

Come vanno inquadrati i rider? **Commento alla sentenza del Tribunale di Palermo del 24.11.2020**

La sentenza con cui il Tribunale di Palermo inquadra il rider come lavoratore subordinato si inserisce in un serratissimo confronto sulla “qualificazione del rapporto” che coinvolge, oltre che gli studiosi di diritto del lavoro, la giurisprudenza nei suoi diversi gradi, le Piattaforme, le parti sociali, il legislatore, l’Ufficio Legislativo del Ministro del lavoro, e persino i Tribunali penali.

Le Piattaforme, come è noto, salve alcune eccezioni¹, tendono ad inquadrare i cicofattorini come “lavoratori autonomi”.

In una causa promossa da alcuni “collaboratori” di Foodora il Tribunale di Torino aveva sposato la tesi aziendale, ma la decisione era stata riformata dalla Corte d’Appello di Torino, che li aveva invece considerati una “via di mezzo” (*tertium genus*) tra autonomi e subordinati.

Con ancora maggiore puntualità era poi intervenuta la Corte di Cassazione con la nota sentenza n. 1663/2020, la quale, a fronte degli argomenti che mettono in evidenza, ad esempio, la possibilità del rider di rifiutare le chiamate, distingue la fase in cui il rapporto sorge (anche se - in ipotesi - “battezzato” come autonomo) caratterizzata dalle “libertà”² da quella in cui si esegue la prestazione, caratterizzata da tutti i comportamenti vincolati che vanno dalla presa in consegna del prodotto al suo recapito, precisando che gli elementi che danno luogo ad una “autonomia del lavoratore nella fase genetica del rapporto, per la (...) mera facoltà dello stesso ad obbligarsi alla prestazione, non valgono a revocare in dubbio il requisito della etero-organizzazione nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, determinante per la sua riconduzione alla fattispecie astratta di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015”.

La norma richiamata dalla Corte, dalla rubrica *Collaborazioni organizzate dal committente*, già nella sua versione originale - ed ancor più nel testo modificato dal D.L. 3 settembre 2019, n. 101 coordinato con la legge di conversione 2 novembre 2019, n. 12, al comma 1 - contiene una piccola rivoluzione che, sotto il profilo degli effetti pratici, rende meno essenziale ottenere una pronuncia che accerti la subordinazione.

Recita infatti l’art. 2 comma 1 : **“A far data dal 1° gennaio 2016, 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”**.

Le modifiche in vigore da poco più di un anno hanno ulteriormente ampliato il raggio di applicazione della norma, da un lato eliminando il precedente riferimento al *tempo e al luogo della prestazione* e, dall’altro, esplicitando che la collaborazione etero-organizzata ben possa sussistere nel caso di *lavoro mediato da piattaforme digitali* (conclusione alla quale era pervenuta comunque la Corte di Cassazione nel 2020 basandosi sul vecchio testo).

¹ Dalle dichiarazioni rese alla stampa sembra che Just Eat intenda inquadrare, a partire dal 2021, tutti i suoi collaboratori come lavoratori subordinati. Inoltre, a quanto risulta, la piattaforma Mymenu, aderente alla Carta dei diritti del lavoro digitale di Bologna, ha già assunto alcuni riders con contratto di lavoro subordinato.

² Libertà di dare o meno la disponibilità per i diversi turni, e di revocarla (funzione *swap*); libertà di astenersi dalla prestazione (funzione *no show*)

Alle collaborazioni “autonome” si applicano tutte le disposizioni del lavoro subordinato in presenza di tre requisiti: (a) la *continuità* - pacificamente intesa come non occasionalità della collaborazione che risponde ad un interesse duraturo del committente, non saltuario ed occasionale; (b) il tratto dell’*etero-organizzazione*, da intendersi come potere unilaterale in capo ad altri (“etero”) di predeterminazione del contesto organizzativo nel cui ambito la prestazione è resa; (c) lo svolgersi l’attività mediante una piattaforma digitale.

Per i ciclofattorini, infine, che per le caratteristiche della prestazione lavorativa non sono da considerare subordinati e non hanno nemmeno i requisiti sopra indicati per essere la loro attività **davvero occasionale** perché non continuativa né etero-organizzata, la legge garantisce al Capo V *bis* del dlgs. 81 del 2015 (nel testo modificato nel novembre del 2019) un corredo di diritti ben richiamati nella Circolare del Ministro del Lavoro del 19 novembre 2020, di cui si suggerisce la integrale lettura, citata dalla stessa sentenza del Trib. di Palermo in commento.

*

In questo contesto vanno segnalati due elementi, che si pongono agli antipodi.

1. Da un lato il **CCNL sottoscritto da UGL, UGL Rider e Assodelivery** (associazione che raccoglie le principali piattaforme) il 15 settembre 2020 con un vero e proprio “colpo di mano”, in pendenza di trattative con le OO.SS. dei lavoratori più rappresentative sponsorizzate dal Ministero del Lavoro. In tale contratto collettivo - al quale è stata chiesta dalle Piattaforme la piena e incondizionata adesione da parte dei lavoratori pena la risoluzione dei contratti di prestazione in essere - il rapporto viene esplicitamente battezzato come “**autonomo**”.

La Piattaforma Deliveroo si vanta che tra i suoi 9633 rider attivi ben 7697 avrebbero sottoscritto il nuovo contratto. Contro le modalità con cui si è ottenuto questo “libero consenso” sono state poste in essere diverse iniziative giudiziarie, che vanno (a) dalla denuncia penali presentate presso le Procure della Repubblica di diverse città (b) alle cause individuali promosse da singoli rider (c) ai ricorsi ai sensi dell’art. 28 Stat. Lav. per condotta antisindacale proposte da Nidl-CGIL, Filt-CGIL e Filcams-CGIL ad oggi pendenti presso i Tribunali del Lavoro di Firenze e Bologna.

2. In data 24.11.2020 è stata poi depositata dal **Tribunale del lavoro di Palermo la sentenza n. 3570/2020**, che ha invece considerato **subordinato** il rapporto di collaborazione di un rider con FOODINHO, azienda multinazionale spagnola operante con il marchio GLOVO.

La sentenza è molto argomentata e - al di là delle specifiche caratteristiche delle due parti in causa e delle modalità di esecuzione e di risoluzione del rapporto - fornisce spunti che possono assumere portata generale.

2.1 La prima valutazione del giudice è relativa **all’attività della piattaforma**. Si domanda se l’obiettivo aziendale sia quello di mettere in contatto l’utenza, svolgendo attività di mera intermediazione, o invece quello di distribuzione di cibi e bevande a domicilio, analogamente a quelle piattaforme che hanno come attività di impresa il trasporto di persone. Proprio rispetto a queste ultime la sentenza cita una pronuncia della Corte di Giustizia Europea – Grande Sezione, del 2017 relativa a Uber System Spain; due decisioni dei Tribunali delle Imprese di Minano e Torino; una sentenza della Corte d’Appello di Parigi sempre su Uber BV e il recente

decreto del Tribunale di Milano, Sez. Misure del 27 maggio 2020 che ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy srl: in tutti questi casi la piattaforma è stata ritenuta una impresa di trasporto. Ritene il giudice di aderire a questo orientamento, evidenziando questo effetto: *“se le piattaforme possono considerarsi imprese si apre, de facto, la possibilità che i suoi collaboratori lavorino per conto (e non semplicemente in nome) della piattaforma stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale, di mezzi materiali e , di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa e così del suo proprietario o utilizzatore”*.

2.2 La seconda valutazione concerne **l'attività dei lavoratori delle piattaforme digitali**.

Il Tribunale di Palermo, richiamando molte pronunce spagnole (e cinesi) sul lavoro dei *drivers* e dei *riders*, individua il confine tra autonomia e subordinazione nella predeterminazione oraria per l'esercizio dell'attività: *“E' infatti noto che l'azienda stabilisce fasce orarie (slot, nel gergo maggiormente ricorrente tra le piattaforme di consegna di pasti e bevande) all'interno delle quali si inseriscono i riders e i drivers in base a meccanismi di auto assegnazione, influenzati tuttavia (almeno nel caso di specie) anche da scelte dell'impresa, mediante l'applicazione di algoritmi”*. In particolare la Corte Suprema Spagnola con sentenza 805/2020 ha evidenziato che nella società postindustriale il concetto di dipendenza è diventato più flessibile in quanto le innovazioni tecnologiche hanno favorito la nascita di sistemi di controllo digitalizzati per la prestazione dei servizi. Interpretando in modo evolutivo la norma del codice civile che definisce il lavoro subordinato (art. 2094) e richiamando la Direttiva UE 2019/1152 (da recepire entro il 2022) il giudice approda alla conclusione che il lavoro su piattaforma digitale può rientrare nell'ambito del lavoro subordinato.

2.3. Uno degli argomenti fatti propri dal Tribunale riprende la tesi – recepita da una sentenza della Corte Costituzionale di 25 anni fa, la n. 30 del 1996 (est. Mengoni) – della cd. **“doppia alienità”** : *“l'alienità – nel senso di destinazione esclusiva ad altri – del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata; mentre la seconda è rappresentata dall'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce (c.d. etero-organizzazione)”*. Tale principio, ripreso da una unica sentenza della Corte di Cassazione del 2007 (la n. 820), valorizza maggiormente il criterio della organizzazione in capo ad altri (ed addirittura quello della dipendenza socio-economica del prestatore) piuttosto che quello del potere direttivo esercitato da altri.

2.4 Per quanto riguarda la asserita **libertà del rider** di scegliere se e quando lavorare (che farebbero qualificare il rapporto come “autonomo”) il Tribunale di Palermo la definisce *“apparente e fittizia, perché, a tutto concedere, il lavoratore può scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio. Egli, inoltre, per poter realmente svolgere la prestazione, deve essere loggato nel periodo di tempo che precede l'assegnazione della consegna, avere il cellulare carico in misura almeno pari al 20% e trovarsi nelle vicinanze del locale presso cui la merce deve essere ritirata, poiché altrimenti l'algoritmo non lo selezionerà, benchè egli avesse prenotato e non disdetto lo slot, con la conseguenza che, in verità, non è lui che sceglie quando lavorare o meno, poiché le consegne vengono assegnate dalla piattaforma tramite*

l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse del lavoratore”.

2.5 Del resto i turni di prenotazione (slot) si aprono sull'app e possono essere prenotati dai lavoratori in ordine di **punteggio** dai medesimi posseduto, punteggio assegnato dall'algoritmo con determinati criteri³ per cui è possibile che, al momento dell'apertura sul suo profilo della piattaforma di prenotazione degli slot, il singolo rider trovi i turni migliori e a lui più graditi già tutti prenotati dai colleghi che hanno un punteggio più alto del suo. Dalla circostanza che il punteggio aumenta in modo premiale il giudice deduce che *“il suo mancato aumento o la sua riduzione (a causa di condotte che in sostanza corrispondono a una negativa valutazione nei predetti parametri) costituiscono delle vere e proprie **sanzioni disciplinari atipiche**, sanzionando in sostanza un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con una retrocessione nel punteggio e quindi nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose”.*

2.6 le modalità di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo (e quindi del datore di lavoro) costringono il rider a *“**essere a disposizione nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione”.***

Da quanto esposto il Tribunale di Palermo deduce che, *“in sostanza, al di là dell'apparente e dichiarata (in contratto) libertà del rider, e del ricorrente in particolare, di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, 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 elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex articolo 2094 c.c.”*

La sentenza si pronuncia infine sulla risoluzione del contratto operata tramite la disconnessione dell'account, qualificandola come licenziamento.

Pur considerando tale licenziamento fondato su un motivo di ritorsione nei confronti delle rivendicazioni di natura sindacale portate avanti dal rider, poiché è stato comunicato in forma orale, il Tribunale lo ha dichiarato inefficace, ordinando la sua reintegrazione nel posto di lavoro con inquadramento nel VI livello del CCNL Terziario Distribuzione Servizi, applicato in azienda ai lavoratori dipendenti che svolgono diverse mansioni.

Bologna, 2 dicembre 2020

Alberto Piccinini

³ Il punteggio dei rider aumenta, con GLOVO, in relazione allo svolgimento di attività in cd. “alta domanda” (35%); all'efficienza del lavoratore (35%); al feedback dell'utente (15%); all'esperienza del lavoratore (10%); al feedback dei partner (5%).