



Numero 1 / 2021 (estratto)

Elisa Puccetti

La subordinazione dei *Riders*.

Il canto del cigno del tribunale di Palermo

La subordinazione dei *riders*.

Il canto del cigno del Tribunale di Palermo

Elisa Puccetti

Avvocato del Foro di Milano

Sommario: 1. Le piattaforme di *Food delivery*. 2. La qualificazione del lavoro dei *riders* nella prima casistica giurisprudenziale. 3. L'incerto approccio rimediale del legislatore. 4. L'interpretazione abrogatrice della Suprema Corte. 5. Il canto del cigno del Tribunale di Palermo. 6. L'elasticità, vincente, dei modelli operativi.

1. Le piattaforme di *Food delivery*.

Nel *mare magnum* della *gig economy*, il settore del *food delivery* è quello che in Italia ha avuto la maggiore diffusione e, conseguentemente, ricevuto la maggiore attenzione da parte di tutti gli interlocutori, dalla politica ai sindacati, dalla dottrina alla giurisprudenza.

Attenzione che, se può apparire eccessiva rispetto al numero dei lavoratori attualmente coinvolti, è certamente comprensibile per le questioni dogmatiche e sociali che pone e che, in prospettiva, si porranno con complessità pure maggiori per altri settori della *gig economy*, come il *crowd working*, ancora poco diffusi in Italia¹.

La peculiarità del *food delivery* è data invero dalla fusione nel medesimo modello produttivo di un sistema tecnologicamente avanzato e

¹ In tale ambito, possono comunque segnalarsi in Italia sia piattaforme di lavori da espletarsi integralmente *online*, come Melascrivi, sia piattaforme di lavori da espletarsi *on location*, come Be My Eye.

di un'attività lavorativa essenzialmente manuale ed a bassa specializzazione.

Connubio che, al di là dei pregiudizi ideologici, ha delle significative ricadute nelle modalità di assegnazione ed esecuzione della prestazione lavorativa e, conseguentemente, nella qualificazione dei relativi rapporti.

In estrema sintesi, il lavoro tramite piattaforme di *food delivery* prevede *i)* l'iscrizione alla piattaforma e la sottoscrizione di un contratto (tendenzialmente di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa), *ii)* l'accesso alla piattaforma mediante *app* installata su uno *smartphone*, *iii)* l'accettazione degli incarichi proposti dalla piattaforma mediante la medesima *app*, *iv)* la loro esecuzione mediante ritiro dal ristorante (o altro esercizio commerciale) e consegna al cliente ed *v)* il loro pagamento.

Nei suoi profili spazio-temporali, il lavoro si caratterizza per l'accesso alla piattaforma in orari determinati dal *rider* previa selezione di fasce orarie² (c.d. *slot*) o liberamente all'interno del periodo di attività del servizio³ e in luoghi determinati dal medesimo nell'ambito di operatività della piattaforma⁴.

Il lavoro si caratterizza altresì per la facoltà dei *riders*, nel periodo di accesso alla piattaforma, di accettare o rifiutare le singole consegne che sono notificate, tramite l'*app* installata sullo *smartphone*, in relazione alla loro collocazione geografica rispetto ai luoghi di ritiro e consegna dei beni.

Ove la consegna sia accettata, deve essere eseguita nei tempi e nei luoghi correlati alla tipologia del servizio salva la libertà dei *riders* di utilizzare mezzi di locomozione di proprio gradimento ed individuare il percorso preferito.

² Cfr. Glovo, Just Eat e Deliveroo.

³ Cfr. Uber Eats e Deliveroo.

⁴ Sia nella città di iscrizione alla piattaforma (cfr. Glovo) sia in tutte le città in cui è attivo il servizio (cfr. Deliveroo).

Le piattaforme operanti in Italia prevedono compensi correlati ai servizi svolti con componenti variabili essenzialmente date dalla distanza percorsa e dal tempo di esecuzione del servizio.

2. La qualificazione del lavoro tramite piattaforme di *food delivery* nella prima casistica giurisprudenziale.

La frammentazione dell'attività lavorativa in singoli incarichi, che il *rider* di volta in volta può accettare o rifiutare, e la sua destrutturazione spazio-temporale, data la facoltà del collaboratore di determinarne tempi e luoghi di espletamento, ha posto agli interpreti il tema della sua sostanziale incompatibilità con le caratteristiche del lavoro subordinato che, notoriamente, presuppone la continuità giuridica e relativa obbligatorietà della prestazione lavorativa⁵ ed il suo svolgimento nell'ambito di confini spazio-temporali definiti dal datore di lavoro⁶.

La destrutturazione spazio-temporale della prestazione lavorativa ha altresì posto il tema della sua compatibilità con la collaborazione etero-organizzata *ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015* che nella sua originaria versione richiedeva, a prescindere da ogni disquisizione circa la sua collocazione nel

⁵ Così, esemplificativamente, per il lavoro a domicilio, che pure è caratterizzato da una subordinazione di natura tecnica, la giurisprudenza ha negato detta subordinazione quando «*il lavoratore goda di piena libertà di accettare o rifiutare il lavoro commessogli*» (Cass. 5 aprile 2011, n. 7747) e per l'attività dei *pony express*, che possono ritenersi gli "antenati" dei moderni *riders*, la Suprema Corte ha ritenuto che «*la configurabilità della "eterodirezione" contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore*» (Cass. 25 gennaio 1993, n. 811).

⁶ Definizione che si apprezza pure nelle modalità di esecuzione più dematerializzate, come il telelavoro ed il lavoro agile, ove le parti sociali comunque prevedono fasce orarie di svolgimento della prestazione o di reperibilità (cfr. Accordo Poste 23.1.2019; Accordo Ferrovie dello Stato 2.5.2017; CCNL Igiene Ambientale 25.7.2017; Accordo ENEL 4.4.2017; ecc...) nonché limiti nell'individuazione della sede esterna di svolgimento della prestazione (cfr. CCNL Autostrade e Trafori 16.12.2019; Accordo ENI 6.2.2017; CCNL Credito 19.12.2019, ecc...).

prisma della subordinazione⁷ o dell'autonomia⁸, la determinazione da parte del committente di tempi e luoghi di lavoro come pacificamente affermato dalla dottrina⁹.

Tali problematiche qualificatorie hanno trovato puntuale riscontro nella prima casistica giurisprudenziale.

In particolare, il Tribunale di Torino¹⁰ e di Milano¹¹, con due pronunce quasi coeve del 2018, hanno ritenuto la prestazione lavorativa dei *riders* non riconducibile al lavoro subordinato né alla collaborazione etero-organizzata, stante la loro libertà di decidere se e quando rendere la prestazione lavorativa.

In parziale riforma della sentenza di prime cure, la Corte di appello torinese¹² ha invece qualificato l'attività dei *riders* in termini di

⁷ Cfr. G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 1, 53; P. TOSI, *Il diritto del lavoro all'epoca delle nuove flessibilità - le collaborazioni eterorganizzate* in *Giur. It.*, 2016, 3, 737; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?* in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 961.

⁸ Cfr. M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate* in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, 1257 e *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate* in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 2, 313; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione* in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 6, 1168.

⁹ Cfr. oltre agli autori citati nelle precedenti note, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 278/2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 282/2015; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel D.Lgs. n. 81/2015* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 294/2016.

¹⁰ Cfr. Trib. Torino, 7 maggio 2018 in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1220 con nota di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*. Tra i molti commenti, cfr. P. TULLINI, [Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici](#), in *Lav. Dir. Eur.*, 2018/1; V. FERRANTE, *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca* in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1196.

¹¹ Cfr. Trib. Milano, 10 settembre 2018 in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, 156 con nota di E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della Gig Economy in Italia*. Per ulteriori commenti, cfr. M. BIASI, [L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza](#) in *Lav. Dir. Eur.*, 2018/2.

¹² Cfr. App. Torino, 4 febbraio 2019 in *Lav. Dir. Eur.*, 2019/1 con commenti di R. DE LUCA TAMAJO, [La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione](#); P. TULLINI, [Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?](#); G. VIDIRI, [Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul "caso Foodora"](#).

collaborazione etero-organizzata valorizzando la predisposizione, nel modello organizzativo aziendale, di *slot* di consegna e di zone di partenza.

Così (ri)qualificato il rapporto di lavoro, i giudici di appello hanno accordato ai *riders* una “limitata” tutela, essenzialmente data dal riconoscimento, per le ore di lavoro effettivamente prestate, delle differenze retributive (già peraltro riconosciute su base oraria) rispetto ai minimi tabellari del CCNL Trasporto Merci e Logistica.

3. L'incerto approccio rimediabile del legislatore

A distanza di pochi mesi da tali pronunce, il legislatore ha approvato una disciplina *ad hoc* per il lavoro autonomo tramite piattaforme digitali (di *food delivery* ed affini) che, se ha certamente avuto il pregio di introdurre una tutela minima per i *riders*¹³ recependo così l'approccio “rimediabile” suggerito dalla dottrina maggioritaria¹⁴, nella sua (voluta quanto compromissoria) incertezza ha reso la questione qualificatoria paradossalmente ancora più fluida.

In particolare, nella nuova formulazione della collaborazione etero-organizzata il legislatore ha contemplato in modo espresso (seppur

¹³ In particolare, la tutela dei *riders* è realizzata mediante *i*) la previsione della forma scritta del contratto di lavoro e dell'obbligo del committente di fornire al lavoratore ogni informazione utile per la tutela di diritti, interessi e sicurezza (cfr. art. 47 *ter*, d.lgs. n. 81/2015), *ii*) il divieto di cottimo ed il diritto ad un compenso orario parametrato ai minimi tabellari del CCNL di settori affini o equivalenti, salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, nonché ad un'indennità integrativa (non inferiore al 10% del compenso ordinario) per il lavoro espletato in orario notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli (cfr. art. 47 *quater*), *iii*) l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria e di quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore anche per i profili concernenti l'accesso alla piattaforma (cfr. art. 47 *quinquies*), *iv*) la protezione dei dati personali in conformità alla relativa disciplina comunitaria e nazionale (cfr. art. 47 *sexies*) e *v*) l'estensione della copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali e della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro (cfr. art. 47 *septies*).

¹⁴ Cfr. P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 1, 525; T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy* in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.INT – 136/2017* e *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale* in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 371/2018*; B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale* in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.INT – 146/2018*; V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele* in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, 582.

giuridicamente ultroneo) l'eventualità che le modalità di esecuzione della prestazione siano determinate da piattaforme digitali e, nella disciplina del lavoro tramite piattaforma, ha previsto tra le caratteristiche distintive di tale sistema produttivo la determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione con una definizione parzialmente sovrapponibile a quella della collaborazione etero-organizzata.

Pur trattandosi di una precisazione ultronea¹⁵ e di una definizione che si colloca su un piano preliminare¹⁶ alla qualificazione dei rapporti lavorativi¹⁷, tali profili sono stati paradossalmente valorizzati in dottrina per sostenere la necessaria qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders* in termini di collaborazione etero-organizzata, salva l'applicazione della normativa speciale per le prestazioni meramente occasionali¹⁸.

4. L'interpretazione abrogatrice della Suprema Corte.

Al medesimo risultato è nella sostanza pervenuta la Corte di Cassazione che ha qualificato il rapporto di lavoro dei *riders* in termini di collaborazione etero-organizzata, alla stregua della sua nuova formulazione apparentemente priva di connotati spazio-temporali, senza però considerare la contestuale introduzione di una disciplina *ad hoc* per il lavoro tramite piattaforme.

¹⁵ Come emerge dall'uso dell'espressione «qualora» che attesta la mera eventualità di una qualificazione in termini di etero-organizzazione, cfr. M. MAGNANI, *La disciplina legislativa del lavoro tramite piattaforma*, in *Bollettino ADAPT* 9 settembre 2019, n. 31; P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel Decreto Crisi* in *Guida Lav.*, 2019, 47, 10.

¹⁶ Il piano concernente l'ambito produttivo delle piattaforme per distinguere quelle che, tramite propri collaboratori, forniscono servizi di consegna di beni a domicilio da quelle che, invece, forniscono meri servizi di intermediazione digitale.

¹⁷ Peraltro, se la definizione di piattaforma digitale fosse volta a qualificare il rapporto di lavoro come etero-organizzato si avrebbe il paradosso di una "norma-suicida" che, al primo comma, definisce il proprio ambito di applicazione in rapporto al lavoro autonomo tramite piattaforme digitali e, al secondo comma, esclude l'autonomia dei rapporti di lavoro tramite piattaforme.

¹⁸ Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 410/2020.

Nella nota sentenza n. 1663 del 2020 la Suprema Corte ha infatti distinto tra la fase genetica del rapporto, nella quale può configurarsi l'autonomia del lavoratore per la sua facoltà «*ad obbligarci o meno alla prestazione*», e la successiva fase funzionale, nella quale non è invece apprezzabile un'autonomia operativa essendo le modalità della prestazione «*determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone*»¹⁹.

I giudici di Piazza Cavour hanno quindi incentrato la qualificazione dei rapporti lavorativi in termini di collaborazione etero-organizzata sulla procedimentalizzazione dell'attività di consegna nei vari profili di interconnessione tra i *riders* e la piattaforma, facendo riferimento all'attivazione dell'applicativo e relativa geolocalizzazione, alla conferma della corrispondenza dell'ordine mediante apposita funzionalità del portale nonché alla conferma del buon esito della consegna sempre mediante una funzione dell'applicativo.

Al di là del rilievo per cui la libertà del *rider* di decidere se, dove e quando rendere la prestazione lavorativa si colloca nella fase esecutiva del rapporto²⁰ e rende già di per sé arduo ritenere determinata dal committente la modalità della prestazione nella quale rientrano ontologicamente i profili spazio-temporali, non può condividersi l'equivalenza sancita dalla Corte tra il sistema produttivo delle piattaforme, nei suoi profili di interconnessione operativa tra portale e *riders*, e la determinazione delle modalità esecutive della prestazione, quale caratteristica qualificatoria della collaborazione etero-organizzata.

¹⁹ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663 in [Law. Dir. Eur., 2019/1](#) con commenti, tra l'altro, di M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*; M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*; V. SPEZIALE, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*; P. TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*.

²⁰ Collocandosi nella fase genetica la sola iscrizione alla piattaforma e relativa sottoscrizione del contratto di lavoro (autonomo o di collaborazione).

Detta equiparazione rende infatti marginale l'applicazione della novella disciplina sul lavoro autonomo tramite piattaforma²¹.

La valenza sostanzialmente abrogatrice dell'interpretazione resa dalla Suprema Corte si apprezza nei successivi orientamenti giurisprudenziali.

In alcuni procedimenti d'urgenza promossi da *riders* per ottenere, nel periodo di emergenza epidemiologica, la fornitura di dispositivi di protezione individuale, la giurisprudenza ha infatti ritenuto pressoché pacifica, e senza necessità di alcuna attività istruttoria, la qualifica del rapporto in termini di collaborazione etero-organizzata²².

Qualifica peraltro ultronea ai fini del contendere²³ dato che l'art. 47 *septies*, D.Lgs. n. 81/2015 riconosce ai lavoratori autonomi tramite piattaforme le tutele previste dalla disciplina in materia di sicurezza sul lavoro.

Ancor più radicale l'interpretazione resa dall'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro che, in una recente circolare, ha semplicemente, quanto acriticamente, ritenuto che la collaborazione etero-organizzata «costituisce l'ipotesi attrattiva prevalente di disciplina dell'attività dei riders» riconoscendo al lavoro autonomo tramite piattaforma valenza «residuale» nei casi in cui i *riders* «svolgano una prestazione di carattere occasionale»²⁴.

In termini più sfumati, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro in una circolare di poco precedente, rilevata la necessità di valutare nei casi concreti la sussistenza dei requisiti di etero-organizzazione, ha ritenuto non dirimente la facoltà formalmente riconosciuta ai *riders* di declinare la

²¹ Cfr. D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale* in *Lav. Giur.*, 2020, 1, 5 per il quale «lo scopo della nuova disciplina è garantire ai rider (definiti con il rinvio al Codice della Strada) “livelli minimi di tutela”. Ma vista la posizione assunta da Cass. n. 1663 sull'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, v'è da chiedersi se non essendo “apparente” tale norma, allora potrebbe esserlo la disciplina in esame».

²² Cfr. Trib. Firenze, 14 aprile 2020 (decreto); Trib. Bologna, 14 aprile 2020 (decreto) in *De Agostini Professionale, Corti di merito*.

²³ Come riconosciuto nel citato decreto dal Tribunale di Firenze.

²⁴ Cfr. Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ufficio Legislativo, 19 novembre 2020, n. 17.

chiamata suggerendo al personale ispettivo di verificare se i sistemi di rating «siano finalizzati ad orientare l'algoritmo (id est l'organizzazione) nella selezione delle consegne da affidare al collaboratore (eliminando ad esempio le più vantaggiose), nella abilitazione/disattivazione della possibilità di scelta delle fasce orarie o delle "piazze" di sosta (consentendo o meno la scelta di quelle più "remunerative")»²⁵.

5. Il canto del cigno del Tribunale di Palermo.

Il suggerimento è stato recepito dal Tribunale di Palermo che, ai fini qualificatori, ha ritenuto decisivo il sistema di *ranking* (cd. punteggio di eccellenza) adottato dalla piattaforma Glovo per la prenotazione prioritaria degli *slot* di consegna.

In particolare, riconosciuta valenza dirimente alla libertà del *rider* di determinare l'*an* ed il *quando* della propria prestazione lavorativa, il Tribunale ha rilevato come, secondo una recente pronuncia della Corte di Giustizia²⁶, detta libertà precluda la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione solo ove sia effettiva e non meramente apparente.

Se la centralità accordata alla libertà di determinare *an* e *quando* della prestazione è condivisibile, come l'affermata necessità di verificare l'effettività, nel caso concreto, di tale autonomia, il successivo percorso argomentativo è invece criticabile sia nell'interpretazione dell'art. 2094 c.c. sia nella sussunzione in tale fattispecie del caso concreto.

Sul versante interpretativo, il Tribunale richiama la nota sentenza sulla doppia alienità²⁷ (del risultato e dell'organizzazione produttiva) senza avvedersi che la Consulta ha applicato tale duplice requisito in funzione restrittiva, e non certo espansiva, della fattispecie negando la qualifica di

²⁵ Cfr. Circ. I.N.L. 30 ottobre 2020, n. 7.

²⁶ C. Giust., 22 aprile 2020, C-692/19 in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 1 con nota critica di G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*.

²⁷ C. Cost., 12 febbraio 1996, n. 30.

subordinazione al rapporto di lavoro del socio di una cooperativa di lavoro²⁸.

Peraltro, volendo pure riconoscere alla “doppia alienità” valenza qualificatoria in funzione espansiva (*rectius*, evolutiva secondo l’esigenza palesata dal giudice palermitano) della subordinazione, dovrebbe comunque considerarsi il mutato contesto normativo nel quale il legislatore ha inteso estendere il sistema di tutele proprio della subordinazione in via indiretta, tramite la fattispecie della collaborazione etero-organizzata, e mediata dalle parti sociali cui ha riconosciuto la facoltà di derogare alla disciplina normativa ed economica del lavoro subordinato in ragione delle particolari esigenze del settore produttivo.

Allo stesso modo, nel richiamare l’orientamento di legittimità che ha depotenziato il ruolo della etero-determinazione in favore di quello della etero-organizzazione il giudice palermitano non ha considerato che nell’attuale panorama normativo detto requisito caratterizza una autonoma e diversa fattispecie.

Infine, il Tribunale evoca la nozione di dipendenza socio-economica del prestatore ignorando evidentemente che la giurisprudenza di legittimità ha ravvisato in tale stato di dipendenza la caratteristica “essenziale” della parasubordinazione²⁹, valutazione condivisa dal legislatore che con l’art. 3, L. n. 81/2017 ha esteso al lavoro autonomo la disciplina sull’abuso di dipendenza economica.

Quanto al ragionamento sussuntivo, il giudice ha ricondotto il caso concreto alla fattispecie della subordinazione considerando essenzialmente la modalità di prenotazione degli *slot* con priorità correlata al punteggio di eccellenza dei riders, e relativa diminuzione del punteggio in caso di cancellazione tardiva o non presentazione al turno prescelto, e la modalità di assegnazione delle consegne richiedente il collegamento alla

²⁸ Che pure, come riconosciuto dalla stessa Corte, «*lo obbliga a una prestazione continuativa di lavoro in stato di subordinazione rispetto alla società*».

²⁹ Cfr. *ex pluribus*, Cass. 14 luglio 2005, n. 14813.

piattaforma, la vicinanza rispetto ai luoghi di ritiro della merce ed una carica minima del cellulare³⁰.

Da tali circostanze il Tribunale desume la natura meramente fittizia della libertà del *rider* di determinare se e quando rendere la propria prestazione lavorativa, rilevando da un lato che «*a tutto concedere, il lavoratore può scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma ... mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio*» e, dall'altro, che «*non è lui che sceglie quando lavorare o meno, poiché le consegne vengono assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse del lavoratore*», nonché la sua soggezione ad una potestà *latu sensu* disciplinare della piattaforma osservando come il mancato aumento o la diminuzione nella classifica sanzionino «*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*».

Nessuna di tali argomentazioni è minimamente condivisibile.

Così, l'eventuale limitazione della libertà di determinare i tempi di lavoro nell'ambito degli *slot* resi disponibili al *rider* in relazione al suo punteggio non priva certo il medesimo della libertà di decidere se rendere o meno la prestazione lavorativa che, ai fini qualificatori, è essenziale non essendo mai riconosciuta al lavoratore subordinato la facoltà di rifiutare la prestazione lavorativa.

Libertà che non è invero limitata dal sistema operativo adottato dalla piattaforma bensì dall'esigenza del *rider* di lavorare per provvedere al proprio sostentamento, circostanza che, se può (*rectius*, deve) essere considerata dal legislatore per riconoscere ai lavoratori forme di tutela nei confronti di eventuali abusi di dipendenza economica, non può invece avere alcun rilievo nella qualificazione del rapporto di lavoro.

³⁰ L'espletamento della prestazione secondo modalità determinate dalla piattaforma assume infatti nel percorso argomentativo della sentenza una valenza meramente tautologica poiché il Tribunale non ha precisato quali sarebbero state le "regole" vincolanti per il *rider* limitandosi a rilevare l'intolleranza del lavoratore per la sua "dipendenza" dalla piattaforma.

I requisiti tecnici (accesso alla piattaforma e livello minimo di batteria del cellulare) e logistico (vicinanza ai luoghi di ritiro dei beni) di assegnazione delle consegne non limitano in alcun modo la libertà del *rider* di decidere quando lavorare stante la previa selezione degli *slot* di proprio gradimento né, tanto meno, limitano la sua libertà di scegliere i luoghi della prestazione nell'ambito della complessiva zona di operatività del servizio.

Peraltro, tali profili non hanno alcuna valenza qualificatoria essendo gli uni correlati al sistema operativo e l'altro connaturato alla tipologia del servizio che deve essere realizzato nel minor tempo possibile per garantire la conservazione ottimale dei prodotti.

Infine, la connotazione “punitiva” anziché “premiata” della classifica, oltre ad essere affermata più che argomentata dal Tribunale, non trova riscontro fattuale essendo incontestata la limitazione della priorità di prenotazione ad una quota soltanto di *slot* né fondamento giuridico ben potendo la piattaforma liberamente determinare, nella reciprocità del rapporto convenzionale che non prevede alcun quantitativo minimo di servizi, se e quali *slot* offrire ai propri collaboratori senza necessità alcuna di esercitare poteri paradisciplinari.

La libertà del *rider* di determinare se, quando e dove rendere la prestazione lavorativa, e relativa libertà della piattaforma di offrire o meno *slot* e singoli incarichi di consegna, rimane pertanto insuperata con conseguente inconfigurabilità della subordinazione.

La discrezionalità del lavoratore nella determinazione dei profili spazio-temporali di esecuzione della prestazione preclude altresì la riconduzione della fattispecie alla collaborazione etero-organizzata non essendo configurabili altre modalità di esecuzione determinate dalla piattaforma.

I sistemi di interconnessione (quali l'attivazione della *app* e relativa geolocalizzazione del *rider*) tra lavoratore e piattaforma esprimono infatti un mero coordinamento tecnico-operativo di per sé insuscettibile di

incidere sull'autonomia organizzativa del collaboratore che si esplica nella libertà di scegliere il luogo ove prestare l'attività nell'ambito della complessiva zona di operatività del servizio, di accettare (o rifiutare) la singola consegna, di scegliere il mezzo di trasporto con cui effettuarla nonché il relativo percorso di consegna.

Alle modalità esecutive coesenziali alla tipologia di servizio offerto dalla piattaforma, come i tempi ed i luoghi di ritiro e consegna, non può invece riconoscersi alcuna valenza qualificatoria³¹ esulando esse dalla disponibilità della piattaforma e, quindi, dalla sua potestà conformativa.

6. L'elasticità, vincente, dei modelli operativi.

Seguendo l'interpretazione abrogatrice della Suprema Corte nonché un approccio ostentatamente comparato, il Tribunale di Palermo ha omesso di confrontarsi con la disciplina, legale e contrattuale, del lavoro autonomo tramite piattaforma ed ha così fornito una chiave di accesso alla subordinazione che aprirà presumibilmente (e, salvo gravame) una sola porta.

Infatti, gli attuali modelli operativi delle piattaforme attive in Italia non prevedono più decurtazioni nel punteggio dei *riders* correlate alla cancellazione di *slot* prenotati e/o al rifiuto di effettuare consegne³².

Ciò in conformità all'art. 47 quater, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 che espressamente vieta «*le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione*» nonché all'art. 20, CCNL Rider 15 settembre 2020 che riconosce al *rider* la facoltà di «*liberamente decidere quali proposte di consegna accettare o rifiutare*» ed impone alle piattaforme di non ridurre «*le occasioni di consegna in ragione della mancata accettazione delle proposte offerte, anche con riferimento ai sistemi di ranking*».

³¹ V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015* in *Lav. Giur.*, 2015, 12, 1091.

³² Così, la stessa Glovo prevede attualmente che «*Le riassegnazioni non influiscono sul Punteggio*», cfr. <https://glovers.glovoapp.com/it/faq/il-sistema-di-eccellenza>.

Peraltro, la priorità di prenotazione degli *slot* in funzione del *ranking* non è certo un elemento essenziale del sistema produttivo del *food delivery*³³ per cui, alla luce della sentenza palermitana, le piattaforme potranno agevolmente adottare le modifiche operative del caso per prevenire analoghe contestazioni di carenza di autonomia da parte dei propri *riders*.

Nella sua fluidità, il modello si è comunque già evoluto.

Così, una delle maggiori piattaforme operanti in Italia, che negli anni scorsi adottava un sistema di prenotazione degli *slot* correlato al punteggio del *rider*, garantisce attualmente la parità di accesso ai *riders* in fase di prenotazione³⁴ e prevede per numerose aree di consegna la libertà assoluta di accesso³⁵ nel periodo di operatività di servizio³⁶.

Libertà di accesso che la piattaforma ha significativamente argomentato in relazione alla “flessibilità” dei *riders*³⁷.

Peraltro, il sistema di *Free Login* supera pure la necessità di un accordo collettivo in deroga al divieto di cottimo, *ex art. 47 quater.*, D.Lgs. n. 81/2015, dato che nell’ambito di un modello organizzativo che prevede l’incondizionata libertà di accesso al portale e di accettazione o meno della consegna, il tempo di lavoro è necessariamente parametrato a quello impiegato per l’esecuzione delle consegne per cui le piattaforme possono agevolmente determinarne il compenso in termini tali da rispettare, in proporzione oraria, i minimi tabellari di contratti collettivi di settori affini o equivalenti bypassando così le dissertazioni dell’Ufficio Legislativo

³³ Come emerge dalla mancata disciplina degli *slot* di consegna nel citato CCNL.

³⁴ Cd. zone a «*Calendario senza statistiche*», cfr. <https://riders.deliveroo.it/it/primaconsegna>.

³⁵ Modalità operativa da sempre utilizzata da Uber Eats.

³⁶ Cd. zone «*Free Login*» per le quali, come precisato nel portale Deliveroo, «*non esisterà più l’accesso prioritario al Calendario e di conseguenza nemmeno le statistiche*», cfr. <https://riders.deliveroo.it/it/support/free-login>.

³⁷ Così, nel proprio portale Deliveroo precisa che «*Per dare la massima flessibilità abbiamo deciso di introdurre Free Login. Con Free Login potrai iniziare ad accettare proposte di consegna quando vorrai, senza dover prenotare le tue sessioni in anticipo, non ci saranno statistiche e potrai decidere ogni giorno quando e dove lavorare*», cfr. <https://riders.deliveroo.it/it/support/free-login>.

ministeriale circa il difetto di rappresentatività del sindacato stipulante il CCNL *Rider* e la natura assoluta del divieto di cottimo³⁸.

³⁸ Cfr. Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali cit.