

Per i lavori tramite piattaforma cantiere aperto dei giudici e dell'Ue

Lavoro e formazione

**Cristina Petrucci
e Stefano Taddei**

Il rapporto di lavoro dei cosiddetti "riders" è riconducibile alla fattispecie del rapporto di lavoro etero-organizzato e quindi si applica la disciplina del rapporto subordinato

Il Tribunale di Firenze, con **sentenza del 24 novembre 2021 n. 781**, modificando integralmente il precedente decreto emesso il 9 febbraio 2021 ai sensi dell'articolo 28 della legge 300/1970, a seguito di ricorso proposto dai sindacati di categoria di Firenze, **ha confermato che il rapporto di lavoro dei cosiddetti "riders" è riconducibile alla fattispecie del rapporto di lavoro etero-organizzato** di cui all'articolo 2 del Dlgs 81/2015 cui, come noto, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La decisione in commento offre l'occasione **per fare il punto sulla posizione della giurisprudenza** (e, non solo) su tale categoria di lavoratori e, in generale, sui lavoratori che operano su "piattaforme".

Il caso dei riders e le due decisioni del tribunale di Firenze

La controversia nasceva dalla **denuncia di condotta antisindacale** avanzata dinanzi al Tribunale di Firenze dalle citate organizzazioni sindacali nei confronti di **una nota società che si occupa di consegna di cibo a domicilio**, per aver omesso, in relazione alla decisione di risolvere anticipatamente tutti i contratti in essere con i "riders", tutte le procedure di informazione e consultazione sindacali previste dal Ccnl terziario, distribuzione e servizi e dalla legge 223/1991, lamentando, altresì, **che la società aveva imposto ai suddetti "riders" l'accettazione del Ccnl stipulato dall'Ugi in data 15 settembre 2020 e condizionando la prosecuzione del rapporto a tale accettazione**.

Il Tribunale di Firenze, con il predetto decreto del 9 febbraio 2021, aveva escluso l'applicabilità dell'articolo 28 dello Statuto Lavoratori alle collaborazioni etero-organizzate, atteso che l'articolo 2 del Dlgs 81/2015 riguarderebbe la sola disciplina sostanziale del rapporto di lavoro subordinato e non già quella processuale propria dell'articolo 28 citato. Per inciso, si ricorda che, in base all'articolo 2 del Dlgs 81/2015, come novellato dalla legge 128/2019, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Il Tribunale di Firenze, nella fase sommaria, aveva, altresì, affermato che il riferimento al "datore di lavoro" quale soggetto attivo della condotta antisindacale, contenuto nell'articolo 28 cit., restringe **«il perimetro di azione del procedimento per la repressione della condotta antisindacale ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata»**. Pertanto, secondo il Giudice fiorentino, sempre nell'ambito della fase sommaria del giudizio ex articolo 28, il procedimento per la repressione della condotta antisindacale, garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, **non può essere esteso «alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali»**. Infatti, la circostanza che la disposizione normativa di cui all'articolo 2 del Dlgs 81/2015 preveda **che alle collaborazioni etero-organizzate si applichi soltanto la**

disciplina (sostanziale relativa al trattamento economico e normativo) del lavoro subordinato ex articolo 2094 del Cc conferma come esse, al livello di fattispecie, continuano ad appartenere alla categoria del lavoro autonomo.

Anche nel giudizio di opposizione, il Tribunale di Firenze ha ricompreso i rapporti di lavoro oggetto di scrutinio **nell'alveo delle collaborazioni etero-organizzate** di cui all'articolo 2, comma 1, del Dlgs 81/2015 - così da rendere non necessaria l'indagine sull'esistenza, pure dedotta, della subordinazione - ma, in adesione a quanto ritenuto da Cassazione n. 1663/2020 (pronunciata sulla nota vicenda dei *rider* di Foodora) ha affermato che alle suddette collaborazioni debba essere riconosciuta una **"protezione equivalente"** a quella dei lavoratori subordinati con applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato nella quale sono compresi anche i diritti affermati nello Statuto dei Lavoratori, tra cui la tutela ex articolo 28.

La decisione del Tribunale di Bologna

In precedenza, il Tribunale di Bologna si era espresso **nello stesso senso con provvedimento del 30 giugno 2021**, affermando che l'articolo 2, comma 1, del Dlgs n. 81 citato non esclude esplicitamente l'applicazione delle norme processuali e che comunque l'articolo 28 non sarebbe nemmeno una norma meramente processuale, in quanto individua beni giuridici da tutelare, di rilevanza costituzionale, quali la libertà e attività sindacale e il diritto di sciopero al fine di reprimere, mediante uno strumento processuale, qualunque comportamento che leda i predetti beni.

Sul punto, il Tribunale bolognese aveva, altresì, rimarcato che *«i comportamenti da reprimere hanno sovente natura plurioffensiva, in quanto i beni tutelati non pertengono esclusivamente all'organizzazione sindacale, ma anche al singolo lavoratore (...). Ed invero, l'intreccio fra diritto processuale e diritto sostanziale e la possibile plurioffensività dei comportamenti antisindacali appare particolarmente evidente nel caso di azione ex art. 28 esercitata al fine della caducazione di un licenziamento antisindacale»*.

La "protezione equivalente" si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi, dimensione che garantisce il rispetto dei diritti individuali

I giudici fiorentini e l'estensione della "protezione equivalente"

Ritornando alla sentenza in rassegna, secondo il Tribunale di Firenze, in assenza di specifiche restrizioni, la suddetta **"protezione equivalente" si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi**, dimensione che garantisce il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali. Inoltre, precisa ancora il Tribunale di Firenze, l'espressione "datore di lavoro" utilizzata nell'articolo 28 Statuto lavoratori necessita di essere interpretata alla luce della innovazione legislativa di cui allo stesso articolo 2, primo comma, del Dlgs 81/2015 citato in quanto nelle collaborazioni da lui organizzate, **il committente acquisisce tutti gli obblighi che "il datore di lavoro" ha nei confronti del lavoratore subordinato**.

Sulla base dei principi sopra enunciati, a integrale modifica del decreto emesso nella fase sommaria, il Tribunale di Firenze, **ha dichiarato la natura antisindacale delle condotte omissive poste in essere dalla società**, condannando la stessa a rimuoverne gli effetti e a porre in essere le procedure di consultazione e confronto previste dal Ccnl Terziario Distribuzione nonché quelle di cui alla legge 223/1991, condannando, nel contempo, la società a cessare l'applicazione del Ccnl Ugl rider, stante la natura non rappresentativa di tale sindacato.

Nel corpo della sentenza, il Tribunale di Firenze in realtà, non si limita a qualificare la fattispecie nell'ambito della collaborazione etero-organizzata di cui all'articolo 2, comma 1, citato, facendo invero rientrare **l'attività lavorativa dei ciclofattorini in quella euro-unitaria di "worker"** la cui caratteristica essenziale, proprio secondo l'elaborazione giurisprudenziale euro-unitaria, è quella per cui una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (Corte giustizia Unione europea Balkaya, C-229/14, punti 32 e 33, conf. sentenza Commissione/Portogallo, C-55/02, punto 49).

Da questa nozione appare emergere il tratto peculiare della sottoposi-

L'avvicinamento progressivo della categoria dei ciclofattorini e, più in generale, dei lavoratori su piattaforma, si avvia verso la subordinazione a tutti gli effetti

zione del lavoratore a etero-direzione e al percepimento di una retribuzione, aspetti questi, che sembrerebbero evocare piuttosto la natura spiccatamente subordinata che si contrappone a quella autonoma del rapporto di lavoro, tenuto anche conto che, **nell'elaborazione giurisprudenziale euro-unitaria**, non sussistono categorie intermedie o "zone grigie", anche se viene accolta una nozione di lavoratore dipendente molto più ampia rispetto a quella tipica del nostro ordinamento.

Si rileva, altresì, che la suddetta figura di "worker" come tipizzata nel diritto della Ue, non deve essere confusa con la figura di "worker" propria del diritto anglosassone che, ai sensi dell'*Employment Rights Act*, costituisce una categoria intermedia tra il "self-employed" (lavoratore autonomo) e l'"employee" (lavoratore subordinato), quindi assimilabile, questa sì, al nostro lavoratore parasubordinato che, tuttavia, gode di una serie di tutele del lavoratore subordinato, quali il reddito minimo nazionale, la tutela antidiscriminatoria, le ferie annuali e l'orario di lavoro, mentre non è prevista tutela in caso di licenziamento ingiustificato (Cagnin, in "Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme" a cura di A. Perulli, 39 e seguenti).

Proprio con riferimento ai ciclofattorini e ai lavoratori delle piattaforme più in generale, ad esempio i Giudici del lavoro inglesi si sono pronunciati sulla natura dei "drivers" di Uber e dei fattorini di City Sprint che consegnavano in bicicletta pasti a domicilio, inquadrandoli come "workers".

Tornando al nostro ordinamento, nell'incidentata evoluzione delle valutazioni circa l'effettiva natura del rapporto, la tendenza, a parte qualche decisione iniziale (Tribunale di Milano, 10 settembre 2018; Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, pronunciatisi sulla nota vicenda dei riders di Foodora, poi superata sia dalla Corte di appello di Torino, con sentenza del 4 febbraio 2019 che dalla Corte di cassazione, con la sentenza n. 1663/2020, che hanno considerato questi lavoratori quali collaboratori etero-organizzati ai sensi dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015 citato) **è quella dell'avvicinamento progressivo della categoria dei ciclofattorini e, più in generale, dei lavoratori su piattaforma, verso la subordinazione a tutti gli effetti.**

E questa tendenza non è manifestata dalla sola giurisprudenza (cfr. altresì, Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020; si veda, tuttavia, Tribunale di Bologna, 30 giugno 2021 che inquadra la prestazione dei "riders" nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del Dlgs 81/2015 cit. escludendo che le stesse siano sussumibili nell'ambito dell'articolo 2094 del Cc atteso che il committente non può obbligare il "rider" a lavorare, essendo questo libero di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni offerti dall'azienda), **ma inizia a farsi largo anche nell'ambito delle relazioni industriali.**

Si pensi all'accordo del 19 gennaio 2021 tra l'azienda Montegrappa S.r.l.s. e le sigle Filt Cgil, Ultrasporti e Cisl disciplinante il rapporto di lavoro dei ciclofattorini **che ha stabilito espressamente la natura subordinata di tale rapporto** riconducendo la disciplina dello stesso nell'ambito del al Ccnl Merci Logistica e Spedizioni. Si pensi, ancora, **all'accordo integrativo aziendale del 29 marzo 2021** sottoscritto tra una società italiana del gruppo Just Eat e le suddette sigle sindacali, con il quale è stata convenuta l'assunzione, con contratto di lavoro subordinato, di migliaia di ciclofattorini, molti dei quali ex collaboratori autonomi della stessa.

Anche la Corte di cassazione, nella sentenza sopra citata sui riders di Foodora (n. 1663/2020 cit., si veda su questa rivista, n. 9/2020, pagine 40 e seguenti), pur inquadrando questi ultimi nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate di cui al novellato articolo 2 del Dlgs 81/2015, aveva interpretato tale disposizione normativa in un'ottica "rimediata" affermando che «ove l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e continuità della prestazione, sia marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile a un lavoratore dipendente **si impone una protezione equivalente e quindi il "rimedio" dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato**», principio questo cui, come si è detto sopra, si è ispirato il Tribunale di Firenze nella sentenza in rassegna, estendendo anche ai riders la tutela ex articolo 28 dello Statuto Lavoratori.

Si ricorda anche che la legge n. 128/2019, aggiungendo il Capo V-bis al

Digs 81/2015, ha garantito comunque livelli minimi di tutela per i riders che prestano la loro attività lavorativa secondo lo schema contrattuale del lavoro autonomo, tra cui la garanzia di un compenso minimo (articolo 47-*quarter*) e l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (articolo 47-*septies*).

Lo sviluppo di una legislazione comunitaria

Al livello europeo, in considerazione della rapida crescita dell'economia delle piattaforme digitali, **la Commissione europea in data 9 dicembre 2021 ha presentato una proposta di direttiva** - cui dovranno adeguarsi tutti gli Stati membri entro due anni dalla sua approvazione - contenente una serie di misure finalizzate a migliorare le condizioni di lavoro a tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa mediante piattaforme di lavoro digitali (cosiddetti "*platform workers*").

Le nuove norme dovranno garantire **che tutti questi lavoratori godano dei diritti e delle prestazioni sociali loro spettanti**. Di rilievo sono i criteri in base ai quali le piattaforme sono sottoposte a una verifica all'esito della quale, in presenza di almeno due dei cinque criteri elencati, il rapporto di lavoro, anche se regolato come lavoro autonomo, sarà considerato di natura subordinata.

In base all'articolo 4, paragrafo 2, della proposta della Commissione, i criteri da verificare sono i seguenti:

- 1) la piattaforma determina effettivamente o fissa i limiti massimi per il livello di remunerazione del lavoratore;
- 2) la piattaforma richiede al lavoratore il rispetto di regole vincolanti, riguardo al suo aspetto (ad esempio, divisa), alla sua condotta nei confronti del cliente o alla esecuzione del lavoro;
- 3) la piattaforma controlla l'esecuzione del lavoro o verifica la qualità dei risultati anche attraverso strumenti elettronici;
- 4) la piattaforma limita concretamente, anche attraverso sanzioni, la libertà del lavoratore di organizzare il proprio lavoro, in particolare la discrezionalità di scegliere l'orario o i periodi di assenza, la possibilità di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o a sostituti;
- 5) la piattaforma limita concretamente la possibilità per il lavoratore di acquisire clienti o di svolgere attività lavorativa per terzi (obbligo di esclusività).

Si tratta di **una presunzione legale di carattere relativo che può essere superata dalla piattaforma che dovrà dimostrare la natura autonoma del rapporto di lavoro** (articolo 5) con evidente inversione dell'onere probatorio (Per un approfondimento critico sul contenuto della proposta di direttiva, si veda "Rider, un primo commento alla proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro" P.Tosi-G.Realmonte, "Guida al Lavoro", 50/2021, pagine 41 e seguenti).

La proposta di direttiva è tesa, inoltre, a garantire **una maggiore trasparenza nell'uso degli algoritmi da parte delle piattaforme di lavoro digitali**, attraverso il monitoraggio del rispetto delle condizioni di lavoro e conferisce il diritto dei *platform workers* di contestare le decisioni automatizzate. **Tra le decisioni in Italia in tema di gestione non trasparente di un algoritmo, si rintraccia Tribunale di Bologna, 31 dicembre 2020** con cui è stato **accertato il carattere discriminatorio del funzionamento dell'algoritmo**, utilizzato dalla società di consegna a domicilio di cibo, per stabilire le modalità di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro del *rider*, tramite la piattaforma digitale. Nella fattispecie, secondo l'organo giudicante, **l'algoritmo penalizzava, senza alcuna distinzione**, tutte le forme di astensione dal lavoro (incluse quelle derivanti dall'esercizio dei diritti sindacali, ad esempio quello di sciopero, ovvero in caso di malattia o in caso di esigenze legate alle cure di figli minori), **determinando una diminuzione del punteggio dei riders con conseguente retrocessione nella fascia** di prenotazione e quindi con minori occasioni di lavoro (sui *platform workers* si veda da ultimo, "Intelligenza artificiale, design tecnologico e futuro del lavoro nell'UE: il caso dei *platform workers*", F. Costantini, Lavoro Giurisprudenza 12/2021, pagine 1124 e seguenti con numerosi richiami di giurisprudenza e dottrina).

La Commissione Ue ha presentato una proposta di direttiva contenente misure finalizzate a migliorare le condizioni di lavoro per coloro che svolgono attività mediante piattaforme digitali