

IL RAGAZZO DEL SECOLO SCORSO

Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato

(nota a Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570)

di Federico Martelloni, Professore associato all'Università di Bologna

Sommario: 1. Il cavaliere della pandemia. – 2. La subordinazione del glover nella ricostruzione del giudice di Palermo. – 3. Il lavoro *alle dipendenze* delle piattaforme digitali: una subordinazione attenuata del terzo tipo? – 4. La fisionomia del potere disciplinare, tra connessione e disconnessione – 5. La *restitutio in integrum* in caso di licenziamento illegittimo, dentro e oltre la subordinazione.

1. Il cavaliere della pandemia

Massimo Gramellini, nella consueta rubrica che compare sulle colonne di un noto quotidiano nazionale, ha rilevato, all'indomani della sentenza con cui il Tribunale di Palermo ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro di un rider di Glovo (n. 3570 del 24 novembre 2020)¹ che, sul palcoscenico del mondo ove si consuma il più grande dramma collettivo dai tempi del secondo conflitto bellico, «*accanto al medico e all'infermiere, l'altro personaggio dell'anno è il fattorino*».

Per vero, un riconoscimento almeno altrettanto significativo dovrebbe tributare al rider lo studioso italiano di diritto del lavoro, poiché, anche grazie alla sovraesposizione mediatica dei ciclofattorini impegnati nelle consegne di cibo a domicilio e, soprattutto, alle loro battaglie per il riconoscimento di diritti e tutele, il legislatore – in sede di conversione del c.d. decreto rider, con le modifiche apportate all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 da parte della l. n. 128/2019 – è pervenuto ad un ampliamento del campo d'applicazione della protezione giuslavoristica, oggi spettante a qualunque collaborazione personale e continuativa, funzionalmente iscritta in un'organizzazione unilateralmente predisposta dal suo titolare, anche quando manchi un assoggettamento del collaboratore al potere direttivo del creditore.

¹ La sentenza, per la sua indiscutibile rilevanza, ha già ricevuto diversi commenti a caldo (Poso V., *Qual è la natura giuridica dei rider? Sono subordinati, bellezza! Commento a prima lettura della prima sentenza-zibaldone che farà discutere*, in Labor, 1 dicembre 2020; Del Conte M., *Rider, il potere direttivo si incarna nella app*, in Il Sole 24 Ore, 1° dicembre 2020; Tosi P., *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale*, in Guida lav., n. 48, 2020, 12 ss.; Piccinini A., *Il rider come lavoratore subordinato*, in Collettiva, 18.12.2020; Giubboni S., *La subordinazione del rider*, Menabò di Etica ed Economia, n. 140/2020, 14 dicembre 2020;) e altri più analitici e meditati (Cavallini G.; *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in Giustiziacivile.com, 21 dicembre 2020; da ultimo, Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in LLI, Vol. 6, No. 2, 2020, p. 62, che parla, forse con un pizzico di enfasi, de' «la persistente vitalità e il luminoso futuro che attende la subordinazione») cui molti altri, realisticamente, si aggiungeranno nei prossimi tempi.

I territori presidiati dal diritto del lavoro si estendono, dunque, anche grazie ai rider, al di là della ristretta cerchia dei lavoratori impiegati nel settore del food-delivery, e pure ben oltre i confini del più vasto mondo delle prestazioni di lavoro mediate da piattaforme digitali.

Con una punta di sarcasmo che potrebbe richiamare alla mente del giuslavorista un'altra sottilissima penna che ha molto indugiato sugli echi antichi evocati dal fruscio delle ruote sull'asfalto², Gramellini avverte che il nuovo fattorino «*si fa chiamare rider, ma è sempre lui: quello che scende dalla bici o dal furgone con un pacco in mano che a volte gli sale fin sopra la testa*». Beninteso, «*la pandemia lo ha trasformato in una figura decisiva, l'unico cavaliere a cui è concesso oltrepassare il ponte levatoio per approvvigionare le fortezze in cui viviamo asserragliati da mesi. Nel mondo «smart» serve qualcuno che si sporchi ancora la suola delle scarpe. E lui – riconosce amaramente l'Autore – lo ha fatto senza una corazza di garanzie che lo cautelasse contro i rischi del contagio e della precarietà. Le multinazionali lo avevano derubricato a lavoretto, sottopagato e ancor meno tutelato. Licenziabile nel modo più brutale, con una semplice disconnessione del telefono: conti talmente poco che non perdo neanche tempo a pagare un essere umano per cacciarti*».

La rappresentazione, suggestiva ed efficace, risulta, sin qui, anche piuttosto fedele, come è condivisibile la parte dell'articolo in cui il giornalista del Corriere della Sera saluta con favore l'esito del processo intentato dal ciclofattorino presso il tribunale che ha accertato la natura subordinata del rapporto di lavoro del ricorrente, ne ha disposto la reintegrazione e deciso l'inquadramento come operaio di 6° livello Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Terziario Distribuzione e Servizi (c.d. CCNL del Commercio) applicato dalla società convenuta in giudizio, condannandola a corrispondere la relativa paga oraria per il passato e per il futuro: «*Ci avevano spiegato – chiosa l'Autore de' Il caffè – che era giusto retribuirlo a cottimo, dato che era un giovane di passaggio, e chi da giovane non ha fatto un po' di gavetta? Poi il giovane è invecchiato e per lui la gavetta è diventata la vita. Fino a Marco Tuttolomondo, il palermitano di quasi cinquant'anni che passerà alla storia come il primo rider assunto con un contratto da lavoratore subordinato. Ci sono voluti una giudice tosta e un sindacato finalmente interessato al destino dei non garantiti*».

L'editorialista inciampa solo nel finale, quando, nutrendosi di “verità ricevute” che sempre affollano le pagine della stampa generalista, conclude invocando «*una legge, perché i cavalieri alla Tuttolomondo meritano uno scudo di diritti che li protegga dalle lance degli approfittatori*».

Per vero, come ben sanno i lettori di questa *Rivista*, “la legge” invocata da Gramellini per disciplinare i rapporti di questi cavalieri della gig economy, in Italia, c'è già. Anzi: ce ne sono almeno un paio, se è vero che tanto la Corte di Cassazione quanto il Tribunale di Palermo hanno potuto consegnare ai rider di Torino e Palermo il medesimo *scudo di diritti*, lasciando attrarre in due schemi qualificatori distinti, benché equiparati *quod effectum*, i rapporti dei ciclofattorini rispettivamente di Foodora e di Glovo passati al vaglio dalla giurisprudenza nazionale.

Se i Giudici di legittimità, con la nota sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663³ che ha felicemente concluso la saga del riders torinesi⁴, ha ritenuto di sciogliere il dilemma

² Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in LLI, 2019, b. 2, pp. 1-56.

³ Si tratta di una delle pronunce più commentate di sempre. Cfr. R. Bellocchio, *Collaborazioni etero-organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina*, in LDE, 2020, n. 1; M. Biasi, *Tra fattispecie ed effetti: il*

qualificatorio optando per l'inquadramento dei ricorrenti nella figura delle collaborazioni etero-organizzate ex sull'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, il giudice palermitano, a fronte degli elementi di fatto risultanti dagli atti processuali, ha considerato più adeguata la fattispecie descritta nell'art. 2094 c.c. ossia il più noto contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato che ha costituito la stella polare del diritto del lavoro del novecento.

“purposive approach” della Cassazione nel caso *Foodora*, ivi, 2020, n. 1; F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, ivi, 2020, n. 1; M. T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in RIDL, 2020, I, 50-59; Id, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo di sistema di contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in DRI, 2020, n. 2, 488-498; E. Dagnino, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in LDE, 2020, n. 1; M. Faioli, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy: i ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legislazione del 2019*, in RGL, 2020, n. 2, II, 252-265; G. Fava, *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, in LDE, 2020, n. 1; G. Ferraro, *Collaborazioni e subordinazioni*, ivi, 2020, n. 2; P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider, 25 gennaio 2020*, in lavoce.info; M. Magnani, *Al di là dei cicofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020*, in LDE, 2020, n. 1; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in DRI, 2020, n. 1, I, 146-152.; A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in RIDL, 2020, I, 73-87; F. Martelloni, *Le collaborazioni eteroorganizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in LDE, 2020, n. 1; V. Martino, *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, ivi; O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicofattorini e modelli contrattuali*, in Labor, 2020, n. 1; A. Perulli, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, in LDE, 2020, n. 1; A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, in DRI, 2020, n. 2, 267-311; O. Razzolini, *I confini tra lavoro subordinato, eteroorganizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in in DRI, 2020, n. 2, 345-379; R. Romei, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in RIDL, 2020, I, 89-100; V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in LDE, 2020, n. 1; C. Spinelli, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in LLI, 2020, n. 1, 87-105. Vedi anche il numero straordinario di MGL, 2020, interamente dedicato ai commenti alla sentenza da parte di P. Albi; E. Ales; M. Ballistreri; P. Bellocchi; M.N. Bettini; G.I. Vigliotti; M. Cinelli e P. Parisella; S. Ciucciovino e L. Monterossi; V. Ferrante; L. Fiorillo; E. Gragnoli; A. Lassandari; A. Maresca; M. Mocella; P. Passalacqua; A. Perulli; R. Pessi e A.D. Zumbo; C. Pisani; G. Santoro Passarelli; R. Santucci; G. Sigillò Massara; A. Tampieri; A. Topo; A. Vallebona; L. Venditti; L. Zoppoli. Vi tornano anche M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura* e A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, rispettivamente 75-105 (specie 95-105) e 27-74, (specie 61-74).

⁴ Cfr. Trib. Torino, 5.7.2018, in RGL, 2018, II, 371 ss., con nota di C. Spinelli; Biasi M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in ADL, n. 4-5, 2018, 1227 ss.; M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in DLRI, 2018, 159, 3, 673 ss. che, in primo grado, respinge il ricorso dei rider, negando tanto la sussistenza del vincolo di subordinazione quanto l'inquadramento dei rapporti dei cicofattorini nello schema della collaborazione etero-organizzata ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, facendo propria la tesi che ricostruiva detta disposizione come “norma apparente” (Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in ADL, 2015, 6, p. 1130). Esito rovesciato da App. Torino, 4.2.2019, n. 26, in RIDL, 2019, II, 340 con note di M.T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada...sulle ruote dei riders di Foodora*, e R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; Carabelli U., Spinelli C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in RGL, 2019, I, 95 ss.

2. La subordinazione del glover nella ricostruzione del giudice di Palermo

Nell'economia della sentenza in commento sono massimamente rilevanti – come chiunque può intuire – le circostanze di fatto sulle quali il giudice fonda la propria decisione⁵.

La pronuncia del Tribunale palermitano, resa senza istruttoria, sulla base di un ricorso depositato nell'estate 2020 e di una memoria difensiva che, secondo l'estensore, ha sostanzialmente confermato la ricostruzione delle vicende di causa fornita dalla difesa del lavoratore, riguarda il rapporto di un *glover* che aveva cominciato a collaborare con la nota piattaforma di delivery-food – tramite contratti di lavoro autonomo conclusi con Foodinho, azienda multinazionale spagnola, operante con il marchio “Glovo” – nell'ottobre 2018, svolgendo regolarmente attività di consegna di cibo a domicilio per quasi due anni consecutivi, lavorando, in media, 8 ore giornaliere per complessive 40 ore settimanali.

Prima di approfondire le concrete modalità di svolgimento di un rapporto di lavoro indubbiamente *continuativo*, il Giudice si sofferma, preliminarmente, sull'attività della piattaforma, per svelarne la reale natura. L'agile conclusione cui perviene il Tribunale, col conforto della più recente giurisprudenza dalla Corte di Giustizia⁶ e di alte corti nazionali anche straniere, a partire dalla Suprema Corte francese⁷, riguarda, innanzitutto, la natura giuridica della società convenuta in giudizio, riconosciuta – anche sulla base di un ciclo produttivo organizzato «attraverso un algoritmo che, sulla base di previsioni statistiche, calcola il fabbisogno di manodopera necessario per soddisfare la domanda dell'utenza di una determinata area e in una determinata fascia oraria» – nella sua qualità d'*impresa di distribuzione di cibo e bevande a domicilio* realizzata attraverso una fitta rete di collaboratori e non mera intermediaria tra pubblici esercenti, consumatori e trasportatori (come dichiarato dalla Società in sede d'individuazione del proprio oggetto sociale).

Come noto, infatti, anche nel caso di Glovo, al pari di quanto avviene per Deliveroo, Foodora, Just Eat, ecc., l'affidamento delle consegne ai ciclofattorini avviene attraverso la

⁵ Di «meticolosissimo lavoro di ricostruzione del fatto» da atto anche Barbieri M, *Il luminoso futuro di un concetto antico cit.*, 71

⁶ C. Giust., 20 dicembre 2017, C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL* ma v. anche, in senso conforme, C. giust. 22 aprile 2020, C-629/19, *B. vs Yodel Delivery Network*

⁷ Cour de cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, in RIDL, n. 41, 2021, II, con nota di I Zoppoli, in corso di pubblicazione. V., in proposito, le acute riflessioni di Donini A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in LLI, 2020, n. 1, 1-15.

Per i giudici francese, che hanno confermato la decisione della *Corte d'appello Parigi 10 gennaio 2019, n. 18-08357* il prestatore di lavoro di Uber France «non è un partner commerciale; al contrario, nel momento della stipulazione del contratto, egli aderisce ad un servizio di trasporto interamente organizzato da Uber attraverso la piattaforma digitale» di tal che «l'autista che ricorre all'infrastruttura tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela, né di determinare liberamente la tariffa da applicare», collocando la propria attività lavorativa «entro un quadro di regole determinato dall'esterno». Secondo i giudici di legittimità, «*può costituire indice di subordinazione il lavoro che si svolge in un service organisé allorquando il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di esecuzione della prestazione. Il conducente è integrato in un servizio di prestazione di trasporto creato ed interamente organizzato dalla piattaforma digitale, servizio che non esiste se non grazie a questa piattaforma, attraverso il cui utilizzo il conducente non costituisce la propria clientela, non fissa liberamente le proprie tariffe e non determina le condizioni di prestazione del proprio servizio di trasporto; il conducente si vede imposto un itinerario specifico; la destinazione finale della corsa è a volte sconosciuta dal conducente; la società ha la facoltà di disconnettere temporaneamente l'applicazione dopo tre rifiuti alle corse e il conducente può perdere l'accesso al proprio account in caso di superamento di un tasso di annullamento delle richieste o di segnalazione di un “comportamento problematico”*». Per il più autorevole precedente cfr. *Cour de Cassation*, Soc.13 novembre 1996, *Société générale*, n. 94 -13.187.

piattaforma digitale, il cui algoritmo provvede a gestire il complesso sistema di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di lavoro.

Da un attento esame delle modalità di organizzazione delle prestazioni di lavoro dei *glover* emergono, poi, una serie di elementi che, per il Giudice, sono indubbiamente sintomatici, nel caso di specie, dell'esistenza di vero e proprio vincolo di subordinazione, poiché attestano, in positivo, la sussistenza dei tre poteri tipici del datore di lavoro in capo alla piattaforma, ivi compreso il potere disciplinare; in negativo, l'insussistenza di un'autentica libertà di scegliere se e quando svolgere attività di consegna per la piattaforma, in capo al lavoratore.

Quanto al potere direttivo e di controllo, secondo le risultanze degli atti di causa, l'applicativo da installare, per ogni rider della flotta di Glovo, si rivela particolarmente invasivo, in quanto controlla a distanza la sua geolocalizzazione e persino il livello di carica della batteria dello smartphone, inibendo l'accesso alla sessione di lavoro in caso di carica inferiore al 20% ovvero di distanza dall'area di lavoro. Tale applicativo costringe, nei fatti, i rider a seguire le istruzioni del software per tutta la durata della prestazione, non essendo possibile svolgere l'attività lavorativa senza essere connessi e senza seguire pedissequamente le tempistiche e le fasi imposte dal programma, ivi compreso l'itinerario da percorrere per perfezionare la consegna nel minor tempo possibile.

Peraltro, come già accertato in tutte le pronunce di merito e legittimità, nazionali e internazionali, si conferma, anche nel caso dei rapporti intrattenuti con Glovo, l'integrazione dei lavoratori «*in un servizio di prestazione di trasporto creato e interamente organizzato dalla piattaforma digitale, servizio che non esiste se non grazie a questa piattaforma, attraverso il cui utilizzo il conducente non costituisce la propria clientela, non fissa liberamente le proprie tariffe e non determina le condizioni di prestazione del proprio servizio di trasporto*»⁸

Anche nello specifico caso sottoposto all'attenzione del Tribunale, infatti, il giudice rileva che «il lavoro del ricorrente veniva gestito e organizzato dalla piattaforma (come detto organizzata unicamente da parte datoriale e nel proprio esclusivo interesse), nel senso che solo accedendo alla medesima e sottostando alle sue regole il ricorrente poteva svolgere le prestazioni di lavoro»

Un secondo elemento dirimente, nell'economia del giudizio, concerne il grado di autonomia del lavoratore nello stabilire non solo l'*an* della prestazione, ma anche il *quando*. Del resto, oltre alla giurisprudenza nazionale che ha, prima della sentenza palermitana, sempre escluso la natura subordinata del rapporto di lavoro dei rider⁹, è la stessa Corte di giustizia a ritenere ostativa, rispetto a tale qualificazione, la libertà di decidere se e quando lavorare. Ciò, a condizione che, in primo luogo, tale indipendenza non risulti fittizia (C. giust., ord. 22 aprile 2020, C-692/19) e, in secondo luogo, non sia possibile stabilire la sussistenza di un vincolo

⁸ Così, testualmente, Cour de cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374 cit., più volte richiamata del Giudice palermitano.

⁹ Oltre alla saga dei rider torinesi v. Trib. Milano, 10 settembre 2018, (con nota di M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, *Labor*, 2019, fasc. 1, 112-120; M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, *Labor*, 20 ottobre 2018), secondo cui non sussiste subordinazione né etero-organizzazione del lavoro del rider in quanto «la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del ricorrente, che la esercitava nel momento in cui manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri»..

di subordinazione sulla base di altri elementi, peraltro effettivamente riscontrati, in diverse circostanze, da parte di giudici stranieri (v. spec. Sala de lo Social, Pleno, N. 805/2020 Fecha de sentencia 25/09/2020, più volte ripresa in motivazione anche per la sua funzione nomofilattica).

Accertamento non agevole e da condurre in concreto, valutando attentamente le conseguenze della “scelta” sulle future occasioni di lavoro e ponderando ogni elemento di coazione indiretta.

È noto, infatti, che le piattaforme, inclusa la società coinvolta nel processo di Palermo, stabiliscono fasce orarie – *slot* nel gergo maggiormente ricorrente nelle 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 anche da scelte dell’impresa, mediante l’applicazione di algoritmi¹⁰.

Nel caso di Glovo, in particolare, tale “scelta” risulta condizionata da una molteplicità di elementi idonei a limitare, se non escludere del tutto, ogni effettivo margine di libertà, atteso che il rider viene costantemente profilato dall’algoritmo che, nell’attribuire un punteggio (il cd “parametro di eccellenza”), ne determina l’accesso prioritario nella prenotazione delle sessioni di lavoro¹¹.

Sulla scorta di tali elementi, per il decisore, l’opzione degli slot da parte dei componenti della flotta e la libertà del ricorrente di scegliere se e quando lavorare, su cui si fonda la natura autonoma della prestazione (anche sulla scorta della citata decisione della Corte di Giustizia), non è reale, ma solo apparente e fittizia, poiché, 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 (p. 35 della motivazione).

Anche il giudice palermitano, beninteso, come avviene nella recente circolare del Ministero del lavoro del 19 novembre 2020, richiamata tre volte nell’aggiornatissima pronuncia, considera astrattamente plausibile l’inquadramento del lavoro svolto dai ciclofattorini nello schema di nuovo conio delineato dall’art. 2, comma 1.

E tuttavia, nel caso di specie, «al di là dell’apparente e dichiarata (in contratto) libertà del rider, e del ricorrente in particolare, di scegliere i tempi di lavoro e rendere o meno la prestazione, l’organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo da parte della società convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, oltre che nell’integrazione del presupposto dell’eteroorganizzazione, 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 art. 2094 c.c. »

¹⁰ Cfr. Cavallini G., *Foodora, Deliveroo & Co. Le fattispecie della gig-economy italiana tra previsioni contrattuali e concrete modalità di esecuzione del rapporto*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Atti del convegno di Brescia 12-13 ottobre 2017, Bari, 2019, 712 s.

¹¹ Più in dettaglio, ai fini del punteggio di eccellenza, calcolato in 100/100, il sistema di valutazione prevede i seguenti parametri: a) Attività in cd “alta domanda” del partner convenzionato che incide nella misura del 35%; b) Efficienza che incide nella misura del 35%; c) Il feedback dell’utente che incide nella misura del 15%; d) Esperienza che incide nella misura del 10%; e) Il feedback dei partner che incide nella misura del 5%.

3. Il lavoro *alle dipendenze* delle piattaforme digitali: una subordinazione attenuata del terzo tipo?

Al netto del condivisibile esito cui perviene la sentenza, non sempre persuade l'argomentazione giuridica impiegata dal decisore. Questi, nel ricostruire la fattispecie descritta nell'art. 2094 c.c. osserva che il noto articolo del codice civile «venne scritto per la prima Rivoluzione Industriale, in cui il modello di lavoro subordinato era quello dell'operaio della fabbrica e del fordismo; esso – prosegue il giudicante – deve necessariamente essere interpretato in modo evolutivo per applicarlo o escluderne l'applicazione al lavoro su piattaforma digitale, che, in sé, ben può essere subordinato, se solo si tenga presente il contenuto dell'ultima direttiva europea in tema di lavoro, che contempla anche il lavoro su piattaforma ed è destinata a trovare applicazione nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato»¹².

Pacifico che anche il lavoro mediato da piattaforme digitali possa presentare tutti i caratteri della subordinazione¹³, come riconosciuto, da ultimo, anche in sede istituzionale¹⁴, sul piano della ricostruzione non è affatto pacifico il nesso tra la nozione di prestatore di lavoro subordinato accolta nella norma codicistica e il sistema fordista-taylorista: la genesi della disposizione, riconducibile alla sistemazione barassiana d'inizio novecento¹⁵, precede di molto il trentennio d'oro del secolo breve, così come lo precede il Codice civile che finì per accoglierla e sistematizzarla nel 1942, specie a fronte dei noti ritardi del capitalismo italiano¹⁶. Altro è dire, invece, che il tipo normativo ben si adatterà al socialtipo dominante al tempo della grande fabbrica, comunque richiedendo, per vero, anche in tempi risalenti, l'interpretazione evolutiva che ogni norma giuridica pretende. Basti pensare ai casi di c.d. subordinazione attenuata, riconosciuti della giurisprudenza, anche di legittimità, sia al cospetto di attività di lavoro contrassegnate da particolare semplicità, elementarietà e ripetitività, sia dinanzi a mansioni e compiti particolarmente complessi, tali da esigere professionalità particolarmente elevate (come insegnanti, giornalisti, medici e giuristi d'impresa e, più in generale, ruoli dirigenziali all'interno di quest'ultima¹⁷).

Su questo binario pare intradarsi il Giudice palermitano nel richiamare, in un primo tempo, la massima di un autorevole giudice spagnolo per il quale «*nella società postindustriale il concetto di dipendenza è diventato più flessibile*» giacché «*le innovazioni tecnologiche hanno favorito la nascita di sistemi di controllo digitalizzati per la prestazione dei servizi.*

¹² Il riferimento è alla Direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in Ue, che dovrà essere recepita dall'Italia entro il 1° agosto 2022.

¹³ Per tutti, Donini A. *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019, specie 145 ss.

¹⁴ Circolare del Ministero del lavoro del 19.11.2020, 1.

¹⁵ Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I° ed., Milano, Società editrice libraria, 1901, rist. a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, Milano 2003.

¹⁶ Tra gli altri, Roccella M., *Manuale di Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, 40 ss.; Mariucci L., *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in LD, n. 4, 2016, 585-644, spec. par. 7.1, nonché, di recente, M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 75-105, qui 94, ripreso da ultimo, in Id., *op. ult. cit.*, 84, nt 50..

¹⁷ Benché sia consueto, almeno in seno alla più avvertita dottrina, il rilievo che tra le categorie legali indicate all'art. 2095 c.c. già vi siano i dirigenti, la qual cosa avrebbe dovuto portare a ridimensionare, per tempo, la rilevanza ascritta dalla giurisprudenza (e dalla prevalente dottrina) al requisito dell'eterodirezione.

L'esistenza di una nuova realtà produttiva obbliga ad adattare i concetti di dipendenza e alienità alla realtà sociale del tempo in cui le norme devono essere applicate»; in un secondo tempo, espressamente, la eterodirezione attenuata (p. 31 della sentenza), suggerendo di includervi il lavoro mediato da piattaforme digitali, quasi costituisse un'ipotesi di subordinazione attenuata “del terzo tipo”.

Ancor meno convincente risulta, altresì, il successivo e insistente richiamo alla nozione di “doppia alienità”¹⁸ (pp. 31-33 della motivazione), forse indotto, almeno in parte, dai cospicui rinvii alla giurisprudenza spagnola la quale è condizionata da un preciso riferimento testuale presente nell'ordinamento giuridico di quel Paese: l'art. 1 dell'*Estatuto de los Trabajadores* del 1980, infatti, stabilisce che la legge «sarà applicata ai lavoratori che volontariamente prestano la loro attività retribuita *per conto altrui*» e nell'ambito della sua organizzazione e direzione, sicché l'*alienidad* si configura come requisito fondamentale del contratto di lavoro.

Beninteso, non s'intende certo, qui, contestare l'idoneità del concetto di *doppia alienità* a selezionare effetti di tutela nell'ordinamento costituzionale nostrano o a guidare l'opera di adeguamento della normativa alla mutata realtà sociale¹⁹. Ritiene, invece, chi scrive persino sorprendente la sottovalutazione²⁰ di tale, pur isolata, acquisizione del giudice delle leggi in seno alla giurisprudenza di merito e, più ancora di legittimità (fatti salvi sporadici casi solo in parte menzionati in decisione).

Tuttavia, per un verso, quell'impianto esegetico è piuttosto risalente, essendo maturato all'apice, per così dire, del trentennio fordista, in coincidenza col varo dello Statuto dei lavoratori²¹, per poi essere puntualmente e testualmente ripreso, da Luigi Mengoni, un quarto di secolo più tardi, nelle vesti di Giudice costituzionale²². Per altro verso – ciò che più conta – la condizione di doppia alienità è, oggi, senza dubbio *comune a due diverse fattispecie*: il lavoro subordinato *ex art. 2094* e le collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015*, sicché da un lato detta condizione si rivela, finalmente, idonea, forse più di ogni altro elemento, a determinare l'integrale della tutela giuslavoristica²³; dall'altro, non è affatto utile a distinguere le due figure che, equiparate negli effetti,

¹⁸ Richiamo apprezzato specialmente da Piccinini A. *op. cit.* e Barbieri M., *op. ult. cit.*, il quale, tuttavia, una volta osservato che «bene ha fatto la giudice palermitana a richiamarne l'insegnamento autorevolissimo», lo considera – giustamente - «esorbitante», perché, «nell'economia della ricostruzione e del giudizio del caso concreto, persino la più piatta adesione alle convenzioni interpretative sedimentatesi nei decenni intorno alla disposizione dell'art. 2094 c.c. avrebbe portato ugualmente alla conclusione che si tratta pianamente di lavoratori subordinati», 80.

¹⁹ *Ex multis*, D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in ADL, 1995, n. 1, 63-99.

²⁰ La “denuncia” ricorre, soprattutto, nell'opera di Massimo Roccella (*Lavoro autonomo e lavoro subordinato, oggi*, in QS, 2008), il quale vi si sofferma lungamente anche nel *Manuale di Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, (specie 40-49 e in particolare 45), ma torna anche in altri autori tra i quali, da ultimo Barbieri M., *op. ult. cit.*, che mettendo sul banco degli imputati pure il «misoneismo che contraddistingue la dottrina italiana di questo secolo», osserva che non nulla toglie alla pregnanza della ricostruzione il fatto che «sia stata presto, più che criticata, ignorata».

²¹ Mengoni L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano 1971, ora in L. Mengoni, *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, 2004, 3-48, e qui 34.

²² C. Cost. n. 5 febbraio 1996, n. 30, in RCDL, 1996, 616.

²³ Per una più diffusa argomentazione sul punto, sia consentito rinviare a Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in RIDL, 2020, 399 ss.

conservano il discrimine (non più) fondamentale nelle forme di soggezione all'altrui potere unilaterale: meramente organizzativo, nel caso della figura di nuovo conio; propriamente direttivo, nel caso di quella tradizionale. Quest'ultima, anzi, dovrebbe a rigore interpretarsi in modo meno (e non più) elastico che in passato, avendo il legislatore postulato, a fronte del tenore letterale dell'art. 2, comma 1, che *non* è subordinata una collaborazione che si concreti in prestazioni di lavoro personali e continuative, «le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente», eventualmente «mediante piattaforme anche digitali».

4. La fisionomia del potere disciplinare, tra connessione e disconnessione

Integralmente condivisibili risultano, invece, le osservazioni svolte dal giudice in relazione al potere disciplinare, il cui esercizio viene opportunamente rintracciato anche in mancanza di sanzioni tipiche *ex art. 7 St. Lav.* e svelato, al di là delle apparenze, sulla base del concreto funzionamento del meccanismo di ranking e profilazione dei rider adottato dalla piattaforma.

Più in dettaglio, in Glovo, l'accesso del ciclofattorini alle prenotazioni delle sessioni di lavoro (slot) si basa su un modello che premia o, per converso, penalizza il rider sulla base della conformità della sua condotta alle regole della piattaforma, specie sul piano delle disponibilità a effettuare le consegne, sul terreno delle modalità con cui è reso il servizio e sulla base dei feedback ricevuti da partner e clientela.

Ogni lavoratore – secondo la corretta ricostruzione operata in sentenza – viene, infatti, costantemente profilato da un algoritmo che, nell'attribuire un punteggio (il cd «parametro di eccellenza»), determina l'accesso prioritario nella prenotazione delle sessioni di lavoro, con sistema apparentemente premiale²⁴ che comporta, in concreto, un'indubbia penalizzazione dei ciclofattorini meno produttivi, essendo accertato che il punteggio diminuisce quando: a) il numero degli ordini ad alta domanda effettuati negli ultimi 28 giorni diminuisce; b) il rider riceve una valutazione negativa (riguardo un comportamento non professionale o un ordine trasportato in maniera errata) da un partner/cliente; c) non effettua il check-in o lo effettua in ritardo; d) si trova al di fuori della mappa della città o la connessione del telefono non funziona correttamente; e) cancella la prenotazione della sessione di lavoro senza il rispetto del preavviso di almeno tre ore.

Se i parametri indicati sub a) ed e) risultano estremamente rilevanti, finendo per vanificare, specie nell'ambito di un rapporto a committenza unica o prevalente, la pretesa libertà del rider di accettare o meno le consegne, quelli sub c) e d) ne limitano di molto l'autonomia in fase di svolgimento del rapporto di lavoro, enfatizzando la soggezione a un penetrante potere di controllo e, correlativamente, a conseguenze *de facto* sanzionatorie in caso di «mancanze». Il parametro sub b), inoltre, non assume minor rilievo sul piano giuridico e, specificamente, disciplinare: il ruolo assegnato al grado di soddisfazione degli utenti nell'ambito dei rapporti di lavoro è stato recentemente indagato dalla dottrina che ha giustamente sottolineato una «interferenza empirica che pone il giuslavorista di fronte a

²⁴ Ai fini del punteggio di eccellenza, calcolato in 100/100, il sistema prevede i seguenti parametri: - Attività in cd «alta domanda» del partner convenzionato che incide nella misura del 35%; Efficienza che incide nella misura del 35%; Il feedback dell'utente che incide nella misura del 15%; Esperienza che incide nella misura del 10%; Il feedback dei partner che incide nella misura del 5%.

interrogativi inediti, relativi sia all'utilizzabilità nel contratto di lavoro dei giudizi sulla prestazione del lavoratore, sia ai possibili effetti, premiali o penalizzanti, che da essi possono derivare», poiché sarebbe difficile negare quanto «il giudizio valutativo espresso dai clienti abbia una palese rilevanza disciplinare»²⁵. Se la richiamata dottrina si pone prioritariamente la questione sotto il profilo di un'eventuale operatività delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 St. lav., nel caso deciso dal tribunale di Palermo il paradigma disciplinare retroagisce sulla qualificazione del rapporto come lavoro subordinato non dubitando il giudice che, nel caso di specie, si trattasse di «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» (p. 37).

5. La *restitutio in integrum* in caso di licenziamento illegittimo, dentro e oltre la subordinazione

La sentenza non presenta apparenti profili di problematicità in ordine alla disciplina applicabile al rapporto del ciclofattorino, giacché alla riqualificazione dei pretesi contratti di lavoro autonomo con la piattaforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non può che conseguire l'integrale applicazione del relativo statuto protettivo, ivi compresa la disciplina dei licenziamenti, comprensiva del suo apparato rimediabile.

Nel caso di specie, infatti, il rider, già temporaneamente sospeso dal proprio *account* per presunte irregolarità nella gestione del saldo di cassa, con condotta ripetutamente denunciata dal lavoratore, veniva estromesso dal servizio tramite disattivazione definitiva²⁶.

Ricostruita la disconnessione forzata del rider alla stregua di licenziamento orale, il giudice coerentemente dispone la reintegrazione del lavoro illegittimamente licenziato nel posto di lavoro, come previsto dall'art. 18, comma 1.

Resta tuttavia il dubbio che proprio i rimedi ritenuti più adeguati a sanare i plurimi abusi riscontrati nel caso oggetto di causa, a partire dall'esigenza di assicurare la continuità del rapporto di lavoro, abbiano condizionato, in qualche misura, l'indagine qualificatoria, giocando a favore del riconoscimento della subordinazione.

In termini più espliciti, non è da escludere che sia parso più agevole, per il giudice, accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e ripristinarlo tramite la reintegrazione, nell'alveo del consueto schema negoziale tipico di cui all'art. 2094 c.c., che disporre la *restitutio in integrum* in un rapporto di collaborazione etero-organizzata,

²⁵ Nuzzo V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in DLRI, 2020, n. 2, 27-55, qui 43. Sul punto, con specifico richiamo alle recensioni degli utenti sui servizi resi nella c.d. economia dei lavoretti v. Pacella G., *Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in LLI, 1, 2017, 34.

²⁶ Per il decisore, il «definitivo distacco dell'account» peraltro avvenuto sulla base di un «esercizio del potere latamente disciplinare esercitato dal datore di lavoro», deve «qualificarsi come licenziamento, attesa la pacifica impossibilità per il ricorrente di rendere la prestazione lavorativa al di fuori della piattaforma». Cfr. in dottrina, Birgillitto M.L., *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in LLI, vol. II, 2, 2016, spec. 72, che convincentemente ricostruisce la disconnessione forzata alla stregua di un licenziamento.

entro lo schema, a-negoziale descritto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, così imboccando una strada inedita nella giurisprudenza lavoristica.

Se così fosse – e, per carità, non è detto che lo sia – val la pena precisare che non ve n'era bisogno: dopo la sentenza della Suprema Corte, è pacifico che l'articolo 2 «non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici»²⁷ senza «cadere nell'arbitrio e di aprire le porte ad una discrezionalità valutativa ingovernabile»²⁸, specie a fronte di una formulazione della disposizione che, come precisato anche in sede istituzionale, «lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad esempio, trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.) normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato»²⁹.

Certo, come precisato dalla Cassazione «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.» (paragrafo 41 della motivazione), ma l'avverbio *ontologicamente* allude all'inevitabile necessità di escludere, per i collaboratori etero-organizzati, elementi *consustanziali* alla subordinazione. È tale il vincolo di obbedienza (art. 2104 c.c.) giacché, in tal caso, lo stato di soggezione gerarchica all'altrui potere militerebbe, inevitabilmente, a favore del tipo descritto nell'art. 2094 c.c., mentre non lo è affatto la tutela in forma specifica: nel disegno dell'art. 18, del resto, come ha concluso accorta dottrina processualciviltistica, «il legislatore, sulla premessa di un rapporto di durata ancora in corso – una volta accertata l'inefficacia del licenziamento – ha previsto, in assenza di esecuzione spontanea...una forma di tutela specifica che opera in materia di rapporti obbligatori»³⁰. Tale forma di tutela sembra del tutto compatibile col rapporto obbligatorio che intrattiene con il creditore della prestazione lavorativa una figura equiparata dal legislatore al lavoratore subordinato. Ciò, tanto nell'economia del sistema del diritto del lavoro ridisegnato dal d.lgs. n. 81/2015, quanto nell'ordine costituzionale, che è notoriamente fondato sul principio lavoristico (art. 1) e sulla stabilità dei vincoli contrattuali in cui sia dedotta un'obbligazione di lavoro (art. 4 e 35 Cost.).

²⁷ Il testo è, con ogni evidenza, ripreso da Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 cit.

²⁸ Ferraro G., *Subordinazione e autonomia nella disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Studio sull'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015*, StreetLib, 2018.

²⁹ Ministero del lavoro nella Circolare n. 3/2016

³⁰ Pagni I., *Tutela specifica e tutela per equivalente*, Giuffrè, Milano, 2004, 121.