

## Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata

di Umberto Carabelli

Una recente, ormai famosa, sentenza del [Tribunale di Palermo \(n. 3570 del 24.11.2020, est. Marino\)](#) ha, per così dire, varcato la linea del Rubicone, affermando quello che da tempo si auspicava da molte parti, e da tante altre si temeva: il rapporto di lavoro dei c.d. *riders* è di natura subordinata e non autonoma. In realtà, per dirla più correttamente, è di natura subordinata il rapporto di lavoro dei *riders* posto in essere dalla società che gestisce la piattaforma *Foodinho*, contro la quale è stata emessa la pronuncia. La sentenza si è allineata dunque alle posizioni assunte ormai da vari giudici di altri Paesi europei; ed anzi si è esplicitamente ispirata all'argomentazione seguita in una recente sentenza spagnola, opportunamente richiamata in giudizio dalla difesa del ricorrente. Anche se, com'è noto, la qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro è un processo interpretativo fondato sui principi dei singoli ordinamenti nazionali e non sul diritto europeo.

Si è subito affermato che quanto sancito in questa sentenza sarebbe estendibile a tutte le situazioni comparabili nell'ambito del diritto interno, cioè a tutti i rapporti di lavoro dei ciclofattorini di altre piattaforme operanti in Italia che condividano, dal punto di vista dei metodi e degli strumenti organizzativi del lavoro, oltre che del suo elementare contenuto (la consegna di cibo), una situazione *sostanzialmente coincidente* con quella esaminata dal giudice siciliano. Conseguentemente si è ipotizzato che la sentenza palermitana potrebbe indurre, rispetto ad altre controversie, un futuro ripensamento da parte della stessa Corte di Cassazione, la quale con la sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663, aveva ricondotto il rapporto di lavoro dei *riders* di un'altra piattaforma (*Foodora*) alla figura delle collaborazioni autonome etero-organizzate di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, con applicazione della stessa disciplina del lavoro subordinato.

La questione è di estrema importanza, e ad essa dedicherò la mia attenzione più avanti in questa nota. Preliminarmente occorre peraltro rispondere ad una domanda che un lettore profano potrebbe porsi: ma allora, se nell'uno e nell'altro caso l'effetto è lo stesso, perché tanto clamore? La risposta è semplice: perché nel caso delle collaborazioni etero-organizzate l'estensione della disciplina del lavoro subordinato avviene entro determinati limiti. Il primo, di derivazione dottrinale e giurisprudenziale (la sentenza della Cassazione), consistente nella inapplicabilità delle norme incompatibili con la natura autonoma del rapporto (da individuare in base ad una selezione incerta, ad oggi ancora da riempire di precisi contenuti, visto il silenzio del legislatore sul punto). Il secondo, di fondamento legale (l'art. 2, co. 2, lett. a, d.lgs. 81/2015), consistente nella disapplicazione della normativa del lavoro subordinato che può scaturire da "accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale [che] prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore". Una previsione questa che consente ampie deroghe al sistema delle tutele, e che è stata formalmente invocata dal recente Ccnl stipulato tra *Ugl* e *Assodelivery* (quantunque si discuta della effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti, e quindi della validità di questo accordo). Emerge dunque in tutta evidenza l'importanza del riconoscimento, nel rapporto di lavoro ricorrente nel caso di specie, della sua natura subordinata, dalla quale deriva l'applicazione diretta delle relative tutele, che risulta in generale inderogabile anche da parte della contrattazione collettiva (salvo varie eccezioni di legge, tra cui il caso – spesso dimenticato, ahimè – della contrattazione di prossimità).

Non è questa la sede per dilungarsi troppo nelle complesse questioni sottese alla natura della collaborazione etero-organizzata (su cui tornerò, tuttavia, un momento nel seguito). È necessario, invece, soffermarsi sui contenuti della sentenza, subito oggetto di varie critiche da parte di alcuni commentatori. Prima fra tutte quella relativa all'eterogeneità degli argomenti utilizzati dal Tribunale di Palermo, il quale avrebbe fatto un confuso *pot pourri* di teorie della subordinazione, sul presupposto – peraltro, difficilmente revocabile in dubbio – della necessità di

adeguare le riflessioni del passato alle sfide della rivoluzionaria organizzazione del lavoro scaturente dalle nuove tecnologie digitali.

Ebbene, la presenza di una siffatta eterogeneità (o eclettismo), nelle argomentazioni della sentenza è innegabile; ma a me non pare affatto che indebolisca il percorso interpretativo seguito del giudice, costituendone, anzi una sorta di rafforzamento *ad abundantiam*.

Così, non appare di certo contestabile la subordinazione dei lavoratori ricorrenti ove si segua la teoria della duplice alienità racchiusa nel rapporto di lavoro subordinato (alienità dell'organizzazione e del risultato), sicuramente presente nel rapporto con la società/piattaforma convenuta in giudizio. Quantunque è da dire che detta teoria – risalente ad autorevole dottrina e notoriamente richiamata dalla stessa Corte costituzionale nel 1996 – non ha avuto, fino ad ora, grande seguito in giurisprudenza, e che essa, a buon motivo volta a far emergere lo stato di soggezione economica di chi fornisce il proprio lavoro ad un imprenditore, è stata criticata per il suo fondamento più socio-economico che tecnico-giuridico, mancando un chiaro e puntuale dato normativo cui possa appoggiarsi. E d'altronde vi sono, in effetti, tanti rapporti riguardanti lavoratori autonomi, anche professionisti, e pure contratti di diritto commerciale con piccolissimi imprenditori, in cui si manifesta il requisito della duplice alienità, e dunque lo stato di soggezione economica del lavoratore. Di talché detta teoria appare oggi piuttosto utile per proclamare, in una prospettiva di politica del diritto, l'opportunità, anzi l'esigenza, di una estensione delle tutele del lavoro subordinato, o quanto meno di tutele comparabili, alle figure deboli del lavoro autonomo.

Neppure appare criticabile la sentenza del Tribunale di Palermo nella parte in cui richiama la teoria della c.d. subordinazione attenuata, la cui ricorrenza non risulta parimenti revocabile in dubbio nel caso di specie, nella misura in cui il *rider* ricorrente godeva indubbiamente di spazi di autonomia (quantunque condizionata dal rischio di penalizzazioni), soprattutto in relazione all'*an* e al *quando* della propria attività, rimanendo, invece, vincolato, nell'esecuzione dell'attività di consegna, alle rigidissime regole di organizzazione ed esecutive fissate dall'impresa/piattaforma per cui lavorava. Va notato, peraltro, che pure la teoria in questione – anch'essa di origine dottrinale, ma più diffusa in giurisprudenza, almeno stando i richiami rinvenibili nelle sentenze – appare fondarsi, più che su puntuali argomentazioni tecnico-giuridiche, su suggestioni di organizzazione del lavoro. Essa si basa, infatti, sul presupposto che il moderno lavoratore, soprattutto grazie all'impiego delle nuove tecnologie e alle nuove forme di organizzazione del lavoro da queste consentite, gode di vari spazi di autonomia, e specificamente di quelli sopra indicati. Si tratta di una verità innegabile, ma che forse trascura come in realtà da sempre siano stati qualificati come rapporti di lavoro subordinato quello dei dirigenti, nonché quelli di tanti altri lavoratori (quadri, tecnici, etc.), nei quali non mancano spazi di autonomia che, a ben vedere, sostanzialmente corrispondono a quelli riferiti alla c.d. subordinazione attenuata. Per non dire, poi, in ordine alla scelta dell'*an* e del *quando*, che una libertà siffatta è ammessa dal diritto positivo pure nel caso del lavoro intermittente.

Se quanto ho detto è vero, dunque, la forza maggiore della sentenza va, in realtà, rinvenuta proprio nella adozione e utilizzazione, da parte del giudice di Palermo, (anche) della più classica teoria della subordinazione come formalmente sancita dall'art. 2094 del codice civile, secondo il quale essa altro non è se non la *sottoposizione del lavoratore alle direttive per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore* (o da chi lo rappresenta), in funzione dell'inserimento continuativo della sua prestazione di lavoro all'interno della complessiva organizzazione di quest'ultimo (cfr. anche art. 2104, co. 2, c.c.). Una definizione notoriamente 'alternativa' a quella del lavoro autonomo, il quale è definito dell'art. 2222 c.c. in termini meramente negativi: compiere un'opera o servizio *senza* vincolo di subordinazione.

Orbene, vale la pena di sottolineare – richiamando quanto già in tempi passati ho avuto occasione di chiarire – che, proprio in base alla teoria classica ed alla norma codicistica su cui essa si fonda, il potere direttivo datoriale si presenta l'unico elemento *essenziale e costitutivo* della fattispecie legale, come tale *insopprimibile*, pur se attenuabile nelle sue modalità: ad esempio non ne è richiesto l'esercizio permanente, bastando regole prefissate un volta in generale, ma potendo essere sempre ri-esercitato dall'imprenditore con l'unilaterale fissazione di nuove regole. Diversamente, i poteri di determinazione del tempo/durata della prestazione, di fissazione del luogo della sua esecuzione, e persino di erogare sanzioni, sono elementi non essenziali, ma soltanto *naturali e normali* del contratto

di lavoro subordinato. Essi, cioè, sono elementi ordinariamente ricorrenti e derivanti dal contratto (almeno fino ai tempi più recenti) – e dunque sono sicuramente indicativi, ove presenti, della subordinazione – ma sono, per contro, disponibili (*in parte*, o anche *in toto*), nel senso che il contratto può rimettere al lavoratore la scelta di dove, se e quando eseguire la prestazione (si pensi ai casi in cui si lavora per ‘obiettivi’). E addirittura potrebbe essere convenzionalmente ridotta o esclusa perfino la possibilità di erogare sanzioni disciplinari, pur se quest’ipotesi appare, obiettivamente, rara ed improbabile.

Piaccia o non piaccia, sia considerata o meno arcaica o demodé la definizione codicistica, ciò che rileva ai fini della subordinazione, *a tutt’oggi*, sembra essere, insomma, la presenza dell’elemento che ho appena descritto, la c.d. *eterodirezione*. Ed è proprio in ragione di questa fissità formale che da alcune parti si è ipotizzata una modifica della definizione contenuta nell’art. 2094 c.c. (proposta contenuta, oltre che in contributi dottrinali, in una legge regionale del Piemonte) per allargarne la portata fino ad includere espressamente il lavoro autonomo economicamente dipendente (cui si è accennato più sopra), ormai assai diffuso nelle realtà produttive contemporanee.

Il fatto è, tuttavia, che *almeno al momento*, a me non paiono opportune (oltre che realizzabili) modifiche legislative di questo tipo, che comunque andrebbero ad intaccare un assetto giuridico consolidatosi – sia pure con fatica e tra molte oscillazioni affiorate nel tempo in occasione della frequente comparsa di nuove modalità di lavorare, soprattutto derivanti dalle innovazioni organizzative e tecnologiche – dopo l’emanazione del Codice civile del 1942 e fino ai giorni nostri. Ciò che occorre è, piuttosto, la capacità dell’interprete di utilizzare in modo chiaro e puntuale i canoni tradizionali della subordinazione, che devono essere applicati alle fattispecie da qualificare, con un’adeguata capacità logica di adattamento alle nuove tecnologie. Insomma, dato un concreto rapporto di lavoro di cui si debba indagare la natura, la sussistenza degli indici della subordinazione va verificata attraverso un’accorta analisi fattuale, questa sì *aperta a decodificare tutte le nuove modalità che la tecnologia fornisce all’impresa per impartire le proprie direttive al lavoratore*.

Su questi presupposti va dunque misurata la sentenza di Palermo. E al riguardo è opinione di altra dottrina dedicarsi alla sua analisi, che lo sforzo in essa compiuto di ricercare e dare una sistemazione organica agli indici che denotano la subordinazione di cui all’art. 2094 c.c., nella moderna e tecnologicamente complessa esperienza lavorativa dei ciclofattorini operanti ‘sotto la direzione’ della piattaforma convenuta in giudizio, sia stato di ottimo livello.

A mia volta ritengo che possano condividersi in larga misura i vari passaggi della sentenza, le cui argomentazioni mi paiono del tutto coerenti e ragionevoli. A partire dall’analisi di apertura, in base alla quale si afferma che l’impresa/piattaforma convenuta svolge attività (non di intermediazione tra operatori commerciali, bensì) di organizzazione e gestione diretta dell’attività dei *rider*, con conseguente riconoscimento della possibile astratta sussistenza, tra la prima e i secondi, di un rapporto di lavoro subordinato. Analisi alla quale segue, appunto, una precisa ricostruzione delle regole unilateralmente fissate dalla stessa impresa/piattaforma riguardanti: 1) *in primis*, la puntuale organizzazione generale del lavoro dei *rider*s interessati a collaborare, quale presupposto della effettuazione delle singole prestazioni; in altre parole la definizione unilaterale da parte della piattaforma delle regole organizzative in cui si iscrive in generale il lavoro dei *rider*s (*etero-organizzazione*): registrazione sulla piattaforma, comunicazione degli *slots*, iscrizione ad essi dei *rider*s, fino all’attesa del comando di fare una consegna; 2) e soprattutto, in seconda battuta, la concreta esecuzione della prestazione di lavoro del ricorrente – sottoposta a forme di penetrante controllo – nell’esercizio di un potere direttivo datoriale di tipo nuovo e specifico, operato tramite algoritmo (*eterodirezione*); ricostruzione alla quale segue ancora il rinvenimento di un altrettanto nuovo e specifico tipo di potere disciplinare esercitato per il tramite degli automatismi dello stesso algoritmo (la penalizzazione negli ‘ingaggi’ dei *rider*s che non si impegnano adeguatamente nell’attività di consegna). Quanto a questi ultimi, si tratta di indici che, per come specificati dal Tribunale palermitano, risultano tutti indiscutibilmente rivelatori della subordinazione (piena, e non attenuata) secondo la classica costruzione codicistica di cui si è detto, quantunque adeguatamente aggiornati alla luce delle (nuove) tecnologie utilizzate per e nel lavoro.

Mi pare peraltro opportuno evidenziare – in coerenza con quanto fin qui detto – un passaggio della sentenza, apprezzabile per l'intelligente sforzo argomentativo di negare la natura autonoma del rapporto, ma a rigore non strettamente necessario. Mi riferisco a quello in cui il Tribunale argomenta (appoggiandosi alla giurisprudenza della Corte di giustizia UE) l'assenza di un'effettiva libertà del *rider* nel decidere il se e quando lavorare, stante le conseguenze penalizzanti nell'attribuzione di altre consegne. Sulla base di quanto ho sostenuto più sopra, infatti, anche ove si ritenesse sussistere (o verificasse, in altro caso concreto) una non fittizia libertà del *rider*, ciò non inciderebbe sulla qualificazione del rapporto, dato che – nell'ordinamento italiano – la subordinazione ammetterebbe pure questo tipo di 'effettiva' autonomia decisionale, purché sussista l'assoggettamento del *rider* al potere direttivo della piattaforma in relazione alla esecuzione della prestazione di lavoro, come sopra descritto.

Ciò detto, una parola va ancora spesa sulla possibilità che la sentenza di Palermo possa incidere sui prossimi orientamenti giurisprudenziali, andando oltre quello espresso dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 1663/2020, in future controversie tra ciclofattorini e imprese/piattaforma, anche diverse da *Foodinho*. A questo riguardo occorre sviluppare il ragionamento su due piani: l'uno teorico, l'altro tecnico organizzativo.

In relazione al primo piano, ritengo che quanto ho argomentato più sopra, in particolare nei nn. 1 e 2, possa chiarire la distinzione concettuale tra etero-organizzazione (con cui il lavoro dell'insieme dei *riders* viene organizzato dal committente) ed eterodirezione (con cui l'impresa detta regole specifiche per l'esecuzione della prestazione). Con alla mente questo, si può allora affermare che, mentre la Corte di cassazione ha ritenuto che *tutti* gli indici organizzativi e gestionali esaminati nel caso *Foodora*, che aveva dato origine alla controversia, fossero alla fine configurabili come tipici dell'etero-organizzazione, il Tribunale di Palermo ha, invece, *in modo del tutto convincente*, sostenuto che, nel caso *Foodinho*, almeno quelli relativi al punto n. 2, si configurassero come tipici della subordinazione, con conseguente riqualificazione della fattispecie concreta.

In relazione, invece, al secondo piano, a me pare che la ricorrenza dei metodi e strumenti organizzativi dell'impresa e del fattore lavoro (*supra* n. 1), da un lato, e soprattutto la predisposizione di regole fissanti le direttive per l'esecuzione delle prestazioni di lavoro, dall'altro lato (*supra* n. 2), che è stata rinvenuta dal giudice di Palermo nel caso sottoposto alla sua attenzione, costituiscano, in realtà, *caratteristiche costanti* di tutte le imprese/piattaforme che effettuano consegne di cibo. Ritengo, dunque, che la strada tracciata dal Tribunale siciliano *risulti di portata generale*, e quindi abbastanza irreversibile, a meno che, in futuro non si pervenga ad un assetto organizzativo delle consegne di cibo tramite piattaforma profondamente diverso da quello in atto, cosa che invero al momento appare assai improbabile: fino a quando alla etero-organizzazione si aggiungerà la eterodirezione (secondo il processo interpretativo delineato più sopra), sarà giusto e corretto considerare il lavoro dei *riders* di tipo subordinato. E di ciò pare, in fin dei conti, aver preso atto l'impresa/piattaforma *Just Eat*, che di recente ha dichiarato di voler procedere all'assunzione come lavoratori subordinati di tutti i propri ciclofattorini.

Concludendo, mi permetto ancora di segnalare come queste considerazioni consentano, alla fine, di dare una risposta più netta al diverso problema cui ha dovuto dedicare la propria attenzione anche la Corte di cassazione nella sentenza sopra citata, e cioè la differenza tra le collaborazioni etero-organizzate e quelle coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.; un problema non rilevante attualmente nel caso delle consegne di cibo, ma importante per il futuro del lavoro organizzato tramite sistemi informatici.

A questo interrogativo ho già dato la mia modesta risposta in altre sedi, in larga misura coincidente con quella dalla Suprema corte (rifiuto del *tertium genus*), rilevando però che, una volta chiarita la differenza concettuale tra etero-organizzazione ed eterodirezione, appare poi di fatto impossibile (oltre che inopportuno in termini di politica del diritto) distinguere ulteriormente tra il contenuto del coordinamento di cui la norma processuale richiede la consensuale definizione tra collaboratore e committente, e quello dell'etero-organizzazione, che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 imputa a quest'ultimo. Al di là dell'incertezza sollevata dalla formulazione delle norme di legge – peraltro non insuperabile in via interpretativa – le collaborazioni etero-organizzate sembrano essere, in realtà, semplicemente delle collaborazioni *etero-coordinate*, nelle quali, cioè, il coordinamento (e cioè la definizione delle coordinate organizzative entro cui si collocherà la collaborazione del lavoratore autonomo) viene affidato consensualmente dalle parti, nella fase genetica del rapporto, direttamente in capo al committente, e da lui poi esercitato

concretamente nella fase esecutiva, pur senza esercizio di nessun potere direttivo (e dunque nel rispetto dell'autonomia dello stesso collaboratore). Dove evidentemente la consensualità originaria può spesso risultare meramente formale, con l'adesione/accettazione passiva da parte del collaboratore di regole organizzative dell'impresa non negoziabili, imposte e poi applicate automaticamente mediante sistemi digitali: un fenomeno questo, che, con il diffondersi di un'organizzazione digitale (modello piattaforma), risulterà probabilmente sempre più normale nella realtà produttive del futuro, contribuendo al diffondersi di forme di dipendenza economica.

Detto questo, ferma restando la valutazione positività della estensione in questi casi, della disciplina del lavoro subordinato operata dall'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, resta il problema della rischiosa fragilità cui è essa esposta, per i motivi cui ho accennato in apertura. Si tratta di un problema evidentemente superabile soltanto dalla penna del legislatore; e a questo riguardo si segnala per la sua forza chiarificatrice, ed ulteriormente espansiva, quanto previsto nella Carta di diritti della Cgil, legge di iniziativa popolare depositata in Parlamento già dalla vecchia legislatura (art. 42).