l'accertamento svolto dal Tribunale sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione e sul coordinamento sia "*un po' apodittico*", soprattutto tenendo conto dell'ingerenza della piattaforma nel monitoraggio via GPS (ritenuto solo statico e non dinamico dal Giudice), dei solleciti in caso di ritardo nell'accettazione dell'ordine e nella sua consegna e dalla definizione da parte della piattaforma del compenso orario; tutti elementi che rendono esigua l'autonomia del *riders*, libero solo di poter definire il percorso a lui più congeniale.

⁴⁰ P. Tullini, *Prime riflessioni*, op. cit., pag. 7, sottolinea che le sanzioni applicate da *Foodora* sono da ritenersi atipiche assumendo, comunque, un "*contenuto affittivo, e sono espressive di un potere giuridico caratteristico, in via esclusiva, del rapporto di lavoro subordinato*".

⁴¹ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015*, op. cit., pag. 1120 e segg.

⁴² R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia es subordinazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 1, 2019, pagg. 7-8, ritiene condivisibile la soluzione offerta dal Tribunale di Torino data la "*sostanziale sovrapposizione tra la fattispecie dell'art. 2094 Cod. Civ. e quella dell'etero-organizzazione*". *Contra* P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, op. cit., 2018, pag. 298; M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 3, pag. 677.

⁴³ Trib. Milano 10 settembre 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, pag. 156-167, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della "gig economy" in Italia*.

⁴⁴ App. Torino, 4 febbraio 2019, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, pag. 350 e segg., con nota di M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada*, op. cit.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino*, op. cit., pag. 1 e segg.; v. anche P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, pag. 1 e segg.

dall'art. 409 n. 3 c.p.c., evidentemente per garantire una maggior tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata dalle recenti tecnologie, si stanno sviluppando”.

Questo *tertium genus*, nell'interpretazione della Corte di Appello, si pone tra il lavoro subordinato, dal quale si differenzia per l'assenza di un obbligo in capo al lavoratore di svolgere la prestazione, e le collaborazioni coordinate e continuative, dove la prestazione è basata su un accordo tra le parti e lo svolgimento autonomo dell'attività lavorativa. Perciò, l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 introduce un preciso concetto di etero-organizzazione, che si configura non in una puntuale attività direttiva da parte del datore di lavoro, bensì in una “*integrazione funzionale nell'organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa*”⁴⁵.

Come evidenziato in dottrina, si tratta di interpretazione che non effettua una concettualizzazione tipologica dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 né individua un tipo legale nuovo, ma, apparendo più descrittiva che normativa⁴⁶, mira ad evidenziare la “*funzione di tutela della norma e delle peculiarità (e continua evoluzione) dei rapporti di lavoro che è chiamata a disciplinare*”.

Come anche la stessa Corte d'Appello di Torino ribadisce, i lavoratori restano tecnicamente autonomi⁴⁷; agli stessi si applica la disciplina del lavoro subordinato per “*quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta, limiti di orario, ferie e previdenza*”.

Sul punto della disciplina lavoristica da garantire ai lavoratori etero-organizzati sono state diverse le censure dei commentatori per l'ambiguità della pronuncia⁴⁸, dato che dalla lettera della norma non si evince la possibile esclusione di alcuni istituti a vantaggio di altri, bensì l'applicazione per intero delle tutele del lavoro subordinato.

4. Segue. Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

Con la pronuncia della Corte di Cassazione n. 1663/2020⁴⁹, la *querelle* torinese del caso *Foodora* arriva al capitolo conclusivo, risolvendo il contenzioso in tema di qualificazione dei ciclofattorini. La

⁴⁵ F. Carinci, *Il percorso*, op. cit., pag. 7, la ritiene alla stregua di una “*distinzione sottile, ma esposta a riserve*” soprattutto per quanto riguarda la tendenza giurisprudenziale a valorizzare la c.d. subordinazione attenuata. Si rimanda a O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, pag. 994.

⁴⁶ A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, op. cit., pag. 154.

⁴⁷ La Corte di Appello di Torino ripropone una lettura dell'art. 2 rintracciabile già in una precedente posizione di Trib. Milano 31 maggio 2018, in *Banca Dati DeJure* in materia di riqualificazione del rapporto di lavoro, dove, secondo il Tribunale milanese, la norma in parola “*nell'estendere l'ambito oggettivo di applicazione della disciplina legale prevista per il rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni partecipi dei caratteri indicati dalla legge, non muta la natura giuridica dei rapporti ivi considerati che è - e resta - quella della collaborazione autonoma, per quanto caratterizzata dalla personalità, continuità ed etero-organizzazione della prestazione*”. Recentemente, seppur incidentalmente, sulla natura autonoma della prestazione dei *riders*, Trib. Firenze, 1° aprile 2020 n. 886, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, II, pag. 475, con nota di D. Draetta, *Il lavoro autonomo dei riders ai tempi del Covid-19*.

⁴⁸ P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate*, op. cit., pag. 6-7. Del Punta, *Sui riders*, op. cit., pag. 366 ritiene, invece, che il tentativo della Corte di Appello di definire gli istituti protettivi da estendere al lavoro etero-organizzato sia da apprezzare, anche “*considerato che queste forme di lavoro non necessitano per forza delle medesime protezioni del lavoro subordinato standard, che inoltre, ove fossero meccanicamente estese, verrebbero probabilmente rigettate dalle imprese del settore*”. Per M. T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada*, op. cit., pag. 355, solo alcune disposizioni del lavoro subordinato, tra cui i limiti al potere direttivo, disciplinare e allo *jus variandi* non potrebbero applicarsi, di per sé, ad un rapporto di lavoro che, seppur etero-organizzato, rimane autonomo.

⁴⁹ Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., con nota di A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni organizzate*; M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pag. 1809; M. Biasi, *Tra fattispecie ed effetti: il “purposive approach” della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1, pag. 1 segg.; M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, op. cit., pag. 1801-1806; M. Persiani, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1, pag. 1 e segg.; F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, op. cit., 2021, pag. 8-11, G. Ferraro, *Collaborazioni e subordinazioni nella “lettura” della Suprema Corte*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 2, pag. 1 e segg;

pronuncia è importante anche perché è la prima della Suprema Corte sull'interpretazione dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015. Ancora più importante considerato che la Cassazione, pur conscia dell'irretroattività della novella dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, non si è astenuta dal citare le novità introdotte rispetto alla formulazione originaria della norma. Scelta, peraltro, che non è andata esente da critiche⁵⁰.

La Corte di Cassazione non ha totalmente modificato il punto di arrivo a cui era approdata la Corte di Appello di Torino, cioè nel riconoscimento dell'applicazione dell'art. 2, primo comma, D.Lgs. n. 81/2015 nei confronti dei *riders*.

A tal fine, ha contestualmente rigettato le doglianze di *Foodora*, che aveva contestato tale qualificazione riportando nel dibattito la teoria della “norma apparente”⁵¹, già proposta nei primi due gradi di giudizio. Va sottolineato anche che con riguardo all'accertamento della natura subordinata della prestazione dei *riders*, il quale aveva dato il via al caso torinese, la Corte di Cassazione non ha avuto modo di intervenire data la scelta dei lavoratori ricorrenti di non presentare ricorso avverso il rigetto subito nei due diversi gradi di giudizio⁵².

Ciò che, invece, la Corte di Cassazione ha cassato è l'inquadramento delle collaborazioni etero-organizzate come *tertium genus*, proposto dalla Corte di Appello torinese. I Giudici della Suprema Corte non ritengono tale lettura condivisibile, come non necessario sarebbe interrogarsi se collocarle nell'area della subordinazione o autonomia, in quanto il legislatore ha soltanto ricollegato imperativamente la disciplina della subordinazione a quei “*rapporti di collaborazione funzionali 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*” e per tale motivo diversi dai rapporti caratterizzati da un “*coordinamento stabilito di comune accordo tra le parti*”⁵³.

Da ciò deriverebbe la natura antielusiva e rimediabile dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 a tutela dei collaboratori etero-organizzati, introdotta al fine di evitare i possibili abusi relativi alla stipulazione dei contratti di collaborazione ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ., che si possono verificare a seguito dell'abrogazione, tramite gli interventi del *c.d. Jobs Act*, del lavoro a progetto e delle tutele che da esso discendevano⁵⁴.

Coerentemente con questo approccio rimediabile, l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 andrebbe interpretato come “*norma di disciplina*”, ipotesi già ampiamente criticata dal mondo accademico⁵⁵, per cui il legislatore si sarebbe limitato a “*valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per*

⁵⁰ F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 8, ritiene che la Corte di Cassazione avrebbe dovuto evitare di richiamare “*a sostegno una normativa inapplicabile perché intervenuta successivamente, senza neppure tentarne una lettura sistematica*”; M. Persiani, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, op. cit., pag. 7.

⁵¹ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., punti 16-17.

⁵² G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”*.IT, 2020, 411, pag. 10, sostiene che, visto il ragionamento e le motivazioni addotte nella pronuncia, i Giudici di Cassazione avrebbero difficilmente rigettato il controricorso dei ciclofattorini sulla natura subordinata della propria prestazione; M. Biasi, *Le (in)attese ricadute*, op. cit., pag. 1809.

⁵³ Cass. 24 ottobre 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., punto 32, dove i Giudici evidenziano le differenze sostanziali tra collaborazioni etero-organizzate e collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ., dove le ultime sono caratterizzate da un coordinamento definito da un accordo consensuale tra le parti, mentre per le prime, il coordinamento è esterno. F. Martelloni, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1, pagg. 7-10.

⁵⁴ In dottrina c'è chi ha rintracciato, nell'interpretazione della Corte di Cassazione e anche nelle parole della stessa, un chiaro approccio teleologico/sistematico, o per dirla all'inglese, un *purposive approach*, che avrebbe tenuto conto del contesto in cui si sarebbe inserito l'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e le finalità protettive che quest'ultimo avrebbe dovuto garantire e da cui discenderebbe la sua funzione antielusiva: M. Biasi, *Tra fattispecie ed effetti: il “purposive approach”*, op. cit., pag. 1-3.

⁵⁵ M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda dei riders*, op. cit., pag. 1802; F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 8; A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, op. cit., pag. 190-193; C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio*, op. cit., pag. 14-15.

*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*⁵⁶.

Nell'interpretazione della Suprema Corte, la disciplina del lavoro subordinato andrebbe estesa, come previsto da questa lettura dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, a quei collaboratori inseriti funzionalmente all'interno dell'impresa del committente, perciò etero-organizzati, e senza un accordo consensuale sulle modalità del coordinamento con quest'ultimo, diversamente da quanto avviene nelle collaborazioni coordinate e continuative. Da ciò deriva che il regime di autonomia rintracciabile nella fattispecie dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 è ridotto rispetto a quello presente nella fattispecie generale delle collaborazioni coordinate e continuative: *“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*⁵⁷.

Sulla base di questi confini con le collaborazioni coordinate e continuative, i Giudici della Suprema Corte hanno dovuto affrontare lo spinoso tema di quale disciplina sia effettivamente idonea a regolare i rapporti di lavoro dei collaboratori etero-organizzati. Sotto questo profilo, la Corte non ha condiviso l'approccio selettivo della Corte di Appello, la quale aveva applicato soltanto alcuni istituti della disciplina lavoristica, negando, invece, le tutele in materia di licenziamento illegittimo data la natura non subordinata dei rapporti dei *riders*.

Al contrario, la Suprema Corte ha rilevato come l'art. 2 non contenga alcun criterio idoneo a negare l'applicazione di alcuni istituti del lavoro subordinato. La disciplina applicabile deve essere integrale, in quanto la norma non prevede neanche che la selezione possa *“essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici”* e che, in passato il legislatore ha sempre precisato *“quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazioni”* in situazioni assimilate o equiparate al lavoro subordinato⁵⁸. Una posizione coerente con la Circolare del Ministero del lavoro n. 3/2016 nella quale si evidenziava che la formulazione generica della norma utilizzata dal Legislatore non osterebbe all'applicazione integrale degli istituti applicabili al lavoro subordinato.

Tale impostazione stride, però, con la successiva precisazione, non necessaria ai fini del decidere e ritenuta contraddittoria da parte della dottrina, in cui il Giudice di legittimità evidenzia che *“non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie la regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.”*⁵⁹.

In primo luogo, il passaggio sui diritti *“ontologicamente incompatibili”* con il lavoro autonomo appare, come detto, nettamente in contrasto con l'applicazione imperativa della disciplina della subordinazione che, la stessa Corte, aveva poco prima statuito. Questa impostazione sembrerebbe ammettere, in contrasto con l'interpretazione letterale della norma, una applicazione selettiva delle tutele⁶⁰. Da ciò verrebbero escluse quelle tutele strettamente legate ad un contratto di lavoro

⁵⁶ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., punti 24-25.

⁵⁷ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., punto 33.

⁵⁸ *Ibidem*, punto 40. In dottrina c'è chi ha ribadito l'incertezza degli esiti legati alla valutazione dei Giudici: R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act.*, Torino, 2016, pagg. 31-46.

⁵⁹ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2020, pag. 145 e segg., punto 41; *Ex multis* F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 11; M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda dei riders*, op. cit., pag. 1802.

⁶⁰ A fronte del silenzio del legislatore sull'inclusione o meno della tutela previdenziale all'interno del macrocosmo della *“disciplina del rapporto di lavoro subordinato”*, la dottrina si è divisa tra chi ritiene che vada applicata la medesima normativa prevista per i lavoratori subordinati, con i relativi effetti giuridici e contributivi, e chi ritiene, al contrario, che questa strada non sia quella da percorrere. Con riferimento alla prima posizione, A. Andreoni, *La nuova disciplina per i collaboratori eteroorganizzati*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2015, 4, pag. 731 e segg.; A. Sgroi, *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2016, I, pag. 101 e segg.; *contra* P. Sandulli, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2015, n. 12; A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP C.S.D.L.E.*

subordinato⁶¹, così come quelle norme su cui né il legislatore né la giurisprudenza si sono ancora espressi, come nel caso della tutela previdenziale

In secondo luogo, potrebbe “*aprire la strada ad un soggettivismo imperativo incontrollabile*”⁶² dove i giudici dovrebbero valutare, caso per caso, quali istituti siano incompatibili con la natura autonoma del rapporto.

5. Il Tribunale di Palermo 24 novembre 2020 e la qualificazione del rider come lavoratore subordinato.

Se l’approdo della Corte di Cassazione nel caso *Foodora* è stato quello di qualificare i rapporti di lavoro dei *riders* come etero-organizzati, di diverso avviso, è il Tribunale di Palermo⁶³ che, nel novembre 2020, ha accolto, per la prima volta in Italia, la tesi della qualificazione del lavoro dei *riders* come subordinato.

Il caso riguarda la piattaforma *Foodinho*, operante in Italia tramite il marchio *Glovo*, con una struttura organizzativa e gestionale, con l’ausilio di app e sistemi algoritmici, simile a quella rintracciabile nel caso *Foodora*, ed un *rider* che aveva prestato servizio continuativamente dall’ottobre 2018 a marzo 2020, sulla base di due contratti di prestazione d’opera con la società. Tale rapporto di lavoro veniva interrotto, tramite la disconnessione dell’account del *rider*, per via di un ritardo nella restituzione, tramite bonifico, del denaro ricevuto durante le consegne e per la sua partecipazione ad una trasmissione televisiva, in cui rivendicava maggiori tutele per i ciclofattorini.

La pronuncia, oltre che per la conclusione nel senso dell’applicazione dell’art. 2094 Cod. Civ., si fa apprezzare per l’accurata ricostruzione del fatto da parte del Giudice palermitano a cui fa seguito anche una ricognizione, inusuale nella giurisprudenza italiana⁶⁴, delle principali pronunce straniere⁶⁵ sul tema del lavoro tramite piattaforma. Durante questa ricostruzione, il Giudice riporta le diverse azioni preliminari all’esecuzione dell’attività lavorativa del *rider*, tra cui la stipula di un contratto di collaborazione, l’accesso alla piattaforma tramite il proprio smartphone e il sistema di prenotazione dei turni, scaglionato sulla base del punteggio di eccellenza di ogni *rider*. Un sistema che permetteva ai lavoratori “più produttivi” di scegliere, in base alla propria disponibilità, turni migliori rispetto ai “meno produttivi”, comportando quindi “*una minore possibilità di scelta e conseguentemente minori possibilità di lavoro*” per quest’ultimi. Successivamente, il Tribunale di Palermo descrive la prestazione esecutiva nel dettaglio, dalla presentazione nella “zona di lavoro”, il collegamento alla piattaforma, l’accettazione degli ordini, l’indicazione del percorso e sulla base di questo ed il compenso unilateralmente determinato da *Glovo*.

La meticolosità della ricostruzione è utile a supportare la tesi della subordinazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti e ad accettare la domanda principale del ricorrente, non fermandosi alla sua formale qualificazione autonoma, tramite la conclusione di due diversi contratti di collaborazione,

“*Massimo D’Antona*”.IT, 2015, 272, pag. 16; in generale, F. D’Addio, *La qualificazione giuridica e la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pagg. 1814-1820.

⁶¹ M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada*, op. cit., pag. 355; C. Spinelli, *Le nuove tutele*, op. cit., pag. 94.

⁶² M. Magnani, *Al di là dei ciclofattorini*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1, pag. 7.

⁶³ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pagg. 105-125; F. Carinci, *Tribunale Palermo 24/11/2020. L’ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, pag. 1-12; A. Perulli., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pagg. 37-70; P. Tosi, *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale*, in *Guida Lav.*, 2020, 48, pag. 12; M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell’esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, 2, pag. 63 e segg.; G. Cavallini, *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l’opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com*, 21 dicembre 2020; S. Giubboni, *La subordinazione del rider*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2020, n. 140.

⁶⁴ Criticata da A. Perulli, *Il rider di Glovo*, op. cit., pag. 42; Sui limiti della comparazione si rimanda a M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2, 2018, pag. C. 3-24.

⁶⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, 1, pag. 11, con nota di A. Donini, *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*.

ma “*sulla scorta del concreto atteggiarsi*”; riportando, dunque, il dato contrattuale al comportamento complessivo delle parti, e concentrandosi più sulla fase esecutiva che sulla fase genetica del rapporto di lavoro.

Proprio sulla fase genetica, però, si rintraccia la prima discrepanza con le pronunce del caso *Foodora*, precisamente rispetto al Tribunale di Torino, criticato espressamente dal giudice palermitano per aver “*valutato solo un segmento del rapporto di lavoro della piattaforma, quello iniziale*”⁶⁶ ed omettendo la valutazione di quello successivo, cioè la fase esecutiva dove emergevano le limitazioni imposte dalla piattaforma sulla scelta dei turni. Difatti, nel caso torinese, la libertà di dare o meno la propria disponibilità per svolgere la prestazione, tramite l’inserimento nei turni della piattaforma, era stata dirimente per negare qualsiasi qualificazione diversa dalla collaborazione autonoma, mentre, nella pronuncia palermitana, tale libertà di scelta è ritenuta puramente fittizia e apparente. Dalla ricostruzione palermitana, il ciclofattorino può solo scegliere i turni proposti dalla piattaforma e può farlo solo in base al proprio ranking, il *c.d.* punteggio di eccellenza, basato su vari indici, tra cui attività svolta in alta domanda, efficienza, feedback degli utenti e diminuibile in caso di comportamenti non conformi al modello lavorativo della piattaforma. Una libertà di scelta, dunque, condizionata e non coerente con la natura autonoma del rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, la possibile penalizzazione, fino ad arrivare all’ipotetica disconnessione dalla piattaforma, oltre che ridurre le possibilità di lavoro del ciclofattorino, è da ritenersi alla stregua di un vero e proprio esercizio del potere disciplinare da parte della piattaforma, anche se sotto forma di “*sanzioni atipiche*”, così da supportare la tesi della subordinazione⁶⁷.

Coerentemente, anche la fase esecutiva del rapporto di lavoro è caratterizzata da una costante gestione dell’attività da parte della piattaforma che, come riportato sopra, richiedeva una continua geo-localizzazione, necessaria per identificare il rider più vicino, l’accettazione degli ordini entro un determinato lasso di tempo, il ritiro della merce con contestuale prova fotografica, il rispetto delle regole comportamentali con i partner e clienti: tutto gestito dalla piattaforma tramite algoritmo, così che la prestazione appare “*completamente organizzata dall’esterno*”⁶⁸.

Per il Giudice palermitano, la somma dell’inesistente libertà di scelta riguardo ai turni, a causa del punteggio di eccellenza, e questa “*direzione costante e dettagliata esercitata dalla piattaforma*”⁶⁹, pur mediata dall’algoritmo, sono alla base della decisione circa l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a favore del rider.

Parte della dottrina ritiene che questa valutazione, circa la presenza di direttive puntuali e precise all’interno della prestazione del *rider*, sia di per sé rilevante nel ritenere applicabile l’art. 2094 Cod. Civ., soprattutto con riferimento alle endiadi “*alle dipendenze e sotto la direzione*”. Ciò sancisce per la prima volta in materia di lavoro tramite piattaforma l’utilizzo del tradizionale concetto dell’eterodirezione *ex art.* 2094 Cod. Civ., senza dover scomodare le formule della subordinazione attenuata o della doppia alienità⁷⁰.

Sulla scia della qualificazione come rapporto di lavoro subordinato, fatto risalire sin dal 2018, il Giudice palermitano applica il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, riconoscendo le mansioni di ciclofattorino (VI livello) e facendovi derivare anche le differenze retributive. Da ciò deriva anche la qualificazione della disconnessione e mancata riattivazione dell’account del riders alla stregua di un licenziamento ritorsivo, in cui si ritiene “*verosimile l’intento punitivo datoriale*”, riconosciuto come se avvenuto in forma orale e, dunque, inidoneo a produrre la risoluzione del rapporto di lavoro.

⁶⁶ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pagg. 105-125.

⁶⁷ *Ibidem: contra* E. Puccetti, *La subordinazione dei riders. Il canto del cigno del Tribunale di Palermo*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, pag. 12.

⁶⁸ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pagg. 105-125.

⁶⁹ F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 22; A. Perulli, *Il rider di Glovo*, op. cit., pag. 41-42.

⁷⁰ Corte Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in *Giur. Cost.*, 1996, pag. 289. In dottrina, v. M. Barbieri, *Il luminoso futuro*, op. cit., pag. R.79-80, ritiene invece condivisibile il richiamo da parte della sentenza palermitana della tesi della doppia alienità, pur ribadendo che “*persino la più piatta adesione alle convenzioni interpretative*” intorno all’art. 2094 Cod. Civ. avrebbe portato alla sua applicazione.

Appare chiaro, nella lettura della sentenza, che il Giudice palermitano, rinvenendo il requisito della eterodirezione nel comportamento della piattaforma, non abbia affrontato né l'ingombrante art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, protagonista nelle precedenti pronunce, né la recente introduzione della normativa di cui al Capo *V-bis*, richiamata anche dal ricorrente nella domanda di indennizzo proposta *ex art.* 47-ter D.Lgs. n. 81/2015. Per quanto concerne la prima, qualificando il rapporto come subordinato non ritiene necessario valutare l'applicazione dell'art. 2 in quanto richiesta in via subordinata rispetto alla principale dal ricorrente ed assorbita da quest'ultima. Sul Capo *V-bis*, invece, conclude definendo residuali i casi in cui tale normativa possa trovare applicazione, relegandola soltanto a rapporti di lavoro tra *riders* e piattaforma caratterizzati da occasionalità e resi nella forma del lavoro autonomo. In merito a questa statuizione sul Capo *V-bis*, non può che condividersi l'impressione di chi sottolinea l'irrelevanza dell'intervento del legislatore, visto che, pur potendosi applicare, in quanto precedente all'avvio del contenzioso, questa normativa *ad hoc* sui *riders* non ha trovato spazio né ha ricevuto attenzione da parte del Tribunale palermitano, lasciando aperto l'interrogativo su quali possano essere, allora, i ciclofattorini a cui applicare tali tutele minime e sulla difficile linea di confine con le collaborazioni etero-organizzate.

Nonostante le evidenziate perplessità, non può essere negata la portata della pronuncia del Tribunale di Palermo, essendo la prima ad avere tentato la strada della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori tramite piattaforma ai sensi dell'art. 2094 Cod. Civ. ed evidenziando ancora di più che, pur in presenza di modalità diverse di lavoro e con l'intervento di un algoritmo a gestire la prestazione, i tradizionali canoni del diritto del lavoro possono, comunque, adattarsi a questi recenti schemi contrattuali.

5. Osservazioni conclusive.

Le diverse sentenze esposte nella trattazione evidenziano un chiaro climax giurisprudenziale riguardante la qualificazione dei lavoratori tramite piattaforma.

Questi, infatti, sono stati dapprima qualificati come collaboratori autonomi da parte del Tribunale di Torino e dalla contemporanea pronuncia del Tribunale di Milano. In seguito, sia la Corte di Appello di Torino che la Corte di Cassazione hanno accertato l'esistenza di una collaborazione etero-organizzata *ex art.* 2 D.lgs. n. 81/2015 con l'applicazione della disciplina lavoristica del lavoro subordinato. Infine, sono stati qualificati come lavoratori subordinati dalla recente pronuncia del Tribunale di Palermo, che nonostante le perplessità evidenziate da diversi commentatori, è stata la prima ad aver tentato la strada della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori tramite piattaforma ai sensi dell'art. 2094 Cod. Civ..

Da tale climax ascendente si può dedurre che, pur in presenza di modalità diverse di lavoro e con l'intervento di un algoritmo a gestire le prestazioni, i tradizionali canoni del diritto del lavoro possano, comunque, adattarsi a questi recenti schemi contrattuali. È prevedibile che la rilettura delle caratteristiche social-tipiche del lavoro tramite piattaforma attraverso questi canoni porterà la giurisprudenza ad approdare stabilmente nell'area del lavoro subordinato⁷¹; approdo di cui la decisione del Tribunale di Palermo è, dunque, soltanto un primo esempio.

Questa stessa tendenza verso la subordinazione, seppur sotto il profilo di un suo adattamento⁷² a causa della discontinuità e flessibilità richiesta dal lavoro tramite piattaforma, è rintracciabile anche nell'accordo integrativo aziendale, datato 29 marzo 2021, tra *Takeaway.com Express Italy*, società che gestisce la piattaforma *Just Eat* in Italia, e le federazioni dei trasporti a livello nazionale aderenti

⁷¹ F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale*, op. cit., pag. 22.

⁷² A. Ingraio, *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. Law Iss.*, 1, 2021, pag. R. 116.

alle maggiori confederazioni⁷³. L'accordo di secondo livello stipulato dalle parti prevede una disciplina specifica⁷⁴ per i *riders* che avevano un contratto di lavoro autonomo con la piattaforma *Just Eat*, e che, ai sensi dell'accordo, sono stati assunti con contratto di lavoro subordinato dalla società *Takeaway.com Express Italy*, con l'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione".

Un accordo che ha il merito di far cadere il tabù dell'incompatibilità del lavoro tramite piattaforma, lamentato da parte datoriale⁷⁵ a causa della flessibilità e modalità di organizzazione non tradizionale della prestazione del ciclofattorino, con l'art. 2094 Cod. Civ. e la sua disciplina lavoristica, mostrando che si possa pervenire a questa qualificazione non solo sotto il profilo giurisprudenziale.

⁷³ Le parti stipulanti dell'accordo sono *Takeaway.com Express Italy* e *Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp*. L'accordo si può visionare sulla banca dati *Olympus*, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro.

⁷⁴ È meritevole di attenzione la previsione di un diritto di precedenza, disposto dall'art. 23 del presente accordo integrativo, per quei *riders* che hanno collaborato con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato con la piattaforma nel periodo tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021, con orario parametrato in base alla propria media oraria durante tale periodo.

⁷⁵ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. Law Iss.*, 2, 2019, pag. I. 51, evidenzia le critiche da parte datoriale sulla "pretesa rigidità che deriverebbe dalla qualificazione di questi lavori come subordinati".