

Nessuna autonomia se l'algoritmo esercita attività di potere e controllo

Lavoro e formazione

**Cristina Petrucci
e Stefano Taddei**

La sentenza prende le mosse da un atto di disconnessione dalla piattaforma a opera di una nota azienda nei confronti di un rider licenziato oralmente

La sentenza del Tribunale di Palermo emessa il 24 novembre 2020, rappresenta il **primo precedente giurisprudenziale** che ha riconosciuto la natura subordinata ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile del rapporto di lavoro dei ciclofattorini delle piattaforme digitali (cd. *riders*) e, riaccende, quindi, il dibattito su tale tema, che, anche a seguito degli ultimi interventi legislativi su questa categoria di lavoratori, **sembrava ormai sopito** (cfr. in particolare, il decreto legge 101/2019, convertito con modificazioni, dalla legge 128/2019 che ha introdotto nel decreto legislativo 81/2015 una tutela differenziata per tale categoria di lavoratori, a seconda che la loro attività sia riconducibile a una collaborazione etero-organizzata, ai sensi dell'articolo 2, primo comma, secondo periodo, ovvero a un lavoro autonomo ai sensi dei successivi articoli 47-bis e seguenti).

Al contrario, il dibattito è quanto mai attuale, vieppiù nella presente era di pandemia da **Covid 19** che ha visto (e ancora vede) provvedimenti governativi che, al fine di contrastarne la diffusione, hanno imposto la **chiusura totale o parziale di molte attività economiche**, tra cui principalmente bar e ristoranti, **incentivando espressamente la possibilità della consegna a domicilio di cibi e bevande** nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, con conseguente incremento del ricorso a questo specifico servizio.

Tanto ciò è vero che, proprio durante il periodo iniziale della pandemia, alcuni Giudici sono stati investiti in via d'urgenza, attraverso richieste (accordate) di consegna, da parte dei *riders*, **dei dispositivi di protezione individuale (cd. Dpi)**, quali mascherine, guanti, gel igienizzanti e soluzioni a base alcolica per la disinfezione degli zaini, al fine di consentire loro di svolgere la propria attività in condizioni di sicurezza (Tribunale di Firenze, 1° aprile 2020; Tribunale di Bologna 14 aprile 2020).

La sentenza in commento

Entrando nel merito della sentenza in commento, essa prende le mosse da **un atto di disconnessione dalla piattaforma a opera di una nota azienda** operante nel settore delle consegne attraverso i ciclo-fattorini **nei confronti di un rider** che ha impugnato tale condotta dinanzi al Tribunale di Palermo qualificandolo come **licenziamento orale**, adducendo preliminarmente di aver svolto la propria attività di consegna in favore della stessa continuativamente nella stretta osservanza di dettagliatissime procedure *standard*. In ragione di ciò, il ricorrente ha, pertanto, chiesto al Tribunale di Palermo di accertare e dichiarare la natura subordinata del rapporto ex articolo 2094 del codice civile e, in subordine, la natura etero-organizzata ex articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 **con tutte le conseguenze economiche e normative, comprese quelle di tipo reintegratorio/ripristinatorio**.

In particolare, nella fattispecie - stando a quanto esposto nel ricorso introduttivo del giudizio come riportato in sentenza - il *rider*, il cui rapporto di lavoro con la società era stato formalizzato con un contratto di lavoro autonomo (prestazione d'opera), al fine di svolgere la propria attività, doveva

Per lo svolgimento dell'attività i riders erano muniti di borsa termica aziendale, batteria esterna di ricarica dello smartphone e manuale di comportamento

previamente **registrarsi su una "piattaforma digitale" e installare sul proprio smartphone una app che generava un profilo personalizzato.**

La citata piattaforma **coordinava la rete dei riders** gestendone costantemente la prestazione dalla fase di accettazione dell'ordine sino al recapito e alla rimessa di denaro, e ciò sulla base di un algoritmo che, in base a previsioni statistiche, calcolava il fabbisogno di ciclofattorini necessario a soddisfare le richieste degli utenti in una data area e in una data fascia oraria.

Il medesimo algoritmo, inoltre, gestiva la distribuzione del lavoro tra i riders nonché la successiva attività di consegna vera e propria (tempistica, percorso) avvalendosi della possibilità di geolocalizzare, derivante dal necessario uso dello smartphone.

Per lo svolgimento dell'attività i riders erano muniti di **una borsa termica con logo aziendale, una batteria esterna di ricarica dello smartphone e un manuale di comportamento** che riportava le istruzioni da seguire per le varie fasi e a cui si aggiungevano ulteriori informazioni riportate sul sito.

Tra le istruzioni venivano indicati per ogni città i luoghi in cui si consigliava di recarsi per ricevere il maggior numero di ordini.

I riders maggiormente produttivi acquisivano punteggi maggiori rispetto ad altri e avevano la facoltà di accedere a fasce orarie maggiormente redditizie (ad esempio i fine settimana con evidente maggiore possibilità di lavoro) avendo priorità nella scelta delle stesse, essendo queste riservate a un numero limitato.

Detto punteggio derivava da apposita profilazione effettuata dall'algoritmo essendo il rider valutato periodicamente tramite statistiche delle proprie prestazioni e sulla base di una serie di parametri.

Per quanto riguarda l'attività vera e propria, nel ricorso si evidenziava che il rider il giorno e all'ora prenotata doveva recarsi nella zona di lavoro ed effettuare il collegamento alla piattaforma quindici minuti prima dell'inizio della sessione per rendersi geolocalizzabile, la rinuncia alla sessione prenotata doveva essere data con preavviso di almeno tre ore.

Quanto ai compensi ai riders erano riconosciute **una somma per singola consegna e una ulteriore somma in relazione al tragitto**, cui si aggiungeva un riconoscimento in caso di eventuale pioggia.

Caratteristiche e natura giuridica delle piattaforme digitali

Dopo aver esposto le peculiarità fattuali della fattispecie, prima di affrontare il problema della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro oggetto di scrutinio, il Tribunale di Palermo ha ritenuto dirimente soffermarsi sulle caratteristiche e la natura giuridica delle piattaforme digitali sulla base dell'assunto secondo cui **dalle stesse scaturirebbero inevitabili conseguenze sulla qualificazione dei rapporti di lavoro** che si realizzano mediante il loro utilizzo.

In particolare, il Giudice di Palermo si interroga, innanzitutto, sul reale obiettivo di dette piattaforme, **ossia se esso sia quello di mettere in contatto l'utenza**, svolgendo una attività di mera intermediazione, ovvero se quella delle piattaforme **sia un'attività di impresa di trasporto di persone o di distribuzione di cibo e bevande a domicilio**, propendendo **per la seconda soluzione.**

A supporto di questa tesi richiama una sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (20 dicembre 2017, C-434/15) secondo la quale **quella delle piattaforme è un'attività di impresa** e il servizio avente a oggetto la consegna a domicilio di cibo e bevande deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di servizi nel settore dei trasporti.

L'orientamento eurounitario si inserisce nell'orientamento già espresso dagli ordinamenti interni (Tribunale di Milano, sez. spec. Impresa, 25 maggio 2015; Tribunale di Torino, sez. spec. Impresa, 1° marzo 2017; Corte d'appello di Parigi, 10 gennaio 2019; Cour de cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020 n. 374). A sostegno di tale orientamento soccorrerebbe il fatto che le società operanti nel **"food delivery"** organizzano l'attività, sta-

bilendo unilateralmente il costo del servizio e le condizioni contrattuali, assumendosi la responsabilità civile in caso di danno alla clientela.

Secondo il Tribunale di Palermo, l'individuazione della natura giuridica delle piattaforme digitali, nel senso che esse svolgono attività di impresa di trasporto o distribuzione, comporterebbe che, sotto il profilo della qualificazione del rapporto di lavoro, **i 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 immateriali, di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa e così del suo proprietario o utilizzatore.

Effettuata questa premessa fondamentale, il Giudice palermitano si addentra nel vivo dei rapporti di lavoro dei *riders*, ripercorrendo l'orientamento espresso dalla giurisprudenza italiana che, all'inizio, aveva escluso, non solo l'applicazione dell'articolo 2094 del codice civile (lavoro subordinato), ma anche dell'articolo 2 del decreto legislativo 81/2015 (collaborazione etero-organizzata) in ragione del fatto che **tale categoria di soggetti potessero scegliere se e quando lavorare** (Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, in questa rivista, n. 29/2018 e ivi maggiori approfondimenti; Tribunale di Milano, 10 settembre 2018). Come noto, tale opzione interpretativa - peraltro criticata dallo stesso Giudice di Palermo in ragione del fatto che i citati Tribunali avrebbero concluso per la natura autonoma del rapporto di lavoro in esame, valutando solo il segmento iniziale dello stesso con la piattaforma e, quindi, omettendo di addentrarsi nella fase esecutiva di questo - **è stata poi superata dalla Corte di appello di Torino** (sentenza 4 febbraio 2019, in questa rivista n. 14/2019 e ivi maggiori approfondimenti) che, analizzando il rapporto nella fase esecutiva, in riforma della sentenza del Tribunale, ha rilevato la sussistenza di un'etero-organizzazione ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81, **essendo i riders integrati funzionalmente nell'organizzazione di lavoro predeterminata in via unilaterale dalla committente**.

Detta posizione è stata sostanzialmente confermata dalla nota sentenza della Corte di cassazione n. 1663/2020 (in questa rivista, n. 9/2020 e ivi maggiori approfondimenti) che, tuttavia, a differenza della Corte di appello di Torino - la quale, nel ribadire la natura autonoma del lavoro etero-organizzato, aveva fatto riferimento per la sua disciplina solo ad alcuni istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato, quali la sicurezza e l'igiene, la retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza - ha affermato **l'applicazione integrale di tutti gli istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato, comprese le tutele avverso i licenziamenti**. Si rileva che, in linea con quanto espresso dalla Corte di cassazione, nel senso di configurare il rapporto come collaborazione etero-organizzata, si sono espressi anche, sia pure incidentalmente, i Giudici di Firenze e Bologna con i provvedimenti sopra richiamati tesi a riconoscere ai *riders* il diritto alla fornitura di adeguati Dpi da parte della committente.

Si noti, peraltro, che il Tribunale di Palermo, nell'effettuare una disamina delle motivazioni della sentenza della **Corte di legittimità del 2020**, ha evidenziato come la stessa non abbia escluso in linea di principio che, in casi analoghi *«il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile; è noto quanto le controversie qualificatorie siano influenzate in modo decisivo dalle modalità effettive di svolgimento del rapporto, da come le stesse siano introdotte in giudizio, dai risultati dell'istruttoria espletata, dall'apprezzamento di tale materiale effettuato dai giudici del merito, dal convincimento ingenerato in questi circa la sufficienza degli elementi sintomatici riscontrati, tali da ritenere provata la subordinazione; il tutto con esiti talvolta difformi anche rispetto a prestazioni lavorative tipologicamente assimilabili, senza che su tali accertamenti di fatto possa estendersi il sindacato di legittimità»*. Rammemata la posizione della Corte di cassazione, il Giudice palermitano **ha richia-**

L' algoritmo gestiva anche la distribuzione del lavoro nonché la successiva attività di consegna vera e propria

Il Tribunale di Palermo ha riscontrato che la prestazione era etero-organizzata e che la libertà del fattorino di scegliere se e quando lavorare in realtà era solo fittizia

mato nella stessa scia l'ordinanza della Corte di giustizia europea del 22 aprile 2020 C-692/19, nonché la pronuncia della Corte suprema spagnola (Tribunal supremo, Sala de lo Social, Pleno) n. 805/2020, per poi sottolineare la necessità di una "applicazione evolutiva" dell'articolo 2094 del codice civile.

Peraltro, proprio con riferimento al lavoro su piattaforma digitale, detta applicazione evolutiva sarebbe giustificata dalla direttiva UE 2019/1152 e dalla recente circolare dell'Ufficio legislativo del ministero del Lavoro del 19 novembre 2020, che, nell'analizzare il sistema di tutele introdotto per i ciclo-fattorini con lavoro autonomo delle piattaforme digitali dal capo *V-bis*, articoli da *47-bis* a *47-octies* sopra richiamati, inserito nel Dlgs 81/2015 (che, peraltro, il Giudice di Palermo considera come caso residuale) e intitolato «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali» della legge 128/2019, di conversione del Dl 101/2019, fa sempre salva, ovviamente ricorrendone i presupposti, l'applicabilità della fattispecie di cui all'articolo 2094 del codice civile.

Si evidenzia, altresì, che, già in occasione della recente sottoscrizione, in data 15 settembre 2020, del Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui svolta da lavoratori autonomi effettuata tra l'AssoDelivery e l'Ugl, **l'Ufficio legislativo del ministero del Lavoro e delle politiche sociali**, con nota del 17 settembre 2020, tra gli altri rilievi critici, **ebbe a censurare la qualificazione dell'attività del rider come lavoro autonomo** contenuta nel suddetto Contratto collettivo (articolo 7), sul rilievo che tale operazione sarebbe preclusa all'autonomia collettiva e riservata al giudice e non potendosi comunque escludere che detti lavoratori possano svolgere attività di natura subordinata.

Entrando, quindi, a esaminare il rapporto controverso, il Tribunale di Palermo ha riscontrato innanzitutto che la prestazione del *rider* **era del tutto etero-organizzata e che la libertà dello stesso di scegliere se e quando lavorare in realtà era solo apparente e fittizia**, poiché egli poteva scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (che il Giudice fa coincidere con il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) metteva a disposizione in ragione del suo punteggio. In altre parole, in fase di prenotazione degli slot (turni di consegna), il *rider* veniva selezionato dall'algoritmo sulla scorta del punteggio posseduto, di modo che egli, di fatto, poteva prenotare il turno che preferiva sulla scorta delle proprie esigenze (personali, di famiglia, di maggiore redditività della consegna, ecc.) **solo ove possedesse un punteggio più elevato di quello degli altri riders** della medesima città.

Quindi, **più basso era il punteggio del rider**, più era probabile che egli, al momento dell'apertura sul suo profilo della piattaforma delle prenotazioni degli slot, **trovasse i turni migliori o a lui più graditi già tutti prenotati** dai colleghi che avevano un punteggio più alto del suo. Inoltre, è stato accertato che il punteggio poteva subire riduzioni in ragione di condotte fra cui annoverare la "libera scelta" del *rider* di rifiutare un turno prenotato, fatto questo che ha portato a ritenere che lo stesso fosse sottoposto, non solo al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro (infatti, per poter realmente svolgere la prestazione, **il rider doveva essere "loggato" nel periodo di tempo che precedeva l'assegnazione della consegna**, avere il cellulare carico in misura almeno pari al 20% e trovarsi nelle vicinanze del locale presso cui la merce doveva essere ritirata, poiché altrimenti l'algoritmo non lo avrebbe selezionato, benché egli avesse prenotato e non disdetto lo slot), ma anche al suo potere disciplinare (atipico) che si era sostanziato, oltre che nella sanzionabilità del rendimento del lavoratore con una retrocessione nel punteggio, anche mediante ripetuti distacchi dalla piattaforma e omissione di ordini per periodi prolungati negli orari di slot prenotati.

Inoltre, secondo il Giudice di Palermo, le modalità stesse di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo **costringevano il lavoratore a essere a disposizione del datore di lavoro** nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app

con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partners di parte datoriale, realizzando in tal modo una condotta tipica della subordinazione, consistente appunto nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali.

Una volta accertato il rapporto di lavoro in esame come rapporto di lavoro subordinato, **il Giudice ha qualificato come licenziamento per fatti concludenti**, avente peraltro il carattere della ritorsività, **la condotta dell'azienda, consistita nel definitivo distacco dell'account del rider** condannando la stessa alla reintegrazione di quest'ultimo nel posto di lavoro, oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria.

In sostanza, dalla sentenza emessa dal Giudice di Palermo è emerso che, laddove le piattaforme digitali non si limitino a essere semplici programmi o procedure informatiche utilizzate dall'imprenditore in via strumentale per lo svolgimento delle attività di consegna di beni, favorendo l'incontro tra domanda ed offerta di prestazioni lavorative, **ma esercitino un reale potere di controllo e direzione sull'attività dell'operatore-utilizzatore** e sulle relative modalità di esecuzione, si debba attribuire a quest'ultimo, non più la qualifica di collaboratore etero-organizzato (sia pure con l'applicazione otalitaria della disciplina della subordinazione ex articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015), ma la qualifica di lavoratore subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Cc **con trasformazione della piattaforma in un vero e proprio datore di lavoro** (in senso analogo, cfr. A. Perulli, in "Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme", Cedam, 135 e ss.).

Il giudice ha qualificato come licenziamento per fatti concludenti la condotta della società attraverso il distacco dell'account

MANUALE

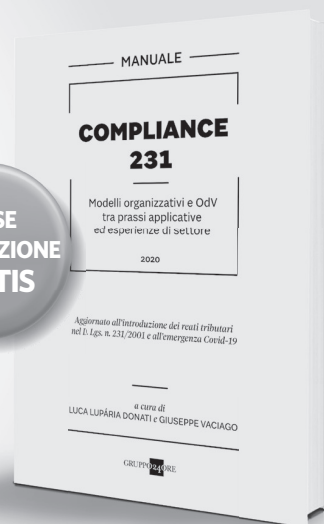
COMPLIANCE 231

di **L. Lupária Donati, G. Vaciago**

Il volume si propone di offrire un pratico vademecum per la costruzione, l'implementazione e la manutenzione di un idoneo "Sistema 231" nelle diverse realtà economiche.

Dopo un inquadramento di ordine generale vengono illustrati i peculiari processi sensibili correlati al rischio di reato con riferimento al business industriale, bancario, tecnologico, pubblico, multiutility, sanitario e fashion. La parte conclusiva, infine, analizza l'introduzione, per mano del c.d. Decreto Fiscale, di alcuni illeciti tributari nel catalogo dei reati presupposto (legge 19 dicembre 2019, n. 157) e formula alcune considerazioni sulle implicazioni dell'emergenza Covid-19.

**SPESE
DI SPEDIZIONE
GRATIS**



ACQUISTA
SUBITO
IL VOLUME

SHOPPING
ON LINE
www.shopping24.it

Pagg. **304**
€ **40,00**

Link diretto al prodotto: [offerte.ilssole24ore.com/compliance231](https://www.ilssole24ore.com/compliance231)

SERVIZIO CLIENTI LIBRI - tel. 02/30.300.600 - servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com

GRUPPO **24** ORE