

Corte di cassazione - Sezione Lavoro -
Sentenza 14 novembre 2019-24 gennaio
2020 n. 1663

IL COMMENTO

Cristina Petrucci
e Stefano Taddei

Una scelta legislativa che intende tutelare i prestatori “più deboli”

Con la sentenza in commento, la Corte di cassazione ha affermato - come già aveva fatto la Corte di appello di Torino con sentenza n. 29/2019, accogliendo la domanda dei lavoratori proposta in via subordinata in primo grado (su questa Rivista n. 14/2019) - la natura di collaborazione etero-organizzata di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 dell'attività prestata dai cosiddetti riders (ciclofattorini addetti alla consegna di cibo a domicilio) applicando, quindi, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La posizione dei giudici di legittimità

I giudici di legittimità si sono discostati, tuttavia, dalla decisione dei giudici di merito, ritenendo che l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 citato, nel testo applicabile *ratione temporis*, non costituisca un *tertium genus* che si colloca tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile e la collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile (a questo orientamento ha aderito anche Tribunale di Roma, 6 maggio 2019 n. 4243 che le aveva definite Co.Co.Org.), ma costituisca una vera e propria “norma di disciplina”, che non

L'intento protettivo del legislatore è confermato dalla recente novella che va nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza di prestazioni «prevalentemente» e non più «esclusivamente» personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali.

crea quindi una nuova fattispecie. Più semplicemente, secondo la Corte suprema, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 citato, la legge ricollega imperativamente l'applicazione totalitaria della disciplina della subordinazione.

Il discrimine tra la conclusione cui sono pervenuti i giudici della Suprema corte rispetto a quella dei giudici della Corte di appello di Torino non è di poco momento, atteso che questi ultimi, a differenza dei primi, hanno ritenuto non praticabile un'estensione generalizzata dello “statuto” della subordinazione, optando piuttosto per un'applicazione selezionata delle relative disposizioni, escludendo implicitamente le norme sul licenziamento.

In particolare, la Corte di appello di Torino aveva affermato sul punto «il lavoratore etero-organizzato resta, tecnicamente, autonomo ma per ogni altro aspetto, in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione

diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo» (*ndr* di quello dei lavoratori subordinati). Al contrario, i Giudici di legittimità, nell'affermare «l'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato», implicitamente lasciano intendere che ai lavoratori etero-organizzati (nella specie, i “riders”) si applichi qualsivoglia istituto legale o contrattuale, comprese evidentemente le tutele avverso i licenziamenti illegittimi.

Peraltro, si noti che, anche il ministero del Lavoro, con circolare n. 3/2016, aveva ritenuto che la formulazione utilizzata dal legislatore nell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 citato, di per sé generica, lasciasse intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, compresa la tutela avverso il licenziamento illegittimo.

Sul punto, è stato affermato, infatti, che il legislatore non ha previsto alcuna clausola di salvezza, onde non vi è ragione di effettuare alcun esame circa la compati-

lità o meno di settori della disciplina del lavoro subordinato con la etero-organizzazione (Riverso, «Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori», in *Questione-giustizia.it*).

L'analisi sulle norme in materia

Da una lettura attenta della decisione in commento, si coglie, altresì, la forza dissuasiva che il legislatore ha espresso, anche da ultimo, con la novella del 2019 (legge 128/2019, di conversione del decreto legge 101/2019 che, come noto, ha modificato ulteriormente le collaborazioni etero-organizzate), verso il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, disciplinato dall'articolo 409 del codice di procedura civile nel testo modificato dall'articolo 15, comma 1, della legge 81/2017. Come si ricorderà, il comma 1 dell'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015, prima delle recenti modifiche legislative, prevedeva che «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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro».

Con la legge 128/2019 citata, il legislatore è intervenuto sulle collaborazioni etero-organizzate, facendovi rientrare espressamente anche i casi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Inoltre, la predetta disposizione ha introdotto il Capo V-bis («Tutela del lavoro tramite piattaforme

digitali») costituito dagli articoli da 47-bis a 47-octies, inserito all'interno del decreto legislativo 81/2015 e dedicato alla «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali» riguardante i «livelli minimi di tutela» di questi lavoratori. Tuttavia, sebbene il titolo del Capo V-bis sembrerebbe riferirsi genericamente a tutti i lavoratori operanti

Piattaforme digitali: programmi e procedure informatiche strumentali alle attività di consegna di beni

tramite piattaforme digitali, l'articolo 47-bis (titolato «Scopo, oggetto e ambito di applicazione») sembrerebbe, invece, orientato alla specifica tutela dei *riders*, prevedendo espressamente che «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... omissis...», attraverso piattaforme anche digitali», non contemplando tutti gli altri lavoratori che svolgono la propria attività sempre tramite piattaforme digitali.

A conferma del peculiare riferimento della norma alla sola categoria dei «riders», soccorre inoltre, il comma 2 dello stesso articolo 47-bis che definisce quali piattaforme digitali «programmi e 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».

In base al successivo articolo 47-quater, il compenso dei suddetti lavoratori dovrà essere definito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale che possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

In difetto della stipula dei suddetti contratti, i lavoratori in questione non potranno essere retribuiti in base alle consegne effettuate ma dovrà essere loro garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti.

Ai lavoratori suddetti viene, inoltre, riconosciuta un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli e la copertura assicurativa obbligatoria Inail contro gli infortuni e le malattie professionali.

Il relativo premio Inail verrà determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Le previsioni riguardanti il trattamento economico dei lavoratori su piattaforme digitali entreranno però in vigore solo a partire dal 2 novembre 2020, mentre l'obbligo della tutela assicurativa Inail decorre dal 1° febbraio 2020.

Importante notare che, in ragione del tenore delle disposizioni del suddetto Capo V-bis, è stato

affermato che le stesse si rivolgono ai ciclofattorini che svolgano la propria attività di consegna di beni anche in base a un rapporto di natura autonoma ex articolo 2222 del codice civile (Riverso, op. cit.).

Sulle collaborazioni etero-organizzate in generale

Tornando alle collaborazioni etero-organizzate in generale, il legislatore del 2019 è intervenuto a modificarne ulteriormente i requisiti generali, prevedendo, ai fini dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, che la prestazione lavorativa, debba essere, oltre che continuativa, prevalentemente (e non più esclusivamente come era originariamente previsto) personale e organizzata dal committente, eliminando, altresì, il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La modifica legislativa rischia di ridurre ulteriormente il divario con la tipologia della collaborazione coordinata e continuativa descritta dall'articolo 409 del codice di procedura civile, rendendo addirittura quasi sovrapponibili le due fattispecie di collaborazione. L'unico elemento di distinzione, almeno sulla carta, resterebbe in sostanza quello dell'autonomia dell'organizzazione della prestazione di lavoro da parte del collaboratore, maggiormente rafforzata con la novella del 2017, organizzazione che, invece, nell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 citato è imposta dall'esterno, è appunto etero-organizzata, nel senso che il committente ha il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore.

La conseguenza dell'attuale disposizione dell'articolo 2 è che per

il collaboratore ex articolo 409 del codice di procedura civile (ma anche per il lavoratore autonomo ex articolo 2222 del codice civile), potrebbe essere ancora più facile fornire la prova in giudizio di essere etero-organizzato, al fine di ottenere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai sensi del novellato

Le previsioni riguardanti il trattamento economico di questi lavoratori entreranno in vigore solo a partire dal 2 novembre 2020

articolo 2, primo comma, del decreto legislativo 81/2015, avendo un'ulteriore opportunità in giudizio, oltre quella tradizionale, certamente più ardua ex articolo 2094 del codice civile.

Si ricorda che il Tribunale di Roma (sentenza 4243/2019) così come la Corte di appello di Torino hanno qualificato la collaborazione come etero-organizzata «quando, pur senza sconfinare nell'eterodirezione, ossia nell'esercizio del potere gerarchico e disciplinare, sia 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 (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. poiché qui è il committente che determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore».

L'interpretazione dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015

I Giudici di legittimità, nella sentenza in commento, interpretano la norma di cui all'articolo 2 citato, sia in un'ottica di prevenzione, sia in un'ottica "rimediale" affermando, sotto il primo profilo, che il legislatore, al fine di scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali, ha selezionato taluni elementi sintomatici idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori, mentre sotto il secondo, lo stesso legislatore ha voluto che, «ove l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e continuità della prestazione, sia marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente» (ndr pur restando tecnicamente lavoratore autonomo), «si impone una protezione equivalente e quindi il "rimedio" dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato».

In tal modo, il giudice che ravvisi la concorrenza degli elementi soprarichiamati nella fattispecie concreta, sarebbe esonerato da ogni ulteriore indagine.

Sempre in quest'ottica di prevenzione e "rimediale" addirittura la Corte suprema giunge ad affermare 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».

Si tratta, afferma la Corte, di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, «al fine di tutelare prestatori ritenuti in condi-

zione di debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione»... «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».

L'unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato, potrebbe essere quella, ma solo in presenza di particolari esigenze aziendali, di fare ricorso agli «accordi collettivi nazionali» di cui all'articolo 2, secondo comma, lettera a), del decreto legislativo 81/2015, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (in tal senso, sempre Tribunale di Roma, sentenza 4243/2019 citata, che ha escluso, nei confronti dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa scrutinati, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato richiesta dai lavoratori ai sensi dell'articolo 2, primo comma, del de-

creto legislativo 81/2015, in quanto il trattamento economico e normativo di detti rapporti, pur essendo caratterizzati dalla presenza della etero-organizzazione, era già disciplinato da specifici accordi collettivi).

Anche a fronte di una norma di disciplina come quella di cui all'articolo 2 citato, la Corte supre-

**Queste conclusioni
sono in linea
con la giurisprudenza
adottata
in altri ordinamenti esteri**

ma esclude che la stessa abbia introdotto un limite al potere del giudice di merito di qualificare la fattispecie, accertando l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato sulla base di un'indagine sulla concreta attuazione del rapporto, in ossequio alla regola di effettività della tutela enunciata dal Giudice delle leggi (Corte costituzionale 115/1994).

**Decisione in linea
con gli ordinamenti esteri**

Nel pervenire alla decisione, i Giudici di legittimità non mancano, poi, di ripercorrere tutto l'iter legislativo che ha portato, anche da ultimo, alle modifiche legislative riguardanti proprio l'articolo 2, primo comma, del decreto legislativo 81/2015, rilevando come questa norma faccia parte del gruppo di interventi del Jobs Act (nei quali rientrano anche l'abolizione dei contratti di lavoro a progetto e la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a

progetto e di persone titolari di partite Iva) finalizzato all'auspicato incremento dell'occupazione attraverso la promozione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

È interessante notare come le conclusioni cui sono pervenuti i giudici della Corte di appello di Torino e della Corte di cassazione in ordine all'inquadramento giuridico dei ciclofattorini e dei lavoratori delle piattaforme più in generale, sono in linea con la giurisprudenza adottata in altri ordinamenti esteri. Per tutte, si vedano ad esempio le due note sentenze dei Giudici del lavoro inglesi, l'una pronunciata nel 2016 sui "drivers" di Uber, l'altra nel 2017 su una fattorina di CitySprint che consegnava a domicilio pasti in bicicletta, che hanno ritenuto di qualificare detti lavoratori, inquadrati come "self-employed", come dei workers, ai sensi dell'Employment Rights Act che costituiscono una categoria intermedia tra il self-employed e l'employee, quindi assimilabile al nostro lavoratore parasubordinato.

Infatti, tali lavoratori godono di una parte di tutele del lavoratore subordinato, quali reddito minimo nazionale, antidiscriminazione, ferie annuali e orario di lavoro, mentre non ricevono tutela in tema di licenziamento ingiustificato (Cagnin, in «Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme» a cura di A. Perulli, 39 e ss., che rimarca come il gig-worker nella maggior parte dei Paesi - a parte la California dove viene considerato lavoratore subordinato - continui a essere classificato contrattualmente come "independent contractor", pur con il riconoscimento di significative tutele). ●