

Numero 4 / 2024

Salvatore TRIFIRÒ

**La disciplina dell'etero-organizzazione
nell'evoluzione delle tutele individuali e collettive dei
riders**

La disciplina dell'etero-organizzazione nell'evoluzione delle tutele individuali e collettive dei *riders*

Salvatore TRIFIRÒ

Avvocato

ABSTRACT

Con il presente contributo ci si propone di analizzare l'influenza che la disciplina dell'etero-organizzazione ha avuto nella definizione delle tutele individuali e collettive dei *riders*. Il tema si intreccia, da una parte, con il controverso inquadramento giuridico della categoria dei ciclofattorini, il quale negli ultimi anni è stato oggetto di diverse interpretazioni giurisprudenziali; dall'altra parte, con l'approvazione da parte del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo della Proposta di Direttiva che, per la prima volta, codifica, a livello sovranazionale, una presunzione di subordinazione dei lavoratori che prestano la propria attività per una piattaforma digitale. Ciò non esclude che si possa ipotizzare una forma di lavoro autonomo o organizzato nell'ambito dell'Impresa, tutelato con un minimo retributivo inderogabile per legge rispettoso dell'art. 36 della nostra Carta Costituzionale.

The purpose of this contribution is to analyse the impact that the so called "etero-organization" regulation has had on the definition of individual and collective protections for riders. This issue intersects, on one hand, with the controversial legal classification of riders, which has been subject to varying judicial interpretations during the recent years and, on the other hand, with the approval by the European Parliament and the European Council of the Proposal for a Directive that, for the first time, establishes at a supranational level a putative employment for workers providing services through a digital platform. On the understanding that a form of self-employed or organised work can be assumed within the organisation of the company, protected by a minimum wage that is mandatory by law and respectful of Article 36 of our Constitution.

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'evoluzione delle tutele dei *riders* nell'alveo del lavoro etero-organizzato. – 3. Segue. L'orientamento giurisprudenziale che riconosce la natura subordinata dei *riders*. – 4. La problematica compatibilità dell'etero-organizzazione con la presunzione relativa di subordinazione prevista dalla Proposta di Direttiva approvata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio U.E.. – 5. Considerazioni conclusive.

1. Premessa.

La diffusione delle piattaforme digitali e il conseguente sviluppo della c.d. *gig economy* hanno condotto sia la dottrina che la giurisprudenza

ad interrogarsi sulla natura del rapporto di lavoro – e delle relative tutele – di quella nuova categoria di lavoratori – i c.d. *riders* o ciclofattorini - le cui modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si collocano a cavallo delle tradizionali categorie della subordinazione e dell'autonomia.

Il tema non è nuovo se si considera che, già tra gli anni '80 e '90, si era sviluppata una nota *querelle* giurisprudenziale – della quale mi sono occupato personalmente - attorno alla qualificazione giuridica della prestazione lavorativa dei c.d. *pony express* o moto-messaggeri¹. Similmente agli odierni *riders*, oggetto della prestazione dei *pony express* era la consegna e il ritiro di plichi per conto di una agenzia - con la quale i lavoratori comunicavano attraverso una radio ricetrasmittente – a fronte del pagamento di un compenso fisso per ogni consegna effettuata.

A differenza del lavoratore subordinato, i moto-messaggeri non erano tenuti a presentarsi ogni giorno al lavoro, potendo anche rifiutare le singole prestazioni loro richieste. Attraverso la radio ricetrasmittente, fornita loro dall'agenzia, essi potevano decidere se prenotarsi (o meno) per effettuare la consegna, la quale veniva assegnata a colui che si era candidato per primo.

Nei primi anni '90, la Suprema Corte ha riconosciuto la natura autonoma della prestazione lavorativa dei moto-messaggeri, affermando il principio per il quale qualsiasi attività umana può essere prestata nell'ambito di un rapporto di lavoro autonomo ovvero subordinato².

La libertà attribuita ai *pony express* di rendere e interrompere la prestazione lavorativa, senza alcun l'assoggettamento ad ordini precisi

¹ V. Pret. Milano 20 giugno 1986, in RIDL, 1987, II, pp. 70 e ss.; Trib. Milano 10 ottobre 1987 e Pret. Pen. Milano 27 aprile 1987, in RIDL, 1987, II, pp. 688 e ss..

Per un commento sistematico di questo orientamento giurisprudenziale, si veda M. FRANCESCHELLI, R. FOGLIA, M. DI RUOCCO, S. TRIFIRÒ, *Nuove forme di prestazione dell'attività lavorativa: la zona grigia tra lavoro autonomo e subordinato*, in Mass. Giur. Lav., 1988, I, pp. 408 e ss..

² Cass. 10 luglio 1991 n. 7608, in RIDL, 1992, II, pp. 370 e ss., sul ruolo decisivo, ai fini della qualificazione, della libertà del lavoratore di presentarsi al lavoro giorno per giorno e dell'impossibilità dell'Impresa di intervenire sulle modalità di esecuzione del servizio. Cfr. Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in Banca dati DeJure.

Si veda M. BIASI, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, WP ADAPT, 2017, n. 11, pp. 7-9; M. BIASI, [L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza](#), Lavoro Diritti Europa, LDE, 2018, n. 2.

nell'esecuzione del servizio (a partire dall'itinerario da percorrere per effettuare la consegna), era considerata incompatibile con l'art. 2094 cod. civ.: norma che, da una parte, impone al lavoratore subordinato l'obbligo di mettere a disposizione dell'Impresa, per un predeterminato lasso di tempo, le proprie energie lavorative e, dall'altra parte, attribuisce al datore di lavoro il potere di etero-direzione dell'attività del dipendente.

A distanza di oltre 20 anni, dapprima, il Tribunale di Torino³ e, poco dopo, quello Milano⁴ – con motivazioni in parte sovrapponibili – hanno riconosciuto la natura autonoma della prestazione dei *riders* in ragione dell'incompatibilità della subordinazione con la loro libertà di determinare tempi e quantità della propria prestazione lavorativa.

In particolare, il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 1853/2018, ha altresì escluso l'applicazione della disciplina dell'"etero-organizzazione" di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, giudicando che l'organizzazione dei tempi di lavoro del ciclofattorino non potesse essere desunta dalla richiesta, rivolta dal committente al lavoratore, di effettuare la consegna nel minor tempo possibile.

L'indirizzo di tali sentenze, lungi dal rappresentare l'approdo definitivo della questione, è stato successivamente superato dalla Suprema Corte, la quale, nella sentenza n. 1663/2020, ha giudicato che le modalità con le quali è svolta l'attività dei ciclofattorini – pur non potendosi considerare di natura subordinata – manifestasse comunque l'esercizio, da parte della piattaforma digitale, di un potere "etero-organizzativo" riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015⁵: qualcosa di meno, rispetto all'etero-direzione, ma sufficiente a ricadere nella

³ V. Trib. Torino 7 maggio 2018 n. 778, consultabile al seguente percorso: "https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf". Si veda C. SCOGNAMIGLIO, *Caso Foodora: dilatazione della nozione di lavoro subordinato o costruzione di uno statuto normativo del lavoratore autonomo debole?* in Corr. giur., 2018, n. 8/9, pp. 1033 e ss.. La predetta pronuncia è stata successivamente riformata dalla sentenza del Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019 n. 26, rinvenibile al seguente percorso: "https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/02/20190204_CdA-Torino.pdf".

⁴ V. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853 che è consultabile al seguente percorso: "<https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf>".

⁵ Sul punto, si legga A. MARESCA, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, RIDL, 2020, I, pp. 73 e ss.; P. BUSSO, *Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?*, Lavoro Diritti Europa, LDE, 2021, n. 2.

fattispecie normativa che riconduce alla subordinazione anche i collaboratori coordinati e continuativi la cui attività è, per l'appunto, etero-organizzata.

Sulla base di tale premessa, la Suprema Corte ha riconosciuto ai *riders* il diritto a un compenso fisso, determinato in base alle previsioni del CCNL per i dipendenti della logistica e trasporto merci⁶.

Alla predetta pronuncia della Corte di Cassazione, è seguito un ampio contenzioso sulla natura subordinata o etero-organizzata della prestazione lavorativa dei *riders* che non sembra essere ancora giunto ad un approdo definitivo.

2. L'evoluzione delle tutele dei *riders* nell'alveo del lavoro etero-organizzato.

All'introduzione del regime normativo speciale di cui al D.L. n. 101/2019⁷, è seguita la sottoscrizione, il 15 settembre 2020, del CCNL per

⁶ Sul rapporto tra l'ambito di applicazione della etero-organizzazione e quello delle collaborazioni coordinate e continuative, si veda T. TARGA e L. CALELLA, *Corsi e ricorsi nella disciplina delle collaborazioni. Una storia infinita.*, in *Diritto* 24, Sole 24 Ore, 9 dicembre 2019 consultabile al seguente percorso: "<https://blog.trifiro.it/corsi-e-ricorsi-nella-disciplina-delle-collaborazioni-una-storia-infinita/>".

Secondo Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 – consultabile al seguente percorso: https://www.lavorodiritteuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf - l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 è una norma di disciplina che non configura un *tertium genus* che si frappone tra autonomia e subordinazione e non norma di fattispecie.

Nella sentenza n. 1663/2020, la Suprema Corte ha confermato la pronuncia della Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019 n. 26, nella parte in cui ha ritenuto che la prestazione dei *riders* non potesse considerarsi autonoma essendo predeterminati dalla piattaforma digitale i tempi ed i luoghi delle consegne nonché in considerazione dell'effettiva integrazione funzionale del medesimo nell'organizzazione produttiva del committente.

D'altro canto, secondo la Corte di Appello di Torino la subordinazione dei *riders* era esclusa dall'assenza di un effettivo potere direttivo e disciplinare, dalla libertà dei cicofattorini di scegliere di lavorare o meno e dalla possibilità a loro concessa di revocare successivamente la disponibilità comunicata alla piattaforma di effettuare il turno.

⁷ Il D. L. n. 101/2019 – convertito con modificazioni dalla L. n. 128/2019 - ha introdotto al Capo V-bis del D.Lgs. 81/2015 livelli minimi di tutela per il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali dai lavoratori autonomi che, come previsto dal primo comma dell'art. 47bis, svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore; quindi non solo i cicofattorini ma anche i lavoratori che utilizzano veicoli a motore di piccola cilindrata (come ad esempio le Imprese di facchinaggio di modeste dimensioni).

Il secondo comma dell'art. 47 bis estende l'ambito di applicazione della disciplina alle piattaforme digitali, le quali sono definite, in maniera ampia, come "*i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*".

Come sottolineato da S. GIUBBONI, *I riders e la legge*, RDSS, 2019, 847, l'intervento normativo ha ulteriormente ridotto il campo delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. assoggettati al regime della parasubordinazione.

la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi - c.d. "CCNL Rider" - da parte di *Assodelivery* - l'associazione che allora rappresentava il 95% delle società operanti nel settore - e di Ugl Rider, contro il parere delle tre principali confederazioni sindacali, che infatti non lo hanno firmato.

Nelle intenzioni delle parti firmatarie del predetto CCNL, quello del *rider* era un rapporto di lavoro che, in sostanziale continuità con l'insegnamento giurisprudenziale dei *pony express* e dei primi orientamenti della giurisprudenza di merito, doveva essere ricondotto nell'alveo del lavoro autonomo⁸, in ragione della libertà accordata al lavoratore di accettare o meno la chiamata della piattaforma digitale.

Senonché, la validità del predetto contratto collettivo è stata, dapprima, messa in discussione dalla nota del Ministero del Lavoro del 17 settembre 2020 - con particolare riguardo alle previsioni di cui agli artt. 10 e 11⁹ - ed è, successivamente, diventata il *casus belli* dal quale è divampato il contenzioso promosso dalle OO.SS. nella forma dei procedimenti d'urgenza per condotta antisindacale *ex art. 28 St. Lav.*. Peraltro, in relazione a quel CCNL si poneva lo spinoso tema della mancanza di rappresentatività dell'unico sindacato che lo ha sottoscritto.

A fronte, da una parte, dei rilievi sollevati dal Ministero del Lavoro e, dall'altra parte, dell'assenza di alcun indirizzo da parte del Legislatore, è stata la giurisprudenza a dover sopperire alle lacune normative e, soprattutto, all'assenza di un preciso indirizzo di politica legislativa, stabilendo se la categoria dei *riders*, ancorché in regime di etero-organizzazione, potesse o meno essere destinataria di tutele collettive.

Inizialmente, la giurisprudenza di merito ha ritenuto che

l'applicazione del rimedio di urgenza di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori fosse preclusa ai ciclofattorini, le cui modalità di svolgimento della prestazione di lavoro presentassero le caratteristiche dell'etero- organizzazione.

⁸ Significativa è la definizione di *rider*, di cui all' art. 7 del predetto CCNL, quale "*lavoratore autonomo che, sulla base di un contratto con una o più piattaforme, decide se fornire la propria opera di consegna dei beni, ordinati tramite applicazione*".

⁹ La disciplina del compenso dei *riders* di cui agli artt. 10 e 11 del CCNL presentava – a detta del Ministero – una macroscopica criticità in quanto, in deroga all'art. 47 quater del D.Lgs. 81/2015, commisurava il compenso del *rider* alle consegne effettuabili nel tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma senza garantire un minimo orario.

Con decreto del 9 febbraio 2021, il Tribunale di Firenze ha negato la sussistenza della legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali dei *riders* di promuovere un procedimento di urgenza ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori¹⁰.

Nel ragionamento del decreto che ha deciso la fase sommaria, per un verso, l'espressione “*datore di lavoro*” - prevista dal tenore letterale dell'art. 28 - limiterebbe l'ambito di applicazione della tutela antisindacale unicamente ai rapporti di lavoro riconducibili nell'ambito della subordinazione *strictu sensu* considerata.

Per altro verso, anche un'interpretazione letterale e teleologica del primo e del secondo comma dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 precluderebbe, secondo il decreto, la legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali, dal momento che l'estensione del regime della subordinazione riguarderebbe esclusivamente la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico dei rapporti individuali di lavoro subordinato. Resterebbe, invece, esclusa la tutela processuale di cui all'art. 28¹¹ dello Statuto dei Lavoratori.

Tale pronuncia è stata successivamente riformata dalla sentenza del Tribunale di Firenze n. 781 del 24 novembre 2021, resa in fase di opposizione¹².

¹⁰ Per un commento, leggasi F. MARTELLONI, *Un giudice disarmo i “cavalieri della pandemia”: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*, RIDL, 2021, II, 130.

¹¹ In particolare, il Tribunale di Firenze, nel decreto del 9 febbraio 2021 - consultabile al seguente percorso: “<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Trib.-Firenze-decreto-9-febbraio-2021.pdf>” - ha giudicato quanto segue: “*sulla base di una piana lettura del dettato normativo, sia, alla luce della ratio della norma, che dall'applicazione a siffatta tipologia di collaborazioni della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” derivi l'attribuzione agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali della legittimazione ad attivare lo speciale procedimento ex art. 28 l. n. 300/70 in relazione a conflitti che si sviluppano nell'ambito di collaborazioni organizzate dal committente*”.

¹² Il testo del provvedimento è consultabile al seguente percorso: “<https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/tribunale-di-firenze-24-novembre-2021/>”. Si veda G. GAETANO, *Il diritto del lavoro “incalcolabile” della gig economy: i collaboratori “eterorganizzati” si identificano con la figura del worker del diritto UE?*, in RIDL, n. 1/2022, pp 82-99.

In senso diametralmente opposto a quanto statuito nella fase sommaria, la sentenza del Tribunale di Firenze ha ritenuto invece, per un verso, che la natura eminentemente processuale dell'art. 28 della L. n. 300/1970 fosse priva di alcun appiglio normativo e, per altro verso, che i diritti previsti dallo Statuto dei Lavoratori siano ricompresi – ed anzi costituiscano parte integrante - delle tutele proprie della subordinazione riconosciute anche ai lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa in regime di etero-organizzazione¹³.

Secondo la sentenza della fase di opposizione, il concetto di “*datore di lavoro*” di cui al tenore letterale dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori non potrebbe che essere interpretato diacronicamente, sino a ricomprendere anche la figura del committente che organizza la prestazione lavorativa dei propri collaboratori.

Oltretutto, il primo comma dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, non prevedendo alcuna differenziazione di tutele per il collaboratore etero-organizzato rispetto al lavoratore subordinato, gli garantirebbe una “*protezione equivalente*”.

¹³ Su tali aspetti, nel frattempo, si erano già espressi, il Tribunale di Milano, con decreto del 28 marzo 2021 – consultabile al seguente percorso “https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/04/20210328_Trib-Milano.pdf” - e il Tribunale di Bologna, con decreto del 30 giugno 2021, rinvenibile al seguente percorso: “https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/07/20210630_Trib-Bologna.pdf”. Sul decreto del Trib. di Milano, si veda G. ZILIO GRANDI - R. PETTINELLI, *Dumping negoziale: passino i contratti pirata, ma non il sindacato giallo*, in GI, 1, 2022, pp. 154 e ss..

I Tribunali di Milano e di Bologna – diversamente da quanto giudicato dal Tribunale di Firenze nel decreto del 9 febbraio 2021 – hanno ritenuto che le tutele previste in favore dei lavoratori etero-organizzati non potessero essere limitate soltanto agli aspetti sostanziali ma anche a quelli processuali propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, a detta del Tribunale di Bologna, non può essere considerato una norma meramente processuale dal momento che mira alla repressione di ogni condotta, anche di natura plurioffensiva, idonea a ledere il diritto alla libertà e all'attività sindacale. In proposito, si leggano F. CORSO, *Anche le piattaforme possono incorrere in condotte antisindacali*, RIDL, 2021, II, pp. 793 e ss., F. MARTELLONI, *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, LLI, 2021, n. 2,

Nella sentenza n. 15 del 12 gennaio 2023, consultabile al seguente percorso “<https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/tribunale-di-bologna-12-gennaio-2023/>”, il Tribunale di Bologna, da un lato, ha condiviso le considerazioni esposte dal Giudice della fase sommaria sull'interpretazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori in combinato disposto con l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 e, dall'altro lato, ha giudicato sussistente la legittimazione attiva delle OO.SS. di categoria. Sulla base di tali presupposti, è stata giudicata antisindacale la condotta dell'azienda di *food delivery* che subordinava la prosecuzione del rapporto di lavoro alla sottoscrizione di un nuovo contratto di collaborazione modificato in base alle previsioni del CCNL Rider.

V. anche, in termini, la sentenza del Tribunale di Palermo del 20 giugno 2023, consultabile al seguente percorso “<https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/tribunale-di-palermo-20-giugno-2023/>”.

Sulla base di tali principi, la predetta sentenza n. 781/2021 ha, per la prima volta, giudicato antisindacale l'omessa attivazione, da parte del committente, della procedura di consultazione e informazione sindacale prevista dal contratto collettivo CCNL applicato al personale dipendente (art. 6 del CCNL Terziario).

Il Tribunale ha ritenuto violata la norma pattizia *de qua* che, in combinato disposto con il D.Lgs. 25/2007, imporrebbe al datore di lavoro l'obbligo di informare le OO.SS. circa eventuali cambiamenti che dovessero impattare nell'organizzazione dell'Impresa.

Inoltre, il Tribunale fiorentino ha rilevato la violazione della disciplina dei licenziamenti collettivi, a fronte dell'assenza di alcuna attività di informazione e confronto sindacale secondo il disposto della disciplina legale (L. n. 223/1991). La piattaforma digitale aveva inviato a circa 8.000 ciclofattorini una missiva con la quale comunicava la risoluzione del loro rapporto di lavoro, a meno che fossero state accettate le condizioni del nuovo contratto di collaborazione parametrato alle previsioni del sopra citato CCNL Riders.

Il Tribunale ha giudicato che fosse ragionevole estendere la disciplina limitativa dei licenziamenti anche ai lavoratori etero-organizzati, tenuto della nozione estensiva di matrice comunitaria di "*worker*" alla quale la Direttiva 98/59 del Consiglio del 20 luglio 1998 riconduce l'applicazione delle tutele procedurali dei licenziamenti collettivi. Per *worker* si intende, nel diritto U.E., qualsivoglia lavoratore che, per un certo periodo di tempo, metta a disposizione di un altro soggetto le proprie energie lavorative a fronte della corresponsione di una retribuzione.

L'allargamento delle tutele del rapporto di lavoro subordinato all'etero-organizzazione ha vissuto un'ulteriore evoluzione con la sentenza del Tribunale di Milano del 19 ottobre 2023 n. 3237¹⁴, ove, a fronte della riconducibilità della prestazione lavorativa dei *riders*, nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate, è stato affermato altresì l'assoggettamento della piattaforma digitale agli obblighi previdenziali propri del lavoro subordinato.

L'obbligo del versamento contributivo anche per i collaboratori etero-organizzati nella medesima misura prevista per i lavoratori subordinati, ha ulteriormente escluso, in maniera assai significativa, qualsivoglia distinzione, nel regime delle tutele applicabili, tra la figura del dipendente subordinato e del lavoratore etero-organizzato.

¹⁴ Il testo della sentenza del Tribunale di Milano n. 3237/2023 è consultabile al seguente percorso: "<https://www.bollettinoadapti.it/wp-content/uploads/2023/10/pdf-5.pdf>".

V. anche Tribunale di Milano 20 ottobre 2023, n. 3239, in Banca Dati One Lavoro.

3. Segue. L'orientamento giurisprudenziale che riconosce la natura subordinata dei *riders*.

Accanto al predetto indirizzo giurisprudenziale che colloca il rapporto di lavoro dei cicofattorini nell'ambito della disciplina dell'etero-organizzazione, si è formato un diverso orientamento che – superando il principio espresso dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 1663/2020

- ha ricondotto la prestazione lavorativa dei *riders sic et simpliciter* nell'ambito della subordinazione *tout court*, evitando le complicazioni interpretative collegate alla fattispecie di cui all'art. 2 D.Lgs. 81/2015¹⁵.

La natura subordinata della prestazione lavorativa dei cicofattorini è stata, per la prima volta, affermata dal Tribunale di Palermo, nella sentenza n. 3570 del 24 novembre 2020¹⁶, alla quale hanno fatto seguito la

¹⁵ In dottrina è stato osservato come le predette sentenze del Tribunale di Palermo, Torino e Milano abbiano superato, senza contraddirlo espressamente, l'insegnamento di Cass. n. 1663 del 24 gennaio del 2020 che – pur avendo dichiarato i cicofattorini collaboratori etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015 – aveva però allo stesso tempo invitato i giudici di merito ad esaminare attentamente le modalità effettive di svolgimento del rapporto. Ciò anche in considerazione del fatto che, nel giudizio sottoposto al vaglio della Corte di Cassazione, non era stata nemmeno proposta la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto. Si veda, sul punto, A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, Labour & Law Issues 8 (1), R59-R71.

In senso critico sulla riconducibilità della prestazione lavorativa dei *riders* nella subordinazione, si veda G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, DRI, 2021, pp. 111 e ss..

¹⁶ V. Tribunale di Palermo n. 3570/2020 - consultabile al seguente percorso: "https://www.lavomdirittieuropa.it/images/sentenza_fava_riders.pdf" - ha giudicato che la prestazione dei *riders* era da considerarsi di natura subordinata in quanto, da un lato, era organizzata dalla piattaforma (attraverso una graduatoria a punteggio decrescente) e, dall'altro lato, era vincolata ai turni messi a disposizione dal datore di lavoro, senza una effettiva libertà per il lavoratore di scegliere se e quando svolgere l'attività lavorativa.

sentenza del 18 novembre 2021 emessa dal Tribunale di Torino¹⁷ e quella del Tribunale di Milano del 20 aprile 2022 n. 1018¹⁸.

In particolare, il Tribunale di Milano ha escluso che possa costituire elemento decisivo, nella qualificazione autonoma del rapporto, la facoltà per il *rider* di rifiutare la singola prestazione¹⁹, ritenendo che la (discontinua) prestazione lavorativa dovesse essere ritenuta resa a tempo pieno e indeterminato – in assenza di prova scritta della volontà delle parti di instaurare un rapporto *part-time* - con il riconoscimento della qualifica di fattorino nonché della relativa retribuzione tabellare per 14 mensilità del CCNL del Commercio.

Nel solco di tale indirizzo, il Tribunale di Milano nella pronuncia n. 25505 del 28 settembre 2023²⁰, ha, da una parte, ribadito la natura subordinata della prestazione lavorativa dei *riders* e, dall'altra parte, ha accertato la condotta antisindacale a fronte della decisione di una azienda operante nel settore del *food delivery* di cessare circa 4.000 rapporti di lavoro omettendo di avviare le procedure di consultazione e informazione sindacale previste dalla normativa “*anti-delocalizzazioni*” (L. n. 234/2021) nonché dalla disciplina in materia di licenziamenti collettivi (la già citata L. n. 223/1991).

17 V. Tribunale di Torino del 18 novembre 2021, in Banca dati DeJure; cfr. Tribunale di Torino del 15 novembre 2022 consultabile al seguente percorso: [“https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/tribunale-di-torino-15-novembre-2022/”](https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/tribunale-di-torino-15-novembre-2022/).

18 In particolare, al fine di argomentare la sussistenza del potere direttivo, Trib. Milano n. 1018/2022 - consultabile al seguente percorso: [“https://www.bollettinoadapt.it/se-la-prestazione-del-rider-e-completamente-organizzata-dallesterno-con-unincidenza-diretta-sulle-modalita-di-esecuzione-della-prestazione-sui-tempi-e-sui-luoghi-di-lavoro-sussist/”](https://www.bollettinoadapt.it/se-la-prestazione-del-rider-e-completamente-organizzata-dallesterno-con-unincidenza-diretta-sulle-modalita-di-esecuzione-della-prestazione-sui-tempi-e-sui-luoghi-di-lavoro-sussist/) - ha sottolineato come al *rider* non “è concessa la facoltà di cumulare al meglio i prodotti da consegnare per migliorare l'efficienza della propria attività: egli è obbligato a consegnare un pacco per volta sulla base delle disposizioni di ..., che decide se affidare a lui (invece che ad altri) una consegna e quante consegne affidargli nel corso del turno (con i relativi riflessi in ordine all'ammontare del compenso che il *rider* potrà conseguire)”.

19 Al riguardo, la citata sentenza del Tribunale di Milano ha richiamato la giurisprudenza di legittimità formatasi con riferimento ad altri settori merceologici, escludendo – visti gli esiti dell'istruttoria – che il cicofattorino fosse autenticamente libero di accettare o meno le chiamate, rischiando di essere penalizzato dal funzionamento dell'algoritmo (classificazione dei *riders* secondo “*indici*” di affidabilità).

20 Il contenuto della pronuncia n. 25505/2023 del Tribunale di Milano è consultabile al seguente percorso: [“https://tribunalemilano.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/Sentenza_n_25505_2023_de_l_28_09_2023_Sezione_Lavoro_Dott_Pazienza.pdf”](https://tribunalemilano.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/Sentenza_n_25505_2023_de_l_28_09_2023_Sezione_Lavoro_Dott_Pazienza.pdf). Si veda S. ORTIS, *Rider, delocalizzazioni e relazioni sindacali: dopo Wäertsiliä, anche Uber Eats passa sotto la scure dell'antisindacalità*, RIDL, 2023, II, 856

In definitiva, l'orientamento giurisprudenziale che riconosce la natura subordinata *tout court* dell'attività lavorativa dei *riders* e quello che ne riconduce, invece, la prestazione lavorativa nell'alveo dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, seppur attraverso diverse vie interpretative, giungono alla medesima conclusione: l'applicazione indistinta delle medesime tutele individuali e collettive sia al dipendente subordinato sia al collaboratore etero-organizzato. La distinzione tra i due orientamenti sembra essere, perciò, più concettuale che sostanziale.

4. La problematica compatibilità dell'etero-organizzazione con la presunzione relativa di subordinazione prevista dalla Proposta di Direttiva approvata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio U.E..

Nel solco del riconoscimento della subordinazione dei *riders* sembra muoversi anche il Legislatore sovranazionale, il quale con la Proposta di Direttiva - dapprima, approvata dal Parlamento Europeo (il 24 aprile 2024) e, da ultimo, dal Consiglio Europeo - ha, per la prima volta, definito un complesso di regole che mirano a disciplinare il sistema di tutela dei lavoratori che operano per le piattaforme digitali²¹.

L'ambito applicativo dell'intervento normativo si estende ad ogni piattaforma digitale che organizza il lavoro nell'Unione Europea, indipendentemente dalla loro sede legale e/o dal diritto applicabile.

Il testo approvato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio U.E., oltre ad introdurre, in maniera innovativa, una serie di misure pensate per promuovere il dialogo tra le parti sociali e rafforzare le condizioni per l'azione sindacale²² anche dei lavoratori autonomi²³, al primo comma dell'art. 5 ha previsto una presunzione di subordinazione per il lavoro svolto mediante piattaforme digitali.

Il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, al ricorrere di circostanze dalle quali si possa evincere l'esercizio del potere di controllo e di direzione della prestazione lavorativa da parte della

²¹ Per un commento, si legga G. SMORTO e A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, LLI, vol. 10, n. 1, pag. C.39-C.40, lug. 2024.

²² V. art. 9, comma 4, art. 13, art. 20 della Proposta di Direttiva.

²³ V. Considerando n. 30 e art. 25 della Proposta di Direttiva.

piattaforma digitale, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi, alle prassi in vigore negli Stati membri, nonché alla giurisprudenza della Corte di Giustizia. Trattasi di presunzione relativa, in quanto viene espressamente fatta salva la possibilità per il committente di dimostrare l'assenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti. La previsione da parte del Legislatore europeo di una presunzione di subordinazione, seppur relativa, riflette l'impostazione comunitaria ancorata alla tradizionale dicotomia lavoro autonomo *versus* lavoro subordinato, ormai superata dal nostro ordinamento. In ragione di ciò, il meccanismo presuntivo presenta difficoltà di coordinamento con la disciplina dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015.

In ossequio ad un'interpretazione teleologica, si potrebbe ritenere che l'obiettivo di allargare il regime di tutele dei lavoratori operanti per le piattaforme digitali che guida l'intervento normativo europeo sia già stato conseguito nel nostro ordinamento dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, il quale comporta anche in assenza dei requisiti del controllo e della eterodirezione – richiesti dalla presunzione relativa di subordinazione - il riconoscimento delle tutele proprie della subordinazione.

Diversamente, si dovrebbe ritenere che il recepimento del peculiare meccanismo presuntivo previsto dalla Proposta di Direttiva U.E. richieda una sistematica revisione della disciplina dell'etero-organizzazione o, in maniera drastica, la sua abrogazione, con il conseguente ritorno all'impostazione anteriore all'intervento del *Jobs Act*.

5. Considerazioni conclusive.

Il sopradescritto quadro normativo e giurisprudenziale è tutt'altro che chiaro e univoco. È difficile immaginare quale sarà l'approdo definitivo della disciplina dell'etero-organizzazione, a partire dal settore dei ciclofattorini.

Nell'inquadramento giuridico dei *riders*, la tendenza che sembra emergere è quella di una loro progressiva riconduzione nel regime della subordinazione²⁴, vuoi direttamente (considerandoli dipendenti di fatto) vuoi indirettamente attraverso l'applicazione della disciplina dell'etero-organizzazione (considerandoli collaboratori protetti come se fossero dipendenti), in controtendenza con le esigenze di flessibilità imposte dall'odierno mercato del lavoro.

Nell'attuale panorama normativo e giurisprudenziale, ci si potrebbe chiedere fino a che punto residui per le Imprese una effettiva utilità pratica della distinzione normativa tra etero-organizzazione e subordinazione.

Sarebbe auspicabile un intervento del Legislatore volto a discernere, in conformità ai principi della Carta Costituzionale, quali tutele individuali e collettive della subordinazione siano da ritenersi applicabili al lavoro etero-organizzato.

Ciò, da una parte, consentirebbe alle collaborazioni etero-organizzate di costituire per le Imprese una reale alternativa ai rapporti di lavoro dipendente.

Dall'altra parte, farebbe chiarezza – a beneficio della certezza del diritto e dei traffici giuridici – sulla portata applicativa dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015. Difatti, nell'attuale contesto, la possibile riqualificazione *ex post* dei rapporti di lavoro costituisce un pericoloso deterrente all'iniziativa dell'Impresa, a detrimento dell'occupazione nel settore, tenuto conto degli ingenti costi sopravvenuti che possono discendere dal riconoscimento giudiziario della natura subordinata o etero-organizzata delle prestazioni di lavoro.

Avrebbe anche senso introdurre uno “Statuto dei Lavori” (di cui tanto si discute) che individui un livello minimo di tutele estese sia ai dipendenti che ai collaboratori, e magari anche ai lavoratori autonomi, fermo restando che – in assenza degli indici di subordinazione – non sarebbero però invocabili da chiunque le tutele pensate, invece, strettamente per i lavoratori subordinati.

²⁴ Sull'applicazione delle tutele della subordinazione come soluzione rimediabile, ideologicamente connotata alla questione qualificatoria si veda F. LUNARDON, [La subordinazione come rimedio alle carenze del legislatore](#), in Lavoro Diritti Europa, LDE, 2024, n. 1.

Ad ogni modo, ritengo che occorra, peraltro, rifuggire da un rigido appiattimento interpretativo ancorato a fumose e non univoche “etichette” normative.

L'interprete è tenuto a valutare, nel singolo caso concreto, la natura dei rapporti di lavoro, tenuto conto delle specificità di ciascuna organizzazione aziendale, anche alla luce della incessante evoluzione tecnologica.

Non sempre è giustificata la diffusa diffidenza per il lavoro autonomo. Ben può darsi che un rapporto di lavoro sia voluto ed eseguito dalle parti, senza i rigidi “paletti” della subordinazione (o dell'etero-organizzazione), con reciproco profitto per entrambe le parti contrattuali. Con la tecnologia che avanza sempre più velocemente, con il progressivo avvento dell'Intelligenza Artificiale e di *software* sempre più sofisticati che consentono di immaginare forme di lavoro “su misura” per il lavoratore - consentendogli di svolgere la prestazione lavorativa in equilibrio con le proprie esigenze personali – ritengo che vi siano tutte le premesse per sviluppare ed attuare quel tipo di lavoro che io preconizzai negli anni '90, quando pensavo all'Impresa del futuro, tutta basata sul lavoro autonomo.

Si può ipotizzare una forma di lavoro autonomo o organizzato nell'ambito dell'Impresa, tutelato con un minimo retributivo inderogabile per legge rispettoso dell'art. 36 della nostra Carta Costituzionale.

La sfida coinvolge non solo le Imprese e la loro capacità di innovarsi in maniera sostenibile – adempiendo alla funzione sociale attribuita loro dal secondo alinea dell'art. 41 della Costituzione – ma coinvolge anche gli Avvocati e i Magistrati.

A seconda della rigidità con la quale si applicheranno gli strumenti normativi, a partire proprio dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potremo assistere ad una evoluzione virtuosa della gestione dei rapporti di lavoro che garantisca, per un verso, maggiore flessibilità operativa per l'Imprenditore e, per un altro verso, una miglior qualità delle condizioni di lavoro e dei compensi dei lavoratori. Oppure potrebbe verificarsi l'opposto: in un contesto in cui l'Intelligenza Artificiale avrà una parte importante nell'organizzazione del lavoro, le Imprese, esasperate dall'incertezza, saranno indotte ad evitare l'instaurazione di collaborazioni, limitandosi ad occupare pochi lavoratori dipendenti o a rinunciare a forme di *business* rischiose e potenzialmente problematiche.