

SENTENZA

Tribunale sez. lav. - Torino, 18/11/2021,

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale Ordinario di Torino
Sezione lavoro

Il Giudice dott. Lorenzo Audisio ha pronunciato, all'udienza del 18.11.2021, mediante lettura del dispositivo, la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 4991/2020 R.G.L.

promossa da:

Os. To., Ab. Ad., Ba. Re., Og. Ef., Os. En., Be. Br., Id. Ke., Ka. Ed. Lu., Ok. Sh. St., Mo. Se. Mo. Ja., tutti elettivamente domiciliati in Torino, via Somis, n. 12, presso lo studio dell'avv. Giulia DRUETTA, che li rappresenta e difende, unitamente e disgiuntamente, all'avv. Sergio BONETTO, per procura in atti

RICORRENTE

contro

UBER ITALY S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Torino, via Palmieri, n. 51 presso lo studio dell'avv. Francesco CUOCO, che la rappresenta e difende, unitamente e disgiuntamente, agli avv.ti Vittorio MORESCO, Giada Maria CAGNES e Gi. MAGADDINO, per procura in atti

CONVENUTA

contro

FLASH ROAD CITY impresa individuale, in persona del titolare Gi. Mo., elettivamente domiciliata in Milano, via Ponte Seveso, n. 41 presso lo studio dell'avv. Antonella PIRRO, che la rappresenta e difende, per procura in atti

CONVENUTA

OGGETTO: Intermediazione illecita di manodopera. Accertamento rapporto di lavoro subordinato. Art. 2 D.L.vo n. 81/2015. Risarcimento danni.

Conclusioni delle parti:

Per i ricorrenti:

'Nel merito,

(I)

- accertarsi e dichiararsi che l'attività svolta dai sig.ri Os. To. dal 3/11/2018 al 10/9/2019, Ab. Ad. dal 23/11/2018 al 16/11/2019, Ba. Re. dal 5/11/2018 al 19/09/2019; Og. Ef. dal 15.7.2019 al 5.12.2019, Os. En. dal 9/11/2019 aI 3/11/2019, Be. Br. dal 27/11/2018 al 2/6/2019, Id. Ke. dal 5/11/2018 al 3/7/2019; Ed. Ka. Lu. dal 15/7/2019 al 9/12/2019, Ok. Sh. St. dal 24/11/2018 al 31/7/2019, Mo. Se. Mo. Ja. dal 12/11/2018 al 23/11/2019, formalmente qualificata come prestazione autonoma occasionale ex art. 2222 cc., in favore dell'impresa individuale FRC, è stata in realtà svolta in favore e alle dipendenze dirette della Uber Italy srl con le conseguenti declaratorie relative all'illecita intermediazione di manodopera da parte dell'impresa FRC in favore della società Uber Italy srl e conseguentemente,

- Accertarsi e dichiararsi, alternativamente, la costituzione tra la società Uber Italy e i ricorrenti di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero la costituzione di un rapporto di lavoro ex art. 2 del d.lgs 81/2015, per ciascuno dei ricorrenti per i periodi sopraindicati,

- Accertarsi e dichiararsi, in relazione ai medesimi periodi e agli stessi lavoratori e, se del caso ex art. 36 Cost., l'applicabilità delle disposizioni normative ed economiche del CCNL (V livello) logistica, trasporto merci e spedizioni oppure (VI livello) per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi ovvero di altro CCNL che si riterrà applicabile e delle corrispondenti disposizioni normative integrative previste dalla contrattazione collettiva di categoria;

- Accertarsi e dichiararsi il diritto dei sig.ri Os. To., Ab. Ad., Ba. Re. Og. Ef., Os. En., Be. Br., Id. Ke., Ed. Ka. Lu., Ok. Sh. St., Mo. Se. Mo. Ja. a vedersi corrispondere rispettivamente quanto dagli stessi maturato nel corso del rapporto di lavoro per cui è causa a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite per tutte le voci retributive previste nel CCNL applicato nonché a titolo di competenze di fine rapporto, trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso per le ragioni e le causali di cui al presente ricorso e per l'effetto, condannarsi, con condanna generica, la Uber Italy srl in persona del rappresentante legale pro tempore a corrispondere ai ricorrenti le somme a loro dovute per i predetti titoli

In via subordinata, previa eventuale dichiarazione di nullità dei contratti sottoscritti tra l'impresa FRC e i ricorrenti, accertarsi e dichiararsi la natura di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero di un rapporto di lavoro ex art. 2 del d.lgs 81/2015 tra la stessa FRC e ciascuno dei ricorrenti per i periodi sopraindicati

- accertarsi e dichiararsi, in relazione ai medesimi periodi e agli stessi lavoratori e, se del caso ex art. 36 Cost., l'applicabilità delle disposizioni normative ed economiche del CCNL (V livello) logistica, trasporto merci e spedizioni oppure (VI livello) per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi ovvero di altro CCNL che si riterrà applicabile e delle corrispondenti disposizioni normative integrative previste dalla

contrattazione collettiva di categoria;

- accertarsi e dichiararsi il diritto dei sig.ri Os. To., Ab. Ad., Ba. Re. Og. Ef., Os. En., Be. Br., Id. Ke., Ed. Ka. Lu., Ok. Sh. St., Mo. Se. Mo. Ja. a vedersi corrispondere rispettivamente quanto dagli stessi maturato nel corso del rapporto di lavoro per cui è causa a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite per tutte le voci retributive previste nel CCNL applicato nonché a titolo di competenze di fine rapporto, trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso per le ragioni e le causali di cui al presente ricorso e per l'effetto,
- condannarsi, con condanna generica l'impresa individuale FRC in persona del titolare Gi. Mo., a corrispondere ai ricorrenti le somme a loro dovute per i predetti titoli
- ovvero in via di estremo subordine:- accertarsi e dichiararsi il diritto dei ricorrenti per i medesimi periodi di lavoro al trattamento previsto per le prestazioni autonome occasionali ex art 54 legge 96/2017 e per l'effetto condannarsi Uber Italy srl in persona del rappresentante legale pro tempore, ovvero l'impresa individuale FRC in persona del titolare Gi. Mo., a corrispondere ai ricorrenti le somme a loro dovute tra quanto percepito e quanto previsto come salario orario dalla predetta normativa.

In ogni caso,

(II)

- Accertarsi e dichiararsi, comunque, per i motivi esposti in ricorso la violazione da parte delle convenute della normativa in materia di privacy e controlli a distanza, anche con effetti discriminatori per illegittima l'esclusione e/o sanzione i lavoratori. Per la quantificazione di tale voce di danno non patrimoniale ci si rimette alla prudente valutazione in via equitativa del Magistrato prospettando, stante la particolare gravità del comportamento antigiuridico delle convenute, la corresponsione di una somma di Euro pari a 7,5 mensilità, per ciascun lavoratore oltre alla somma di euro 5.000 come sopra specificato (capitolo 'la prova del danno e la quantificazione'). Per tali somme o altre ritenute maggiormente congrue dal Magistrato si richiede la condanna solidale delle convenute. Inoltre si chiede la pubblicazione della sentenza, a spese delle convenute, ex art. 28 comma 7 d.lgs. 150/2011 dato anche il carattere nazionale della questione.

(III)

Accertarsi e dichiararsi, comunque, per i motivi esposti in ricorso, in via incidentale, la violazione della normativa penale in materia di sicurezza sul lavoro richiamata in ricorso da parte di dirigenti e preposti delle convenute nonché la violazione da parte delle stesse dell'art 2087 c.c. con riferimento al mancato svolgimento di visite mediche preassuntive, alla mancata presenza del medico competente, all'assenza di sorveglianza sanitaria, alla mancata informazione e formazione circa i rischi specifici insiti nelle mansioni svolte nonché per la mancata fornitura di strumenti di tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale e l'imposizione di prestazione lavorativa che comportava modalità che esponevano a rischio per l'incolumità fisica come specificato supra. Condannarsi solidalmente le società convenute, anche nella loro qualità di responsabili civili, al risarcimento del danno non patrimoniale

conseguente a tali violazioni da determinarsi secondo equità, ritenendo la parte ricorrente di proporre la somma di 4.000 Euro per ogni mese di attività svolta.

IN OGNI CASO

- Con vittoria di spese, diritti ed onorari di giudizio, oltre IVA, CPA rimborso forfetario su diritti e onorari, e successive occorrenze'.

Per parte resistente Uber Italy S.r.l.:

'Voglia rigettare le domande proposte dai ricorrenti nei suoi confronti, preliminarmente, per intervenuta decadenza ex art. 32 della legge n. 183 del 2010 e, in subordine, nel merito, perché palesemente destituite di fondamento, in fatto e in diritto.

Con tutte le conseguenze di legge anche per spese, competenze e onorari del giudizio'.

Per parte resistente Flash Road City S.r.l.:

'Voglia l'Ill. mo Tribunale adito, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa, previ gli accertamenti e le declaratorie del caso, così giudicare

IN VIA PRELIMINARE

Per tutte le ragioni esposte in atti,

Accertare e dichiarare la inammissibilità del petitum avversario e la carenza di legittimazione passiva e/o il difetto di titolarità passiva del rapporto controverso della società FLASH ROAD CITY (P.IVA P. IVA --omissis--), Impresa Individuale, in persona del legale rappresentante Gi. Mo., nel presente giudizio per le motivazioni tutte articolate nel corpo della presente memoria e, per l'effetto, respingere in toto il ricorso promosso dai Ricorrenti nei confronti ella stessa poiché totalmente inammissibile e/o infondato, con pedissequa declaratoria di estromissione dal giudizio;

IN VIA PRELIMINARE E NEL MERITO

Per tutte le ragioni esposte in atti,

Si chiede la declaratoria di nullità del ricorso per violazione dell'art. 414 c.p.c.;

NEL MERITO E IN VIA SUBORDINATA

In ogni caso, nella denegata e non creduta ipotesi in cui il Giudicante ritenesse di non accogliere le predette eccezioni preliminari, rigettare ogni domanda di condanna e tutte le pretese retributive e risarcitorie formulate nei confronti di parte resistente'.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 409 c.p.c. depositato il 4.9.2020 i signori OS. To., AB. Ad., BA. Re., OG. Ef., OS. En., BE. Br., ID. Ke., KA. ED. Lu., OK. Sh. St., MO. Se. Mo. Ja. hanno convenuto in giudizio Uber Italy S.r.l. e l'impresa individuale Flash Road City deducendo di aver prestato la propria attività lavorativa formalmente a favore della Flash Road City, ma in concreto alle dipendenze di Uber Italy S.r.l. con mansioni di ciclo-fattorini (c.d. riders) in forza di contratti di collaborazione occasionale o di collaborazione autonoma occasionale a tempo determinato, suscettibili di proroga, e chiedendo l'accertamento dell'illecita intermediazione di manodopera da parte dell'impresa individuale Flash Road City e del

ricorso di quest'ultima a contratti di prestazione autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. che celavano invero interposizioni di manodopera (illecita) in favore della società Uber Italy S.r.l.

I ricorrenti hanno chiesto di accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero la costituzione di un rapporto di lavoro ex art. 2 del D.Lgs. 81/2015 con la società Uber Italy S.r.l., con condanna generica della società suddetta alla corresponsione delle somme a loro dovute a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite nonché a titolo di competenze di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso in forza dell'inquadramento nel V livello CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni oppure nel VI livello CCNL terziario, distribuzione e servizi ovvero di altro CCNL che si fosse ritenuto applicabile.

In subordine, hanno domandato accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero di un rapporto di lavoro ex art. 2 D.Lgs. 81/2015 tra l'impresa individuale Flash Road City e ciascuno dei ricorrenti, con condanna generica della Flash Road City alla corresponsione delle somme a loro dovute a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite nonché a titolo di competenze di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso in forza dell'inquadramento nel V livello CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni oppure nel VI livello CCNL terziario, distribuzione e servizi ovvero di altro CCNL che si fosse ritenuto applicabile.

In via di ulteriore subordine, i ricorrenti hanno domandato accertare e dichiarare il diritto al trattamento previsto per le prestazioni autonome occasionali ex art. 54 L. 96/2017 e, per l'effetto, condannare Uber Italy S.r.l., ovvero l'impresa individuale Flash Road City in persona del titolare Gi. Mo., a corrispondere ai ricorrenti le somme a loro dovute a titolo di differenza tra quanto percepito e quanto previsto come salario orario dalla predetta normativa.

In ogni caso, i ricorrenti hanno chiesto che fosse accertata la violazione da parte delle convenute della normativa in materia di privacy, sia per quanto concerne l'accesso ai dati personali che per quanto concerne il controllo a distanza dal quale avevano origine le sanzioni disciplinari, e la normativa penale in materia di sicurezza sul lavoro per la mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica, nonché la violazione delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c., condannando le convenute in solido fra loro al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente a tali violazioni.

A sostegno delle proprie domande i ricorrenti hanno rappresentato quanto segue:

- Uber Italy S.r.l. era società che operava nel settore del food delivery, avvalendosi della fattiva collaborazione dell'impresa individuale Flash Road City: nel dettaglio, Uber Italy S.r.l. forniva un servizio di consegna pasti a domicilio a pagamento ai ristoranti che

avessero voluto convenzionarsi e agli utenti finali che avessero voluto ordinare pasti pronti attraverso la piattaforma Uber Eats; il cliente finale, dopo aver consultato il menù attraverso la piattaforma digitale, ordinava e pagava il prezzo del pasto e il servizio di consegna. Uber Italy S.r.l., quindi, versava al ristorante l'importo delle ordinazioni, detraffa una percentuale oscillante tra il 25% e il 35% in base agli accordi conclusi con questi. Per quanto attiene la gestione della forza lavoro, Uber Italy S.r.l. elaborava in base a statistiche in suo possesso le esigenze di personale e indicava le ore di maggior flusso di ordini, cd. supply hours, inviando a Flash Road City indicazioni relative al predeterminato numero di riders che avrebbero dovuto garantire la presenza in tali fasce orarie; inoltre, analizzava i dati estrapolati dall'applicazione Uber Driver, installata sugli smartphone dei lavoratori ed indispensabile per prestare l'attività lavorativa, per controllare la produttività dei fattorini ed eventualmente, in caso di mancata osservazione di determinate disposizioni impartite, per esercitare il potere disciplinare, applicando multe o sospensioni o irrogando il licenziamento nei confronti dei lavoratori attraverso la piattaforma digitale;

- Uber Italy S.r.l. riconosceva all'intermediario Flash Road City un importo variabile per le prestazioni rese dai fattorini, decurtando dalla somma dovuta alla società Flash Road City le penali conseguenti alle asserite condotte inadempienti tenute dai lavoratori;

- Flash Road City si occupava delle incombenze di carattere amministrativo, ossia l'attività di reclutamento dei riders, la stipula del contratto di lavoro e il versamento dei pagamenti nei confronti dei lavoratori; la società suddetta gestiva altresì il contatto diretto con i fattorini per comunicare le direttive di Uber Italy S.r.l., prevalentemente attraverso le chat di gruppo o private di WhatsApp;

- Uber Italy S.r.l. si avvaleva di Flash Road City per svolgere l'attività di gestione dei fattorini addetti alle consegne al fine di realizzare l'obiettivo imprenditoriale complessivo, ossia la vendita attraverso la piattaforma digitale dei pasti e la consegna a domicilio. Uber Italy S.r.l., infatti, utilizzava l'attività lavorativa dei ricorrenti, formalmente assunti da Flash Road City quali collaboratori autonomi, esercitando su di essi poteri organizzativi, di vigilanza e sanzionatori propri del lavoro dipendente, in assenza di alcun contratto di appalto, integrando pertanto i requisiti tipici della somministrazione illecita di manodopera;

- l'autonomia lavorativa propria della prestazione d'opera ex art. 2222 c.c. era in realtà vincolata e coordinata da Uber Italy S.r.l., la quale comunicava la pianificazione delle fasce orarie alla Flash Road City, che a sua volta, aderendo alle direttive di Uber Italy S.r.l., costringeva i ricorrenti a distribuirsi sulle fasce orarie indicate dalla committente, pena il mancato pagamento delle consegne già effettuate o il blocco dell'account. Ne derivava un'autonomia limitata nella scelta dei tempi e degli orari di lavoro da parte del lavoratore e l'esercizio del potere direttivo da parte di Uber Italy S.r.l., circostanze nettamente in contrasto con la forma contrattualmente scelta, ossia la prestazione di lavoro autonomo e occasionale;

- la società convenuta Uber Italy S.r.l. esercitava nei confronti dei ricorrenti il potere di vigilanza e disciplinare, effettuando settimanalmente un'analisi sulla qualità della prestazione lavorativa dei ricorrenti sulla base dei seguenti parametri: valutazioni dei clienti finali, accettazione delle consegne, cancellazione delle consegne e consegna del pasto ad utente sbagliato. Nel caso i parametri fossero stati ritenuti non soddisfatti, Uber Italy S.r.l. provvedeva al blocco dell'account del rider;

- le parti convenute, inoltre, sottoponevano i ricorrenti a controlli a distanza tramite sistemi di GPS per mezzo dell'applicazione Uber Driver che i ricorrenti dovevano installare sul proprio smartphone per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

- tale monitoraggio avveniva senza alcun rispetto delle procedure prescritte dagli artt. 4, comma 2, e 38 L. 300/1970 e dagli artt. 114 e 171 Codice Privacy;

- il trattamento di tali dati era finalizzato al controllo della produttività del lavoratore ai fini del mantenimento o dell'interruzione del rapporto di lavoro;

- inoltre, le parti convenute non avevano fornito ai ricorrenti alcun dispositivo di protezione, né avevano mai sottoposto gli stessi ad alcun tipo di sorveglianza sanitaria né accertamento di idoneità psico-fisica, così violando la normativa in tema di protezione del diritto alla salute costituzionalmente garantito e in tema di informazione sui rischi specifici a cui i lavoratori sarebbero stati esposti per il tipo di attività lavorativa espletata. L'entità del risarcimento del danno avrebbe dovuto tenere conto, quindi, della mancata applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e del rischio probabilistico di livello medio per l'integrità fisica al quale erano stati esposti i ricorrenti nel caso concreto per l'intero periodo di lavoro svolto, a prescindere da eventuali infortuni subiti.

Tutto ciò premesso ed esposto, i ricorrenti rassegnavano le conclusioni sopra riportate.

Si è ritualmente costituita Uber Italy S.r.l., eccependo preliminarmente l'intervenuta decadenza ex art. 32 comma 4 lettera d) Legge n. 183/2010 e, in subordine, chiedendo il rigetto delle domande perché palesemente destituite di fondamento in fatto ed in diritto.

Si costituiva in giudizio, altresì, la Flash Road City, chiedendo rigettarsi il ricorso, poiché inammissibile e/o infondato, eccependo preliminarmente l'inammissibilità del petitum e la propria carenza di legittimazione passiva.

Tentata vanamente la conciliazione, la causa veniva istruita mediante l'escussione di alcuni testi.

Infine, all'udienza del 18.11.2021, i procuratori delle parti hanno discusso la causa che è stata decisa come da dispositivo.

1. Eccezione di decadenza ex art. 32 comma 4 lettera d) Legge n. 183/2010.

Uber Italy S.r.l. ha eccepito in via preliminare l'intervenuta decadenza dei ricorrenti dal diritto a rivendicare la titolarità del rapporto in capo alla medesima, atteso che la norma sopra richiamata prevede che sia soggetta al termine di decadenza di 60 giorni, fra le altre ipotesi, anche la richiesta di 'costituzione o accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto'.

Sostiene, dunque, la difesa della convenuta Uber Italy S.r.l. che i ricorrenti avrebbero dovuto rivendicare la titolarità del rapporto in capo a detta società entro 60 giorni dalla data in cui avevano cessato di rendere la propria prestazione in favore della medesima; essendo pacifico, in fatto, che solo 8 dei 10 ricorrenti hanno rivendicato stragiudizialmente la titolarità del rapporto di lavoro in capo ad Uber Italy S.r.l. e comunque oltre il termine di 60 giorni dalla cessazione della prestazione, tutti i ricorrenti sarebbero decaduti dal diritto di far accertare la titolarità del rapporto in capo a Uber Italy S.r.l.

La prospettazione, pur suggestiva, non può trovare accoglimento.

Come è noto l'articolo 32 della legge 183/2010 ha introdotto un doppio termine di impugnazione, il primo pari a 60 giorni di natura extra-giudiziale e il secondo (inizialmente fissato in 270 giorni ed) attualmente pari a 180 giorni di natura giudiziale e, ai commi 3 e 4, ha esteso la disciplina contenuta nel comma 1 anche ai contratti di lavoro a termine, al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, al trasferimento, alla cessione del contratto di lavoro e "in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo un soggetto diverso dal titolare del contratto" (così dispone il comma 4 lettera d) dell'articolo 32).

Certamente la finalità perseguita dal legislatore, nell'estendere il termine di impugnativa di cui all'art.6 legge n.604/66 a fattispecie diverse dal licenziamento, è anche quella diretta a contrastare pratiche di rallentamento dei tempi del contenzioso giudiziario che finirebbero per provocare una moltiplicazione degli effetti economici in caso di eventuale sentenza favorevole.

Tuttavia, trattandosi di una limitazione temporale per l'esercizio dell'azione giudiziaria di non poco conto, tanto da dover ritenere che la norma oggetto di esame abbia carattere di eccezionalità (cfr Cass. n. 27055/2013 in tema di impugnativa di licenziamento), si impone un'interpretazione particolarmente rigorosa in particolare della fattispecie di chiusura prevista alla lettera d).

Tale interpretazione, proprio perché riferita ad una clausola "aperta" di natura eccezionale, deve confrontarsi necessariamente con i limiti previsti dalla nostra Costituzione (artt. 2,111

e 117) e dal diritto convenzionale (artt. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo), nel senso che occorre pur sempre tenere conto dei possibili profili di illegittimità con riguardo ad un ambito applicativo di tipo estensivo o analogico della norma in questione, caratterizzata dalla previsione di un istituto eccezionale da integrare sistematicamente in una norma di chiusura.

Va, inoltre, ricordato che costituisce orientamento consolidato quello secondo cui, a norma dell'art. 2969 cod. civ., la decadenza prevista dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 6 - che impone al lavoratore l'onere dell'impugnativa del licenziamento entro il termine di sessanta giorni - non può essere rilevata d'ufficio, attenendo ad un diritto disponibile, ma necessita di un'eccezione (in senso stretto), che, nel rito del lavoro, deve essere proposta, dalla parte convenuta nella memoria di costituzione (Cass. 19405 del 2011).

L'eccezione di decadenza, inoltre, in quanto eccezione in senso stretto, deve fondarsi sui fatti allegati e provati dalla parte, quand'anche suscettibili di diversa qualificazione ad opera del giudice (cfr. Cass. n. 281 del 2017; in materia di eccezione di prescrizione, Cass. n. 15991 del 2018; Cass. n. 16326 del 2009).

Nella specie, parte convenuta Uber Italy S.r.l. ha proposto tempestivamente l'eccezione di decadenza, ma già dalla formulazione della medesima la stessa appare generica quanto all'allegazione dei fatti che dovrebbero fondare la medesima, mentre nulla ha domandato di provare circa tali fatti.

Invero, è solo genericamente affermato che le asserite collaborazioni sarebbero cessate nelle date indicate dagli stessi ricorrenti, senza, peraltro, fare alcun riferimento alla causa per la quale i rapporti sarebbero cessati, né è indicato un atto di una delle parti convenute o dei ricorrenti a seguito del quale sarebbero cessate le asserite collaborazioni; parimenti, nel ricorso nulla di specifico è indicato circa la cessazione del rapporto di collaborazione, se non per i signori KE. Id., per il quale è stato allegato che in data 3.7.2019 egli sarebbe stato 'licenziato con il blocco dell'account' e per i signori OK. Sh. St. e BR. Be., per i quali è stato allegato il blocco o la disattivazione dell'account, senza specificare la data di blocco o disattivazione, ma indicando una data di cessazione della collaborazione e non affermando esplicitamente che tale cessazione coincida effettivamente con il blocco o la disattivazione dell'account.

Quanto agli altri ricorrenti nulla ha allegato o chiesto di provare parte convenuta circa le modalità di cessazione della collaborazione, tenuto conto altresì che i contratti di collaborazione ex art. 2222 c.c. prodotti in giudizio prevedono comunque una scadenza al 31.12.2019, con possibilità di rinnovo per il successivo anno solare.

Non ha dedotto parte convenuta i motivi della cessazione della collaborazione nelle date indicate dai ricorrenti, né risulta dal contenuto del ricorso che la cessazione di tale

collaborazione sia dipesa da scelta unilaterale dei ciclo-fattorini, cosicché in assenza di sufficienti elementi di allegazione e prova in merito alle concrete modalità di cessazione dei singoli rapporti di collaborazione formalmente instaurati dai ricorrenti con Flash Road 9 City, non può individuarsi, con la necessaria precisione, il dies a quo da cui far decorrere eventualmente il termine di decadenza di cui all'art. 32 comma 4 lettera d), dovendosi ricordare come la giurisprudenza di legittimità nell'occuparsi di una ipotesi di licenziamento intimato non in forma scritta ha affermato che 'la domanda di costituzione del rapporto di lavoro proposta ai sensi dell'art. 29, comma 3-bis, d.lgs. n. 276 del 2003, in virtù dell'illiceità dell'appalto, non è soggetta a decadenza ai sensi dell'art. 32, comma 4 lett. d), l. n. 183 del 2010, se l'appaltatore falso datore formale - i cui atti sono da attribuire all'appaltante utilizzatore effettivo della prestazione ai sensi dell'art. 27 comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003 (oggi art. 38, comma 2, d.lgs. n. 82 del 2015) - intimi, in adempimento di un obbligo di fonte collettiva di risolvere il rapporto per consentire l'assunzione dell'appaltatore subentrante, un licenziamento solo verbale' (così, Cass. n. 523/2019).

Nella suddetta pronuncia la Suprema Corte ha evidenziato che il termine di sessanta giorni previsto a pena di decadenza dalla L. n. 604 del 1966, art. 6 si applica all'impugnazione di ogni licenziamento per ragioni riconducibili nell'ambito della disciplina dettata dalla stessa Legge n. 300 del 1970, fatta eccezione per le ipotesi di licenziamento non comunicato per iscritto o di cui non siano stati comunicati, parimenti per iscritto, i motivi, sebbene richiesti, come stabilito dall'art. 2 della citata L. del 1966; in tali ultimi casi, infatti, essendo il licenziamento inefficace ("tamquam non esset"), siccome nullo per difetto di un requisito "ad substantiam", l'unico termine che il lavoratore che intenda agire per far valere tale inefficacia è tenuto a rispettare è quello prescrizione (in tal senso, si veda anche, Cass. n. 1757 del 1999).

Ed invero, come ancora recentemente sottolineato dalla Suprema Corte, 'l'esistenza di una comunicazione scritta è uno degli elementi che caratterizzano l'applicazione della norma; non a caso, anche nell'ipotesi del trasferimento ex art. 2103 cod.civ. (pur estranea a quella di cessazione del rapporto di lavoro) è prevista la necessità di impugnare stragiudizialmente il provvedimento a pena di decadenza e di depositare il ricorso nel termine dettato anche per i licenziamenti...E' da ritenersi, dunque, che anche il comma 4 lett. d) dell'art. 32, comma 4, al pari del comma 3, estende l'onere di impugnativa stragiudiziale purché vi siano specifici provvedimenti datoriali, cioè 'atti', da contestare, in mancanza dei quali la decadenza non opera' arrivando a formulare il seguente principio di diritto. 'Il doppio termine di decadenza dall'impugnazione (stragiudiziale e giudiziale) previsto dal combinato disposto degli artt. 6 commi 1 e 2, legge n. 604/1966 e 32, comma 4 lett. d), legge n. 183/2010, non si applica all'azione del lavoratore - ancora formalmente inquadrato come dipendente di un appaltatore - intesa ad ottenere, in base all'asserita illiceità dell'appalto in quanto di mera manodopera, l'accertamento del proprio rapporto di

lavoro subordinato in capo al committente, in assenza di una comunicazione scritta equipollente ad un atto di recesso' (cfr. Cass n. 30490/2021).

E d'altronde, se si eccettua il caso della somministrazione di lavoro (art. 39, d.lgs.n. 81 del 2015), il legislatore non ha identificato il momento a partire dal quale la decadenza ex art. 32, comma 4, lett. d) decorre, al contrario di quanto fatto in altre ipotesi specifiche (trasferimento del lavoratore e trasferimento d'azienda).

L'interpretazione sopra proposta, tra l'altro, tiene conto del carattere eccezionale dell'istituto della decadenza.

Le norme sulla decadenza devono invero essere interpretate, da una parte, con particolare rigore nel rispetto della lettera della legge e, dall'altra, in caso di dubbio e soprattutto nel diritto del lavoro, a favore del soggetto onerato, quindi del lavoratore.

Ne segue che, quando il legislatore ha voluto individuare un termine a quo alternativo lo ha fatto espressamente.

Si veda ad esempio l'art. 32, comma 3, lett. c), sull'impugnazione del trasferimento del lavoratore con termine 'decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento' (e peraltro in questo caso potrebbe difettare la forma scritta se non richiesta dal contratto collettivo o dal contratto individuale); o l'art. 32, comma 4, lett. c), in materia di impugnazione della cessione individuale conseguente al trasferimento d'azienda, con termine decorrente 'dalla data del trasferimento'.

Se il legislatore ha ritenuto di non specificare alcunché, deve ritenersi che sia perché ritiene ancora applicabile in ogni sua parte la norma generale dell'art. 6, l. n. 604 del 1966, che presuppone ai fini della decorrenza del termine decadenziale un licenziamento intimato in forma scritta.

Invero, con l'art. 32 in esame il legislatore ha esteso ad una serie di ipotesi ulteriori la previsione dell'art. 6 legge n. 604 del 1966 (previamente modificato) sull'impugnativa stragiudiziale, originariamente limitata al licenziamento.

I commi 3 e 4 del citato art. 32 sono formulati proprio nel senso di estendere ('le disposizioni di cui all'art. 6...si applicano anche...') alle ipotesi ivi specificamente elencate l'onere di impugnativa stragiudiziale nei 60 giorni e tale estensione deve intendersi diretta ad attrarre nella disciplina, prima limitata al solo licenziamento, una serie ulteriori di provvedimenti datoriali che il lavoratore intenda impugnare, con la conseguenza che restano esterne al perimetro dell'art. 32 cit. tutte le ipotesi in cui non vi siano provvedimenti datoriali da impugnare (in tal senso, si veda Cass. n. 13648/2019).

E, come visto, la necessità, ai fini dell'applicazione del suddetto termine decadenziale, di un provvedimento scritto da impugnare è stata affermata dalla Suprema Corte a proposito del licenziamento orale (cfr. Cass. n. 523/2019, cit.).

Del resto, pur cagionando la cessazione 'materiale' del rapporto, il recesso orale è radicalmente nullo e quindi non determina una interruzione in senso giuridico (art. 18, comma 1, st. lav. e art. 2, d.lgs.n. 23 del 2015). Si noti, a tal riguardo, che neppure l'art. 32, comma 2, l. n. 183 del 2010, che estende l'operatività dei medesimi termini impugnatori 'anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento' consente di ritenere soggetto a decadenza il licenziamento non intimato in forma scritta in virtù del difetto del presupposto oggettivo della comunicazione in forma scritta richiesto dall'art. 6, l. n. 604 del 1966.

Nella specie, l'eventuale blocco o distacco dell'account da parte di Uber Italy S.r.l. non è atto avente forma scritta e immediatamente percepibile come tale dal soggetto che si vede interdetta la possibilità di accedere al proprio account e, pertanto, può essere assimilato ad un recesso verbale e, dunque, inidoneo a fondare l'applicazione dell'art. 32 comma 4 lettera d) legge n. 183/2010.

Quanto poi alle situazioni dei ricorrenti per i quali parte convenuta nulla ha allegato o offerto di provare circa la cessazione della collaborazione, l'assenza di alcun atto della Flash Road City o della Uber Italy S.r.l. da impugnare vale a maggior ragione ad escludere che possa trovare applicazione la decadenza di che trattasi, atteso che l'azione diretta ad ottenere il pagamento delle differenze retributive dovute, previo accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro alle dipendenze di Uber Italy S.r.l. o di una collaborazione ex art. 2 D.L.vo n. 81/2015, deve ritenersi soggetta unicamente all'ordinario termine prescrizione decennale.

In definitiva, ritiene chi scrive che, nella specie, tenuto conto della peculiarità della fattispecie in esame e dell'assenza di prova adeguata circa le modalità con le quali è cessata la collaborazione, ma nella certezza dell'assenza di alcun atto delle due parti convenute adottato per iscritto e diretto a porre fine a detta collaborazione, non possa trovare applicazione la norma di cui all'art. 32 comma 4 lettera d) legge n. 183/2010.

Dunque, l'azione dei ricorrenti diretta ad ottenere l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato con Uber Italy S.r.l. o, comunque, l'applicazione dell'art. 2 D.L.vo n. 81/2015, deve ritenersi soggetta unicamente al termine di prescrizione ordinario decennale, essendo assimilabile, peraltro, all'ipotesi in cui un lavoratore mira ad ottenere l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato non regolarizzato.

Per tutto quanto sopra esposto, l'eccezione di decadenza deve essere rigettata.

2. Eccezione di nullità del ricorso formulata da Flash Road City.

Parte convenuta Flash Road City (di seguito per brevità FRC) ha eccepito la nullità del ricorso per l'omissione da parte dei ricorrenti dell'allegazione dei luoghi, delle date e dell'orario delle prestazioni svolte, nonché di conteggi specifici delle somme richieste per le prestazioni rivendicate.

Tale eccezione non può trovare accoglimento.

Invero, il ricorso - composto da ben 168 pagine - è ampiamente esaustivo in merito alle attività svolte dei ricorrenti quali riders formalmente assunti con contratto di collaborazione autonoma da FRC (e, in talune occasioni, senza alcun contratto), ma effettivamente operanti per Uber Italy S.r.l.; sono stati prodotti documenti (cfr. docc. 70-79 dei ricorrenti) da cui risultano i giorni e gli orari di connessione e sono state puntualmente specificate le modalità con le quali i ricorrenti erano chiamati ad operare per le parti convenute.

Il fatto poi che non siano stati prodotti conteggi specifici per le somme richieste è circostanza derivante dal fatto che la domanda di condanna svolta in giudizio per differenze retributive è generica, essendosi riservati i ricorrenti di quantificare in separato giudizio le somme effettivamente rivendicate nei confronti delle parti convenute.

In definitiva, per tutto quanto sopra esposto, l'eccezione in esame non può che essere rigettata.

3. Ricostruzione dei fatti

3.1. Utilizzabilità di alcune fonti di prova

E' opportuno preliminarmente precisare che, ai fini della ricostruzione dei fatti oggetto del presente procedimento, nonché della successiva valutazione degli stessi, verrà preso in considerazione anche il contenuto del Decreto n. 9/2020 emesso in data 27 maggio 2020, con cui il Tribunale di Milano ha emanato la misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy S.r.l. (doc. 53 fascicolo ricorrenti).

L'inutilizzabilità del documento, infatti, non è mai stata formalmente contestata dalle parti convenute; ed anzi, Uber Italy S.r.l. ne ha anche citato alcuni passaggi nel corpo della propria memoria difensiva (cfr., ad es., pag. 5 memoria difensiva).

Sono da considerare utilizzabili, inoltre, anche le trascrizioni delle chat estrapolate dall'applicativo WhatsApp prodotte dai ricorrenti (c.d. 'Chat Uber Driver Torino' e chat fra alcuni dei ricorrenti e Le. MO.).

Il disconoscimento effettuato da parte FRC (pag. 20 memoria difensiva), infatti, risulta generico e non è sorretto da specifica motivazione circa gli elementi di difformità tra i

messaggi allegati e quelli originali.

Sul punto è opportuno rammentare che, in base ad un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, 'la contestazione della conformità all'originale di un documento prodotto in copia non può avvenire con clausole di stile e generiche o onnicomprensive, ma va operata - a pena di inefficacia - in modo chiaro e circostanziato, attraverso l'indicazione specifica sia del documento che si intende contestare, sia degli aspetti per i quali si assume differisca dall'originale' (Cass. 27633/2018). Con particolare riferimento ai messaggi di testo, poi, la Suprema Corte ha precisato che l'SMS (cui la messaggistica scambiata sull'applicativo Whatsapp è senz'altro riconducibile) 'contiene la rappresentazione di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti ed è riconducibile nell'ambito dell'art. 2712 c.c., con la conseguenza che forma piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale viene prodotto non ne contesti la conformità ai fatti o alle cose medesime. Tuttavia, l'eventuale disconoscimento di tale conformità non ha gli stessi effetti di quello della scrittura privata previsto dall'art. 215, comma 2, c.p.c. poiché, mentre, nel secondo caso, in mancanza di richiesta di verifica e di esito positivo della stessa, la scrittura non può essere utilizzata, nel primo non può escludersi che il giudice possa accertare la rispondenza all'originale anche attraverso altri mezzi di prova, comprese le presunzioni' (così Cass 5141/2019. Conforme Cass. 11445/2001).

Diversi elementi inducono a ritenere che i documenti in questione siano attendibili.

Innanzitutto, FRC non ha mai contestato l'attribuzione a Le. MO. dell'utenza 366-6677712, da quest'ultimo utilizzata per effettuare le conversazioni prese in considerazione.

D'altro canto, la conferma che l'utenza in parola sia intestata al MO. si può rintracciare nel corpo del Decreto del Tribunale di Milano, ove vengono riportate diverse conversazioni effettuate da MO. proprio con la stessa utenza telefonica.

Il generale tenore dei messaggi, infine, è connotato da una particolare specificità e ben si attaglia alle dinamiche prese in considerazione nel presente procedimento, descritte da parte ricorrente e confermate dallo stesso Le. MO. nel corso dell'istruttoria: 'Avevo creato un gruppo Whatsapp per i rider di Torino che usavo per le comunicazioni più importanti; negli orari di punta mandavo un messaggio preimpostato con il quale comunicavo che vi erano un gran numero di ordini e se volevano collegarsi potevano fare molte consegne'.

Tali dichiarazioni, infatti, trovano conferma nel tenore dei messaggi allegati.

A fronte della verosimiglianza di tali messaggi, FRC avrebbe dovuto offrire elementi sufficienti a far ritenere gli stessi avulsi dalla realtà dei fatti, onere cui la convenuta non ha minimamente adempiuto.

3.2. Ricostruzione dell'attività di Uber Italy S.r.l. e della dinamica lavorativa

Al fine di inquadrare correttamente i fatti oggetto della controversia, è opportuno offrirne preliminarmente una ricostruzione, per come essi sono emersi dagli atti e dalle dichiarazioni testimoniali rese in giudizio.

Uber Italy S.r.l. è la società italiana collegata alla multinazionale Uber Technologies, Inc (pag. 24 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Uber Italy S.r.l. ha come oggetto sociale 'l'attività di prestazione di servizi di assistenza e supporto ad altre società per la fornitura di servizi su richiesta, a mezzo di dispositivi di comunicazione mobile' (doc. 7 fascicolo ricorrenti).

Socio unico di Uber Italy S.r.l. è la Uber International Holding B.V., con sede in Amsterdam (cfr. doc. 7 fascicolo ricorrenti).

Formalmente la società si occupa di mettere in contatto le imprese di ristorazione con le imprese che organizzano il trasporto di cibi e bevande mediante l'attività dei ciclo-fattorini.

E' emerso dagli atti come vi siano ulteriori società della galassia c.d. Uber che interagiscono in modo stretto con Uber Italy S.r.l. e, in particolare:

- Uber Portier B.V., che si occupa della stipula dei contratti e formalmente della gestione della piattaforma digitale utilizzata dai ristoranti denominata Uber Eats, nonché dell'applicazione che i ciclo-fattorini erano obbligati a scaricare sul proprio smartphone per ricevere gli ordini delle consegne, ossia l'app Uber Driver;

- Uber B.V., che coadiuva Uber Portier nella sua attività (pag. 3 memoria difensiva Uber Italy).

Nonostante la gestione dell'App venga attribuita da parte convenuta Uber Italy S.r.l. specificamente alla sola Uber Portier, è documentalmente dimostrata la commistione di compiti tra le diverse società, tutte impegnate nell'espletamento delle attività propedeutiche al raggiungimento dell'oggetto sociale, nonché i pieni poteri decisionali ed operativi della convenuta Uber Italy S.r.l. nella gestione dell'attività espletata dai ciclo-fattorini. Prova ne è che GI. BR. - manager dipendente di Uber Italy S.r.l. (pag. 32 doc. 53 fascicolo ricorrenti, nonché dichiarazioni testimoniali resa da Ma. VI.) - ha senz'altro avuto un ruolo di primo piano nella gestione delle dinamiche dell'App, disponendo ad esempio del potere decisionale circa la sospensione dei riders ('l'ho sospeso fino a quando non cambia numero di telefono'; 'io non posso stare tutto il pomeriggio a mettere offline i tuoi', pag. 43 doc. 53 fascicolo dei ricorrenti).

Si può dunque ritenere che, al di là di una formale ripartizione di compiti, Uber Italy S.r.l. fosse titolare dei poteri decisionali volti al raggiungimento degli scopi essenziali della compagine sociale, nonché in grado di coordinarsi con le altre società della galassia Uber

al fine del raggiungimento di tali scopi e di organizzare di concerto mezzi e risorse necessari.

Va ulteriormente osservato che, come più sopra ricordato, in data 27.5.2020 la sezione misure di prevenzione del Tribunale di Milano ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy S.r.l. per le ipotesi di reato, tra le altre, di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603 bis c.p. (cfr. doc. 53 dei ricorrenti).

Ciò posto, va poi evidenziato che le società della galassia Uber intrattenevano un rapporto contrattuale coi ristoratori ed uno con i ciclo - fattorini.

Per quanto riguarda i primi, Uber offriva loro il servizio di consegna di cibi e bevande a domicilio a fronte della corresponsione di una percentuale dell'importo dell'ordine e di una somma versata una tantum. Il menù del ristorante veniva inserito sul sito ubereats.com, attraverso il quale i consumatori finali potevano effettuare la propria ordinazione e pagare il corrispettivo direttamente ad Uber, che poi provvedeva ad accreditare l'importo dovuto al ristorante, dopo aver trattenuto i costi di commissione (pag. 29 doc. 53 fascicolo ricorrenti). Le ordinazioni venivano ricevute dai ristoratori tramite un tablet fornito da Uber.

Il controllo di tutto il sistema informatico per le consegne veniva svolto dal personale di Uber Italy S.r.l. e in caso di necessità erano sempre gli addetti di Uber Italy S.r.l. a contattare i ristoranti garantendo una gestione uniforme e centralizzata di consegne, così come in caso di problemi con il sistema di consegne, i ristoranti contattavano Uber Italy S.r.l. (cfr. doc. 53 cit., pag. 49).

Il rapporto con i ciclo-fattorini veniva gestito da Uber Italy S.r.l. con due modalità: o tramite assunzione diretta o, come meglio si vedrà in seguito, tramite l'affidamento alla convenuta FRC della gestione del servizio di consegna.

La prestazione del ciclo - fattorino veniva interamente gestita dall'app Uber Driver che ogni addetto alle consegne doveva scaricare sul proprio smartphone per adempiere alla propria prestazione (cfr. dichiarazioni teste SA., escusso all'udienza del 30.6.2021).

Per poter ricevere un'ordinazione, il rider doveva rendersi disponibile mettendosi on line sull'app' (dichiarazioni teste SA.), così attendendo una ordinazione.

Dopo che il cliente effettuava la prenotazione, il ristorante comunicava il tempo di consegna.

La prenotazione poteva essere anche differita nel tempo ed in quel caso il tempo di consegna veniva tarato in base all'orario richiesto nell'ordinazione (pag. 29 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Il rider che si fosse reso disponibile alla consegna, riceveva sull'app la notifica relativa alla consegna da effettuare non appena il ristorante comunicava al sistema il tempo di preparazione.

Il rider aveva un termine di 60 secondi (un minuto) decorrente dalla ricezione dell'ordine per accettare l'incarico.

La mancata accettazione entro detto termine equivaleva a rifiuto di eseguire l'ordine:

'nel momento in cui riceveva l'ordine c'era un tempo di circa 60 secondi per accettare o meno l'ordine, se non si accettava era una mancata accettazione' (dichiarazioni teste SA.).

Dopo aver accettato la commessa, l'app notificava al fattorino unicamente l'indirizzo di ritiro (quello del ristorante) e la sua distanza dallo stesso indirizzo, nonché il percorso da seguire (doc. 65 fascicolo ricorrenti). Nessuna indicazione, invece, veniva fornita dall'app circa l'indirizzo di consegna della merce, fino al ritiro della stessa dal ristorante:

'nell'ordine il corriere vedeva l'indirizzo di ritiro e la distanza dalla sua posizione all'indirizzo di ritiro, mi sembra di ricordare che non vedesse nulla sul cliente finale dove avrebbe dovuto consegnare l'ordine' (dichiarazioni del teste SA.).

Una volta ritirato l'ordine, i ciclo - fattorini dovevano, attraverso l'app, darne comunicazione a Uber e solo in quel momento veniva loro comunicato l'indirizzo finale di destinazione.

Effettuata la consegna, i riders dovevano darne comunicazione a Uber (teste AD. KE. udienza 30.6.2021: 'Quando ti collegavi dopo circa 5 o 10 minuti arrivava l'ordine sul telefono; dalla schermata si poteva vedere l'indirizzo del ristorante, che era in prevalenza il Mc Donald di piazza Statuto o di quello di via Monginevro; non mi ricordo se venisse indicato il tempo stimato per giungere al ristorante; c'era un tempo breve in cui si doveva accettare l'ordine; se si accettava l'ordine si partiva per andare al ristorante; con il numero dell'ordine ci si presentava al ristorante, si prendeva la merce, e dopo aver confermato all'app di aver preso l'ordine, compariva l'indirizzo di consegna; non mi ricordo se ci fosse indicato un tempo stimato per la consegna; una volta consegnata la merce si doveva cliccare l'avvenuta consegna.').

Ove il cliente finale non avesse ritirato l'ordinazione, il ciclo-fattorino doveva sostare per otto minuti nel luogo della consegna, minuti che venivano conteggiati dall'app attraverso un apposito timer che il rider doveva attivare; tali circostanze sono state specificamente allegare dalla difesa dei ricorrenti e non specificamente contestate dalle convenute, potendosi, dunque, ritenere provate, ai sensi dell'art. 115 c.p.c.

Decorsi gli otto minuti, il rider poteva cancellare la consegna: 'Per evitare di fare una consegna falsa quando non trovate il cliente, non dovete completare la consegna come

fate normalmente quando tutto va bene, ma dovete seguire questo procedimento (un po' più lungo): - assicurarvi di essere arrivati all'indirizzo esatto; - scrivere un messaggio al cliente e chiamarlo per dirgli che siete arrivati almeno 2 volte; - se il cliente non risponde ai messaggi e alle chiamate, dovete premere il pulsante che appare nella chat con cliente per fare partire il conto alla rovescia di 8 minuti; - dovete aspettare la scadenza degli 8 minuti rimanendo all'indirizzo del cliente; - solo dopo che sono scaduti gli 8 minuti, e solo se il cliente non è arrivato a ritirare il cibo, l'applicazione vi autorizza a cancellare la consegna (dopo per sicurezza avvisate anche l'assistenza:

--omissis--, poi premere il tasto 3 per parlare con l'operatore). Se ci sono problemi diversi dal cliente che non si trova (ad esempio: cambio di indirizzo del cliente, cibo sbagliato, cibo mancante e simili) dovete sempre telefonare all'assistenza (--omissis--, poi premere il tasto 3 per parlare con l'operatore) e chiedere cosa dovete fare. Se fate delle consegne false, la prima volta il vostro profilo sarà bloccato per 1 settimana e la seconda volta sarà bloccato per sempre e non potrete più lavorare. Inoltre il prezzo del cibo non consegnato sarà addebitato sul vostro prossimo pagamento' (messaggio inoltrato da Le. MO. ai ciclofattorini il 19.06.2019, doc. 62 fascicolo ricorrenti).

3.3. Il ruolo di FRC e le modalità d'assunzione

Come accennato, Uber Italy S.r.l. ha organizzato il servizio di consegna di cibi e bevande o mediante l'assunzione diretta dei fattorini o mediante l'affidamento in gestione dell'attività ad imprese terze.

La convenuta FRC di MO. Gi. è una delle imprese cui Uber Italy S.r.l. ha affidato il servizio di consegna di cibi e bevande.

FRC ha come oggetto sociale lo svolgimento di 'altre attività postali e di corriere senza obbligo di servizio universale' (visura camerale FRC, doc. 37 fascicolo ricorrenti); dalla visura camerale in atti risulta un capitale versato di E 1.000,00 ed un unico addetto all'impresa, in qualità di soggetto 'indipendente', apparendo pertanto detta impresa individuale - iscritta quale 'piccolo imprenditore' - del tutto priva dell'organizzazione di mezzi necessaria a gestire effettivamente ed efficacemente una flotta di riders che, a quanto emergente dalle indagini svolte dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, superava, in Italia, le 700 unità fra gli anni 2018 e 2019.

Il rapporto tra la società Uber Italy S.r.l. e l'impresa individuale FRC risulta essere iniziato nell'anno 2018 (teste Ma. VI., escusso all'udienza del 30.6.2021: 'Ho avuto rapporti con FRC, che è una azienda di consegne; ho personalmente iniziato a lavorare con FRC a gennaio 2018, abbiamo creato una collaborazione.') tramite accordo verbale (dichiarazioni di Ma. VI. pag. 31 doc. 53 fascicolo ricorrenti), che prevedeva come contropartita in favore di FRC un pagamento suddiviso in una quota fissa (commisurata al tempo in cui ogni rider

era on line) ed una a consegna (teste Ma. VI., escusso all'udienza del 30.6.2021: 'Il compenso in favore di FRC è cambiato molte volte, c'era un pagamento a consegna, c'era un minimo garantito collegato alle ore che mettevano a disposizione sulla piattaforma; intendo dire le ore che risultavano dalla app in cui i rider di FRC erano on line).

Dalle sommarie informazioni rese in data 3.3.2020 dallo stesso Ma. VI. nell'ambito del procedimento penale n. 41492/2019 RGNR Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano che ha portato all'emissione del Decreto del Tribunale di Milano del 27.5.2020, risulta confermato il rapporto di collaborazione fra Uber Italy S.r.l. e l'impresa individuale FRC: 'Quindi con la Flash Road ho definito il rapporto di collaborazione e in sostanza che la loro flotta avrebbe fatto consegne tramite la piattaforma di Uber, manifestando le nostre esigenze vale a dire la necessità di corrieri per le varie consegne (...) 2-3 volte a settimana, ci sentivamo telefonicamente per definire, da un lato, le necessità della Uber Eats (ad esempio la possibilità di avere più consegne in funzione di nuovi contratti sottoscritti con i ristoranti ovvero di promozioni che avrebbero portato ad un aumento delle consegne) e dall'altro le esigenze della Flash Road come ad esempio feedback sul funzionamento dell'app o sulla carenza di consegna o su episodi specifici. Io avevo la visibilità dei singoli corrieri attraverso il sistema Uber' (si veda verbale di S.I.T. Ma. VI. del 3.3.2020, riportato per estratto nel Decreto del Tribunale di Milano, doc. 53 dei ricorrenti).

Successivamente, come emerge dal Decreto del Tribunale di Milano prodotto sub. doc. 53 dei ricorrenti, in data 31.5.2018 venne stipulato un contratto di prestazione di servizi tecnologici intestato a Uber Portier B.V. e riportante il timbro ed i dati della FRC S.r.l. (e non dell'impresa individuale FRC), contratto poi dal quale Uber Portier B.V. ha receduto con missiva del 27.11.2019 a far data (deve ritenersi) dal 25.2.2020 (cfr. doc. 3 della convenuta Uber Italy S.r.l., nel quale, per mero errore materiale, appare indicata la cessazione dell'efficacia del contratto dal 25.2.2019).

In realtà, peraltro, come chiaramente riferito dal teste Ma. Vi., i rapporti commerciali vennero sempre, di fatto, intrattenuti fra l'impresa individuale FRC e dipendenti in posizioni apicali della società Uber Italy S.r.l., non emergendo alcun ruolo attivo della società Uber Portier B.V. nei rapporti con la FRC.

Dal contenuto del Decreto del Tribunale di Milano del 27.5.2020 risulta, inoltre, che Uber B.V. abbia provveduto a saldare fatture emesse dalla FRC e da FRC S.r.l. per un importo complessivo, riferito alla attività svolta in Torino di E 42.617,15 per l'anno 2018 ed E 265.808,15 per l'anno 2019

E' poi pacifico e non contestato dalle convenute che il compenso venisse erogato da Uber Italy S.r.l. ad FRC e che poi quest'ultima procedesse a corrispondere il pagamento ai singoli corrieri. Sulle penali applicate da Uber Italy S.r.l. ad FRC ci si soffermerà più diffusamente nel prosieguo.

Dalla documentazione allegata agli atti e dall'attività istruttoria svolta è emerso come il personale di FRC abbia svolto alcune attività pratiche per conto di Uber Italy S.r.l., dall'assunzione formale dei fattorini al caricamento dei dati per la creazione dell'account del singolo fattorino sulla piattaforma di Uber.

Le stesse fonti di prova consentono di ricostruire le diverse fasi genetiche del contratto di lavoro tra i riders, Uber Italy S.r.l. e FRC.

Gli aspiranti ciclo-fattorini venivano a conoscenza della possibilità lavorativa attraverso gli annunci inseriti sul sito [ubereats.com](https://www.ubereats.com), attraverso la pubblicità sui volantini oppure il passaparola (teste Le. MO., udienza 30.6.2021: 'Mi venivano forniti dei nominativi per i rider direttamente da Uber oppure c'era il passaparola, abbiamo fatto anche volantini per la ricerca'; teste An. BA., udienza 30.6.2021: 'Mi sono collegato al sito di Uber Eats che proponeva colloqui a Torino'; teste AD. KE., udienza 30.6.2021: 'Io mi sono candidato per lavorare per Uber, circa 4 anni fa, ho fatto una domanda on line sul sito di Uber').

Alcuni aspiranti ciclo-fattorini, prima di essere indirizzati ad FRC effettuavano un colloquio con Uber Italy S.r.l. (teste Le. MO.: 'Mi venivano forniti dei nominativi per i rider direttamente da Uber'; teste An. BA.: 'Era presente un ragazzo che si è presentato come una persona che faceva il colloquio come Uber Eats; ci ha spiegato le condizioni di lavoro, come funzionava, le modalità del pagamento; il compenso era sulla base del calcolo chilometrico e sulla base delle consegne effettuate; in pratica si veniva pagati un tot ogni chilometro effettuato più una base per ogni consegna; poi avrei dovuto fissare un altro colloquio per prendere la borsa, ma hanno chiuso i colloqui e non ho più avuto la possibilità di avere il secondo colloquio. Io ero già inserito in gruppi Whatsapp di rider di varie aziende ed è iniziato a girare un numero di telefono di tale Le. per fare il colloquio con Uber; Le. mi diede un appuntamento davanti al Mc Donald di piazza Statuto'; teste AD. KE.: 'Io mi sono candidato per lavorare per Uber, circa 4 anni fa, ho fatto una domanda on line sul sito di Uber, veniva dato un appuntamento per presentarsi negli uffici dove io sono andato, era vicino al Ma.; si trattava di uno stabilimento dove si trovavano vari uffici, ho parlato con un ragazzo straniero che spiegava il lavoro e il contratto; lui mi disse di essere di Uber. Ci è stato detto che nei giorni successivi saremmo stati ricontattati, nel frattempo dovevamo produrre un certificato dei carichi pendenti; poi mi è stato inviato un messaggio tramite gruppi di Whatsapp ed ho avuto l'informazione di un tale Le. che reclutava ragazzi per fare il corriere per Uber Eats'). Come documentato dalla conversazione telefonica captata in data 18.11.2018 dal rider An. BA., accadeva che lo stesso Gi. MO., responsabile di FRC, si presentasse ai potenziali riders come 'responsabile di Uber' (cfr. doc. 17 fascicolo ricorrenti, nonché teste An. BA.: 'poi ho ricevuto un'altra chiamata da Gi. Mo. il quale si è presentato come Uber Eats'; teste AD. KE.: 'Le. si è presentato come Uber').

L'istruttoria svolta ha consentito di accertare che il Sig. Le. MO. si occupava personalmente di effettuare un primo colloquio con gli aspiranti riders, che venivano

convocati telefonicamente (cfr. doc. 66 dei ricorrenti; teste AD. KE.: 'poi mi è stato inviato un messaggio tramite gruppi di Whatsapp ed ho avuto l'informazione di un tale Le. che reclutava ragazzi per fare il corriere per Uber Eats') in un punto di incontro che di solito corrispondeva con il ristorante McDonald di Piazza Statuto (teste Le. MO.: 'lo fissavo degli appuntamenti con i rider fuori dal Mc Donald di piazza Statuto, oppure lì vicino').

In quella sede il Sig. MO. si presentava come 'collaboratore di FRC' e riferiva di lavorare 'per conto di Uber'.

Ai fattorini, dunque, veniva chiaramente fatto intendere che avrebbero lavorato per conto della società genericamente chiamata 'Uber', ciò che si evince anche dal tenore dell'art. 5 del documento contrattuale sottoposto agli aspiranti lavoratori a partire dall'anno 2019 ('per lo svolgimento del lavoro il prestatore si avvarrà dello strumento denominato piattaforma Uber Eats, che assegnerà le corse e le destinazioni', cfr. doc. 14 dei ricorrenti).

Le. MO. spiegava ai lavoratori che avrebbero dovuto 'utilizzare il mezzo proprio per lavorare, principalmente bicicletta o motorino', che avrebbero dovuto possedere 'un telefono moderno per poter scaricare l'app Uber Driver' e che il compenso sarebbe stato di '3,50 euro netti a consegna'. Ai lavoratori veniva fatto firmare quello che il teste MO. ha definito un 'precontratto'.

Al momento della sottoscrizione di tale documento, il MO. si faceva consegnare anche 'i documenti dei corrieri, carta d'identità, codice fiscale, bancomat o poste pay, in caso di stranieri il permesso di soggiorno valido' (dichiarazioni teste MO.).

Lo stesso MO. procedeva ad inserire i dati dei corrieri nella piattaforma Uber e a contattare Ma. Vi., dipendente di Uber Italy S.r.l., affinché quest'ultimo attivasse i loro account 'in quanto l'attivazione e il blocco dell'account era gestito da Uber' (cfr. dichiarazione teste MO.).

L'account dei lavoratori era formato dalla mail del singolo rider unitamente alla sigla FRC.

Il contratto definitivo, secondo la deposizione del MO., veniva consegnato solo successivamente.

Prima del 2019, lo scarno documento contrattuale riportava soltanto la dicitura 'contratto di collaborazione occasionale' (doc. 11 fascicolo ricorrenti).

Dopo il 2019, con il contratto il lavoratore si obbligava a 'svolgere una prestazione di lavoro autonomo occasionale avente ad oggetto l'attività di consegne di pasti' (doc. 14 fascicolo ricorrenti).

Come emerso dall'inchiesta milanese, FRC a volte ritardava volutamente la consegna del contratto definitivo, al fine di scongiurare il rischio che la stipula del contratto di collaborazione rappresentasse per il rider soltanto l'espedito per domandare la regolarizzazione della propria presenza sul territorio italiano e che il lavoratore potesse recarsi presso l'Agenzia delle Entrate e domandare certificazioni sul versamento delle ritenute (pag. 18 doc. 53 fascicolo ricorrenti; cfr. anche le conversazioni Whatsapp di cui ai doc. 58 e 62 fascicolo ricorrenti, da cui si evince come i riders si lamentassero con Le. MO. della mancata consegna tempestiva del contratto).

In seguito alla firma del 'precontratto' il MO. incontrava nuovamente i riders per consegnare loro il materiale fornito da Uber Italy S.r.l., ovvero lo zaino per trasportare cibi e bevande ed 'anche la tuta da pioggia che però non c'era sempre' (dichiarazioni teste MO.).

3.4. Le modalità di svolgimento della prestazione

Sulla base della documentazione allegata e delle risultanze dell'istruttoria svolta è possibile ricostruire specificamente gli aspetti essenziali della prestazione lavorativa sopra descritta.

Fondamentale è la constatazione preliminare che l'intera vita lavorativa dei riders fosse scandita nei tempi e nei modi dalle indicazioni provenienti dall'applicazione Uber Driver gestita da Uber Italy S.r.l.

Con riferimento al tempo di lavoro, si deve sottolineare come, per poter essere destinatari delle ordinazioni, i riders dovessero rendersi disponibili accedendo all'app di Uber Driver e risultando così 'on line' (dichiarazioni teste SA.).

Una volta on line, i ciclo-fattorini avrebbero dovuto attendere la notifica dell'ordinazione.

Il tempo d'attesa non era retribuito, consistendo - come si vedrà - la retribuzione in un pagamento fisso a consegna effettuata.

La meccanica dell'applicazione implicava, dunque, che il numero di ordinazioni - e dunque il potenziale guadagno - crescesse proporzionalmente all'arco di tempo in cui i riders si rendevano reperibili.

Detto arco di tempo - in accordo con la tipologia contrattuale convenuta tra le parti (art. 2222 c.c.) - avrebbe dovuto essere stabilito dal rider.

Come è emerso dall'istruttoria, i ciclo-fattorini formalmente avevano la facoltà di scegliere se e quando collegarsi all'applicazione (teste BA.: 'Dopo qualche giorno Le. ci disse che potevamo collegarci con l'app quando volevamo'; teste AD. KE.: 'Le. ci disse che potevano collegarci alla app quando volevamo').

Tale scelta, tuttavia, non era libera da pressioni.

Le. MO., infatti, esortava quotidianamente i riders a collegarsi negli orari prossimi al pranzo ed alla cena - che Uber Italy S.r.l. presumeva - sulla base dei processi elaborati dalla società stessa - più proficui; ciò che lui stesso ha confermato nel corso delle proprie dichiarazioni: 'negli orari di punta mandavo un messaggio preimpostato con il quale comunicavo che vi erano un gran numero di ordini e se volevano collegarsi potevano fare molte consegne'.

La documentazione allegata da parte ricorrente, tuttavia, comprova come non si trattasse di messaggi preimpostati una tantum, ma di esortazioni che si attagliavano specificamente alle caratteristiche della singola serata: paradigmatici in tal senso gli esempi delle partite di calcio e delle giornate di pioggia.

Verranno di seguito riportati i messaggi in lingua inglese come risultanti nei documenti prodotti in atti, con traduzione in lingua italiana effettuata da questo Giudice, al fine di una più agevole lettura.

Con riferimento alle prime: 'Hi guys, this evening there is the football match of Champions League Juventus - Atletico Madrid and there are more deliveries. I need your help if you try to go online at 19:00. You can earn more money!!! Thanks' (traduzione: 'Ciao ragazzi, questa sera c'è la partita di calcio di Champions League Juventus - Atletico Madrid in TV e ci saranno più consegne. Ho bisogno del vostro aiuto se provate ad essere online alle 19:00. Potete guadagnare molti soldi!!! Grazie'); 'Hi guys, this evening there is the football match Milan - Inter and there are more deliveries.

I need your help if you try to go online at 19:00. You can earn more money!!! Thanks' (traduzione: 'Ciao ragazzi, questa sera c'è la partita di calcio Milan - Inter e ci saranno più consegne. Ho bisogno del vostro aiuto se provate ad essere online alle 19:00. Potete guadagnare molti soldi!!! Grazie'); 'Guys at 18:00 i need that you start work, this evening there are a lot deliveries because there are football match in tv and the costumer order more' (traduzione: 'Ragazzi ho bisogno che iniziate a lavorare alle 18, stasera ci saranno molte consegne perché ci sono partite di calcio in tv e i clienti ordinano di più') (cfr., doc. 62 fascicolo ricorrenti).

Con riferimento alle giornate di pioggia, Uber Italy S.r.l. aveva calcolato che in tali giornate le ordinazioni sarebbero aumentate, perché il cliente finale avrebbe ordinato cibo da asporto senza uscire di casa: 'si evans allora per quanto riguarda te e gli altri due ragazzi che non hanno ricevuto la tuta la pioggia ok però siete solo in 3 a non aver ricevuto la tuta da pioggia le altre 18 persone ce l'hanno la tuta la pioggia e sanno benissimo che con la pioggia c'è molto più lavoro, si è più rischioso, ma è il rischio di questo mestiere, questo mestiere lavora di più in condizioni di clima avverse in condizioni di freddo, con il freddo e con la pioggia si lavora di più e noi ci dobbiamo essere perché se non garantiamo il servizio durante i giorni di pioggia Uber blocca definitivamente il servizio e nessuno di voi

potrà continuare a lavorare e poi però non ci lamentiamo quando non si lavora quando non ci sono consegne perché è proprio questo il motivo perché se noi non garantiamo il servizio al cliente nei giorni di pioggia il cliente non ordina più perché abbiamo dato una cattiva pubblicità, dovete capire questa cosa' (registrazione vocale n. 420190508 27 di Le. MO., doc. 24 fascicolo ricorrenti).

Dunque, Le. MO. esortava i riders a lavorare nelle giornate di pioggia: 'This evening there is the rain and I need that you start at 19:00 because there are more deliveries and you can earn more money!!' (traduzione: 'stasera c'è la pioggia ed ho bisogno che iniziate alle 19:00, perché ci sono più consegne e potete guadagnare più soldi!!'); 'TODAY IS SUNDAY AND THERE ARE MORE DELIVERIES, I NEED THAT YOU START WORK IN LUNCH TIME AT 11:30. TODAY THERE ARE RAIN BONUS IF YOU RESPECT ALL THE RULES' (traduzione: 'oggi è domenica e ci sono più consegne, ho bisogno che iniziate a lavorare all'ora di pranzo alle 11:30. Oggi ci sono bonus pioggia se rispettate tutte le regole'); '08/05/2019, 7:19 pm - + --omissis--: RAGAZZI CAZZO ANDATE ONLINE!!!! SIAMO IN 7 E DOVREMMO ESSERE 20 08/05/2019, 7:19 pm - +--omissis--: CHI NON LAVORA CON LA PIOGGIA SARÀ BLOCCATO, DOBBIAMO AVERE UN TEAM CHE ABBA VOGLIA DI LAVORARE. CON LA PIOGGIA ABBIAMO IL DOPPIO DEGLI ORDINI!!! 08/05/2019, 7:30 pm - Who Oo: Ma basta così ma che cazzo dici Le. se fossi te lavoreresti dentro la pioggia ma che cazzo di minaccia è questa abbiamo firmati contratti di lavoro non di essere schiavi hai capito nessuno è il tuo schiavo cazzo ne ho avuto abbastanza di queste stronzate 08/05/2019, 7:31 pm - + --omissis--: Complimenti, bell'esempio comunque tu non avrai questo problema 08/05/2019, 7:31 pm - Who Oo: Grazie 08/05/2019, 7:31 pm - + --omissis-- removed ('ha rimosso', n.d.r.) Who Oo 08/05/2019, 7:32 pm - + --omissis--: QUALCUN ALTRO HA QUALCOSA DA DIRE?'. In particolare, dal tenore di quest'ultima conversazione si evince come - a fronte della ritrosia di un rider a lavorare nei giorni di pioggia - Le. MO. lo avesse rimosso dal gruppo di Whatsapp, minacciando anche di interrompere la sua collaborazione con Uber Italy: 'comunque tu non avrai questo problema'.

Come si evince dal tenore dei messaggi già riportati, spesso le esortazioni a collegarsi divenivano più pressanti: '19/05/2019, 11:41 am - +39 --omissis--: NOBODY ONLINE!!!!!!!!!!!!!!!!!!!! 19/05/2019, 11:41 am - + --omissis--: WHY????????? 19/05/2019, 11:41 am - + --omissis--: I told you that I give you bonus!!!!!! 19/05/2019, 11:42 am - + --omissis--: Go online immediately 19/05/2019, 11:53 am - + --omissis--: Nobody online, compliments guys 19/05/2019, 11:53 am - + --omissis--: I don't have words for this situation 19/05/2019, 11:54 am - + --omissis--: If you will not receive the next payment you understand the situation?' (traduzione: 'Nessuno online!! Perché? Vi ho detto che vi do i bonus! Andate online immediatamente. Nessuno online, complimenti ragazzi. Non ho parole per questa situazione. Se non ricevete il prossimo pagamento capirete la situazione?').

Qualora i riders si fossero connessi, avrebbero avuto l'obbligo di accettare tutte le consegne ricevute.

Infatti, come emerge dal tenore letterale di alcuni messaggi versati in atti, non di semplici esortazioni si trattava, a volte, ma di direttive - provenienti formalmente dal MO., ma sostanzialmente su specifiche indicazioni di dipendenti di Uber Italy S.r.l.

- idonee a compulsare il comportamento dei riders, in particolare prospettando la sospensione dell'account.

Appare esemplificativa di tale situazione la chat intrattenuta dal ricorrente OS. To. con il MO., prodotta sub doc. 80.

Dalla disamina della stessa risulta che l'account del ricorrente era stato bloccato senza che il rider avesse avuto spiegazioni in merito a tale blocco.

Infatti, il ricorrente chiede: 'Please I want to know why you people block me please', ossia 'Per favore, voglio sapere perché mi avete bloccato') e il MO. dopo aver risposto che il ricorrente aveva ricevuto alcune valutazioni negative ('you receive some negative valuation'), prosegue affermando 'Hi, if you want to continue work you must respect all the rules. You must accept all deliveries that you receive in the app, you can't delete for the distance and when you have problems you must call Uber support --omissis-- always', ossia: 'Ciao, se vuoi continuare a lavorare devi rispettare tutte le regole. Devi accettare tutte le consegne che ricevi sull'app, non puoi cancellare per la distanza e quando hai problemi devi chiamare il supporto Uber --omissis-- sempre' (doc. 80 fascicolo ricorrenti).

Dalla conversazione suddetta emerge altresì come FRC non avesse alcun potere di controllo e direzione in merito al concreto svolgimento dell'attività lavorativa dei ciclofattorini, atteso che, in caso di problemi, gli stessi erano invitati a rivolgersi al numero di supporto di Uber.

In altra conversazione si legge: '07/05/2019, 2:46 pm - + --omissis--: Guys i repeat you that YOU MUST ACCEPT ALL DELIVERIES THAT YOU RECEIVE! UBER MANAGER TELL ME THIS MORNING THE NAME OF COURIERS THAT WILL BLOCK. IF YOU RESPECT THE RULES FROM TODAY I CAN HELP YOU BUT IF YOU CONTINUE TO DON'T ACCEPT OR DELETE BEFORE PICKUP FOR LONG DISTANCE HE BLOCKS YOU' (traduzione: 'ragazzi vi ripeto che dovete accettare tutte le consegne che ricevete! Il manager di Uber mi ha detto stamattina il nome dei corrieri che bloccherà. Se da oggi rispettate le regole vi posso aiutare ma se continuate a non accettare o cancellare prima del ritiro per la lunga distanza lui vi blocca') (doc. 62 fascicolo ricorrenti).

La prospettiva del blocco dell'account poteva riguardare l'utilizzo di una SIM card diversa da quelle compatibili con l'applicazione: 'IF YOU DON'T CHANGE IMMEDIATELY

YOUR SIM OR IF YOU DON'T RESPECT THESE RULES, UBER WILL BLOCK YOUR ACCOUNTS' (traduzione: 'Se non cambiate immediatamente la vostra sim o se non rispettate queste regole, Uber vi bloccherà l'account') (doc. 62 fascicolo ricorrenti); come più volte ribadito dal Mo., i riders avrebbero dovuto accettare tutte le consegne ricevute, o Uber Italy S.r.l. avrebbe bloccato il loro account: '21/03/2019, 3:39 pm - + 39 366 667 7712: IMPORTANT ADVISE!!!!!!!!!!!! Hi guys, as many of you knows that in the last 2 weeks Uber blocked some accounts because of they improve of the quality of our service, we want to remember and remark as the follow: 1) YOU MUST ACCEPT ALL DELIVERIES THAT YOU RECEIVE IN THE APPLICATION; 2) YOU NEVER DELETE A DELIVERY PRE PICK-UP AND POST PICK-UP WITHOUT A VALID MOTIVATION ADVISING THE UBER SUPPORT; 3) YOU MUST CALL UBER SUPPORT EVERY TIME YOU HAVE PROBLEMS AT --omissis--. THE PROBLEMS COULD BE: WAITING TO LONG IN RESTAURANTS, WRONG COSTUMERS ADDRESS, DAMAGED PACKAGE, NOT ANSWERING COSTUMERS OR SOMETHING ELSE. TO CALL UBER SUPPORT YOU MUST HAVE A SIM WITH WIND, VODAFONE, TIM, 3. IF YOU HAVE LYCA MOBILE, KENA MOBILE, POSTA MOBILE OR ILIAD YOU MUST CHANGE YOUR SIM IMMEDIATELY!!!! THIS SIM DON'T WORK CALLING UBER SUPPORT!!!! IF YOU DON'T CHANGE IMMEDIATELY YOUR SIM OR IF YOU DON'T RESPECT THESE RULES, UBER WILL BLOCK YOUR ACCOUNTS' (traduzione: '21/03/2019, 3:39 pm - +39 366 667 7712: Avviso importante!!!!!! Ciao ragazzi, come alcuni di voi sanno nelle ultime due settimane Uber ha bloccato alcuni account per migliorare la qualità del nostro servizio. Vogliamo ricordarvi e rimarcare che: 1) dovete accettare tutte le consegne che ricevete nell'applicazione; 2) non dovete cancellare una consegna prima o dopo il ritiro senza una valida motivazione avvisando il supporto Uber; 3) dovete chiamare il supporto Uber quando avete problemi al numero --omissis--. Questi problemi possono essere: attesa troppo lunga nei ristoranti, indirizzo del cliente sbagliato, pacco danneggiato, clienti che non rispondono o qualcos'altro. Per chiamare il supporto Uber dovete usare una sim wind, Vodafone, Tim, 3. se avete Lyca mobile, Kena mobile, Poste mobile, Iliad siete obbligati a cambiare immediatamente la sim!!! Queste sim non funzionano per chiamare il supporto Uber!!!! Se non cambiate immediatamente la sim o non rispettate queste regole, Uber bloccherà i vostri account'); '03/04/2019, 9:11 pm - + --omissis--: UBER WILL BLOCK YOUR ACCOUNTS IF YOU DON'T ACCEPT ALL DELIVERIES AND IF YOU DELETE THE DELIVERIES' (traduzione: 'Uber bloccherà i vostri account se non accettate tutte le consegne e se cancellate le consegne'); '07/05/2019, 2:46 pm - + --omissis--: Guys i repeat you that YOU MUST ACCEPT ALL DELIVERIES THAT YOU RECEIVE! UBER MANAGER TELL ME THIS MORNING THE NAME OF COURIERS THAT WILL BLOCK. IF YOU RESPECT THE RULES FROM TODAY I CAN HELP YOU BUT IF YOU CONTINUE TO DON'T ACCEPT OR DELETE BEFORE PICKUP FOR LONG DISTANCE HE BLOCKS YOU' (traduzione: 'ragazzi vi ripeto che dovete accettare tutte le consegne che ricevete! Il manager di Uber mi ha detto stamattina il nome dei corrieri che bloccherà.

Se da oggi rispettate le regole vi posso aiutare ma se continuate a non accettare o cancellare prima del ritiro per la lunga distanza lui vi blocca'); le pressioni venivano utilizzate anche per scongiurare il rischio di cosiddette 'false consegne': 'If you make fake deliveries, the first time your profile will be blocked for 1 week and the second time it will be blocked forever and you will no longer be able to work. Furthermore, the price of non-delivered food will be debit to your next payment' (traduzione: 'se fate false consegne, la prima volta il vostro profilo verrà bloccato per una settimana e la seconda per sempre e voi non potrete più lavorare. Il prezzo del cibo non consegnato verrà addebitato al vostro prossimo pagamento'); i riders non avrebbero potuto cancellare l'ordinazione per via della troppa distanza da percorrere per eseguire la consegna:

'ACCEPT all deliveries and you CAN'T DELETE FOR LONG DISTANCE.' (traduzione: 'accettate tutte le consegne, non potete cancellare per la lunga distanza'); le sanzioni Vi è altresì una conversazione riguardante specificamente il ricorrente ID. Ke. del seguente tenore: '12/01/2019, 1:50 pm - + --omissis--: Kelvin your account now is active. I speak with Uber Eats and now you can continue work. But you must accept all deliveries and you must be more fast when you accept and go to the restaurants and costumers' (traduzione: 'Kelvin il tuo account ora è attivo. Ho parlato con Uber Eats e puoi continuare a lavorare. Ma devi accettare tutte le consegne e devi essere più veloce quando accetti e vai ai ristoranti e dai clienti') (doc. 68 fascicolo ricorrenti).

Se è vero che tali stringenti indicazioni provenivano formalmente da FRC nella persona di Le. MO., è altrettanto vero che - come dimostrato dall'inchiesta milanese e come emergente dalle deposizioni testimoniali rese nel presente giudizio - la linea di condotta veniva in tutto e per tutto dettata da Uber Italy S.r.l., che specificamente indicava ad FRC gli orari in cui i fattorini dovevano rendersi reperibili (Gl. BR. di Uber Italy S.r.l. scrive in data 30.11.2018 a Da. DO. di FRC: 'Sì ma la tabella è stata fatta in un'ottica in cui la sera me ne davi 30 quindi avevo distribuito la tua supply in modo tale da seguire la domanda (...). Sai bene che ad oggi i 16 al pomeriggio non mi servono', cfr. pag. 38 doc. 53 dei ricorrenti), che controllava costantemente l'attività dei riders di FRC (Gl. BR. scrive a Da. DO. in data 10.12.2018: 'anche oggi a pranzo un bel po' di ordini rifiutati dai tuoi corrieri', cfr. pag. 41 doc. 53 dei ricorrenti; in data 17.12.2018: 'Hai avuto 12 corrieri a pranzo e adesso che il pranzo è finito sono diventati 17. Mi sento abbastanza presa in giro', cfr. pag. 43 doc. 53 dei ricorrenti), che redarguiva FRC per l'operato dei riders di sua competenza (Gl. BR. a Da. DO.: 'Nduka. Questo ha ancora Lyka. Il gps non gli funziona. Non sa come usare il cellulare. Io così non lavoro', cfr. pag. 42 doc. 53 dei ricorrenti) e che deteneva il potere di sospendere dall'account i singoli fattorini che non si attenessero alle regole dettate dall'app (ancora Gl. BR. in data 10.12.2018 a Da. DO., sempre con riferimento al sopra menzionato Nduka: 'l'ho sospeso fino a quando non cambia numero di telefono', cfr. pag. 43, doc. 53 dei ricorrenti).

E' emerso, inoltre, dall'inchiesta milanese come Uber Italy S.r.l. avesse elaborato dei turni di lavoro, corrispondenti col pranzo e con la cena, in cui veniva richiesta ad FRC maggiore presenza di riders.

Uber Italy S.r.l. comunicava ad FRC il numero dei fattorini da impiegare nelle c.d. 'supply hours', ovvero sia le fasce orarie da privilegiare (pag. 34 doc. 53 fascicolo ricorrenti). L'accesso alla piattaforma poteva essere limitato da Uber Italy S.r.l. negli 'slot orari meno performanti' (pag. 14 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

La prestazione lavorativa dei riders veniva tuttavia richiesta da FRC, su sollecitazione di Uber Italy S.r.l., con le aggressive modalità sopra esaminate proprio in prossimità di detti turni di 'supply hours'.

Al di fuori di quei turni la prestazione lavorativa non veniva richiesta (Gl. BR. a Da. DO.: 'Vanno creati dei turni, così che anche il tph sia elevato sui turni.

Turni di 4h, gli fai fare 2/3 turni al giorno' (conversazione del 30.11.2018, riportata a pag. 38 del Decreto del Tribunale di Milano); 'Hai avuto 12 corrieri a pranzo e adesso che il pranzo è finito sono diventati 17. Mi sento abbastanza presa in giro' (conversazione del 7.12.2018 riportata a pag. 38 del Decreto del Tribunale di Milano);

'Bhe se non li paghi non gli dai la scelta. Solo quelli assegnati al turno vengono pagati.

Scommetto che si adeguano e si connettono la sera quando serve' (conversazione del 17.12.2018 riportata a pag. 46 del Decreto del Tribunale di Milano); sull'organizzazione del tempo di lavoro dettata da Uber Italy S.r.l. nelle diverse città italiane si vedano le pagg. 19, 20, 21 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Così scrive Le. MO. sulla chat di gruppo dei riders: '01/04/2019, 10:04 am

- + --omissis--: Hi guys, from today there are new rules. If we are a lot of couriers we must organize in shifts 01/04/2019, 10:04 am - + --omissis--: Uber want that during the day work 5 people 01/04/2019, 10:07 am - + --omissis--: In the evening 10 people' (traduzione: 'ciao ragazzi, da oggi ci sono nuove regole. Se siamo molti corrieri dobbiamo organizzarci in turni. Uber vuole che durante il giorno lavorino cinque persone. La sera dieci persone') (pag. 11 doc. 62).

Ed anzi la stessa Gl. BR. aveva il potere di scollegare i riders che si fossero collegati in orari poco fruttuosi ('lo non posso stare tutto il pomeriggio a mettere offline i tuoi', pag. 43 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Tali circostanze sono confermate anche dalle dichiarazioni di alcuni testimoni escussi nel presente giudizio: 'lo passavo le informazioni ai miei superiori che poi prendevano le

decisioni, tipo quella di aumentare il numero di corrieri in determinate fasce orarie, oppure il numero di corrieri in generale nella città in quanto insufficienti'; 'Era Uber che dava indicazioni a FRC in merito al numero di corrieri che era necessario prevedere sul territorio nei vari orari.'; 'Preciso che Uber indicava le ore uomo necessarie per coprire gli ordini previsti, ossia le supply hour.' (teste Ga. SA.). 'Io personalmente mi occupavo di processi, ossia creavo una specie di file Excel per fare le previsioni sui possibili ordini di una determinata settimana; questi processi venivano utilizzati dai vari responsabili delle città di Uber e poi venivano comunicati ai responsabili di FRC.';

'Torino è subentrata in un momento successivo, insieme ad altre città, ed abbiamo iniziato ad usare dei file per comunicare le stime sul numero di corrieri per fasce orarie; noi richiedevamo un numero specifico di corrieri su fasce orarie che fossero disponibili a collegarsi on line; si richiedeva un numero maggiore di corrieri nella fascia del pranzo e della cena, nel fine settimana, o se vi erano eventi o promozioni particolari.' (teste Ma. VI.); 'Il responsabile di Uber negli ultimi i tempi, ossia Gl. Bresciani, dava indicazioni sul numero di rider da tenere on line in una determinata fascia oraria' (teste Le. MO.).

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, l'applicazione dirigeva completamente l'attività del rider.

Essa era in grado di localizzare il singolo rider che fosse on line.

Rendersi disponibile alla consegna significava rendersi visibili (teste SA.: 'Nel momento in cui i corrieri erano on line tutta la loro attività veniva registrata dall'app; i dati erano tutti anonimizzati; venivano fatte ricerche per valutare la media delle prestazioni e i dati fuori media venivano poi valutati e si identificava il corriere').

Per poter essere destinatari di un'ordinazione, i riders dovevano rientrare in un determinato raggio d'azione - stabilito dall'app - relativo ai ristoranti convenzionati con Uber Italy S.r.l. (teste Sa.: 'Uber stabiliva anche la distanza massima del corriere rispetto al ristorante per venire assegnato l'ordine').

Il rider più prossimo al luogo di ritiro della merce era destinatario dell'ordinazione (pag. 46 ricorso, affermazione non contestata dalle convenute).

Il rider che fosse stato 'on line', ma non si fosse trovato nel raggio d'azione stabilito dall'app non sarebbe stato destinatario di ordini ed anzi sarebbe stato passibile di sanzione (teste D'AM.: 'Quando mi riferisco nella chat ai "tre schifosi" riguarda sicuramente i corrieri che avevano commesso delle false consegne, ciò lo deduco dal contesto della chat. Con riferimento alla chat n. 54 del 28.10.2019: quando parlo di collegamento 'out of geo' intendo il collegamento di un corriere fuori dall'area di servizio il quale quindi accumula ore on line ma non è reperibile per lavorare; la wait list è un blocco temporaneo').

L'applicazione era anche in grado di ampliare e ridurre il raggio d'azione relativo al singolo ristorante in base alla domanda: 'nella chat n. 60 credo si parlasse del meccanismo di chiusura raggi, per cui nel momento in cui la domanda è troppo elevata per la quantità di corrieri disponibili applichiamo una percentuale di riduzione del raggio di visibilità del ristorante, e questo si ripercuote anche sull'orario di visibilità del ristorante' (dichiarazioni teste D'AM.).

Il rider non poteva sostare per troppo tempo nel luogo di ritiro della merce, come si evince da uno stralcio di conversazione riversato nel decreto milanese in cui a parlare è Da. DO.: 'Ma. (VI.) mi ha detto che adesso hanno bloccato... Nel senso che se tu ti ritrovi vicino a quell'area e rimani fisso lì, l'applicazione ti va offline in automatico, così mi ha detto Ma.... Per cui chi aspetta lì poi si ritroverà l'applicazione offline e quindi non può ricevere le consegne' (pag. 50 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Infine, luogo di ritiro della merce e luogo di consegna venivano determinati dall'applicazione in base all'ordinazione del cliente finale.

Con riferimento al quomodo della prestazione, anche in questo caso l'attività del rider era in toto predeterminata dall'applicazione.

In base alla ricostruzione sopra riportata, il luogo di ritiro della merce ed il luogo di consegna venivano progressivamente comunicati dall'app al rider, man mano che quest'ultimo portava a termine il segmento precedente di attività lavorativa.

Ogni attività era predeterminata dall'app: dopo il ritiro della merce dal ristorante il rider doveva inviare all'app una notifica. Solo dopo l'invio di tale notifica, l'app descriveva al rider i passaggi successivi. L'app prevedeva ogni eventualità ed adattava l'attività del rider alla direzione presa dagli eventi: ove la consegna fosse andata a buon fine, il rider avrebbe dovuto inviare ad Uber una nuova notifica; ove il destinatario della merce non si fosse palesato, il rider avrebbe dovuto azionare il meccanismo di countdown sopra descritto; nel caso di consegna di bevande alcoliche il rider avrebbe dovuto seguire un peculiare format, anch'esso predisposto dall'app in ogni particolare (cfr. doc. 21 fascicolo ricorrenti); in caso di qualsiasi problema in uno dei vari momenti dell'attività di consegna il fattorino avrebbe dovuto contattare unicamente il numero di telefono del supporto di Uber, atteso che alcuno dei soggetti appartenenti ad FRC aveva contezza delle modalità con cui risolvere i problemi e neppure il potere per farlo.

L'intera operazione di consegna, quindi, constava di segmenti di azione specificamente predeterminati dall'app, che ad ogni consegna venivano meccanicamente ripetuti dal rider.

Quest'ultimo era dotato, come visto, di uno zaino fornito da Uber Italy S.r.l.

Il mezzo impiegato per le consegne (prevalentemente la bicicletta), invece, non veniva fornito da Uber Italy S.r.l., così come lo smartphone, il quale doveva, peraltro, essere dotato di una Sim card compatibile con il sistema di Uber, come sopra evidenziato.

Il pagamento avveniva a consegna e, da contratto, consisteva in E 3,00 netti a consegna.

In un secondo momento i riders avrebbero percepito la somma di E 3,50 a consegna (doc. 11 fascicolo ricorrenti).

Poteva accadere che i pagamenti non fossero effettuati, come è emerso dagli atti e dall'istruttoria: 'Nelle 2 settimane ho fatto circa 4 consegne a sera; il pagamento era previsto ogni 2 settimane, alla fine delle 2 settimane non sono stato pagato' (teste AD. KE.); 'non sono mai stato pagato per quella unica consegna' (teste BA.); come visto, la prospettazione della sospensione del pagamento è stata usata da FRC come leva per indurre i riders ad accettare le consegne e rispettare le regole: 'If you will not receive the next payment you understand the situation?' (traduzione: 'se non riceverete il prossimo pagamento, capirete la situazione?') (doc. 62 fascicolo ricorrenti).

Anche in questo caso la soluzione era condivisa dai vertici di Uber Italy S.r.l., come si evince dalle conversazioni tra Da. DO. e Gl. BR. contenute nel Decreto del Tribunale di Milano più volte richiamato (doc. 53 fascicolo ricorrenti, pagg. 36 e ss.: 'Bhe se non li paghi non gli dai la scelta. Solo quelli assegnati al turno vengono pagati. Scommetto che si adeguano e si connettono la sera quando serve' (Gl. BR., conversazione del 17.12.2018 riportata a pag. 46 del Decreto del Tribunale di Milano).

FRC, come si vedrà, applicava anche alcune penali sul compenso dei riders, conseguenza delle penali applicate da Uber Italy S.r.l. ad FRC: 'The weekly acceptance and cancellation rates for deliveries will affect the payment in this way: - a penalty of E 0,50 will be applied for each delivery if the acceptance rate is less than 95%; - an additional penalty of E 0,50 will be applied for each delivery if the cancellation rate is higher than 5%.' (traduzione: 'l'accettazione e cancellazione settimanale delle consegne influirà sul pagamento così: - penalità di E 0,50 per ogni consegna sarà applicata se la percentuale di accettazione è minore del 95%; - penalità addizionale di E 0,50 sarà applicata per ogni consegna se la percentuale di cancellazione è più alta del 5%') (messaggio inviato da Le. MO. ai riders, doc. 62 fascicolo ricorrenti).

3.5. Il controllo, la sospensione ed il blocco dell'account

Dagli atti e dall'istruttoria testimoniale è emerso come Uber Italy S.r.l. detenesse il potere di controllare l'attività di tutti i riders, compresi quelli formalmente assunti da FRC.

L'utilizzo da parte dei riders dell'app e la necessità che gli stessi si connettessero per ricevere gli ordini, faceva sì che ogni spostamento del fattorino fosse tracciabile, dal momento in cui quest'ultimo effettuava l'accesso all'app.

Uber Italy S.r.l. (e solo Uber Italy S.r.l. e non FRC) era così in grado di avere cognizione:

1) degli orari cui ogni rider effettuava l'accesso; 2) del luogo in cui ogni rider si trovava, all'interno o meno del raggio d'azione predeterminato dall'app; 3) del percorso effettuato dal rider; 4) del tempo impiegato per la consegna; 5) della realizzazione o meno della consegna.

Come confermato dai testi Ga. SA., Ma. VI., e Gi. D'AM., Uber Italy S.r.l., aggregando i dati, stilava delle statistiche relative alla prestazione dei riders.

Tali statistiche erano inizialmente anonime.

Tuttavia, quando Uber Italy S.r.l. voleva conoscere il nome del rider cui si riferivano determinati dati, aveva la possibilità di farlo: 'Intorno a marzo-aprile 2019 ricordo che Uber decise di analizzare alcune metriche dei corrieri, tipo tempistiche medie di consegna, tempistiche dall'arrivo sotto casa del cliente al completamento della consegna, numero di cancellazione di ordini in un certo periodo, numero di ordini 'fake' ossia quegli ordini che risultano completati ma ove il cliente finale si lamenta di non aver mai ricevuto l'ordine. Il fine di questo controllo è verificare se ci sono dei corrieri che non hanno comportamenti corretti; se vengono individuati si chiedeva a FRC di parlare con il corriere per capire quale fosse il problema, tipo che, per esempio, operavano per più società contemporaneamente oppure andavano a piedi anziché in bici, oppure utilizzavano delle sim card che non prendevano'; 'La mancata accettazione degli ordini era poi uno dei parametri per valutare il rider soprattutto nelle ipotesi di accordi orari con FRC.'; 'Nel momento in cui i corrieri erano on line tutta la loro attività veniva registrata dall'app; i dati erano tutti anonimizzati; venivano fatte ricerche per valutare la media delle prestazioni e i dati fuori media venivano poi valutati e si identificava il corriere.'; 'Se le consegne non venivano accettate nei termini indicati da Uber, veniva ridotto il compenso nei confronti di FRC' (dichiarazioni teste Gaetano SA.). 'Uber fa un controllo sulla percentuale di ordini accettati o meno; ho creato un processo bi-settimanale che controllava i dati relativi all'accettazione e alle valutazioni di clienti e ristoranti sul corriere; i casi più estremi con parametri negativi venivano segnalati a FRC con dei consigli per poter lavorare con i propri corrieri per migliorare su questi parametri; ad esempio, verificavamo che la mancata accettazione era dovuta al fatto che il corriere non teneva sotto controllo il cellulare. C'è un periodo di tempo di verifica dell'operato del corriere e, se le cose non miglioravano, il corriere veniva sospeso dalla piattaforma da parte di Uber.' (teste Ma. VI.); 'Dalla app noi potevamo estrapolare dei dati relativi al completamento delle consegne e all'accettazione degli ordini da parte dei corrieri per il monitoraggio della qualità del servizio; c'era un report settimanale, mi sembra, che

riportava i dati di completamento delle consegne e che era consultabile anche da FRC, i dati erano aggregati per singolo corriere e per settimana' (teste Gi. D'AM.).

Come emerso dalle indagini della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, ogni due settimane Uber Italy S.r.l. effettuava un'analisi sulla qualità del lavoro dei ciclofattorini, sulla base della percentuale di accettazione degli ordini, di cancellazione degli stessi e di eventuali false consegne.

In particolare, come risulta dalla mail riprodotta a pag. 36 del Decreto del Tribunale di Milano più volte citato, inviata da Ma. VI., dipendente di Uber Italy S.r.l., tra gli altri, a Le. MO., collaboratore di FRC (impresa individuale del padre del medesimo, Gi. MO.) e, per conoscenza a Gl. BR., anch'ella dipendente di Uber Italy S.r.l., veniva effettuata ogni due settimane un'analisi sulla 'quality', considerando i seguenti parametri: valutazioni, accettazione, cancellazioni pre-pickup e cancellazioni post-pickup e consegne c.d. fake.

Il fattorino veniva dunque sottoposto ad un periodo di prova (c.d. grace-period) all'esito del quale, ove non fosse stato riscontrato un miglioramento nella qualità della sua attività, sarebbe stato sospeso.

In realtà, il meccanismo sanzionatorio era molto più diretto: ogni qual volta Uber Italy S.r.l. o FRC rilevassero un profilo problematico nell'esecuzione della prestazione, Uber Italy S.r.l. procedeva alla sospensione o alla cancellazione del fattorino dall'account: 'a volte Uber bloccava l'account immediatamente senza darmi la possibilità di parlare con il rider' (teste Le. MO.).

Il fatto che Uber Italy S.r.l. controllasse le singole prestazioni effettuate dai riders è confermato dal tenore delle conversazioni intercorse tra Da. DO. di FRC e Gl. BR. di Uber Italy S.r.l., riportate nel Decreto del Tribunale di Milano.

Come si evince dalla lettura di dette conversazioni, Gl. BR. riportava ai rappresentanti di FRC le performance negative di determinati riders e domandava ai suoi interlocutori di effettuare controlli più stringenti.

Gl. BR. aveva costantemente l'esatta cognizione della prestazione elargita dai riders (pag. 37 e ss. doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Tale controllo capillare le consentiva di lamentare con il rappresentante di FRC la cattiva allocazione delle risorse nell'arco della giornata, ovvero di sospendere chi non si attenesse alle regole determinate dall'applicazione.

Come emerso dall'indagine milanese, i controlli effettuati da FRC su disposizione di Uber Italy S.r.l. potevano consistere anche in appostamenti che consentissero di 'fotografare' eventuali comportamenti scorretti ('Ro. Ga.: posso chiedere che azioni pratiche hai preso

per risolvere la situazione McD? Dobbiamo rispondere a McD con un update.'; 'Da.: (...) allora abbiamo messo due sentinelle che fotograferanno chi avrà atteggiamenti errati. Una volta sicura ve li segnaliamo e blocchiamo a vita.' (doc. 53 ricorrenti, pag. 49, conversazione intrattenuta il 12.7.2019 fra Ro. GA., dipendente di Uber Italy S.r.l. e Da. DO. di FRC).

I controlli effettuati da Uber Italy S.r.l. e da FRC non erano privi di conseguenze.

Una prima ripercussione interessava il compenso del singolo rider.

Come detto, Uber Italy S.r.l. procedeva a corrispondere a FRC il compenso pattuito.

E' pacifico che Uber S.r.l. applicasse ad FRC delle penali nei casi in cui non fossero rispettati i parametri di accettazione imposti dall'applicazione gestita da Uber: 'Se le consegne non venivano accettate nei termini indicati da Uber, veniva ridotto il compenso nei confronti di FRC' (teste SA.); 'Per un periodo di circa 2 mesi Uber se i rider della nostra flotta non rispettavano certi canoni di accettazione consegne e di cancellazione degli ordini, a noi come FRC ci decurtava una percentuale dei compensi, FRC a propria volta decurtava i compensi ai rider' (teste MO.).

La penale si ripercuoteva dunque sui singoli riders, in quanto FRC applicava a sua volta sul salario dei fattorini le trattenute determinate dalle penali irrogate da Uber Italy S.r.l. (doc. 80 fascicolo ricorrenti, relativo ad un conversazione intrattenuta dal ricorrente OS. TO. con il MO.: '6/19/19, 11:59 - + --omissis--: Tony you receive payment with malus because you didn't respect the rules of acceptance and deliting of deliveries (traduzione: 'To. hai ricevuto un pagamento con un malus perché non hai rispettato le regole di accettazione e cancellazione delle consegne').

FRC era in grado di individuare i fattorini sul cui salario operare la trattenuta, in quanto Uber Italy S.r.l. - nella persona di Ma. VI. - inviava settimanalmente 'prospetti che permettevano di individuare per singolo corriere le consegne fatte e le ore di connessione' (pag. 32 doc. 53 fascicolo ricorrenti). E ciò, come specificato dallo stesso Ma. VI. in sede di sommarie informazioni 'per consentire il pagamento del dovuto al singolo corriere' (ibid.).

La connessione tra le penali applicate da Uber Italy S.r.l. ad FRC e le trattenute operate da quest'ultima sui pagamenti dei riders emerge sia dalle dichiarazioni del teste Le. MO. ('Uber ci avvisava della percentuale di accettazione bassa o di cancellazione alta, tramite mail, con un foglio Excel e il mio compito era quello di parlare con il rider e farlo migliorare, non gli bloccavano immediatamente l'account; questa cosa comunque avveniva soprattutto nel periodo dei malus, ma anche in periodi successivi; a volte Uber bloccava l'account immediatamente senza darmi la possibilità di parlare con il rider. Uber decurtava a noi una certa percentuale, e la stessa percentuale noi la applicavamo al rider. Uber mandava ogni

settimana delle tabelle con i nomi di tutti i rider ed il totale della prestazione oraria effettuata; Uber decurtava parte del compenso sul singolo rider pagandoci di meno la prestazione relativa a quel rider') che dal tenore delle conversazioni riportate nel decreto del Tribunale di Milano (Gl. BR. a Da. DO.: 'Sta a te non pagare quelli che non si devono collegare.

E io di conseguenza ti pagherò solo quelli che ti richiedo').

La seconda ripercussione dei controlli sulla vita lavorativa dei riders si estrinsecava nel potere di sospensione o di cancellazione del rider dall'applicazione di Uber, potere nell'esclusiva disponibilità di Uber Italy S.r.l. (teste SA.: 'Il controllo sull'account lo aveva Uber ma non so dire come terminavano questi controlli sui rider.

FRC non aveva il potere di bloccare l'account'; Ma. VI.: 'C'è un periodo di tempo di verifica dell'operato del corriere e, se le cose non miglioravano, il corriere veniva sospeso dalla piattaforma da parte di Uber.').

E' emerso in giudizio come, su segnalazione di FRC, ovvero sulla base dei controlli effettuati in autonomia, Uber Italy S.r.l. - a fronte del basso numero di consegne accettate, oppure della violazione delle regole sul posizionamento del lavoratore in un determinato raggio d'azione, oppure ancora nel caso di cosiddette 'false consegne' - avesse il potere di sospendere temporaneamente ovvero, nei casi più gravi, di cancellare definitivamente il lavoratore dall'applicazione, così di fatto impedendogli di prestare ulteriore attività lavorativa per Uber Italy S.r.l.

Quando l'account di un rider veniva bloccato, il lavoratore domandava conto a Le. MO. del motivo del blocco; quest'ultimo si informava presso Uber Italy S.r.l. e poi riferiva al lavoratore: 'Il blocco dell'account veniva deciso da Uber Italy; ad esempio, un corriere accettava la consegna della app, andava al ristorante, ritirava il cibo, poi magari vedeva che la distanza era troppa e cancellava la consegna; se lo faceva una seconda volta il sistema di Uber bloccava l'account e mandava un messaggio al corriere stesso senza passare da me dicendogli che aveva commesso delle irregolarità e che gli era stato bloccato l'account e che era in attesa di verifica; a quel punto il corriere mi avvisava che non funzionava più il suo account, io dovevo entrare nel form di Uber, inserire i dati di quel corriere e chiedere informazioni sul blocco; Uber mi rispondeva in quel form e mi diceva il motivo del blocco dell'account; a quel punto io dovevo fare la richiesta della riattivazione dell'account, ma la decisione finale era di Uber; poteva capitare che un rider fosse stato bloccato già 3 volte e quindi non veniva riattivato;

allora io comunicavo al rider che Uber non riattivava l'account e non poteva continuare la collaborazione con FRC. I motivi del blocco potevano essere la percentuale di accettazione delle consegne nel periodo in cui abbiamo avuto la penale' (teste MO.). Come visto, ove

FRC avesse voluto segnalare un lavoratore potenzialmente da bloccare, avrebbe dovuto rivolgersi necessariamente a Uber Italy S.r.l.: 'FRC non avere il potere di bloccare l'account' (deposizione teste SA.).

Uber Italy S.r.l. deteneva infatti il controllo assoluto dell'applicazione e dell'account dei singoli riders.

Tale prerogativa, tuttavia, non si risolveva in un potere solamente formale, restando in ultima analisi in capo ad Uber Italy S.r.l. il potere di scelta nel merito circa la sospensione o il blocco dell'account, che veniva esercitato in seguito ai controlli sopra descritti anche su sollecitazione di FRC (sul punto cfr. le numerose conversazioni riportate nel doc. 53 fascicolo ricorrenti, ad esempio, con riferimento alle decisioni prese da Gl. BR.: 'l'ho sospeso fino a quando non cambia numero di telefono'; con riferimento alle decisioni prese da Ma. Vi., v. pag. 23 doc. 53 fascicolo ricorrenti).

Ulteriore conferma del fatto che le decisioni finali sul blocco e la sospensione dell'account spettassero a Uber Italy S.r.l. si rinviene nella prassi per cui Le. MO., come visto, domandava ad Uber Italy S.r.l. per conto dei riders il motivo del blocco (sul punto si veda il doc. 38 fascicolo ricorrenti).

La sospensione era una misura temporanea. Il blocco dell'account comportava invece la totale impossibilità di proseguire l'attività lavorativa con Uber Italy S.r.l.: 'Da. mi disse che da quel momento non avrei più lavorato e infatti dopo pochi minuti venni bloccato' (teste BA.).

3.6. La concreta attività svolta dai ricorrenti.

La difesa dei ricorrenti ha indicato alle pagine da 21 a 24 sotto il paragrafo '2. I LAVORATORI RICORRENTI' i periodi di attività svolti dagli stessi, il tempo di connessione all'app Uber Driver ed il numero di consegne effettuate, circostanze tutte non specificamente contestate dalle parti convenute e che, pertanto, possono ritenersi provate in giudizio, ai sensi dell'art. 115 c.p.c.

In particolare, può dirsi provato quanto segue, avuto riguardo ai singoli ricorrenti:

1. OS. TO. ha svolto attività lavorativa dal 3.11.2018 al 10.9.2019; dal 3.11.2018 al 17.6.2019 ha lavorato per un totale di 685,30 ore, effettuando 582 consegne. E' stato sospeso dal 2 all'11 aprile 2019. Egli è stato pertanto mediamente connesso all'app per circa 24 ore settimanali, tenendo conto dei mesi in cui ha potuto effettivamente svolgere attività lavorativa.

2. AB. AD. ha svolto attività lavorativa dal 23.11.2018 al 16.11.2019, per un totale di 1.190,05 ore di lavoro e 1302 consegne, con una media di circa 24/25 ore settimanali di connessione all'app.

3. BA. RE. ha svolto attività lavorativa dal 5.11.2018 al 19.9.2019 per un totale di 1094,42 ore e 938 consegne, con una media di circa 27 ore settimanali di connessione all'app.

4. OG. EF. ha svolto attività lavorativa dal 15.7.2019 al 5.12.2019 per un totale di 549,05 ore e 544 consegne. E' stato sospeso dal 1°.10.2019 al 2.10.2019 e, nel periodo in cui ha lavorato, è rimasto connesso all'app per un tempo medio di 27 ore settimanali.

5. OS. EN. ha svolto attività lavorativa dal 9.11.2018 al 3.11.2019, per un totale di 472,27 ore e 454 consegne; è stato bloccato il 20.4.2019 e il profilo riaperto a luglio 2019, rimanendo connesso all'app, escludendo i mesi di sospensione, in media per circa 13 ore settimanali.

6.BE. BR. ha svolto attività lavorativa dal 27.11.2018 al 2.6.2019. E' stato bloccato a giugno 2019 e l'8.12.2018 ha subito un infortunio. Dalla documentazione prodotta su ordine del Giudice da Uber Italy S.r.l. risulta che nel periodo suddetto sia stato connesso all'app per 815,26 ore effettuando 508 consegne, con una media di ore settimanali di connessione all'app pari a circa 33.

7.ID. KE. ha svolto attività lavorativa dal 5.11.2018 al 3.7.2019 per un totale 1079 ore di lavoro e 743 consegne, con una media di 33/34 ore la settimana di connessione all'app. E' stato sospeso dall'1.1.2019 al 12.1.2019, dal 28.3.2019 al 26.4.2019 e il 3.7.2019 il suo account è stato bloccato. Ha subito un infortunio il 26.11.2018.

8.KA. ED. LU. ha svolto attività lavorativa dal 15.7.2019 al 9.12.2019 per un totale di 646,36 ore e 478 consegne, con una media di 32 ore di connessione all'app settimanali. Ha subito un infortunio il 22.6.2019.

9.OK. SH. ST. ha svolto attività lavorativa dal 24.11.2018 al 31.7.2019 e dal documento prodotto da Uber Italy S.r.l. su ordine del Giudice è emerso che, nel periodo suddetto, è stato connesso all'app per 885,21 ore effettuando 884 consegne, con una media di circa 27 ore settimanali di connessione all'app. Il suo account è stato bloccato.

10.MO. SE. MO. JA. ha svolto attività lavorativa dal 12.11.2018 al 23.12.2019 per un totale di 742,18 ore e 972 consegne, pari circa a 14 ore settimanali medie di connessione all'app.

4.La domanda di accertamento della costituzione con la società Uber Italy S.r.l. di un ordinario rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto ex art. 2 D.L.vo n. 81/2015 con conseguente domanda di condanna generica alle differenze retributive maturate, previo accertamento di una ipotesi di interposizione fittizia (o illecita) di manodopera

I ricorrenti domandano, in principalità, che previo accertamento dell'esistenza di un'interposizione fittizia di manodopera, in base alla quale FRC - soggetto interposto - avrebbe formalmente assunto i riders, per metterli sostanzialmente a disposizione di Uber Italy S.r.l., unico ed effettivo datore di lavoro dei ciclo-fattorini, venga accertata e dichiarata, alternativamente, 'la costituzione tra la società Uber Italy e i ricorrenti di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero la costituzione di un rapporto di lavoro ex art 2 del d.lgs. 81/2015, per ciascuno dei ricorrenti' (cfr. conclusioni, pag. 156 del ricorso); per l'effetto domandano condannarsi Uber Italy S.r.l. - con condanna generica - al pagamento in loro favore delle differenze retributive dovute fra quanto percepito e quanto maturato nel corso del rapporto di lavoro a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite per tutte le voci retributive previste dal CCNL applicato (Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni o, in alternativa, Terziario, Distribuzione e Servizi o altro CCNL ritenuto applicabile), nonché a titolo di competenze di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso; solo in via subordinata, i ricorrenti hanno formulato le medesime domande nei confronti di FRC e, in estremo subordine, hanno chiesto accertarsi e dichiararsi il proprio diritto al trattamento previsto per le prestazioni autonome occasionali ex art. 54 legge n. 96/2017.

Sostanzialmente, dunque, la domanda principale svolta dai ricorrenti è quella di accertamento e costituzione di un rapporto di lavoro subordinato o, alternativamente, di un rapporto ex art. 2 D.L.vo n. 81/2015 con la società Uber Italy S.r.l., previo accertamento che l'attività svolta dai ricorrenti, formalmente qualificata come prestazione autonoma occasionale ex art. 2222 c.c. in favore dell'impresa individuale FRC, è stata in realtà svolta in favore e alle dirette dipendenze della Uber Italy S.r.l., con le conseguenti declaratorie relative all'illecita intermediazione di manodopera da parte dell'impresa FRC in favore di Uber Italy S.r.l.

In particolare, con riferimento all'intermediazione illecita di manodopera la difesa dei ricorrenti ha sostenuto che, nella specie, si sia verificata una somministrazione irregolare di manodopera di cui all'art. 38 D.L.vo n. 81/2015, atteso che FRC è pacificamente sprovvista dell'autorizzazione ex art. 30 D.L.vo cit., con conseguente costituzione del rapporto di lavoro in capo a Uber Italy S.r.l.

Nel corso della discussione orale la difesa dei ricorrenti ha altresì affermato la sussistenza di una somministrazione nulla, in quanto posta in essere in assenza di contratto scritto, affermando altresì come non sia emersa in giudizio la prova della conclusione di qualsivoglia contratto di appalto fra FRC e Uber Italy S.r.l. o qualunque altra società del gruppo Uber, con la conseguenza che la convenuta Uber Italy S.r.l. 'per svolgere l'attività di gestione dei fattorini addetti alle consegne, ha utilizzato un intermediario nei rapporti di lavoro senza che vi fosse alcun contratto di appalto' (cfr. pag. 80 del ricorso).

In ogni caso, la difesa dei ricorrenti ha evidenziato come, di fatto, non sia mai stato concluso alcun lecito contratto di appalto fra le imprese convenute, atteso che doveva escludersi che FRC avesse apportato una 'reale organizzazione della stessa prestazione finalizzata ad un risultato produttivo autonomo', così ricadendosi 'nella somministrazione irregolare o illecita di manodopera la quale ha come conseguenza l'instaurazione del rapporto di lavoro sin dalle sue origini in capo all'effettivo utilizzatore' (cfr. pag. 80 del ricorso).

La difesa di Uber Italy s.r.l. ha dedotto, al contrario, come fra la società suddetta e l'impresa individuale FRC, sarebbe intervenuto un contratto (verbale) di appalto per la gestione del servizio delle consegne di cibo raccolte tramite l'app 'UberEats', contratto del tutto genuino ed in base al quale FRC provvedeva 'ad assicurare il servizio di consegna di cibo/bevande ordinate tramite l'App 'Uber Eats' gestendo in piena autonomia ogni fase di tale attività, con propria organizzazione e assumendo i relativi costi'(cfr. pag.6 memoria difensiva Uber Italy S.r.l. sottolineatura e grassetto nell'originale).

Ciò posto, va osservato che la fattispecie portata all'attenzione di questo Giudice si caratterizza per profili del tutto peculiari sotto diversi aspetti.

Innanzitutto, i complessi rapporti esistenti fra Uber Italy S.r.l.e l'impresa individuale FRC non risultano in alcun modo formalizzati in un contratto scritto.

Essi sono emersi in giudizio dalla deposizione resa dal teste Ma. VI., dipendente di Uber Italy S.r.l. dal 2016 al 31.12.2019 con incarico di Operations Manager, nonché dai documenti acquisiti dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano e ulteriormente comprovati dalle chat Whatsapp prodotte in giudizio dai ricorrenti (e soprari chiamate nei passaggi ritenuti più rilevanti) in cui il MO., collaboratore di FRC, come visto, richiama vari riders allo svolgimento di attività lavorativa, secondo le indicazioni provenienti dai manager di Uber Italy S.r.l.

Vi sono poi le fatture che venivano pagate in favore di FRC come indicate nel Decreto del Tribunale di Milano, idonee a comprovare la sussistenza di rapporti commerciali fra la FRC e Uber Italy S.r.l.

D'altro canto, vi sono i contratti di collaborazione occasionale ex art.2222 c.c. stipulati dai ricorrenti con FRC, per lo svolgimento di attività di consegne di pasti, da attuarsi 'personalmente, in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione, né di orario'(cfr. art. 1 del secondo tipo di contratti sottoscritti da alcuni ricorrenti), avvalendo sì, peraltro, 'dello strumento denominato 'Piattaforma UberEats', che assegnerà le corse e le destinazioni'(cfr. art. 5 dei medesimi contratti).

Non risultano prodotti contratti sotto scritti da tutti i ricorrenti, ma unicamente da alcuni di essi, sebbene, peraltro, la sottoscrizione di contratti con FRC da parte di tutti i ricorrenti sia circostanza allegata dai ricorrenti (cfr. pagg. 22-24 del ricorso) e non specificamente contestata dalle parti convenute, potendosi, dunque, ritenere come provata in giudizio ai sensi dell'art. 115 c.p.c..

Come sopra evidenziato nella parte in cui sono state ricostruite le modalità dello svolgimento dell'attività lavorativa dei ricorrenti, nella specie si è verificato un fenomeno la tamente interpositorio per il quale i ciclo - fattorini, pur formalmente collaboratori dell'impresa individuale FRC, di fatto, svolgevano la propria attività nell'esclusivo interesse di Uber Italy S.r.l., società che gestiva in varie città italiane, fra le quali Torino, l'attività di consegna pasti per il tramite della piattaforma digitale 'Uber Eats' utilizzando ridere che per lavorare dovevano scaricare sul proprio smartpho nell'app 'Uber Driver'.

Come è stato già indicatone i paragrafi precedenti e come si specificherà nei prossimi passaggi argomentativi, dai complessivi elementi emergenti in giudizio può ritenersi adeguatamente provato che l'impresa individuale FRC, in particolare, nella specie, per quanto riguarda l'attività svolta sulla città di Torino, per il tramite di Le. MO. ha costituito sostanzialmente la longamanu soperativa della società Uber Italy S.r.l. per l'organizzazione e la gestione dei ciclo - fattorini, la cui attività veniva svolta nell'esclusivo interesse della società suddetta e diretta dalla medesima, per il tramite delle stringenti indicazioni fornite dai manager di Uber Italy S.r.l. alla FRC.

Tutto ciò in assenza, da un lato, di alcuna formalizzazione contrattuale dei rapporti fra la FRC e Uber Italy S.r.l. e, dall'altro, mediante la stipulazione di contratti di collaborazione occasionale ex art. 2222 c.c. che, nei fatti, non hanno avuto al cuna concreta attuazione.

I ricorrenti hanno chiesto in principalità che il loro rapporto di lavoro venga qualificato come subordinato, ex art. 2094 c.c.

Tale accertamento non è precluso al giudice dalla formale qualificazione giuridica dei contratti sottoscritti dai ricorrenti come prestazioni occasionali di lavoro autonomo.

Invero, in virtù del principio lavoristico che innerva la Costituzione repubblicana, in applicazione del quale la disciplina del rapporto di lavoro subordinato è dettata in gran parte da previsioni di carattere imperativo, non derogabili dall'autonomia negoziale individuale, contenute nella legge e nei contratti collettivi, le parti contrattuali di un rapporto di lavoro non solo non possono determinare liberamente la disciplina del contratto, ma non possono nemmeno scegliere la tipologia contrattuale, nel senso che se le concrete modalità di svolgimento della relazione lavorativa corrispondano a quelle del lavoro subordinato (ossia al modello prefigurato dell'articolo 2094 c.c.), saranno prive di effetto

eventuali dichiarazioni contrattuali in senso contrario, ad esempio tendenti a qualificare come autonomo quel determinato rapporto di lavoro.

Pertanto, la disciplina giuridica del rapporto non consegue alle dichiarazioni di volontà, essendo invece determinanti le modalità in cui quel rapporto si sviluppa in concreto.

Nella specie, al fine di verificare, da un lato, la natura del rapporto lavorativo instaurato dai ciclo-fattorini e, dall'altro, il soggetto con il quale effettivamente tale rapporto si è concluso ed ha avuto esecuzione, non si ritiene possa farsi diretta applicazione né della normativa di cui all'art. 38 D.L.vo n. 81/2015, relativa alla somministrazione irregolare, né di quella di cui all'art. 29 D.L.vo n. 276/2003 inerente all'interposizione fittizia di manodopera e alla valutazione circa la liceità o illiceità dell'appalto.

Invero, entrambe le fattispecie sopra indicate presuppongono la sussistenza, ex ante, di un contratto di lavoro subordinato fra un lavoratore ed un datore di lavoro formale che si afferma non essere quello effettivo: in caso di somministrazione irregolare o illecita si chiede la costituzione del rapporto di lavoro nei confronti dell'utilizzatore delle prestazioni, sussistendo la violazione della normativa in materia di somministrazione di lavoro; nel caso dell'appalto non genuino, che sostanzialmente nasconde una interposizione illecita di manodopera, il lavoratore può domandare giudizialmente la costituzione del rapporto di lavoro nei confronti del soggetto che ha utilizzato la prestazione.

Dunque, in definitiva, in entrambe tali ipotesi il rapporto di lavoro subordinato, già nato inizialmente come tale e così formalizzato, viene imputato, per via giudiziale, al soggetto che è l'effettivo utilizzatore della prestazione e datore di lavoro, ossia al soggetto che detiene i poteri direttivi, organizzativi e sanzionatori sul dipendente.

Inoltre, in entrambe le ipotesi richiamate, la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato è un dato certo, pacifico preso in considerazione dalla normativa e preesistente allo svolgimento dell'attività lavorativa.

La disciplina dettata sia in tema di somministrazione irregolare o fraudolenta sia in materia di interposizione fittizia di manodopera in caso di appalti mira, invero, ad evitare qualsiasi comportamento negoziale (appalto, fornitura, contratto d'opera) posto in essere da due datori di lavoro che coincida di fatto con una somministrazione di manodopera da parte di un soggetto non autorizzato, con l'intento di prevenire il sorgere di imprese fantasma (cd. 'teste di paglia') di cui un imprenditore può avvalersi per abbattere una larga fetta di costi aziendali, evadendo o eludendo gli obblighi fiscali, previdenziali e assicurativi, sotto la specie di un fittizio appalto, di opere e, prevalentemente, di servizi.

La fattispecie portata all'attenzione di questo Giudice, al contrario, appare diversa, essendo stati stipulati fra i ricorrenti ed FRC contratti di prestazione d'opera ex art. 2222

c.c., contratti che la difesa dei ricorrenti impugna affermandone sostanzialmente la contrarietà non solo alla reale volontà delle parti, ma altresì al concreto atteggiarsi del rapporto nella fase esecutiva del medesimo, affermando la sussistenza di un tipico rapporto di lavoro subordinato, o, quanto meno, una situazione ricadente nelle tutele di cui all'art. 2 del D.L.vo n. 81/2015.

Pertanto, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, nella specie, deve essere accertata, ex post, in via giudiziale, circostanza che esclude che la fattispecie in esame possa essere ricondotta alle ipotesi sopra richiamate della somministrazione irregolare o dell'interposizione illecita di manodopera.

In altre parole, nel caso che occupa non si tratta di individuare quale, fra due soggetti, sia l'effettivo datore di lavoro di un lavoratore che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con uno dei due, verificando, nel caso della somministrazione irregolare, se sussistano o meno tutti i requisiti di legge di una regolare somministrazione di manodopera o, nel caso di contratto di appalto, l'esistenza dei requisiti dell'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, l'esercizio del potere organizzativo o direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché l'assunzione da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Nella specie, l'operazione ermeneutica che deve essere compiuta riguarda l'accertamento della sussistenza dei presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato nell'attività concretamente svolta dai ricorrenti, verificando, nel contempo ed unitariamente al predetto accertamento, in favore di quale soggetto tale attività lavorativa è stata svolta.

La situazione di fatto da accertare appare, dunque, assimilabile a quella nella quale un soggetto affermi di aver lavorato con i caratteri della subordinazione in modo non regolarizzato per un datore di lavoro, chiedendo la costituzione nei confronti di quest'ultimo di un ordinario rapporto di lavoro subordinato, con l'unico elemento accidentale di differenza che, nella specie, invece dell'assenza di qualsivoglia contratto fra le parti, vi sono contratti di collaborazione ex art. 2222 c.c. con un soggetto diverso da quello che i ricorrenti assumono essere il loro effettivo datore di lavoro, ma che essi allegano non abbia esercitato alcuno dei tipici poteri datoriali di direzione, controllo e disciplinari nei loro confronti.

Oggetto, dunque, dell'accertamento di questo Giudice non potrà che essere quello di verificare nell'interesse di quale soggetto veniva svolta l'attività posta in essere dai riders ricorrenti, procedendo quindi, contemporaneamente, a qualificare la fattispecie riguardo all'effettivo tipo contrattuale che è emerso dalla concreta attuazione della relazione negoziale, senza che sia necessario applicare la disciplina relativa alla somministrazione di lavoro o all'interposizione illecita di manodopera citata da parte ricorrente, prevista per diverse situazioni fatto, unificate tutte dalla sussistenza di un contratto di lavoro

subordinato preesistente agli accertamenti richiesti in via giudiziale e diretti unicamente ad attribuire detto rapporto di lavoro subordinato, già esistente nella realtà fattuale come tale, ad un soggetto diverso da quello formalmente titolare del contratto.

Ciò premesso e ritenuto, nella specie, per quanto evidenziato nei paragrafi precedenti relativi alla ricostruzione dei fatti rilevanti ai fini del giudizio, si deve concludere che reale centro d'imputazione del rapporto contrattuale con i riders sia stata la società Uber Italy S.r.l. e non certo l'impresa individuale FRC.

Dalla ricostruzione dei fatti sopra riportata, si evince come tutte le decisioni nevralgiche nell'esecuzione del contratto venissero prese da dipendenti apicali di Uber Italy S.r.l.

E' pacifico che l'attività lavorativa dei ricorrenti fosse gestita, diretta, controllata ed organizzata interamente dalla piattaforma nell'esclusiva disponibilità di Uber Italy S.r.l.: la piattaforma era indispensabile per lo svolgimento dell'attività lavorativa e da quest'ultima il lavoratore traeva tutte le indicazioni relative all'ordine, ai tempi di consegna, al percorso da seguire, al protocollo da applicare in determinate situazioni (ad es. nel caso di irreperibilità del destinatario finale o di consegna di alcoolici).

Uber Italy S.r.l., inoltre, deteneva il potere di controllo sui ciclo-fattorini formalmente contrattualizzati da FRC; stilava settimanalmente i prospetti relativi alla prestazione del singolo ciclo - fattorino, e non già relativi al servizio generale offerto da FRC.

Deteneva, altresì, il potere di sanzione, esercitato a fronte dei controlli effettuati sulla singola prestazione - e consistente nel blocco o nella sospensione dell'account - che comportavano l'impossibilità definitiva o temporanea per il ciclo-fattorino di svolgere la prestazione.

Peraltro, anche l'assunzione del lavoratore, le cui pratiche venivano formalmente disbrigate dal Sig. MO. per conto di FRC, dipendeva sostanzialmente da Uber Italy S.r.l., che provvedeva all'attivazione dell'account del rider sull'applicazione Uber Driver.

Senza tale attivazione nessuna attività poteva essere svolta dal fattorino e non poteva avviarsi ed avere efficacia il rapporto contrattuale che, dunque, nella sostanza, era intrattenuto dal fattorino con Uber Italy S.r.l. e non con FRC.

L'applicazione organizzava e gestiva tutta l'attività dei riders.

Sotto diverso profilo, poi, va osservato come fosse Ma. VI., manager di Uber Italy S.r.l., a creare 'processi' onde fare le previsioni su possibili ordini per un determinato periodo di tempo (usualmente settimanale).

Tali 'processi' erano utilizzati dai vari responsabili di Uber Italy S.r.l. nelle città in cui il servizio di consegna pasti era attivo al fine di stabilire il numero di ciclo-fattorini necessari nelle varie ore del giorno, da comunicare poi alla FRC, in modo che la suddetta facesse in modo che i riders si collegassero all'app e svolgessero l'attività lavorativa richiesta da Uber Italy S.r.l.

In base ai fatti sopra ricostruiti, si comprende come il ruolo di FRC fosse quello di mero soggetto intermediario tra Uber Italy S.r.l. e i singoli fattorini, in virtù di accordi verbali di collaborazione.

Il contratto di prestazione di servizi tecnologici, invero, era stato stipulato con FRC S.r.l. e non con l'impresa individuale; inoltre, neppure è chiaro quale ne fosse l'oggetto, essendo pacifico che nessuno dei dipendenti, dei titolari o dei collaboratori dell'impresa individuale FRC o di FRC S.r.l. abbia mai avuto la possibilità di intervenire sulla piattaforma digitale utilizzata da Uber Italy s.r.l.

D'altronde, FRC non assumeva, di fatto, alcun rischio d'impresa avuto riguardo alla gestione dei riders.

Ciò nemmeno per l'ipotesi di condotte dei ciclo-fattorini non conformi ai protocolli stabiliti da Uber Italy S.r.l., atteso che FRC - come emerso in istruttoria - sostanzialmente applicava ai singoli fattorini le penali disposte, per un certo periodo, da Uber Italy S.r.l.; in questo modo FRC poneva a carico dei riders le conseguenze economiche negative dello svolgimento dell'attività in modo difforme dai criteri e dalle indicazioni provenienti da Uber Italy S.r.l.

L'attività lavorativa dei riders veniva svolta esclusivamente in favore di Uber Italy S.r.l., che ne era unica beneficiaria e le prestazioni rese dai ricorrenti, come dagli altri ciclo-fattorini assunti direttamente da Uber Italy S.r.l. o anche per il tramite di FRC, era funzionale all'organizzazione di tale ultima società (e non a quella di FRC), così che le prestazioni dei ricorrenti si inserivano e si integravano, secondo la modulazione unilateralmente disposta da Uber Italy S.r.l., nell'organizzazione di impresa di tale società.

Su FRC gravavano soltanto gli oneri di amministrazione del rapporto, quali il disbrigo delle prime pratiche relative all'assunzione (che, peraltro, poteva completarsi solo con il necessario intervento di Uber Italy S.r.l., che era la sola titolare del potere di attivazione dell'account), la corresponsione delle remunerazioni (sulla base delle provviste ricevute da Uber Italy S.r.l.) ed il dialogo con i fattorini finalizzato ad assicurare la continuità della prestazione, sempre inserita nell'organizzazione imprenditoriale di Uber Italy S.r.l. e da rendersi secondo le stringenti indicazioni provenienti dalla piattaforma e dai dipendenti di tale ultima società.

Peraltro, l'impresa individuale FRC non aveva alcuna possibilità di controllare concretamente l'attività lavorativa dei ciclo-fattorini, né di verificare il corretto adempimento delle prestazioni lavorative svolte, non avendo accesso diretto all'app Uber Eats e dovendo sempre far riferimento a dipendenti di Uber Italy S.r.l. per avere contezza delle attività poste in essere dai riders, tanto da ripetere continuamente agli stessi - nei messaggi di cui alle chat sopra citate - di rivolgersi al numero del supporto di Uber per qualsivoglia problema riscontrato nell'adempimento delle attività relative alla consegna dei cibi.

E d'altronde, come detto, su FRC non gravava alcun rischio d'impresa, visto che quest'ultima provvedeva a stornare dalle somme riconosciute ai riders le penali applicate da Uber Italy S.r.l., penali il cui rischio gravava dunque sul singolo rider. E d'altro canto, come visto, risulta dimostrata la stretta correlazione tra il controllo della prestazione dei riders effettuato da Uber Italy S.r.l. e la penale applicata da detta società a FRC, commisurata proprio alla qualità della prestazione del singolo fattorino.

Sostanzialmente conformi a quanto qui ricostruito appaiono anche le conclusioni del Decreto del Tribunale di Milano del 27.5.2020 che ha accertato che Uber Italy S.r.l. non lasciasse a FRC sostanziali libertà operative, imponendo gli obiettivi da rispettare e facendo sentire la propria ingerenza in tutti i processi decisionali e di gestione del personale.

Tali affermazioni trovano riscontro nelle numerose chat intercorse tra il Do. ed i manager di Uber Italy S.r.l., 'in cui questi ultimi spesso sollecitano il DO. a regolamentare, come da tabelle inviate settimanalmente da UBER, gli orari e la durata degli accessi all'app effettuati dai fattorini, al fine di allinearli con gli orari 'di picco' delle richieste di consegna (coincidenti con il pranzo e la cena e durante i fine settimana) e di ridurre considerevolmente le presenze nei 'tempi morti' (ad esempio nel pomeriggio), incidendo di fatto sull'autonomia dei lavoratori' (cfr. doc. 53 dei ricorrenti, pag. 54).

In definitiva, per tutto quanto sopra esposto, deve ritenersi che effettivo ed unico soggetto che ha fruito dell'attività lavorativa dei ricorrenti, provvedendo ad inserirla nella propria organizzazione imprenditoriale ed a conformarla alle proprie necessità di impresa, sia stata Uber Italy S.r.l. la quale forniva unilateralmente le precise indicazioni in merito alle modalità con le quali le prestazioni dei riders dovevano essere rese per inserirsi proficuamente nella propria organizzazione destinata a fornire il servizio di consegna a domicilio dei cibi.

Il contratto d'opera stipulato tra i singoli ciclo-fattorini ed FRC non ha mai trovato effettiva e concreta esecuzione, dal momento che i singoli riders hanno speso la propria attività lavorativa esclusivamente in favore di Uber Italy S.r.l.

Tali contratti, pertanto, non possono che ritenersi nulli ai sensi dell'art. 1343 c.c., in quanto connotati da una causa in concreto illecita, quali mezzi per eludere l'applicazione delle

norme imperative relative alla disciplina del lavoro subordinato e, comunque, eventualmente in via subordinata, la disposizione di cui all'art. 2 D.L.vo n. 81/2015.

In ogni caso, si tratta di contratti per i quali la reale volontà delle parti contraenti (artt. 1325,1418 c.c.) non coincide con quella cristallizzata nel contratto d'opera.

Ciò chiarito, deve essere ora definita la natura del rapporto intercorso tra i singoli ciclofattorini e Uber Italy S.r.l., sulla base delle caratteristiche come emerse nel corso del giudizio e richiamate nei paragrafi precedenti.

La questione circa la natura giuridica del rapporto intrattenuto fra i riders e le piattaforme digitali che ne organizzano l'attività è stata affrontata dalla giurisprudenza italiana ed europea negli ultimi anni, e l'attenzione dei giudici, al fine di accertare se i riders fossero lavoratori autonomi o subordinati, si è concentrata sul nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio della loro attività e la sussistenza o meno di un vincolo di subordinazione.

In relazione alla qualificazione del rapporto, le ragioni principali che sono state poste alla base della natura autonoma del rapporto di lavoro dei riders sono costituite dalla natura dell'impresa di food delivery, di mediatore fra i ristoratori ed i riders, entrambi imprese o lavoratori autonomi, e dalla libertà dei riders di scegliere se e quando lavorare, con la conseguenza che, in assenza di un'organizzazione datoriale dei tempi di lavoro, non si potrebbe configurare subordinazione e neppure etero-organizzazione.

La prima giurisprudenza di merito italiana pronunciata sul caso della qualificazione del rapporto dei riders (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853), ha escluso che potesse trattarsi di lavoratori subordinati proprio in ragione del fatto che i riders avevano la libertà di scegliere se e quando lavorare.

La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza n. 26/2019 del 4.2.2019, confermata sul punto dall'unico precedente di legittimità in materia finora emesso, ossia la sentenza della Suprema Corte n. 1663/2020 ha, invece, riconosciuto la sussistenza di una ipotesi di cui all'art. 2 D.L.vo n. 81/2015.

La Corte d'Appello di Torino, nella sentenza citata, ha affermato come la norma di cui all'art. 2 D.L.vo n. 81/2015: 'Postula un concetto di etero-organizzazione in capo al committente che viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro.

Pur senza 'sconfinare' nell'esercizio del potere gerarchico, disciplinare (che è alla base della eterodirezione) la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione

produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n.3 c.p.c, poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore.

Abbiamo così l'esercizio del potere gerarchico-disciplinare- direttivo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato ex art 2094 cc (in cui il prestatore è comunque tenuto all'obbedienza), l'etero-organizzazione produttiva del committente che ha le caratteristiche sopra indicate (e rientra nella previsione di cui all'articolo 2 del del D.lgs 81/2015) e la collaborazione coordinata ex art 409 n.3 c.p.c. in cui è il collaboratore che pur coordinandosi con il committente organizza autonomamente la propria attività lavorativa (in questo caso le modalità di coordinamento sono definite consensualmente e quelle di esecuzione della prestazione autonomamente)'.

La locale Corte d'Appello non si è limitata a valutare solo il segmento iniziale del rapporto di lavoro con la piattaforma, ma ha analizzato anche quello successivo della fase esecutiva, rilevando la sussistenza dell'etero-organizzazione, in quanto i ricorrenti erano integrati funzionalmente nell'organizzazione determinata in via unilaterale dalla committente.

La Corte ha ritenuto applicabile la disciplina di cui al primo comma dell'art. 2, D.Lgs. 81/2015, pur chiarendo che ciò non comporta, comunque, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto il fattorino "resta, tecnicamente, autonomo" nell'esercizio della prestazione di lavoro.

La costruzione della Corte d'Appello di Torino, nell'affermare che l'art. 2 cit. comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., ma resta un terzo genere e, in quanto tale, distinto anche dalle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., non è stata condivisa dalla Corte di Cassazione, che nella citata sentenza (pur confermando la sentenza in mancanza di ricorso da parte dei lavoratori in relazione alle domande relative ai licenziamenti), ha ritenuto che: 'dal 10 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente. 24. Il legislatore, d'un canto consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica, e, d'altro canto, conscio degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 cod. civ., si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento

di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi. 25. In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina. 26. Tanto si spiega 40 in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale". Nel primo senso il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare, ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. 27. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea. L'intento protettivo del legislatore appare confermato dalla recente novella cui si è fatto cenno, la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza - per l'applicabilità della norma - di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro", così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione'(...) "Una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi dell'art. 2 D.Lgs. n. 81 del 2015) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero - organizzato.

33. Tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 D.Lgs. n. 81 del 2015: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone", e che "possa essere ravvisata eteroorganizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e

continuativa", concludendo nel senso che "al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione".

Peraltro, la Corte di Cassazione, nella medesima sentenza, ha altresì affermato che "non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile; è noto quanto le controversie qualificatorie siano influenzate in modo decisivo dalle modalità effettive di svolgimento del rapporto, da come le stesse siano introdotte in giudizio, dai risultati dell'istruttoria espletata, dall'apprezzamento di tale materiale effettuato dai giudici del merito, dal convincimento ingenerato in questi circa la sufficienza degli elementi sintomatici riscontrati, tali da ritenere provata la subordinazione; il tutto con esiti talvolta difformi anche rispetto a prestazioni lavorative tipologicamente assimilabili, senza che su tali accertamenti di fatto possa estendersi il sindacato di legittimità".

Dopo la pronuncia della Suprema Corte, il Tribunale di Palermo con sentenza n. 3570 del 24.11.2020, pronunciandosi su un ricorso proposto da un lavoratore che aveva svolto attività di ciclo-fattorino, valutate le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per le quali la possibilità per il rider di decidere l'an e il quantum della prestazione erano solo formali (poiché, sebbene tale libertà fosse prevista dal contratto, nei fatti essa era fortemente ridimensionata dal concreto funzionamento dell'algoritmo), ha dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato fra le parti.

D'altronde proprio sull'autenticità ed effettività della libertà dei riders di rifiutare di rendere la prestazione lavorativa si è interrogata anche la Corte di Giustizia della Comunità Europea.

In merito, va osservato che la nozione di lavoratore, nel diritto dell'Unione Europea, è priva di definizione.

L'art. 45 del TFUE parla di 'lavoratori' all'interno di una disposizione tesa ad assicurare la 'libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione'.

La collocazione del riferimento ai lavoratori in tale disposizione spiega come la nozione, nella ratio dell'art. 45 TFUE, sia rivolta ad assicurare la libera circolazione dei lavoratori europei nel mercato comune 'mirando alla garanzia dell'eguaglianza tra gli stessi nel mercato (prima che nel rapporto) e non alla correlazione delle (o alla protezione dalle) disparità nascenti dal contratto di lavoro'.

Nella sentenza FNV Kunsten Informatie della Corte di Giustizia Europea (sentenza 4.12.2014, C-413/13) la Corte evidenzia che: 'secondo una costante giurisprudenza, da un lato, un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque d'impresa, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente (v., in tal senso, sentenza Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, punti 43 e 44). 34. Dall'altro lato, la nozione di "lavoratore", ai sensi del diritto dell'Unione, dev'essere essa stessa definita in base a criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi degli interessati. Al riguardo, per giurisprudenza costante, la caratteristica essenziale di tale rapporto è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v. sentenze N., C-46/12, EU:C:2013:97, punto 40 e giurisprudenza ivi citata, nonché Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, punto 28). 35. In quest'ottica, la Corte ha già avuto modo di precisare che la qualifica di "prestatore autonomo", ai sensi del diritto nazionale, non esclude che una persona debba essere qualificata come "lavoratore", ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro (v., in tal senso, sentenza Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punto 71).

Ne consegue che lo status di "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro (v. sentenza Allonby, EU:C:2004:18, punto 72), non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro (sentenza Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, punto 36) e non sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica (v. sentenza Becu e a., C-22/98, EU:C:1999:419, punto 26)'.

Nella suddetta sentenza la Corte richiama la propria giurisprudenza precedente formatasi sia in riferimento al principio della libera circolazione dei lavoratori ex art. 45 TFUE, sia in riferimento a quello della libera concorrenza tra imprese ex art. 101 TFUE, secondo la quale l'elemento caratterizzante la condizione di subordinazione non è tanto l'eterodirezione, quanto piuttosto la etero-organizzazione, quale condizione che esclude una indipendenza organizzativa del lavoratore e implica, al contrario, la sua conseguente incapacità di offrire le sue prestazioni di servizio direttamente sul mercato ad altri potenziali utenti, assumendone in proprio il rischio imprenditoriale. La Corte individua, dunque, l'area dei rapporti contrattuali di lavoro che necessitano di una disciplina protettiva, ivi compreso

il principio di autonomia collettiva che consente di dettare disposizioni restrittive della concorrenza, nell'insieme dei rapporti di lavoro caratterizzati non tanto da una mera dipendenza economica intesa quale 'dipendenza reddituale' bensì da una 'dipendenza organizzativa'.

In ogni caso, come autorevolmente indicato dalla CGUE, ciò che rileva è il concreto atteggiarsi del rapporto, indipendentemente dalla qualificazione formale data dalle parti al contratto stipulato, in modo che possano applicarsi le tutele del lavoro subordinato in tutte quelle ipotesi in cui l'autonomia del prestatore sia meramente fittizia.

Nella medesima direzione e più recentemente la CGUE, con l'ordinanza 22.4.2020 C-692/2019, ha affermato che 'La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, dev'essere interpretata nel senso che osta a che una persona assunta dal suo presunto datore di lavoro in base a un contratto di servizi, in cui viene precisato che essa è imprenditore autonomo, sia qualificata come "lavoratore" ai sensi di tale direttiva, allorché dispone della facoltà: - di avvalersi di subappaltanti o di sostituti per svolgere il servizio che essa è tenuta a fornire; - di accettare o di non accettare i diversi incarichi offerti dal suo presunto datore di lavoro, o di fissarne unilateralmente il numero massimo; - di fornire i suoi servizi a qualsiasi terzo, ivi inclusi diretti concorrenti del presunto datore di lavoro, e - di fissare le proprie ore di "lavoro" nell'ambito di taluni parametri, nonché di organizzare il proprio tempo secondo le esigenze personali piuttosto che in base ai soli interessi del presunto datore di lavoro, in quanto, da una parte, l'indipendenza di detta persona non risulta fittizia e, dall'altra, non è possibile dimostrare l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra tale persona e il suo presunto datore di lavoro. Tuttavia, spetta al giudice del rinvio procedere, tenendo conto dell'insieme degli elementi pertinenti relativi alla stessa persona, nonché dell'attività economica che essa esercita, alla sua qualificazione alla luce della direttiva 2003/88'.

Anche in questo caso, dunque, la CGUE sottolinea l'importanza, al fine della disciplina da applicare al lavoratore, dell'effettività o meno dell'indipendenza del collaboratore nello svolgimento della prestazione lavorativa, lasciando alla valutazione del giudice nazionale il compito di stabilire l'effettività della libera determinazione del lavoratore in relazione ai tempi di lavoro, che precluderebbe la subordinazione, ed anche di stabilire sulla base di altri caratteri la natura del rapporto e la disciplina applicabile al medesimo.

Va, inoltre, ricordato, quanto ai Paesi di Common Law, che con sentenza del 28.10.2016 n. 2202550 l'Employment Tribunal of London ha definito la piattaforma UBER riguardante gli autisti non come mero algoritmo di intermediazione, bensì come azienda privata di trasporto e, inoltre, a seguito dell'accertamento dell'esercizio di un potere di controllo di UBER nei confronti degli autisti, quest'ultimi sono stati qualificati come workers e non come self-employed, ai sensi dell'art. 230 (3) (lett. b) dell'ERA, con il conseguente

riconoscimento dei diritti ad una giusta retribuzione e all'applicazione delle norme sull'orario di lavoro degli autisti privati.

In particolare, lo status giuridico di worker, che si distingue da quello di employee derivante da contract of employment, secondo la norma inglese sussiste se: il rapporto deriva da un contratto di lavoro (lett. a) o da qualsiasi altro contratto in forza del quale una parte si obbliga a fare o a esercitare personalmente un lavoro o servizi per un terzo, il quale non sia un cliente del prestatore (lett. b). E dunque, come deciso dal giudizio di primo grado, lo status di worker implica che agli autisti vengano riconosciuti, ai sensi della disciplina del NMWA (National Minimum Wage Act) e del WTR (Working Time Regulation), 28 giorni di ferie annuali retribuite e un limite di 48 ore settimanali, nonché il pagamento del salario minimo, attualmente di 7.50 sterline all'ora per i lavoratori sopra i 25 anni.

Secondo la sentenza, dunque, agli autisti di Uber devono essere riconosciuti diritti quali le ferie retribuite e il minimo salariale, essendo da riconoscere loro la qualifica di workers (e non quella carente di protezioni di lavoratori autonomi), qualifica che consente di godere di alcune importanti tutele (tra cui quelle relative al salario minimo e ai tempi di lavoro).

Tale sentenza, confermata in appello, è stata definitivamente condivisa dalla Corte Suprema del Regno Unito con la sentenza (2021) UKSC 5, del 19 febbraio 2021 - letta in videoconferenza diretta sul proprio sito internet --omissis-- - ove è stato precisato che il rapporto contrattuale dei drivers è intrattenuto con UBER, non con i passeggeri di volta in volta trasportati. Tale rapporto non si configura come rapporto di 'agenzia' (come, per esempio, nella prenotazione alberghiera tramite piattaforma che gestisce il servizio e il sistema di pagamento, trattenendo una 'commissione di servizio': tesi sostenuta, fra le altre, da UBER).

L'autenticità della libera scelta dei riders di lavorare oppure no è stata esclusa da molti giudici europei che, di conseguenza hanno dichiarato la subordinazione del loro rapporto di lavoro con l'impresa che gestisce la piattaforma digitale.

In particolare, la Corte Suprema Spagnola (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno), nella sentenza n. 805/2020, pronunciata in sede nomofilattica, ha accertato nel merito che l'indipendenza del prestatore di lavoro era solo apparente, anche con riferimento alla scelta del come e del quando lavorare, per essere egli assoggettato alla piattaforma nell'organizzazione del proprio lavoro, in relazione al funzionamento dell'algoritmo di assegnazione degli slot, funzionale al migliore servizio per il datore di lavoro, e al sistema premiale (punitivo) delle valutazioni.

A seguito di tale sentenza in Spagna è stato approvato Real Decreto Ley n. 9/2021 dell'11.5.2021, entrato in vigore il 12.8.2021 con il quale ai riders è stato riconosciuto lo statuto di lavoratori subordinati.

In Francia, la sentenza della Cour de Cassation, Chambre Sociale del 4.3.2020, n. 374, relativa agli autisti di Uber, riprendendo un ragionamento condiviso dalla Corte di giustizia europea e da sentenze di altri ordinamenti in riferimento alla società Uber, ha evidenziato che il prestatore di lavoro 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 e i sistemi di elaborazione algoritmici che ne determinano il funzionamento. L'autista che ricorre all'infrastruttura tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela né di determinare liberamente le tariffe da applicare e, in tal modo, colloca la propria attività lavorativa entro un quadro di regole determinato dall'esterno.

Dall'impossibilità di occupare una posizione autonomamente definita sul mercato dei servizi di trasporto sembra derivare una condizione di dipendenza economico-contrattuale che, nell'impostazione adottata dalla Corte francese, non è in grado di integrare da sola la subordinazione, atteso che la sentenza in esame valorizza l'inserimento del lavoro in un 'service organisé' che 'peut constituer un indice de subordination' soltanto quando 'l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution'. Quando è chiaro il carattere strumentale e integrato dell'attività del prestatore rispetto alla struttura economica della società, per raggiungere la soglia della subordinazione sarà sufficiente la presenza di indici che dimostrino la determinazione unilaterale delle regole destinate ai lavoratori. Questa prospettiva abbandona la ricerca di elementi di prova dell'esercizio dei poteri datoriali e valorizza diverse caratteristiche del rapporto che, unitariamente considerate, sono in grado di dimostrare che le 'conditions d'exécution' della prestazione sono fissate dal titolare dell'organizzazione.

La Corte francese pertanto evidenzia le condizioni applicate al lavoro degli autisti ritenute rilevanti: l'imposizione di uno specifico percorso da seguire, ricavabile dal fatto che deviazioni 'inefficienti' avrebbero determinato penalizzazioni economiche (punto 12); la facoltà di Uber di sospendere temporaneamente l'account dopo tre incarichi rifiutati e di disattivarlo per ragioni rimesse 'à la discrétion raisonnable d'Uber' (punto 13); lo svelamento della destinazione solo al momento del contatto con il cliente (punto 13, parte finale); la disconnessione o sospensione dall'account in caso di 'comportamento problematico' senza alcuna valutazione di proporzionalità della misura o in merito all'attendibilità degli elementi di prova (punto 14).

Il carattere stringente di tali vincoli smentisce l'obiezione relativa alla pretesa libertà del prestatore di scegliere se e quando lavorare e, in definitiva, la Cour de Cassation francese si è pronunciata a favore della subordinazione per un autista di Uber, sulla base delle considerazioni richiamate.

Tenuti, quindi, in considerazione i principi espressi dalla Corte di Giustizia e dalla giurisprudenza richiamata (anche straniera), deve valutarsi la qualificazione giuridica del

rapporto di lavoro intercorso tra le parti, sulla scorta del concreto atteggiarsi del medesimo e non della sua formale qualificazione, come del resto da tempo affermato dalla Corte di Cassazione in ordine alla valutazione che il giudice deve fare della natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro.

A tal fine deve innanzitutto affermarsi come in relazione alle piattaforme digitali, utilizzate per organizzare il trasporto di passeggeri o la distribuzione di cibi e bevande a domicilio, la giurisprudenza internazionale e quella della Corte di Giustizia della Comunità Europea si sono orientate nel senso di ritenere che il principale oggetto e scopo delle medesime consista in attività di impresa di trasporto di persone o di consegna a domicilio di cibi e bevande. Carattere dirimente rispetto alla questione citata deve, invero, attribuirsi alla pronuncia della Grande Sezione della Corte di Giustizia UE 20 dicembre 2017, C-434/15, emessa in relazione alla vicenda UBER SYSTEM SPAIN, citata in giudizio da altro operatore per concorrenza sleale.

In tale occasione, la CGUE ha affermato la natura di impresa di trasporto della piattaforma UBER ai sensi dell'art. 58, par. 1, TFUE, rilevando che la stessa predisponesse un servizio di trasporto di persone, senza lasciare agli autisti non professionisti alcun margine di negoziazione in ordine al costo del servizio e alla sua organizzazione, come di fatto accaduto anche nel caso di specie.

Dunque, da essa si trae conferma della natura della piattaforma digitale utilizzata da Uber Italy S.r.l. di impresa di trasporto e distribuzione e non di una piattaforma di intermediazione di servizi, come affermato dalla convenuta e come indicato nel suo oggetto sociale, con la conseguenza che, come tale, ben può essere titolare di un rapporto di lavoro con i suoi collaboratori.

D'altronde nel Decreto del Tribunale di Milano più volte citato e con il quale è stata disposta l'amministrazione giudiziaria dell'odierna convenuta Uber Italy S.r.l. è stato ravvisato l'accentramento dell'organizzazione del lavoro in capo a detta società, nonostante la presenza di FRC, impresa individuale che ha gestito i contatti diretti 'sul campo' con i riders.

Ciò appurato, ritiene questo Giudice che le concrete modalità con le quali risulta essersi svolta l'attività lavorativa dei ricorrenti integrino i presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato fra la società Uber Italy S.r.l. ed i ricorrenti stessi e non solo una ipotesi di collaborazione organizzata dal committente ex art. 2 D.L.vo n. 81/2015.

Invero, se fino ad ora il dibattito dottrinale e giurisprudenziale si è concentrato sulla ricerca di una distinzione qualitativa tra etero direzione ed etero organizzazione, ritenuta il discrimen fondamentale tra articolo 2 cit. e articolo 2094 c.c., tuttavia tale distinzione non appare centrale a fini qualificatori, perché 'direzione' ed 'organizzazione' sono entrambe

componenti dell'attività imprenditoriale che è attività di direzione ed organizzazione dei fattori di produzione.

E d'altronde, come visto, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea adotta un concetto di lavoratore incentrato sull'assoggettamento all'altrui 'direzione' del datore di lavoro, intesa in senso debole ed elastico con un significato che si avvicina molto a quello di etero organizzazione.

In realtà, può affermarsi che ciò che davvero differenzia le due fattispecie - l'articolo 2094 c.c. e l'articolo 2 del D.L.vo n. 81/2015 - non è l'etero-direzione contrapposta all'etero-organizzazione, ma la 'dipendenza' (intesa quale messa a disposizione da parte del lavoratore in favore dell'impresa del proprio tempo e delle proprie energie), tratto essenziale della subordinazione e non delle collaborazioni di cui all'art. 2 cit., dovendo il giudice verificare se e in quale misura il lavoratore abbia nel concreto la libertà di decidere il se e il quando della propria prestazione, anche verificando meccanismi contrattuali di incentivo/penalizzazione che, nei fatti, inducono il lavoratore a rendersi disponibile quanto più possibile.

Ebbene, muovendo da tali considerazioni, va innanzitutto rilevato che certamente la piattaforma digitale utilizzata da Uber Italy S.r.l. funziona in base a degli algoritmi, non resi noti, che perseguono esclusivamente l'interesse della società convenuta, che la utilizza per lo svolgimento dell'attività di food delivery.

La piattaforma è il mezzo con il quale l'impresa organizza il funzionamento del servizio di trasporto e distribuzione e, in particolare, il lavoro.

Nella specie, i riders che intendevano lavorare dovevano scaricare l'app e collegarsi alla stessa, mettendosi on line, in attesa della richiesta di ordine di consegna.

Come più diffusamente esplicitato al paragrafo 3.4 (modalità di svolgimento della prestazione), il tempo d'attesa non era retribuito, consistendo la retribuzione in un pagamento fisso a consegna effettuata (inizialmente soli E 3,00 a consegna, poi aumentati ad E 3,50).

La meccanica dell'applicazione implicava, dunque, che il numero di ordinazioni - e dunque il potenziale guadagno - crescesse proporzionalmente all'arco di tempo in cui i riders si rendevano reperibili.

Detto arco di tempo avrebbe dovuto essere stabilito dal rider, ma di fatto così non era atteso che, su indicazioni di dirigenti e dipendenti di Uber Italy S.r.l., Le. MO. di FRC, esortava quotidianamente i riders a collegarsi negli orari prossimi al pranzo ed alla cena - che Uber Italy S.r.l. presumeva - sulla base dei processi elaborati dalla società stessa - più proficui.

Dunque, Uber Italy S.r.l. utilizzava i dati estrapolati dalla piattaforma digitale per elaborare 'processi' (come definiti dal teste Ma. VI.) che consentissero di prevedere il numero di ordini che sarebbero pervenuti in un dato periodo di tempo, individuando altresì le ore di maggiore intensità di ordini, che determinavano, conseguentemente, una maggiore necessità di ciclo-fattorini on line.

Uber Italy S.r.l. stabiliva gli orari di maggiore necessità di riders a disposizione (le c.d. supply hours) e la società, attraverso FRC, sollecitava insistentemente i riders a collegarsi e a svolgere attività lavorativa negli orari che riteneva più proficui per la propria attività, ciò anche dietro minaccia di blocco o sospensione dell'account, o addirittura di mancato pagamento del compenso dovuto (come riportato al paragrafo 3.4) in modo da coartare, di fatto, la volontà dei singoli riders, sostanzialmente non liberi di scegliere quando e quanto lavorare, ma indotti dai meccanismi sopra indicati e organizzati e stabiliti da Uber Italy S.r.l. (nelle persone dei propri quadri e manager, quali Gl. BR. e Ma. VI.) a lavorare nei tempi e con le modalità imposti dalla società convenuta, privando dunque i ricorrenti della piena disponibilità del proprio tempo e delle proprie energie lavorative.

Qualora, poi, i riders si fossero connessi, avrebbero avuto l'obbligo di accettare tutte le consegne ricevute.

Infatti, come emerge dal tenore letterale di alcuni messaggi versati in atti, non di semplici esortazioni si trattava, a volte, ma di direttive - provenienti formalmente dal MO., ma sostanzialmente su specifiche indicazioni di dipendenti di Uber Italy S.r.l.

- idonee a compulsare il comportamento dei riders, in particolare prospettando la sospensione dell'account, come riportato al paragrafo 3.4.

E' emerso, inoltre, che al di fuori dei turni indicati da Uber Italy S.r.l., la prestazione lavorativa non veniva richiesta.

Come si legge nelle conversazioni captate fra Gl. BR. e Da. DO. contenute negli atti del procedimento penale aperto presso la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, acquisite agli atti del presente giudizio e riportate nel Decreto del Tribunale di Milano del 27.5.2020, la BR., manager di Uber Italy S.r.l. indica al DO. il numero di riders di cui ha necessità nelle varie fasce orarie, specificando anche gli orari ove non richiede la disponibilità di riders e suggerendo il modo di conformare la prestazione lavorativa degli stessi alle necessità imprenditoriali ed economiche di Uber Italy S.r.l.: 'Vanno creati dei turni, così che anche il tph sia elevato sui turni. Turni di 4h, gli fai fare 2/3 turni al giorno' (conversazione del 30.11.2018, riportata a pag. 38 del Decreto del Tribunale di Milano); 'Hai avuto 12 corrieri a pranzo e adesso che il pranzo è finito sono diventati 17. Mi sento abbastanza presa in giro' (conversazione del 7.12.2018 riportata a pag. 38 del Decreto del Tribunale di Milano); 'Bhe se non li paghi non gli dai la scelta. Solo quelli assegnati al turno

vengono pagati. Scommetto che si adeguano e si connettono la sera quando serve' (conversazione del 17.12.2018 riportata a pag. 46 del Decreto del Tribunale di Milano).

Così scrive Le. MO. sulla chat di gruppo dei riders: '01/04/2019, 10:04 am - + --omissis--: Hi guys, from today there are new rules. If we are a lot of couriers we must organize in shifts 01/04/2019, 10:04 am - + --omissis--: Uber want that during the day work 5 people 01/04/2019, 10:07 am - + --omissis--: In the evening 10 people' (traduzione: 'ciao ragazzi, da oggi ci sono nuove regole. Se siamo molti corrieri dobbiamo organizzarci in turni. Uber vuole che durante il giorno lavorino cinque persone. La sera dieci persone') (pag. 11 doc. 62).

Dunque, appare sufficientemente provato che la BR., manager di Uber Italy S.r.l. imponeva ad FRC di gestire la propria flotta di corrieri secondo le tabelle che aveva provveduto preventivamente a trasmettere, relative al numero di lavoratori necessari per garantire l'esecuzione ottimale del servizio in modo da evitare di 'stare tutto il pomeriggio a mettere offline i tuoi', proprio perché in base agli accordi commerciali presi, Uber Italy S.r.l. avrebbe dovuto corrispondere al proprio partner commerciale un minimo orario garantito per ogni fattorino che risultava on-line.

In tale contesto, la dipendente di Uber Italy s.r.l. esortava FRC a 'non pagare quelli che non si devono collegare...e io di conseguenza ti pagherò solo quelli che ti richiedo...e devi impostare la relazione con i corrieri in modo che si connettono quando servono[ovviamente al buon andamento dell'attività di Uber Italy S.r.l., n.d.r.]...secondo me se tu il pomeriggio non li paghi e loro per mangiare devono connettersi la sera, vedrai che si connettono...scommetto che si adeguano e si connettono la sera' (ancora conversazione del 17.12.2018, riportata a pag. 46 del doc. 53 dei ricorrenti).

E' evidente che, anche sotto tale profilo, la libertà del singolo rider di decidere se lavorare o meno era del tutto fittizia, richiedendo Uber Italy S.r.l. addirittura il numero di riders che dovevano essere attivi (o non attivi) nei vari turni giornalieri.

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, l'applicazione dirigeva completamente l'attività del rider.

Essa era in grado di localizzare il singolo rider che fosse on line e, in base al numero di ordini ricevuti dai singoli ristoranti, poteva allargare o stringere il raggio di visibilità dei ristoranti per i clienti, in modo da controllare efficacemente che i tempi di consegna del cibo non si dilatassero eccessivamente (si veda, in merito, quanto riferito dal teste D'AM.).

Per poter essere destinatari di un'ordinazione, i riders dovevano, inoltre, come visto, rientrare in un determinato raggio d'azione - stabilito dall'app - relativo ai ristoranti

convenzionati con Uber Italy S.r.l. (teste SA.: 'Uber stabiliva anche la distanza massima del corriere rispetto al ristorante per venire assegnato l'ordine').

Il rider più prossimo al luogo di ritiro della merce era destinatario dell'ordinazione (pag. 46 ricorso, affermazione non contestata dalle convenute).

Infine, luogo di ritiro della merce e luogo di consegna venivano determinati dall'applicazione in base all'ordinazione del cliente finale.

Con riferimento al quomodo della prestazione, anche in questo caso l'attività del rider era in toto predeterminata dall'applicazione.

In base alla ricostruzione sopra riportata, il luogo di ritiro della merce ed il luogo di consegna venivano progressivamente comunicati dall'app al rider, man mano che quest'ultimo portava a termine il segmento precedente di attività lavorativa.

Inoltre, come riportato al paragrafo 3.4 (pag. 26 della presente sentenza), ogni attività del fattorino era predeterminata dall'app.

L'intera operazione di consegna, quindi, constava di segmenti di azione specificamente predeterminati dall'app, che ad ogni consegna venivano meccanicamente ripetuti dal rider.

I riders che non si conformavano alle indicazioni provenienti da Uber Italy S.r.l. e dalla piattaforma digitale utilizzata da detta società, non accettando un numero elevato di ordini, non completando le consegne, effettuando consegne c.d. fake (ossia consegne 'fasulle', in quanto pur formalmente completate, il cliente si lamentava di non aver ricevuto la merce) subivano un meccanismo sanzionatorio consistente nella sospensione o nel blocco dell'account (nei casi ritenuti più gravi).

Ciò senza che peraltro tale sospensione o blocco venisse, il più delle volte, preannunciato al rider e senza che questi potesse chiedere spiegazioni in merito direttamente ad Uber Italy S.r.l., unico soggetto titolare del potere di sospensione e blocco dell'account, ossia del potere di decidere se un rider potesse o meno lavorare (questo anche nelle ipotesi in cui era FRC a chiedere la sospensione o il blocco dell'account perché nessuno dei soggetti facenti capo all'impresa individuale suddetta disponeva delle credenziali per intervenire sugli account dei riders pur formalmente facenti parte della propria flotta).

Dal meccanismo di funzionamento della piattaforma digitale sopradescritto emerge non solo che il tempo di lavoro non dipendeva dalla libera determinazione del rider, ma anche che vi era un tempo variabile, ma consistente, in cui il rider per poter lavorare doveva mettere le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro, senza ricevere peraltro in cambio alcun compenso, e che tale disponibilità era resa obbligatoria dal funzionamento della piattaforma digitale.

Dunque, deve ritenersi come fosse Uber Italy S.r.l., tramite l'app e tramite l'analisi delle metriche dei corrieri e delle esigenze settimanali di disponibilità degli stessi in relazione al numero di ordini previsti per fasce orarie, ad organizzare il tempo di lavoro dei riders e ad obbligarli altresì a mettere a disposizione della medesima anche del tempo non retribuito, che dovrebbe invece essere considerato tempo lavorato e, quindi, retribuito.

Sotto questo profilo, ad avviso di questo Giudice, assume rilievo quell'organizzazione datoriale dei tempi di lavoro sopradescritta, effettuata dalla piattaforma al fine di perseguire l'unico interesse dell'impresa.

Infatti, la collocazione del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale in modo di fatto obbligatorio, la messa a disposizione del datore di lavoro delle proprie energie lavorative sotto la direzione dell'app della piattaforma digitale, che fornisce indicazioni obbligatorie, passibili di essere solo accettate o rifiutate dal lavoratore e che, in tale ultimo caso, né comportano la possibile sospensione e, nei casi più gravi, il blocco, non può che ritenersi rientrare nel paradigma dell'articolo 2094 c.c., come interpretato dalla Corte Costituzionale con la sentenza numero 30 del 1996, non potendosi dubitare che sia il risultato dell'attività lavorativa che la sua organizzazione perseguono interessi unicamente datoriali e totalmente estranei al lavoratore.

La norma dell'articolo 2094 c.c. del resto, così prevede: 'è prestatore di lavoro subordinato che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore', con la conseguenza che dall'ambito di operatività della norma non pare potersi escludere la collaborazione prestata nell'impresa da un soggetto che è obbligato nei fatti a seguire le direttive di un'applicazione predisposta dal datore di lavoro, che non prevede alternative rispetto alla scelta obbligata e che di fatto applica al lavoratore una sanzione disciplinare, sia pure atipica, consistente nella sospensione più o meno lunga dal lavoro, in ipotesi di rifiuto da parte del lavoratore. Ciò tanto più nell'ipotesi, come quella oggetto di causa, in cui è emerso come l'app, nonché i dipendenti della convenuta Uber Italy S.r.l., direttamente, controllassero in modo stringente l'attività lavorativa dei riders, sia attraverso la geolocalizzazione sia attraverso analisi delle metriche, relative ai tempi medi di consegna, alle tempistiche dall'arrivo sotto casa del cliente e fino al completamento della consegna, al numero di cancellazione di ordini in un certo periodo, al numero di ordini c.d. 'fake' (si vedano, in tal senso, le deposizioni del teste sig. Ga. SA.).

D'altronde, è evidente che il paradigma dell'art. 2094 c.c. non può che essere interpretato in modo evolutivo al fine di renderlo applicabile alle nuove modalità di svolgimento di attività lavorativa consentite e rese possibili dall'evoluzione tecnologica che ha permesso la disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici e che rende inevitabile un processo di 'ammodernamento' della nozione di subordinazione.

La possibilità di qualificare il rapporto dei riders con le piattaforme digitali come subordinato, del resto, è stata riconosciuta dalla citata sentenza n. 1663/2020, e viene altresì ribadita nella recente circolare emanata dall'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro n. 17 del 19.11.2020.

E d'altronde, come sottolineato nella sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 del 24.11.2020, che si condivide e richiama sul punto, anche ai sensi dell'art. 118 disp. c.p.c. 'da tempo la Suprema Corte ha enucleato una eterodirezione attenuata, per adattare la eterodirezione prevista dall'art. 2094 c.c. a forme di lavoro diverse da quella tradizionale sopra ricordata, ma indubbiamente di carattere subordinato (ad esempio per le ipotesi di esercenti professioni subordinati quali medici o giuristi d'impresa), oppure per qualificare attività meramente esecutive svolte in assenza di autonomia 50

nell'ambito dell'organizzazione datoriale (vedi sul punto le recentissima ordinanza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione n. 23768/2020, con cui la Corte ha ritenuto che non potesse configurarsi un rapporto di lavoro a progetto in relazione ad attività di consegna di pizze a domicilio, confermando la sentenza di appello, che aveva ritenuto che il rapporto tra le parti si era caratterizzato per l'assoluta assenza di autonomia dei collaboratori, dovendosi qualificare i rapporti come di lavoro subordinato).

Già in passato, poi, proprio nell'ambito dell'opera di adeguamento della normativa alla mutata realtà, la sentenza della Corte Costituzionale n. 30 del 5 febbraio 1996 ha ritenuto che la "subordinazione in senso stretto" è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti, come quelli associativi, pur coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata, a detta dei giudici costituzionali, dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: la prima è costituita dall'alienità - nel senso di destinazione esclusiva ad altri - del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata; mentre la seconda è rappresentata dall'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce (c.d. etero-organizzazione). La conclusione testuale della Consulta è la seguente: "Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato". Quindi, assume rilievo non tanto lo svolgimento di fatto di un'attività di lavoro connotata da elementi di subordinazione, quanto il tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata e il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita. In quest'ambito, l'individuazione del regolamento di interessi delle parti costituisce operazione ermeneutica rigorosamente

oggettiva, e prescinde dalle eventuali dichiarazioni contrattuali con detto regolamento eventualmente contrastanti.

La tesi del giudice delle leggi risulta espressamente ripresa da un unico precedente di legittimità, la sentenza n. 820/2007 della Corte di Cassazione e, più di recente, dalla Corte d'Appello di Genova (sentenza del 30.09.2013), la quale sembra voler riprendere più in generale le tesi argomentative - in cui si collocano Cass. 9 ottobre 2006, n. 21646 e Cass. 6 settembre 2007, n. 18692 - tendenti a depotenziare, nell'identificazione della fattispecie del lavoro subordinato, il ruolo dell'etero determinazione in favore del criterio dell'etero - organizzazione ed addirittura di quello della dipendenza socio -economica del prestatore'.

Ebbene, nella specie, è stato accertato che, se nel momento genetico del rapporto di collaborazione i ricorrenti potevano decidere liberamente di obbligarsi allo svolgimento delle prestazioni di consegna dei cibi a domicilio, tuttavia gli stessi non potevano organizzare tempi e modi della propria prestazione in maniera autonoma, ma erano soggetti alle direttive provenienti dall'applicazione, ovverosia da Uber Italy S.r.l., che condizionavano la prestazione dei ricorrenti fino a spogliarla della totale autonomia ed a modellarne le concrete modalità d'esecuzione nell'esclusivo interesse della stessa società che controllava l'applicazione; a ciò si aggiunga che è altresì emerso che anche il tempo in cui i riders dovevano rendersi disponibili era determinato e sostanzialmente imposto dalla società convenuta, sulla base di 'processi' dalla medesima elaborati e diretti a determinare le c.d. supply hours, ossia le fasce orarie da privilegiare (pranzo, cena e fine settimana essenzialmente, o particolari eventi sportivi o di altro tipo) in cui Uber Italy S.r.l. richiedeva la presenza di un predeterminato numero di riders con le conseguenti ore di servizio che dovevano prestare.

Ciò vale sostanzialmente a significare, come rilevato nel Decreto del Tribunale di Milano più volte citato, le cui valutazioni si condividono pienamente 'che l'autonomia lavorativa dei riders era, in realtà, vincolata e coordinata da UBER che, in conseguenza del non rispetto delle regole impartite, avrebbe impedito ovvero applicato restrizioni economiche alla Flash Road City e, quindi, ai lavoratori che intendevano loggarsi sulla piattaforma scegliendo in autonomia quando lavorare e quante ore, in base alla propria disponibilità di tempo' (cfr. pag. 35 doc. 53 dei ricorrenti).

Non vale poi ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato il fatto che i ricorrenti non abbiano seguito un orario di lavoro a tempo pieno con prestazione lavorativa cadenzata con uno specifico orario giornaliero.

Invero, da un lato, come sopra riportato al paragrafo 3.6 risulta che gli stessi siano rimasti connessi all'app, a disposizione di Uber Italy S.r.l. per lo svolgimento dell'attività di consegna di pasti a domicilio, in media per più di 20 ore settimanali, ad eccezione soltanto dei ricorrenti OS. En. e MO. Se. Mo. Ja., che sono rimasti connessi in media per 13/14 ore

settimanali; dall'altro lato, va sottolineato, come il fatto che l'attività non fosse svolta con orario a tempo pieno non muta la natura continuativa della prestazione e, comunque, non è determinante al fine di escludere la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato.

Invero, come rilevato dalla Suprema Corte, nell'ordinanza richiamata dalla difesa dei ricorrenti, 'il concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà, anche con comportamenti di fatto concludenti, di svolgimento del rapporto con modalità che prevedano una prestazione scadenzata con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro' e tale 'modalità temporale di svolgimento della prestazione, ove sussistente, non esclude quindi l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato, sia pure con diversi effetti sulla regolamentazione del corrispettivo spettante anche con riguardo agli istituti indiretti, dovendo tale corrispettivo essere parametrato alle giornate effettivamente lavorate, in assenza di diversa regolamentazione contrattuale delle parti' (cfr. in tal senso, Cass. n. 23056/2017).

In merito, deve ancora rammentarsi che la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che 'l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva' (così, da ultimo, Cassazione civile sez. lav., 22/01/2021, n.1400)

Osserva, quindi, chi scrive che, tenuto conto della qualità sopra ritenuta di imprenditore del settore trasporti, logistica e distribuzione della convenuta Uber Italy S.r.l. in relazione alla piattaforma mediante la quale il lavoro dei ricorrenti era prestato ed organizzato, peraltro unicamente dalla società e nell'interesse esclusivamente proprio, detta modalità di prestazione quantitativa e prolungata nel tempo, non può che condurre a ritenere che si tratti di una collaborazione di natura continuativa, non invece occasionale.

Pacificamente, poi, il lavoro dei ricorrenti veniva gestito e organizzato dalla piattaforma (come detto nell'esclusiva disponibilità di società del Gruppo Uber ed i cui dati venivano ordinariamente utilizzati da quadri e dirigenti di Uber Italy S.r.l. e nel proprio esclusivo interesse), nel senso che solo accedendo alla medesima e sottostando alle sue regole i ricorrenti potevano svolgere le prestazioni di lavoro e, inoltre, gli stessi erano fortemente compulsati a collegarsi all'app in determinati orari, sotto minaccia di sospensione o blocco dell'account, mentre se si fossero collegati in orari non indicati da Uber Italy S.r.l. non avrebbero ricevuto ordini e, dunque, non avrebbero potuto ottenere alcun compenso.

Risulta, altresì documentale e pacifico, che l'assegnazione della consegna ai riders in genere e ai ricorrenti in particolare avveniva da parte della piattaforma sulla scorta di un algoritmo, che valutava la posizione del rider rispetto al ristorante e/o al luogo di consegna, al fine di rendere il più veloce ed efficiente possibile il servizio di consegna.

Ciò comporta, da un lato, che la prestazione dei ricorrenti risulta completamente organizzata dall'esterno (etero-organizzata), e, d'altra parte, che la libertà dei riders, e in particolare dei ricorrenti, di scegliere se e quando lavorare, su cui si fonda la natura autonoma della prestazione (anche sulla scorta delle citate decisioni della Corte di Giustizia), non può, come detto, ritenersi reale, ma solo apparente e fittizia, poiché, a tutto concedere, i ricorrenti potevano decidere di mettersi on line e collegarsi alla piattaforma, attendendo nelle vicinanze del ristorante da cui partivano gli ordini, ossia, all'epoca del giudizio, per quanto allegato dai ricorrenti e non specificamente contestato dalle convenute, il Mc Donald's sito in Torino piazza Statuto.

In realtà, dunque, non può ritenersi fossero i ricorrenti a scegliere se e quando lavorare o meno, poiché le consegne venivano assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse dei ciclo-fattorini.

Tali modalità dello svolgimento dell'attività lavorativa dei ricorrenti esclude una indipendenza organizzativa degli stessi e implica quella incapacità di offrire le proprie prestazioni di servizio direttamente sul mercato ad altri potenziali utenti (con conseguente rischio imprenditoriale) che nella giurisprudenza della CGUE vale a caratterizzare lo status di lavoratore.

Inoltre, per come sopra esposto, erano i dipendenti apicali di Uber Italy S.r.l. a stabilire settimanalmente il numero di fattorini che avrebbero dovuto lavorare e in quali specifiche fasce orarie, premendo sull'impresa individuale FRC perché - quale proprio braccio operativo 'sul campo' - compulsasse, anche attraverso la minaccia di sanzioni economiche e di sospensione dell'account, i ciclo-fattorini a collegarsi in determinate ore della giornata e non in altre.

La circostanza poi che la mancata accettazione di un numero di ordini stabilito da Uber Italy S.r.l., o la mancata consegna o ancora le consegne c.d. fake determinassero la sospensione o, nei casi ritenuti più gravi, il blocco dell'account porta, altresì, a ritenere che i riders, ed in particolare i ricorrenti, fossero in realtà sottoposti ad un potere latamente disciplinare del datore di lavoro Uber Italy S.r.l., oltre che al suo potere organizzativo e direttivo in relazione alla cenata serie ordinata di attività che i ricorrenti stessi erano tenuti a svolgere sulla piattaforma per riuscire a svolgere l'attività lavorativa.

La sospensione ed il blocco dell'account, decisi unilateralmente da Uber Italy S.r.l. (anche nelle ipotesi in cui fosse FRC a proporre tali sanzioni) appaiono costituire delle vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche, venendo a punire in sostanza un comportamento del lavoratore non conforme alle direttive aziendali, sospendendo o eliminando la possibilità per i singoli riders di lavorare.

Poco rileva che, nella specie, non tutti i ricorrenti siano stati oggetto di provvedimenti di sospensione o blocco dell'account (risultando comunque essere stati sospesi o bloccati i ricorrenti OG., OS., BE., ID.), tenuto conto che, in ogni caso, tutti i ricorrenti erano soggetti a tale possibilità (risultando, dunque, provato il relativo potere datoriale), ampiamente minacciata dal MO. nei numerosi messaggi sopra riportati, sempre sulla base delle indicazioni provenienti da dipendenti di Uber Italy S.r.l.

Le modalità, poi, di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algorithm (e quindi del datore di lavoro) costringevano i riders ad essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione.

In sostanza, quindi, al di là dell'apparente e dichiarata (in contratto) libertà dei ricorrenti di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta Uber Italy S.r.l. sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si è tradotta, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero - organizzazione, 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..

Pertanto, lo svolgimento della prestazione con le modalità suddette è connotata dalla subordinazione, sia ove considerata come doppia alienità - come definita la subordinazione dalla Consulta con la sentenza sopra citata -, sia ove considerata sulla scorta del paradigma della etero-direzione previsto dall'art. 2094 c.c.

Sul punto è stato già abbondantemente descritto come l'applicazione gestisse in tutto e per tutto i tempi e i modi della prestazione del rider, che risultavano vincolati ad un rigido protocollo dall'accettazione dell'ordine fino alla consegna dei beni al consumatore finale.

Si intende integralmente richiamata in questa sede la descrizione sopra riportata sul tempo, sul luogo e sul quomodo della prestazione.

Con riferimento al profilo temporale, si pensi al tempo in cui il singolo rider doveva rimanere connesso sull'applicazione in attesa dell'ordine, all'organizzazione delle fasce orarie corrispondenti al pranzo ed alla cena in cui la prestazione veniva richiesta, alle pressioni esercitate da MO. - sostanzialmente per conto di Uber Italy S.r.l. - affinché i fattorini si rendessero disponibili 'on line', al tempo impiegato per la consegna che, come emerso da alcune chat, era rilevante ai fini della valutazione dell'operato del singolo rider.

Quanto al luogo della prestazione, si pensi alla posizione in cui il rider doveva trovarsi per essere destinatario di un'ordinazione, al luogo di ritiro e consegna stabiliti dall'app. Quanto al quomodo, infine, si pensi a tutte le stringenti direttive impartite dall'applicazione.

Si deve sottolineare, inoltre, come il potere di organizzazione fosse corroborato dai poteri di controllo e sanzione, quest'ultimo esercitato ogni qual volta il comportamento del rider si distaccasse in modo ritenuto rilevante da Uber Italy S.r.l. dal protocollo predisposto.

Per tutte le argomentazioni sopra esposte, deve, quindi, anzitutto dichiararsi che tra ciascuno dei ricorrenti ed Uber Italy S.r.l. è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per i periodi specificamente indicati in dispositivo, con mansioni di ciclo-fattorini di cui al VI livello del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (avendo affermato la difesa della società che la stessa opera nel settore del terziario), CCNL ed inquadramento non specificamente contestati dalle parti convenute e da ritenersi congrui.

Da tale accertamento consegue il riconoscimento del diritto dei ricorrenti a percepire la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché le competenze di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso (non risultando il corretto pagamento di tutti gli emolumenti dovuti) previsti dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (in relazione ai periodi lavorati ed alle ore svolte come emergenti dai documenti prodotti dai ricorrenti ed acquisiti al giudizio su ordine di questo giudice) per il personale inquadrato al VI livello CCNL, con conseguente condanna generica (come richiesta) di Uber Italy S.r.l. al pagamento delle differenze retributive suddette, da liquidarsi in separato giudizio.

Atteso l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato in capo a Uber Italy S.r.l. con i ricorrenti, con separato provvedimento si dispone la trasmissione di copia della presente sentenza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Torino per quanto di competenza.

L'accoglimento della domanda principale come formulata dai ricorrenti rende superfluo esaminare le domande formulate in via subordinata nei confronti delle parti convenute avuto riguardo alla qualificazione del rapporto intercorso fra le parti.

5. Le domande risarcitorie

Con riferimento alle domande risarcitorie preme a questo giudice svolgere una breve considerazione di metodo.

I ricorrenti hanno formulato due domande di natura risarcitoria: la prima per la violazione della normativa in materia di trattamento dei dati personali e sui controlli a distanza e la seconda connessa alla violazione degli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro.

I ricorrenti, al contrario, non hanno formulato una domanda di risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alle vessatorie condizioni di svolgimento della propria attività lavorativa, nonché ai soprusi e alle minacce subite nel corso del periodo di lavoro prestato in favore di Uber Italy S.r.l.

Conseguentemente, le valutazioni di questo Giudice si incentreranno unicamente sui profili di danno lamentati dai ricorrenti e conseguenti alle denunciate violazioni della normativa sulla privacy e sulla geolocalizzazione, nonché a quelle inerenti alla violazione della normativa sulla sicurezza del lavoro, senza potersi occupare - in assenza di specifica domanda in merito - delle concrete e generali condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa dei ricorrenti.

Ciò premesso in termini metodologici, si esamineranno ora partitamente le due domande svolte.

5.1 La domanda di risarcimento del danno per violazione della normativa in materia di trattamento dei dati personali e sui controlli a distanza

I ricorrenti lamentano la violazione della normativa in materia di trattamento dei dati personali, sia per quanto concerne l'accesso ai dati stessi, sia per quanto concerne il controllo a distanza con riferimento all'art. 4 della legge n. 300/70 e agli artt. 7,11 e 171 del cd. codice della privacy.

In particolare, i ricorrenti lamentano: a) l'omessa prestazione delle informative ex art. 13 D.L.vo n. 196/2003; b) l'illegittimità del trattamento di geo-localizzazione; c) violazioni in merito alle modalità di trattamento e periodo di conservazione dei dati; d) il trattamento illegittimo di dati personali per finalità di profilazione e selezione del personale con effetti ritorsivi e discriminatori.

Quanto alla prova del danno la difesa dei ricorrenti ha sostenuto che il pregiudizio subito deve ritenersi connesso al fatto che le violazioni alla normativa sulla privacy come indicate avevano determinato una illegittima selezione dei lavoratori, sottoposti a punizione o a rischio di punizione sulla base della propria produttività o della maggiore o minore aderenza alle direttive datoriali; inoltre, in applicazione dell'art. 28 comma 4 D.L.vo n. 150/2011 sarebbe spettato alle convenute dimostrare che l'utilizzo degli strumenti di monitoraggio, invasivi della privacy, non avevano avuto effetti discriminatori.

Ciò posto, ritiene questo Giudice come la domanda risarcitoria in esame non possa trovare accoglimento, atteso che i ricorrenti non risulta abbiano specificamente dedotto né tanto meno provato di avere subito un danno dall'asserito illegittimo utilizzo dei dati personali, limitandosi a chiedere un risarcimento uguale per ciascuno, parametrato, per un verso, al 'rischio di perdita del posto di lavoro' (indicando l'importo di 7,5 mensilità di retribuzione, pari alla metà dell'indennità sostitutiva della reintegra) e, per altro verso, alla lesione della dignità della persona, indicando una cifra fissa di E 5.000,00 (nel corso della discussione è stato ulteriormente proposto quale criterio di quantificazione del danno, quello utilizzato dalla giurisprudenza per il danno da demansionamento).

Orbene, il danno c.d. 'da rischio' non può ritenersi, di per sé, risarcibile, atteso che, come riconosciuto dalla uniforme giurisprudenza di legittimità: 'possono essere risarcite plurime voci di danno non patrimoniale, purché allegare e provate nella loro specificità, purché si pervenga ad una ragionevole mediazione tra l'esigenza di non moltiplicare in via automatica le voci risarcitorie in presenza di lesioni all'integrità psico-fisica della persona con tratti unitari suscettibili di essere globalmente considerati, e quella di valutare l'incidenza dell'atto lesivo su aspetti particolari che attengono alla personalità del danneggiato'. (così, Cass. n. 13992 del 31/05/2018).

E' stato altresì sottolineato che: 'Il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, quale il diritto alla libera manifestazione del pensiero, non può mai ritenersi "in re ipsa", ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca, anche attraverso il ricorso a presunzioni semplici. (Fattispecie in tema di danno non patrimoniale lamentato da un rappresentante sindacale aziendale, che era stato sanzionato illegittimamente per aver offeso l'onore del datore di lavoro denunciando, nei limiti della verità oggettiva, irregolarità negli appalti, e che aveva allegato genericamente di aver subito discredito nell'ambiente di lavoro e sociale, a causa dell'irrogazione della sanzione disciplinare, poi annullata dal giudice). (in tal senso, Cass. n. 7471 del 14/05/2012).

Nella specie, indipendentemente da ogni accertamento circa la sussistenza di violazioni alla normativa sulla privacy poste in essere dalle società convenute, in ogni caso, la difesa dei ricorrenti non ha specificamente allegato quale sarebbe il danno concreto subito dai ricorrenti per le violazioni della normativa suddetta, rendendo, di fatto, impossibile effettuare qualsivoglia valutazione circa la sussistenza di concreti danni patiti dai ricorrenti in conseguenza della violazione delle norme in materia di privacy.

In merito va ricordato che, anche nella materia del risarcimento del danno non patrimoniale per violazione della normativa sulla privacy, la Suprema Corte ha affermato che tale danno non può ritenersi "in re ipsa", ma va allegato e provato, sia pure attraverso il ricorso a presunzioni semplici (in tal senso, Cass. n. 22100 del 26.9.2013).

Non decisiva è pertanto l'ordinanza della Suprema Corte n.14242 del 4.6.2018 (invocata dalla difesa dei ricorrenti) che aveva respinto il ricorso della Agenzia delle Dogane che era stata condannata al risarcimento del danno in favore di un suo dipendente il quale era stato oggetto di un provvedimento di trasferimento, a seguito di una indagine avviata dalla locale Procura della Repubblica, poiché nella stessa determina si dava atto della vicenda ed era stata comunicata utilizzando un protocollo ordinario e rendendo quindi la vicenda di pubblico dominio.

In tale pronuncia la Suprema Corte aveva affermato che: 1) spetta al giudice valutare, sulla base delle allegazioni del danneggiato e di presunzioni semplici (tenendo anche conto dell'eventuale prova contraria fornita dal danneggiante) se il danno debba essere risarcito in quanto lesivo di diritti la cui violazione non debba e non possa essere tollerata dal danneggiato; 2) una volta ritenuto che il bene violato faccia parte di valori fondamentali, ovvero dei diritti inviolabili della persona, il Giudice deve disporre che il danno debba essere risarcito quantomeno in via equitativa, salvo la prova contraria dedotta dal danneggiante.

Però in quel caso (come evidenziato dalla Suprema Corte) dalla sentenza impugnata emergeva la prova dell'illecita lesione del diritto alla riservatezza del ricorrente mediante la diffusione di dati giudiziari inerenti alla sua persona, il giudicante aveva così ritenuto, ricorrendo a presunzioni semplici, che tale condotta avesse causato nel dipendente un forte senso di turbamento e di vergogna.

A dimostrazione che un danno, per essere risarcito in sede civile, deve essere allegato e provato, cosa che nel caso in esame non è avvenuta.

Identiche considerazioni vanno fatte riguardo alla denunciata violazione della normativa sui controlli a distanza, con particolare riferimento alla geo-localizzazione tramite gli smartphone, posto che difetta qualsiasi allegazione sulla sussistenza e l'entità di un pregiudizio, non essendo sufficiente la deduzione dei ricorrenti secondo la quale attraverso la profilazione gli stessi erano sottoposti al rischio continuo di essere sospesi o bloccati se i loro comportamenti non erano conformi alle direttive provenienti da Uber Italy S.r.l.

Invero, da un lato, il mero rischio di sospensione o blocco dell'account non vale di per sé a dimostrare alcun concreto pregiudizio in capo ai riders; quanto poi ai ricorrenti effettivamente sospesi o bloccati, va osservato che nel ricorso non è contenuta alcuna allegazione circa il danno da questi concretamente subito a causa delle sospensioni o dei blocchi, neppure in via generica o presuntiva.

D'altronde nel paragrafo del ricorso relativo alla domanda risarcitoria inerente la violazione della normativa sulla privacy, nella parte relativa alla quantificazione del danno, si fa riferimento unicamente ad una richiesta di determinazione in via equitativa, senza in alcun

modo specificare la natura del danno lamentato, se patrimoniale o non patrimoniale, dovendosi peraltro ritenere che il riferimento al 'rischio di perdita del posto di lavoro e quindi di continuità del rapporto a causa dell'uso illegittimo dei dati raccolti' nonché alla 'lesione della dignità della persona-lavoratore e quindi per la sottoposizione o il rischio di sottoposizione a trattamenti degradanti a causa dell'illegittimo trattamento di dati' (cfr. pag. 141 del ricorso), siano espressioni che mirino a dedurre meri danni non patrimoniali, rimasti peraltro privi di una specifica allegazione e di adeguata prova in giudizio.

In nessun passaggio del ricorso, invero, risulta dedotto uno specifico danno patrimoniale da lucro cessante derivante dalla sospensione o dal blocco dell'account, non essendo specificamente allegato un danno patrimoniale - in alcun modo quantificato - da perdita di guadagno connessa alla sospensione dall'attività lavorativa unilateralmente disposta dalle parti convenute, facendosi sempre riferimento al danno da rischio di perdita del lavoro e al rischio di perdita di continuità del rapporto di lavoro, oltre che di un danno alla dignità della persona-lavoratore.

Neppure d'altronde può ravvisarsi nella specie una ipotesi di condotta discriminatoria posta in essere dalle convenute, come dedotta dalla difesa dei ricorrenti, atteso che la nozione di discriminazione sia diretta che indiretta è stabilita dall'art. 2 del D.Lgs. 216/2003, che definisce la prima come riferita alle ipotesi in cui "per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga" e la seconda con riferimento ai casi in cui "una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

E' stato osservato che, mentre nel caso di discriminazione diretta è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto di una disposizione di una prassi in sé legittima; di un comportamento che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche, che costituiscono il fattore di rischio della discriminazione, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona (Cass. 25/07/2019, n. 20204). Allo stesso modo, la Corte EDU ha affermato che "una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo" (Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n.

33401/02), punto 183. Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80).

Ebbene, nella specie, la difesa dei ricorrenti non ha adeguatamente dedotto in cosa sarebbe consistita la discriminazione posta in essere dalle convenute nei confronti dei ricorrenti, non allegando, da un lato, che gli stessi sarebbero stati trattati in modo meno favorevole rispetto ad altri nella medesima situazione (discriminazione diretta) e, dall'altro, che condotte apparentemente neutre delle convenute (non enucleate in ricorso) li avrebbero messi in situazione di particolare svantaggio in quanto appartenenti ad un determinato gruppo (discriminazione indiretta); al contrario, è stato sottolineato espressamente che 'Tutti i lavoratori erano nella medesima condizione. E non vi può essere dubbio alcuno sul fatto che tutti fossero potenzialmente a rischio a causa del comportamento contra legem del datore di lavoro che di fatto discriminava i lavoratori non abbastanza produttivi o sindacalizzati' (cfr. pag. 139 del ricorso).

Dunque, l'unico riferimento che viene fatto a discriminazioni da parte delle convenute sarebbe quello per il quale i ricorrenti sarebbero stati discriminati in quanto non abbastanza 'produttivi o sindacalizzati'.

Ebbene, da un lato, non è emerso in alcun modo un comportamento discriminatorio posto in essere dalle convenute nei confronti dei ricorrenti sul presupposto di rivendicazioni latamente sindacali degli stessi, né detto comportamento è neppure specificamente allegato nel corpo del ricorso; dall'altro lato, appare del tutto generica l'allegazione circa una forma di discriminazione rilevante ai fini dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria consistente nel trattare meno favorevolmente i lavoratori meno produttivi, potendosi altresì aggiungere che, in ogni caso, alcun specifico profilo di danno causalmente collegato all'allegato comportamento discriminatorio può ritenersi concretamente dedotto e provato in capo ai ricorrenti.

D'altronde, infine, le modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa dei ricorrenti da parte di Uber Italy S.r.l. appaiono del tutto diverse da quelle adottate da diversa società di food delivery e valutate come discriminatorie dal punto di vista sindacale dal Tribunale di Bologna con l'ordinanza del 31.12.2020, atteso che nel caso portato all'attenzione del suddetto Tribunale si discuteva della natura discriminatoria delle condizioni di accesso alle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale della convenuta, in base alle quali la distribuzione del lavoro tra i riders avveniva mediante un complesso sistema di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di lavoro tra coloro che si erano resi preventivamente disponibili prenotando sessioni di lavoro.

Come è stato ampiamente evidenziato nel paragrafo 3 e sottoparagrafi, le modalità di organizzazione dei riders determinate da Uber Italy S.r.l. erano del tutto diverse, non

prevedendo la necessità, per svolgere l'attività lavorativa, di provvedere a preventiva prenotazione di sessioni di lavoro da parte dei ciclo-fattorini.

In ogni caso, per quanto sopra già evidenziato, alcun concreto profilo di danno effettivamente verificatosi è stato provato in giudizio da parte dei ricorrenti avuto riguardo alle allegate condotte discriminatorie.

Quanto, infine, all'asserita violazione dell'art. 4 legge n. 300/70, va osservato che il testo vigente di tale norma prevede che 'Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196..

Le applicazioni installate sullo smartphone venivano utilizzate dai ricorrenti per rendere la prestazione lavorativa e, in quanto tali, non richiedevano il preventivo accordo con le rappresentanze sindacali.

In ogni caso, comunque, come detto, i ricorrenti non hanno specificamente dedotto quali sarebbero i concreti danni subiti e causalmente ricollegabili alle dedotte violazioni dell'art. 4 citato.

In definitiva, per tutto quanto sopra esposto, la domanda risarcitoria in esame non può che essere rigettata.

5.2. La domanda di risarcimento del danno per violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

Deve infine essere respinta la domanda di risarcimento del danno per violazione dell'art. 2087 cc. e del D.L.vo n. 81/2008.

Invero, i ricorrenti non hanno allegato l'esistenza di alcun danno alla propria integrità psico - fisica derivante dalla violazione di tale norma, o di norme prevenzionali specifiche (neppure ID. KE., KA. ED. LU. e BE. BR., che hanno subito un infortunio sul lavoro).

Al contrario, i ricorrenti hanno domandato il risarcimento del 'danno-rischio da comportamento illecito del datore di lavoro', avente natura non patrimoniale.

In proposito hanno paragonato il danno da rischio al danno da demansionamento, risarcibile anche in mancanza di lesioni di tipo psico - fisico.

La tesi dei ricorrenti, pur suggestiva, non può peraltro trovare accoglimento.

Invero, l'obbligo risarcitorio non deriva di per sé dall'inadempimento di un'obbligazione, ma dal verificarsi di un danno che sia conseguenza diretta dell'inadempimento. Il danno da rischio prospettato dai ricorrenti non possiede fondamento normativo, né giurisprudenziale. La giurisprudenza di legittimità afferma che il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, non può mai ritenersi in re ipsa, ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca, anche attraverso il ricorso a presunzioni semplici (ord. n. 31537 del 6.12.2018, ord. n. 29206 del 12.11.2019, sent. n. 4886 del 24.2.2020, ord. n. 17554 del 21.8.2020).

Nella specie, i ricorrenti non hanno in alcun modo dedotto che l'assenza di presidi antiinfortunistici o l'omissione dell'obbligo di valutazione specifica del rischio o degli obblighi di formazione ed informazione, abbia determinato una concreta e specifica lesione dell'integrità psico-fisica dei medesimi o della loro personalità morale, omettendo, per esempio, di dedurre specifica prova testimoniale in merito al fatto di patire disagi fisici nel portare sulle spalle gli zaini forniti dall'azienda o circa la penosità dello svolgimento dell'attività lavorativa senza i necessari presidi anti-infortunistici, quali, in relazione all'attività svolta, il casco o altre protezioni per il corpo.

Per tutto quanto sopra esposto, anche tale domanda di natura risarcitoria non può che essere rigettata, apparendo infine irrilevante la questione di legittimità costituzionale sollevata dalla difesa dei ricorrenti all'udienza di discussione relativamente all'art. 2087 c.c., non essendo stata fornita adeguata prova di specifici danni causalmente collegati alle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro dedotte, neppure con riferimento alla personalità morale dei lavoratori e non ponendosi, dunque, nella specie, un problema di interpretazione della norma citata, mancando, a monte, una precisa allegazione dei danni, solo genericamente lamentati.

6. Le spese di lite

L'esito del giudizio, con parziale soccombenza reciproca fra i ricorrenti e Uber Italy S.r.l. induce a disporre la parziale compensazione delle spese di lite, nella misura di un terzo;

i restanti due terzi delle spese di lite sono poste a carico di Uber Italy S.r.l., prevalentemente soccombente sulle domande svolte e liquidate come in dispositivo ai sensi del D.M. n. 55/2014, come modificato dal D.M. n. 37/2018, applicando i parametri previsti per le cause di valore indeterminabile (scaglione fra E 26.000,00 ed E 260.000,00), con aumento per la presenza di più parti ex art. 4 comma 2 D.M. n. 55/2014, come modificato dal D.M. n. 37/2018.

Quanto ai rapporti fra i ricorrenti ed FRC, in considerazione del fatto che è stata accolta la domanda dei primi nei confronti di Uber Italy S.r.l, mentre le domande svolte nei confronti di FRC erano formulate unicamente in via subordinata, si ritiene sussistano gravi ed eccezionali ragioni per disporre l'integrale compensazione.

In considerazione della particolare complessità della controversia, è stato fissato in giorni 45 il termine per il deposito della sentenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa domanda, istanza ed eccezione:

ACCERTA e DICHIARA che fra i ricorrenti e UBER ITALY S.r.l. si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con mansioni di ciclo-fattorini ed inquadramento nel VI livello del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi per i periodi di seguito indicati: 1) Os. To. dal 3.11.2018 al 10.9.2019; 2) AB. Ad. dal 23.11.2018 al 16.11.2019; 3) BA. Re. dal 5.11.2018 al 19.9.2019; 4) OG. Ef. dal 15.7.2019 al 5.12.2019; 5) OS. En. dal 9.11.2018 al 3.11.2019; 6) BE. Br. dal 27.11.2018 al 2.6.2019; 7) ID. Ke. dal 5.11.2018 al 3.7.2019; 8) KA. ED. Lu. dal 15.7.2019 al 9.12.2019; 9) OK. Sh. St. dal 24.11.2018 al 31.7.2019; 10) MO. Se. Mo. Ja. dal 12.11.2018 al 23.12.2019.

ACCERTA e DICHIARA il diritto dei ricorrenti a percepire da parte di UBER ITALY S.r.l., la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché le competenze di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva di preavviso previsti dal CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi per il personale inquadrato al VI livello, in relazione all'attività lavorativa concretamente prestata nei seguenti periodi: 1) OS. To. dal 3.11.2018 al 10.9.2019; 2) AB. Ad. dal 23.11.2018 al 16.11.2019; 3) BA. Re. dal 5.11.2018 al 19.9.2019; 4) OG. Ef. dal 15.7.2019 al 5.12.2019;

5) OS. En. dal 9.11.2018 al 3.11.2019; 6) BE. Br. dal 27.11.2018 al 2.6.2019; 7) ID. Ke. dal 5.11.2018 al 3.7.2019; 8) KA. ED. Lu. dal 15.7.2019 al 9.12.2019; 9) OK. Sh. St. dal 24.11.2018 al 31.7.2019; 10) MO. Se. Mo. Ja. dal 12.11.2018 al 23.12.2019.

CONDANNA UBER ITALY S.r.l. al pagamento in favore dei ricorrenti delle differenze retributive maturate, dedotto il percepito nei predetti periodi, oltre interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo, da liquidarsi in separato giudizio.

RIGETTA, nel resto, le domande svolte dai ricorrenti.

DICHIARA compensate fra i ricorrenti e UBER ITALY S.r.l. le spese di lite nella misura di un terzo.

CONDANNA parte convenuta UBER ITALY S.r.l. a rimborsare ai ricorrenti i restanti due terzi delle spese di lite, che liquida, per tale quota, in complessivi E 19.240,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario 15%, IVA e CPA, come per legge.

DICHIARA integralmente compensate le spese di lite fra i ricorrenti e la convenuta Flash Road City.

FISSA il termine di 45 giorni per il deposito della sentenza.

Così deciso in Torino, 18 novembre 2021