

RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Fondata da ALDO CESSARI, già diretta da GIUSEPPE PERA e da PIETRO ICHINO



Direttore responsabile
RAFFAELE DE LUCA TAMAJO

Condirettori
ARTURO MARESCA PATRIZIA TULLINI

Comitato scientifico
MARIA VITTORIA BALLESTRERO - BRUNO CARUSO - CARLO CESTER - MAURIZIO CINELLI
LUISA CORAZZA - GIUSEPPE FERRARO - EDOARDO GHERA - PIETRO ICHINO
ORONZO MAZZOTTA - MASSIMO PALLINI - ROBERTO ROMEI - FRANCESCO SANTONI
JESUS CRUZ VILLALÓN - MAXIMILIAN FUCHS - ANTOINE LYON CAEN - ALAN NEAL

 **GIUFFRÈ**
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

estratto
3/23

INDICE SOMMARIO

PARTE PRIMA

DOTTRINA

In omaggio a Riccardo Del Punta

RICCARDO DEL PUNTA, *Genesi e destini della riforma dell'art. 18* 275

Saggi

STEFANO GIUBBONI, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale* 295
Platform work in italian legislation.

GIORGIO FONTANA, *Per una storia critica del processo del lavoro dalla legge n. 533 ad oggi* 325
A critical history of the labour procedure from law no. 533 to date.

MARCO BIASI e ANTONIO LOMBARDI, *Processo del lavoro e giustizia predittiva: prime riflessioni* 361
Labour disputes and predictive justice: preliminary reflections.

ANTONIO LEONARDO FRAIOLI, *Pluralismo sindacale, individuazione della categoria e salario minimo* 397
Trade union pluralism, identification of the category and minimum wage.

FABIOLA LAMBERTI, *La cessazione “concludente” del rapporto di lavoro tra oneri probatori e conseguenze patrimoniali* 431
The de facto termination of the employment relationship between evidential burdens and financial consequences.

PARTE SECONDA

NOTE A SENTENZA

Rapporto di lavoro

STEFANIA BUOSO, <i>Dirigente di banca e mansioni: la perdurante modernità del principio di equivalenza e i suoi risvolti applicativi</i>	392
DANIELA COMANDÉ, <i>Il perimetro dei diritti dei riders secondo il canone della protezione equivalente</i>	410
MAURIZIO FALSONE, <i>Le autorità di sistema portuale e l'adibizione a mansioni superiori: la rivincita del diritto comune?</i>	430
MATTIA GASPARRO, <i>Professionisti della salute, turni di pronta disponibilità e diritto al riposo: soltanto il "significativo" superamento dei limiti contrattualcollettivi legittima il risarcimento dei danni</i>	444
FRANCESCA GRASSO, <i>Il trasferimento di ramo d'azienda nell'amministrazione straordinaria e le deroghe all'art. 2112 c.c. La vicenda traslativa del compendio Aviation di Alitalia</i>	493
EVA LACKOVÁ, <i>L'assoluzione come prova atipica ai fini dell'illegittimità del licenziamento disciplinare?</i>	505
FRANCESCA MAFFEI, <i>Sull'indisponibilità dell'anzianità di servizio quale mero presupposto di fatto di autonomi diritti</i>	514
MAURO MOLLO, <i>L'ennesimo avverbio misterioso e i dubbi sulla nullità</i>	528
MARCO PERUZZI, <i>Mancata proposta di proroga di contratto a termine a lavoratrice in gravidanza: prova della discriminazione e danno</i>	539
GIOVANNI SPINELLI, <i>Genericità della comunicazione e invalidità dei recessi nel licenziamento collettivo a bacino ristretto</i>	551
MARCO TUFO, <i>L'ambito di applicazione della disciplina legale e del rito speciale sui licenziamenti nei confronti del dirigente</i>	562

Pubblico impiego

VINCENZO LUCIANI, <i>Le fattispecie tipizzate di licenziamento disciplinare del dipendente pubblico, il principio di proporzionalità e il divieto di motivazione implicita</i>	575
--	-----

Diritto costituzionale

RICCARDO TONELLI, <i>Sicurezza pubblica, libertà d'impresa e tutela del lavoro: un altro passo verso un più equilibrato bilanciamento nella prevenzione amministrativa antimafia?</i>	604
---	-----

La giurisprudenza che fa discutere

ROBERTO ROMEI, <i>La storia infinita della prescrizione dei crediti di lavoro</i> . .	618
---	-----

PARTE TERZA

OSSERVATORIO

Legislazione in materia di lavoro

- Le retribuzioni insufficienti: l'intervento legislativo, la via giudiziale, la sede contrattual-collettiva (di R. DE LUCA TAMAJO) 71
- Gli spazi di emersione dell'autonomia individuale nella disciplina legale (di D. CALDERARA) 79
- Il decreto lavoro 2023: una nuova manutenzione, senza rivoluzione. La nuova disciplina di tutela dei *whistleblower* (di M. CORTI e A. SARTORI) . 101

Legislazione previdenziale

- L'avvio della nuova legislatura - Dal reddito di cittadinanza all'assegno di inclusione - Le correzioni al decreto di riforma del lavoro sportivo - La legge di bilancio per il 2023 - Ambiente e *Welfare*: a proposito della riforma dell'art. 9 della Costituzione (di M. CINELLI e C. A. NICOLINI) . 119

Rassegna Bibliografica (a cura di R. DE LUCA TAMAJO e L. TEBANO) 157

Recensioni 157

C. ALESSI legge F. GÉA, B. PALLI (coord.), *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparée*. Bruxelles, Bruylant, 2023 . . 157

Schede 163

Segnalazioni di volumi stranieri 169

CORTE D'APPELLO DI FIRENZE 15 giugno 2023 - BARASCHI Pres. - Deliveroo Italy s.r.l. (avv. Toffoletto, Sideri, Gallo, Pucci, Del Re) c. Filcams Cgil Firenze, Filt Cgil Firenze, Nidil Cgil Firenze (avv. De Marchis, Bidetti, Vacirca, Stramaccia).
Conferma T. Firenze 23 novembre 2021, n. 781.

Riders - Qualificazione come collaborazioni eterorganizzate ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 - Protezione equivalente ai lavoratori subordinati - Necessità - Condotta antisindacale - Art. 28 St. lav. - Si applica.

La riconducibilità dell'attività dei riders alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 è sufficiente a legittimare la speciale azione ex art. 28 St. lav., atteso che tale categoria di collaboratori è destinataria di una protezione equivalente a quella dei lavoratori subordinati, con applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato, compresa la procedura prevista dalla l. n. 223/1991. (1)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE. — Con la sentenza oggi appellata il Tribunale di Firenze ha accolto il ricorso proposto dalle ooss oggi appellate con il quale era fatta opposizione avverso il decreto emesso dal medesimo Tribunale, ai sensi dell'art. 28 legge 300/70, sul ricorso presentato dagli stessi sindacati nei confronti di Deliveroo Italy.

La questione riguarda le comunicazioni inviate da Deliveroo Italy ai propri collaboratori (riders) nell'ottobre del 2020 con le quali si precisava che la prosecuzione del rapporto di lavoro era subordinata all'adesione, da parte del collaboratore, al nuovo ccnl sottoscritto tra Assodelivery e Ugl Rider.

Questo il tenore della comunicazione (che la stessa appellante definisce "infelice"): "Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal giorno 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché non sarà più conforme alla legge. Se non desideri continuare a consegnare con Deliveroo secondo i termini previsti dal ccnl, questa email costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto che terminerà il giorno 2 novembre 2020".

Le ooss ricorrenti, appartenenti alla federazione della Cigl, hanno denunciato come antisindacale la condotta tenuta da Deliveroo Italy sotto tre aspetti:

a) Aver omesso di fornire alle organizzazioni sindacali ricorrenti l'informativa prevista dall'art. 6 ccnl terziario Distribuzione e Servizi e dal d.lgs. n. 25/07 in relazione alla decisione di risolvere anticipatamente tutti i contratti in

(1) La nota di D. COMANDÉ segue il testo della sentenza.

essere con i riders nell'ottobre 2020, omettendo in tal modo anche la successiva fase di consultazione;

b) Aver omesso, in relazione alla suindicata decisione, le procedure di informazione e consultazione previste dalla l. n. 223/91;

c) Aver posto in essere una illegittima attività di promozione, agevolazione e sostegno ai sensi dell'art. 17 della legge 20 maggio 1970 n. 300 in favore della organizzazione sindacale Ugl Rider con conseguente danno dei sindacati ricorrenti, tramite l'improvvisa risoluzione di tutti i rapporti di lavoro in essere al fine di condizionare la prosecuzione dei rapporti all'accettazione dell'unico contatto firmato da Assodelivery, appunto, con Ugl Rider.

Il Tribunale di Firenze, con decreto del 9.2.2021, ha respinto il ricorso presentato ai sensi dell'art. 28 legge n. 300/70 ritenendo, in sintesi, di dover "escludere che il richiamo della disciplina (sostanziale) del rapporto di lavoro subordinato implichi *ex se* l'applicabilità alla fattispecie della collaborazione etero-organizzata di una disposizione di carattere esclusivamente processuale quale è, nei termini anzidetti, l'art. 28 l. n. 300/70".

A maggior ragione, a parere del giudicante, deve ritenersi che la legittimazione delle OO.SS. ricorrenti ad attivare lo speciale procedimento in questione non possa rinvenire il proprio fondamento nell'art. 47-*quinquies* d.lgs. n. 81/08, che, come è noto, ha quali destinatari i lavoratori impiegati in attività di consegna tramite piattaforme digitali, e stabilisce che "Ai lavoratori di cui all'articolo 47-*bis* [i.e. lavoratori autonomi e/o occasionali, n.d.r.] si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma", dal momento che, se la disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore può ragionevolmente intendersi come richiamante il Titolo I dello Statuto dei Lavoratori ("Della Libertà e Dignità dei Lavoratori"), la medesima non pare, invece, altrettanto idonea a sorreggere l'estensione ai rapporti di lavoro autonomo e/o occasionale dei riders l'operatività del Titolo IV dello Statuto dei Lavoratori ("Disposizioni varie e generali"), di cui appunto fa parte l'art. 28".

Lo stesso Tribunale fiorentino, in sede di opposizione proposta dalle ooss, ha invece dichiarato antisindacale la condotta tenuta da Deliveroo Italy ed ha ordinato alla società la cessazione della stessa.

In sostanza, il Tribunale ha ritenuto che la "protezione equivalente" che deve essere riconosciuta alle c.d. collaborazioni organizzate dal committente (art. 2 D.Lgs. n. 81 del 2015) debba essere estesa anche alla dimensione collettiva che garantisce anch'essa il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali.

Ritenute quindi antisindacali le condotte poste in essere da Deliveroo Italy, ha accolto il ricorso dei sindacati. — *Omissis*.

Appella quindi Deliveroo Italy chiedendo la riforma integrale della sentenza impugnata — *Omissis*.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — Logicamente preliminari sono le questioni di competenza e di legittimazione che la Corte non ritiene fondate. — *Omissis*.

Passando al merito, come si è evidenziato, molte sono le questioni controverse ma, secondo la Corte, le più rilevanti sono sostanzialmente tre.

La prima riguarda la qualificazione dei rapporti di lavoro dei riders come “etero-organizzati”.

Sul punto, come detto, la parte appellante si duole del fatto che il Tribunale di Firenze abbia accolto la tesi della ooss senza procedere all'istruttoria che era stata richiesta dalla società convenuta, istanza che oggi viene rinnovata.

Giova quindi ricordare il contenuto delle norme di interesse. — *Omissis*.

Deliveroo lamenta che il primo Giudice abbia ritenuto che si trattasse di collaborazioni etero-organizzate senza svolgere alcun approfondimento istruttorio. Molte circostanze che il Tribunale di Firenze ritiene pacifiche erano invece contestate. Sostiene anche che l'etero-organizzazione non può desumersi dal funzionamento della piattaforma perché è proprio quella che l'art. 47-bis prende in esame e quindi considera compatibile con un regime di lavoro autonomo.

Le ooss, da parte loro, evidenziano che il carattere — quantomeno — etero-organizzato delle prestazioni dei riders è stato accertato in varie precedenti sentenze, in una indagine dell'Ispettorato del Lavoro e del Garante per la Protezione dei dati Personali (in atti). Evidenziano poi un aspetto concreto: nessun rider opera in modo occasionale perché non avrebbe senso dal punto di vista economico; la singola consegna è remunerata così poco che diventa conveniente solo se ne vengono effettuate molte.

Orbene, su tale aspetto fondamentale, secondo la Corte, la soluzione adottata dal Tribunale di Firenze merita di essere condivisa.

Secondo le allegazioni contenute nella memoria Deliveroo resa nella fase di merito del giudizio di primo grado, la c.d. etero-organizzazione nel caso in esame difetta in quanto:

- I rider decidono sempre l'an della prestazione oltre che il quando, il dove e il come: non sono imposti orari massimi di consegna, non sono imposte zone in cui lavorare in quanto ogni rider può lavorare sempre dove vuole, modificando il luogo anche di volta in volta a sua insindacabile scelta, non esistono percorsi o modalità di consegna imposta (ogni rider segue il percorso che ritiene, utilizza il veicolo che ritiene, accetta solo ciò che desidera/ritiene conveniente etc) e non vi sono zone di partenza prestabilite;

- Non esistono slot orari prestabiliti o in alcun modo imposti. Gli slot orari sono semplicemente esistenti per avere un'unità di tempo in cui i rider possono rendersi disponibili: all'interno delle fasce in cui esiste il servizio gli slot prenotabili sono praticamente corrispondenti a tutte le ore del giorno, tutti i giorni dell'anno;

- Il preteso ranking reputazionale non è mai esistito. E se si comprende la suggestione del termine, è qui necessario capire di cosa si parla al di là di questa.

Il sistema di statistiche SSB, che verrà spiegato meglio in seguito solo per completezza, non esiste più da novembre 2020. Non esiste inoltre alcun “punteggio” o alcun “sistema di pressione sul lavoratore” argomentazioni su cui, sempre stando alla nota stampa riportata dalle controparti, sembrerebbero poggiare integralmente le conclusioni dei citati enti su un intero settore e non sulla Società oggi in causa.

Orbene, come è noto, la Corte di Cassazione ha chiarito che, in tema di rapporti di collaborazione *ex* art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, ai fini dell’individuazione della nozione di etero-organizzazione, rilevante per l’applicazione della disciplina della subordinazione, è sufficiente che il coordinamento imposto dall’esterno sia funzionale con l’organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, costituendo la unilaterale determinazione anche delle modalità spazio-temporali della prestazione una possibile, ma non necessaria, estrinsecazione del potere di etero-organizzazione (Cass. 1663 del 2020).

Nella motivazione di tale sentenza si precisa che: 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. 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. ... Parimenti si deve ritenere che possa essere ravvisata etero-organizzazione 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.

Orbene, tenuto conto delle indicazioni della S.C. e delle precisazioni della società appellante, ritiene nondimeno la Corte che le collaborazioni in esame non possano che essere ricondotte alla fattispecie delle etero-organizzate previste dal Legislatore.

Da notare, prima di tutto, che la dismissione da parte di Deliveroo del sistema di statistiche denominato “SSB” in Italia ha avuto luogo a partire dal 3 novembre 2020 (si veda punto il 2.5. del provvedimento del Garante della Privacy) sicché essa appare irrilevante nella presente causa nella quale si discute delle lettere inviate dalla società nel precedente mese di ottobre 2020.

Si deve quindi considerare pacifico che il rider, per poter lavorare, era tenuto ad attenersi ad un sistema di prenotazione dei turni, articolato in tre fasce di accesso alle ore 11/15/17, prenotazione da effettuarsi il lunedì. L'accesso alle fasce orarie si basava sul doppio criterio della disponibilità del rider nelle fasce orarie critiche (venerdì, sabato e domenica sera) e della affidabilità della disponibilità (ovvero partecipazione effettiva del rider ai turni prenotati o cancellazione precedente all'inizio del turno, così nel citato provvedimento del Garante della Privacy).

È ben vero che il rider poteva decidere di non partecipare al turno ma la cancellazione del turno prima del suo inizio, per quanto non influisse sulla percentuale, veniva nondimeno memorizzata sui sistemi; la mancata effettuazione del log-in dopo l'avvio del turno aveva, invece, impatto negativo sulla percentuale. Anche il rifiuto di un ordine, nello stato online, veniva memorizzato nel sistema per quanto non generasse alcun effetto sulla percentuale.

L'ordine doveva essere accettato entro un termine breve (60 o 100 secondi) altrimenti veniva assegnato ad un altro rider. Nell'esecuzione della consegna il rider era libero di scegliere il percorso più adatto ma tutte le fasi erano comunque tracciate, tramite l'app, dal sistema anche per successive attività di analisi degli ordini. Il sistema registrava quindi l'accettazione dell'ordine, la segnalazione di arrivo al ristorante, la segnalazione di ritiro merce, la segnalazione di arrivo presso il cliente, la segnalazione di ordine consegnato al cliente.

La posizione geografica del rider è rilevata dal sistema quando egli è online nell'app. La posizione del rider è fornita al cliente per monitorare lo stato del proprio ordine, a partire da quando il rider ritira il prodotto, la posizione del rider viene utilizzata dal sistema anche in fase di assegnazione dell'ordine, per consentire la massima efficienza della consegna, tenuto conto anche della posizione del ristorante, del cliente e del mezzo di trasporto indicato dal rider stesso (così, nella citata ordinanza di ingiunzione del Garante).

Ricostruite in questi termini le modalità della prestazione resa dai riders, pur non negandosi i margini di "autonomia" dedotti da Deliveroo, resta il fatto che tutte le fasi del lavoro erano organizzate da Deliveroo stessa mediante la propria app. È evidente che la predisposizione di fasce orarie serviva, come sostiene la appellante, "per avere un'unità di tempo in cui i rider possono rendersi disponibili".

Allo stesso modo, l'accettazione dell'ordine entro un (breve) termine prefissato era necessaria per lo svolgimento del servizio non potendo l'ordine stesso rimanere sospeso sine die.

Anche la localizzazione del rider era diretta ad una migliore gestione dell'ordine in corso e di quelli futuri.

Si tratta, all'evidenza, di una organizzazione di tipo funzionale nel senso delineato dalla Corte di Cassazione nella citata sentenza del 2020: "così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente di-

sposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa”.

In altre parole, l'autonomia del rapporto — che qui non si nega — si presenta integra nella fase dell'accettazione del lavoro e degli ordini ma molto attenuata nella fase successiva ossia, come precisa la S.C., “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”.

Del resto, non può essere riconosciuto un valore decisivo — nel senso di escludere la sussistenza di una forma di etero-organizzazione — alla possibilità per il rider di non accettare l'ordine in quanto tale potere non è incompatibile neppure con lo schema del lavoro subordinato. Infatti, secondo la Corte di Cassazione, si deve tener conto della peculiarità dei singoli settori ed è: irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri, atteso che il singolo rapporto (con riferimento, nella specie, a sportellisti presso un'agenzia ippica) può anche instaurarsi volta per volta, anche giorno per giorno, sulla base dell'accettazione della prestazione data dal lavoratore ed in funzione del suo effettivo svolgimento (n. 9343 del 2005).

È poi corretta, infine, la considerazione mossa dalle ooss appellate. La prestazione dei riders, tenuto conto della bassa remunerazione prevista per ogni singola consegna, è evidentemente destinata a giustificarsi, dal punto di vista economico, solo nel caso in cui essa sia continua e ripetuta. Non sembra che tale attività possa invece trovare alcuna convenienza in caso di consegne effettuate in modo occasionale o significativamente selezionate dal lavoratore stesso.

In conclusione, la sentenza appellata merita di essere confermata laddove conclude che “i rapporti di lavoro instaurati dalla convenuta con i riders, alla data nella quale risultano poste in essere le condotte denunciate, presentavano le caratteristiche tipiche delle collaborazioni eterorganizzate”.

Ne deriva che ai riders “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato”, secondo il più volte citato art. 2 D.Lgs. 81/2015 con la conseguenza che ad essi spetta anche la tutela in materia di licenziamento. Trattandosi di un recesso che, potenzialmente, riguardava migliaia di lavoratori è evidente che dovevano trovare applicazione anche le norme della legge 223/1991 (licenziamento collettivo).

Resta da valutare se tale equiparazione possa ritenersi venuta meno con la stipula del ccnl riders Ugl, come sostiene l'appellante. — *Omissis*.

Orbene, prima di tutto osserva la Corte che la comunicazione con la quale si annunciava il recesso dal rapporto di collaborazione in caso di mancata adesione al nuovo ccnl Ugl è stata inviata ai lavoratori prima della entrata in vigore del ccnl stesso. Si deve ritenere quindi che, in quel momento, l'applicazione ai riders

della disciplina del rapporto di lavoro subordinato non potesse in alcun modo essere negata.

In ogni caso, come si è visto, il comma 2 prevede come ipotesi eccezionale la presenza di accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

È quindi un fatto che la legge, come in altri vari e diversi contesti, individui i contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come parametro esterno di adeguatezza e uniformità del trattamento retributivo dei lavoratori, dall'altro attribuisca a detti contratti una funzione necessaria di etero-integrazione del regolamento contrattuale individuale in luogo della legge o anche in deroga ad essa, anche in tal caso evidentemente identificando il contratto stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come il regolamento negoziale più idoneo a garantire, secondo regole di esperienza, la maggior tutela dei lavoratori e insieme una ragionevole uniformità di regolazione dei rapporti di lavoro.

Orbene, l'appello di Deliveroo sul punto (6° motivo) riguarda sostanzialmente due aspetti: da un lato, si duole del fatto che il Tribunale avrebbe invertito l'onere della prova assegnando alla società la dimostrazione del suddetto requisito di rappresentatività. Sotto altro aspetto, sostiene che tale requisito emergerebbe comunque in atti e richiede, ove necessario, lo svolgimento di attività istruttoria.

Tali censure non possono essere condivise.

È in atti la relazione resa dal Ministero del Lavoro, divisione IV, al Tribunale di Bologna, nell'ambito di procedimento analogo al presente. La divisione IV, si precisa, ha tra i suoi compiti istituzionali, quello di "raccolta, gestione e monitoraggio dei dati relativi alle organizzazioni sindacali, a livello nazionale, del settore privato" e di "gestione, anche ai fini del relativo monitoraggio, dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati".

Da tale relazione emerge con chiarezza che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa non può essere riconosciuto a Ugl rider.

Per quanto riguarda il numero degli iscritti, le tre sigle oggi appellate contano oltre 200 mila lavoratori, 26 mila dei quali per quanto riguarda il lavoro parasubordinato o autonomo nell'ambito del Food Delivery (da notare che il dato considera i rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo fra le aziende del food delivery comprendendo anche altre forme di consegna a domicilio diverse da quelle specifiche dei riders).

820 sono invece gli iscritti a Ugl rider.

A ben guardare, poi, nella citata relazione si precisa che Ugl ha associato "esclusivamente lavoratori che svolgono attività di consegna per conto altrui in regime di autonomia *ex* capo V-*bis* del D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 101/2019 convertito in legge con modificazioni dalla Legge L. 128/2019". In altre parole, la rappresentatività di Ugl sarebbe limitata ai rider che lavorano in modo

autonomo mentre, come detto, nel nostro caso si tratta di lavoratori etero-organizzati ai quali si applica la disciplina del lavoro subordinato.

Per quanto contratti e accordi collettivi, Ugl rider risulta aver sottoscritto solo il contratto del quale si discute mentre le tre sigle appellate hanno siglato un accordo quadro per quanto riguarda il marchio Runner Pizza, un accordo integrativo, del 29 marzo 2021, con Takeway.com Express Italy. La Federazione Filt ha sottoscritto nel 2019 il contratto integrativo Runner Pizza per una Azienda Toscana. Le Federazioni Filt e Nidil hanno sottoscritto l'accordo integrativo aziendale con Just Eat, multinazionale del food delivery. La Federazione Nidil ha sottoscritto con la Società Tadan operante in alcune province della Toscana un protocollo di intesa per normare le collaborazioni. Con l'Associazione Assodelivery, che rappresenta le altre multinazionali del settore, è aperto un tavolo di confronto, anche con momenti di verifica in sede ministeriale. È stato sottoscritto un accordo per il contrasto al Caporalato nel marzo 2021.

In presenza di questi dati, e considerato anche che Ugl rider non ha fornito al Ministero il proprio statuto e l'atto costitutivo, non ritiene la Corte che la stipulazione del cenl rider Ugl possa escludere che ai lavoratori in questione si applichi la disciplina propria del lavoro subordinato, come previsto dall'art. 2 più volte citato.

I relativi motivi di appello sono, quindi, infondati.

La seconda questione fondamentale riguarda il perimetro dei diritti che discendono dalla equiparazione di questi lavoratori a quelli subordinati: si deve infatti valutare se essi siano solo quelli individuali (compresa la tutela contro la discriminazione) o anche quelli collettivi.

Su questo aspetto si registra la divisione all'interno del Tribunale di Firenze.

Ed invero, mentre nella c.d. fase sommaria il Tribunale ha ritenuto non applicabile al caso in esame la tutela prevista dall'art. 28 della legge n. 300/70, nella fase di opposizione è giunto a conclusioni opposte: "In assenza di specifiche restrizioni (non desumibili dalla lettera né tantomeno dalla *ratio* della norma) la suddetta "protezione equivalente" si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi, dimensione che — notoriamente — garantisce il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali".

Questa impostazione merita di essere condivisa in quanto — in chiave di effettività della protezione — non può non osservarsi che la tutela sindacale è pienamente complementare rispetto a quella individuale e consente la sua piena attuazione sul piano e con gli strumenti che le sono propri.

In questo senso, la Corte di Cassazione, nella sentenza del 2020 più volte citata, ha precisato che "La norma introdotta nell'ordinamento nel 2015 va contestualizzata. Essa si inserisce in una serie di interventi normativi con i quali il legislatore ha cercato di far fronte, approntando discipline il più possibile adeguate, alle profonde e rapide trasformazioni conosciute negli ultimi decenni nel mondo del lavoro, anche per effetto delle innovazioni tecnologiche, trasfor-

mazioni che hanno inciso profondamente sui tradizionali rapporti economici”. — *Omissis*.

“Il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l’ingerenza funzionale dell’organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione. Quindi, 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, da 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 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”.

In questi termini, la Corte di Cassazione (sentenza n. 1663 del 2020, già citata) ha chiarito che “I rapporti di collaborazione di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, norma di disciplina e non di fattispecie, non costituiscono un “*tertium genus*” intermedio tra autonomia e subordinazione sicché, al verificarsi delle condizioni ivi previste, consegue l’applicazione della disciplina della subordinazione, senza che sia necessario selezionare quali parti di questa disciplina siano ad essi applicabili”.

È ben vero che la Corte di Cassazione precisa che, in alcuni casi, l'applicazione tout court della disciplina della subordinazione può essere incompatibile ma aggiunge che tale eccezione non emerge nel caso in esame né l'odierna appellante spiega, in modo convincente, perché essa sarebbe incompatibile con la fattispecie in esame.

Anche su questo aspetto, dunque, la decisione del primo Giudice merita di essere condivisa.

Il terzo aspetto riguarda il merito della questione, ossia la violazione degli obblighi di informazione che derivano dal ccnl che pacificamente Deliveroo applica ai propri dipendenti e dalla legge (223/91).

Sul primo punto, Deliveroo sostiene che: l'unica regolamentazione collettiva ad oggi esistente relativamente ai rapporti di collaborazione tra la convenuta e i rider è proprio quella firmata il 9 settembre 2020 da Assodelivery (cui la convenuta aderisce) e Ugl che all'art. 4 prevede degli obblighi informativi reciproci tra le parti stipulanti, con la conseguenza che, a partire dalla sua entrata in vigore (ossia dal 3 novembre 2020), la Società sarà sicuramente tenuta ad adempiervi, relativamente a quanto ivi previsto. Al di fuori della summenzionata regolamentazione collettiva non esiste altro contratto collettivo che si applica ai rapporti tra la società convenuta e i rider. Pertanto la censura mossa da controparte secondo cui Deliveroo avrebbe violato gli obblighi di informazione e consultazione sindacale su di lei gravanti in virtù dell'art. 6 ccnl Terziario Distribuzione e Servizi risulta del tutto infondata perché la norma contrattual-collettiva non si applica ai rapporti di lavoro con i rider cui — lo si ripete — si applica invece un'altra regolamentazione della cui legittimità non è dato dubitarne”.

Secondo le ooss, al contrario: L'art. 6 del ccnl Terziario costituisce l'applicazione del d.lgs 25/07 che impone alle aziende di assicurare i flussi informativi. Alla lettera c) prevede l'obbligo di informativa per: le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione dell'impresa, dei contratti di lavoro. L'obbligo del flusso informativo deve ritenersi applicabile anche ai lavoratori etero organizzati i quali, oltre a beneficiare dell'estensione della normativa del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2 del d.lgs 81/15 sono riconducibili alla nozione di worker previsto dalla direttiva attuata dal d.lgs 81/15.

Il motivo d'appello, secondo il Collegio, non è fondato.

Ed invero, la comunicazione che ha determinato la reazione delle ooss oggi appellate risale all'ottobre 2020 ossia un mese prima della entrata in vigore del ccnl rider Ugl. Nel momento in cui la comunicazione è stata inviata, dunque, non esisteva una contrattazione specifica per i riders e la condotta di Deliveroo deve essere valutata sulla base del ccnl che la società pacificamente applicava ai dipendenti (oltre 50) ossia il ccnl terziario, distribuzione e servizi.

Si è già chiarito infatti che ai lavoratori di Deliveroo, da considerare etero-organizzati secondo la legge, si applicava la disciplina propria del lavoro subordinato.

Ne deriva che essi avevano lo stesso diritto dei lavoratori subordinati ad essere tutelati anche mediante le informative previste dal ccnl che Deliveroo applica ai propri dipendenti.

Non appare rilevante, in senso contrario, la circostanza che i rapporti di lavoro dei riders non fossero, secondo la società, soggetti alla disciplina del ccnl del terziario in quanto gli obblighi di informazione riguardano anche aspetti che non coinvolgono direttamente i lavoratori come l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività di impresa e la situazione economica.

Considerato poi che l'attività di impresa di Deliveroo si svolge sostanzialmente mediante l'utilizzo di un numero molto elevato di collaboratori-riders (nell'ordine delle migliaia) a fronte di circa 150 dipendenti (come da visura camerale) non può dubitarsi del fatto che una comunicazione come quella in esame fosse suscettibile di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione dell'impresa, dei contratti di lavoro.

Stesso discorso, come si è chiarito sopra, per quanto riguarda l'onere di informazione previsto dalla legge 223/1991. Le comunicazioni inviate dalla società, potenzialmente, riguardavano la cessazione di migliaia di rapporti di lavoro (etero-organizzati) con la conseguenza che anche la legge sui licenziamenti collettivi doveva essere rispettata dalla società.

La condotta di Deliveroo si presenta, quindi, antisindacale per avere inviato la comunicazioni in questione omettendo completamente le informazioni sindacali previste dalla contrattazione collettiva e della legge (cfr Cass. 17072 del 2005, Cass. 23 del 2000 tra le tante).

Rispetto a questo aspetto sussiste, certamente, la legittimazione attiva di Filcams Cgil che è firmataria del ccnl (Terziario, distribuzione e servizi) che contiene l'obbligo di informativa che si assume violato. La legittimazione attiva della altre sigle sindacali che operano nel settore emerge invece dal secondo profilo di antisindacalità che si evidenzia di seguito.

Ed invero, sotto altro aspetto, la condotta denunciata finisce per realizzare una indebita pressione sui riders e per favorire una OS rispetto alle altre.

Indipendentemente dalla configurazione di Ugl rider come c.d. sindacato di comodo (art. 17 legge 300/70), resta il fatto che, come precisato recentemente dalla Corte di Cassazione, "Il nucleo essenziale della *"ratio"* dell'art. 28 della l. n. 300 del 1970 risiede nel garantire lo svolgimento del conflitto collettivo, da intendersi sia quello tradizionale, tra capitale e lavoro, che quello fra organizzazioni rappresentative di opzioni e visioni differenti degli interessi dei lavoratori, rispetto al quale il datore di lavoro è tenuto a conservare un atteggiamento di neutralità, non limitato al mero rispetto dell'art. 17 st. lav." (Ord. 2520 del 2023).

Orbene, sembra alla Corte piuttosto evidente che l'invio di una comunicazione a migliaia di lavoratori con la quale si pone ad essi la scelta tra aderire ad un certo ccnl oppure perdere il lavoro altera il conflitto collettivo e la competizione tra "organizzazioni rappresentative di opzioni e visioni differenti degli

interessi dei lavoratori”. Anche in tal senso la condotta denunciata è quindi certamente antisindacale.

L’art. 28 legge 300/70 prevede che il Giudice, ritenuta la natura antisindacale della condotta denunciata, ordini al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti.

La decisione appellata si è perfettamente attenuta al dettato normativo laddove ha condannato la convenuta Deliveroo a porre in essere le procedure di consultazione e confronto previste dall’art. 6 ccnl Terziario Distribuzione e Servizi nonché le procedure di informazione e consultazione di cui alla l. 223/91 ed a cessare l’applicazione del ccnl Ugl rider.

È evidente, infatti, che la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione dei suoi effetti, nel caso in esame, non poteva trovare effettiva attuazione se non attraverso il rispetto degli obblighi di informazione previsti dalla contrattazione collettiva e dalla legge e, quindi, la disapplicazione (non annullamento o nullità) del ccnl stipulato in violazione di questi obblighi.

Anche la dichiarazione di inefficacia dei recessi (eventualmente) adottati nell’ambito della stessa condotta rientra pienamente nella rimozione degli effetti (cfr Cass. 9950 del 2005).

L’appello in conclusione non merita accoglimento.

IL PERIMETRO DEI DIRITTI DEI RIDERS SECONDO IL CANONE DELLA PROTEZIONE EQUIVALENTE (*)

SOMMARIO: 1. L’antefatto. — 2. Contestazioni incrociate e approccio dei giudici. — 3. La protezione equivalente dei rider come porta di ingresso nella cittadella del lavoro tutelato. — 4. Corollari della equiparazione di tutele.

1. L’incertezza qualificatoria che aleggia intorno alla figura dei ciclofattorini non ha risparmiato le corti fiorentine, investite nell’ultimo triennio dalle accese vicende giudiziarie riconducibili alle azioni promosse a macchia di leopardo dai sindacati Nidil, Filt e Filcams Cgil in vari tribunali d’Italia contro Deliveroo Italy srl. La doglianza di fondo, denunciata attraverso l’ormai consueto strumento della condotta antisindacale, ha riguardato la metodologia adottata dalla società di food delivery di “indirizzare” i “suoi” ciclofattorini ad accettare le condizioni di un nuovo contratto collettivo sottoscritto da Assodelivery e Ugl rider il 15 settembre 2020, pena l’interruzione di qualsiasi rapporto con la piattaforma.

(*) Il presente contributo è stato sottoposto a referaggio anonimo a doppio cieco.

Prima di entrare *in medias res* occorre fare un passo indietro, tornando al periodo in cui il Ministero del lavoro avvia un tavolo tecnico e un percorso negoziale condiviso tra le parti sociali funzionale alla stipula di un contratto collettivo calibrato *ad hoc* sulla figura dei rider. È in quella frazione temporale che si colloca la sigla del Ccnl sul lavoro digitale tra Ugl Rider e la parte datoriale Assodelivery (1). Il contratto segna una battuta d'arresto del dialogo sociale appena iniziato, dal momento che, bruciando sul tempo la trattativa in corso, ambisce a porsi come fonte unica dello specifico settore del food delivery utile a determinare i trattamenti economici e normativi destinati ai riders: più specificamente, la tempestività della stipula consente all'accordo siglato di inserirsi cronologicamente nel periodo transitorio e, per l'effetto, escludere l'applicazione di discipline collettive fino a quel momento applicate, stipulate dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dettate in settori affini, quali quello della logistica.

Tale processo parallelo innesca immediatamente una reazione critica da parte dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro (2), con l'obiettivo di ricondurre la disciplina dei ciclo-fattorini entro l'alveo dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, ovvero dell'art. 47-*quater*, comma 2, del medesimo decreto, rispettivamente a seconda che l'attività dedotta sia riconducibile alla nozione generale di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata ovvero di lavoro autonomo occasionale. Il criterio della rappresentatività comparativamente maggioritaria sul piano nazionale (*ex art. 47-*quater**) delimita i soli contratti collettivi abilitati a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale al fine di evitare forme di social dumping salariale. Detto altrimenti, in assenza del criterio richiamato, la fonte pattizia nazionale — laddove sottoscritta da organizzazioni sindacali di non accertata maggiore rappresentatività comparativa o da un'unica organizzazione sindacale non maggioritaria in

(1) Per una ricostruzione puntuale delle dinamiche governo-parti sociali verificatisi in concomitanza con il ccnl Assodelivery Ugl riders si veda F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery - UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *QG*, II semestre 2020, in <https://www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-assodelivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider>; cfr. anche F. CARINCI, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, *LG*, 2020, fasc. 11, 1045 ss.

(2) Cfr. Comunicazione n. 29 del 17 settembre 2020 e circ. min. 19 novembre 2020, n. 17, reperibile al seguente link <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/Circolare-17-del-19112020-tutele-lavoro-ciclofattorini.pdf>. Pochi giorni prima, il 13 novembre del 2020, in attuazione dell'art. 47-*octies* del d.lgs. n. 81/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con d.m. n. 131/2020, costituisce un Osservatorio permanente dedicato, indicando componenti sindacali, datoriali e pubbliche abilitate a prendere parte al tavolo di lavoro.

termini assoluti (3) — non riesce a raggiungere, nella interpretazione ministeriale, quella forza sostitutiva della disciplina legale utile ad individuare il quadro di tutele da applicare ai rider, ciò senza che si tenga in considerazione l'iscrizione o meno del lavoratore rider all'organizzazione stipulante.

2. Tali antefatti costituiscono il sostrato entro cui si inserisce l'acceso confronto giudiziale avviato e proseguito da Filcams, Nidil e Filt Cgil nei confronti di Deliveroo Italy s.r.l. Fin dal ricorso introduttivo al primo grado del giudizio le sigle sindacali esperiscono l'azione di condotta antisindacale ravvisando come primo *vulnus* la improvvisa stipula del contratto collettivo tra Assodelivery, associazione delle imprese di food delivery, e l'organizzazione Ugl Rider. Una ulteriore sfera di antisindacalità viene ricondotta alla scelta datoriale di risolvere il rapporto di lavoro con ciascun rider che non si fosse reso disponibile ad accettare le condizioni previste dal contratto collettivo sottoscritto, in totale assenza di informazione, consultazione e partecipazione (*ex art. 6 ccnl terziario, distribuzione e servizi, nonché ex l. 223/1991*) delle parti sociali rispetto alla ipotesi di una pluralità consistente (circa 8.000 unità) di recessi assimilabili ad un licenziamento collettivo. Sullo sfondo di ciascuna questione sollevata rimane la identificazione del perimetro di tutele da assegnare alla figura del rider nell'ipotesi in cui la dimensione fattuale della prestazione sveli i caratteri dell'etero-organizzazione. Sotto tale profilo, sia nella fase sommaria sia nelle due fasi di cognizione piena, primo grado e appello, la società Deliveroo sostiene ripetutamente l'inapplicabilità dell'art. 28 st. lav. a tale fattispecie di collaborazioni.

L'ombrello protettivo aperto dall'ordinamento a fronte di circostanze simili che si verifichino in ordinari rapporti di lavoro di tipo subordinato è il meccanismo *ad hoc* previsto dall'art. 28 St. lav. Differentemente, nella fattispecie in esame, occorre accertare in via preliminare se tale procedimento speciale di tutela sia estendibile ai rapporti dedotti in giudizio, ovvero alla speciale categoria dei lavoratori riders e, inoltre, se vi siano elementi di criticità sulla legittimazione attiva dei sindacati che hanno esperito l'azione.

Su tale profilo se le illustrazioni delle due parti del giudizio prospettano soluzioni opposte, non meno confliggenti sono le conclusioni del

(3) Le criticità della maggiore rappresentatività tipiche del modello italiano sono un problema annoso che incide sistematicamente sullo sviluppo delle relazioni industriali italiane, la letteratura è sterminata, per tutti v. R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità della rappresentatività sindacale «misurata»: quale perimetro?*, *q. Riv.*, 2020, I, 377 ss.; F. SIOTTO, *La categoria come ambito di applicazione e come perimetro di misurazione della rappresentanza*, *q. Riv.*, 2017, I, 311 ss.

giudice della fase sommaria (4) di primo grado rispetto a quelle della cognizione piena di primo e secondo grado.

Da un lato, l'estensore del primo decreto, seguendo un approccio "gigliottina", restringe il perimetro di operatività del procedimento per la repressione della condotta antisindacale ai soli conflitti che si sviluppano entro l'area del lavoro subordinato e, conseguentemente, esclude la legittimazione ad agire dei sindacati ricorrenti: la decisione della fase sommaria trova appiglio in una datata sentenza della Corte costituzionale (5) che, pur affermando l'applicabilità dell'art. 39 Cost. a tutti i lavoratori indipendentemente dalla natura del rapporto, non assicura il medesimo grado di estensione con riguardo all'esercizio delle attività sindacali e dei mezzi di repressione della condotta antisindacale. L'accertamento qualificatorio svolto nel corso di una fase ontologicamente celere come quella sommaria induce a leggere la libertà dei riders di candidarsi o meno a svolgere la prestazione come esclusione dalla subordinazione. Tale approccio è riformato nella sentenza della successiva fase di cognizione piena in primo grado, poi confermata in appello. Sul punto, la corte d'appello, pur ribadendo in diversi passaggi della motivazione l'esistenza di un certo grado di autonomia nel rapporto di lavoro, circoscrive temporalmente alla fase antecedente all'esecuzione della prestazione. Accedendo all'impostazione che scandisce il rapporto di lavoro in un prima/dopo l'accettazione dell'ordine la corte riconduce la fattispecie in esame alle collaborazioni etero-organizzate basandosi sull'esistenza di un coordinamento imposto dall'esterno e funzionale all'organizzazione del committente: più precisamente, secondo la corte l'autonomia del collaboratore si arresta al momento di accettazione della consegna, mentre nella successiva fase funzionale il rapporto è vincolato alle "direttive" imposte nell'applicativo dello smartphone e, dunque, etero-diretto. L'equazione piattaforma=etero-organizzazione avrebbe necessitato di un approfondimento ulteriore, se non altro perché è lo stesso legislatore a considerare il lavoratori autonomi "compatibili" con il lavoro su piattaforma. Questo è un aspetto controverso che avrebbe meritato un approfondimento ulteriore da parte del giudicante. Questi, invece di approfondire le estrinsecazioni della etero-organizzazione come disegnata dal legislatore applicandola al caso a lui devoluto, sorvola sul punto affidandosi ad una massima di esperienza, ma non giuridica e non dimostrata: "nessun rider opera in modo occasionale perché non avrebbe senso dal punto di vista economico; la singola consegna è remunerata così poco che

(4) T. Firenze, decr., 9 febbraio 2021, *q.Riv.*, 2021, nt. Martelloni, critico sull'esito della fase sommaria.

(5) C. cost. 17 dicembre 1975, n. 241.

diventa conveniente solo se ne vengono effettuate molte". Questo è lo snodo da cui il giudice avvia l'*iter* qualificatorio, recuperando per molti aspetti la nota sentenza della Corte di Cassazione sul caso Foodora (6): l'analisi della prestazione resa e, soprattutto, l'organizzazione delle fasi di lavoro impostata dalla società unilateralmente attraverso l'app restituisce la figura del collaboratore etero-organizzato.

Da qui all'estensione *tout court* della disciplina del lavoro subordinato (*ex* art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015) il passo è breve. L'equiparazione non è scalfita neanche dall'ipotesi eccezionale prevista dall'art. 2, co. 2, d.lgs. n.81/2015, ovvero la stipula del ccnl sottoscritto da Ugl riders. Infatti, sulla scorta di una serie di dati numerici (es.: ventiseimila vs. ottocentoventi iscritti) e della indimostrata maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale di Ugl, il giudice esclude che il contratto sottoscritto sia abilitato a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale (7).

3. Inquadro in questi termini il problema qualificatorio, la Corte si addentra nell'identificazione del perimetro dei diritti da riconoscere ai rider collaboratori etero-organizzati. L'opzione in favore dell'ingresso del rider nella cittadella delle tutele individuali e collettive del lavoro subordinato e la condivisione dello spirito antielusivo del legislatore del 2015, evidenziato dalla Cassazione nella già richiamata sentenza del caso Foodora, appare evidente. In questa logica il concetto di «protezione equivalente» adoperato nella già richiamata sentenza Foodora implica automaticamente l'estensione delle tutele, tutte, del lavoro subordinato a

(6) Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, su cui v. per tutti R. ROMEI, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, q. Riv., 2020, I, 89 ss.; P. ALBI, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, MGL, 2020, fasc. X, 11 ss.; M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, DRI, 2020, fasc. 2, 487 ss.; Id., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, q. Riv., 2020, fasc. 1, pt. 1, 47 ss.; A. PERULLI, *La Cassazione sul caso Foodora*, MGL, 2020 fasc. 1, 161ss.; P. PASSALACQUA, *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclo-fattorini di Foodora*, MGL, 2020, fasc. 1, 151 ss.; S. CIUCCIOVINO - L. MONTEROSSO, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della suprema corte*, MGL, 2020, fasc. 1, 65 ss.; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, Labor, 2020, 2, 5 ss.; M. VERZARO, *"State contenti umana gente al quia". Il caso Foodora tra qualche luce e molte ombre*, MGL, 2020, fasc. 3, 705 ss.

(7) In via preliminare la Corte fiorentina si premura di sgombrare il campo sulla competenza territoriale, facendo leva su una consolidata giurisprudenza di legittimità che la ancora al luogo di commissione del comportamento denunciato piuttosto che al luogo di deliberazione dello stesso, vd. Cass., sez. 6 ord., 19 aprile 2011, n. 8938, MGC, 2011, 4, 629; in senso conforme Cass., ord., 23 dicembre 2004, n. 23895, MGC, 2005, 1, nonché Cass. 24 giugno 2000 n. 8647; Cass. 16 giugno 2000 n. 8213, MGL, 2000, 1232, nt. TATARELLI, *Il regolamento di competenza nel processo cautelare e nel procedimento per la repressione del comportamento antisindacale*.

fronte della sussistenza di identificati indici fattuali: in particolare, personalità, continuità ed etero-organizzazione. In altre parole, se l'art. 2, d.lgs. n.81/2015 è norma di disciplina (8) allora l'accertamento sui requisiti dell'etero-organizzazione determina automaticamente l'applicazione dell'apparato protettivo tipico del lavoro subordinato senza selezione alcuna. Sulla scorta di questo ragionamento, per la Corte d'appello di Firenze l'espressione «protezione equivalente» implica direttamente la fruibilità di tutta la disciplina del lavoro subordinato, senza alcuna distinzione tra diritti individuali e collettivi e senza che si ricada nell'unica eccezione ammessa dalla Cassazione in merito alle discipline aventi «ontologica incompatibilità», dal momento che, nel caso di specie, non sono state rilevate incompatibilità neppure negli atti della parte ricorrente.

In omaggio al medesimo approccio lineare, neppure la questione ulteriore relativa alla distinzione tra norme sostanziali (trattamento economico e normativo) e processuali, pure sollevata dalla convenuta Deliveroo e sostenuta dal giudice della fase sommaria, è oggetto di approfondimento in nessuna fase di cognizione. In effetti, le quattro sfere (individuale/collettivo, sostanziale/procedurale) si intrecciano e la formula complessiva contenuta nell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 non precisa alcun criterio guida utile a frammentare l'apparato protettivo del lavoro subordinato per selezionare quali segmenti estendere al collaboratore etero-organizzato (9): una eventuale operazione ermeneutica volta a includere la sola dimensione sostanziale ovvero individuale contrasterebbe in radice non solo con la *ratio* del legislatore di equiparare *tout court* le tutele assegnate ai lavoratori subordinati e a quelli etero-organizzati, ma anche con lo stesso tenore letterale della disposizione (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015).

(8) Interpretano l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 come norma di disciplina R. DEL PUNTA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, 371; A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, a cura di L. FIORILLO - A. PERULLI, Giappichelli, 2015, 288-289; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI - A. PANDOLFO - P.A. VARESI, *I contratti di lavoro*, Giappichelli, 2016, 10. *Contra* tale possibilità ermeneutica M. PERSIANI, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, *GI*, 2020, 7, 1802, nonché F. CARINCI, *Il percorso giurisprudenziale sui "rider"*. *Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, *ADL*, 2021, fasc. 1, I, 8.

(9) O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *DRI*, 2020, 2, 367 cui si rinvia per ulteriori riferimenti bibliografici. In questo senso anche T. Milano, decr., 28 marzo 2021 e T. Bologna, decr., 14 aprile 2021. I due decreti sono esaminati, unitamente a T. Firenze, decr., 9 febbraio 2022, sul problema della legittimità delle oo.ss. ad esperire l'azione *ex art. 28* da A. DONINI, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, *L&LI*, 2021, Vol. 7, No. 1, in <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13180>.

Una lettura alternativa volta a ricalibrare il comma 1 alla luce della deroga prevista dal comma seguente (art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015) costituirebbe un artificio retorico: per ottenere l'effetto di circoscrivere il pacchetto di tutele contenute nella disciplina del lavoro subordinato il legislatore, anziché indicare direttamente un criterio selettivo nel primo comma, avrebbe adoperato la via obliqua contemplata nella ipotesi di deroga del secondo comma. Secondo questo approccio, nell'assegnare agli accordi collettivi nazionali — sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale — la possibilità di prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, il legislatore avrebbe voluto indirettamente delimitare il contenuto della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” da estendere “anche ai rapporti di collaborazione” riferendola al solo trattamento economico e normativo. Il che, onestamente, sarebbe l'esito di un percorso eccessivamente contorto per qualsiasi legislatore e significherebbe attribuire una volontà in alcun modo espressa nella lettera della legge.

Pertanto, l'espressione accordi collettivi nazionali contenuta nel comma 2 fa da contraltare all'espressione committente contenuta nel comma 1, aprendo la strada ad una commistione di linguaggi che connota il variegato mondo dei riders e che non può costituire un limite insuperabile all'applicazione di tutele espressamente previste.

Se questo quadro ricostruttivo è corretto, allora la tecnica dell'equiparazione/assimilazione adoperata dal legislatore non solo esclude operazioni di riduzione delle tutele, ma consente al giudice del caso concreto di non effettuare alcun accertamento qualificatorio sulla dicotomia autonomia/subordinazione — laddove non rientrante nel *petitum* — essendo sufficiente, ai fini dell'apertura dell'ombrello protettivo, un accertamento sulle tre caratteristiche estrinseche delle collaborazioni organizzate dal committente: personalità, continuatività e organizzazione del committente. Su questa lunghezza d'onda si colloca il ragionamento della corte laddove valorizza il criterio di effettività della protezione che registra una inscindibile complementarietà tra tutela sindacale collettiva e individuale, consentendo la prima la piena attuazione della seconda con gli strumenti che le sono assegnati dall'ordinamento e, specialmente, l'art. 28 St. lav.

4. L'estensione *tout court* della disciplina del lavoro subordinato (*ex* art. 2, co. 1, d.lgs. n.81/2015) conduce l'interprete alla terza questione approfondita nei vari gradi del giudizio, ovvero l'omissione degli obblighi di informazione preventiva ai sindacati (*ex* l. n. 223/1991) e di quelli che derivano dal contratto collettivo che Deliveroo applicava ai propri dipendenti (ccnl Terziario, distribuzione e servizi). La questione rimane

intrecciata, nelle argomentazioni dei giudici, con il tema cruciale della legittimazione ad agire delle sigle che hanno avviato il contenzioso giudiziale. La Corte d'appello non si addentra nelle differenti letture dell'art. 28 St. lav. sul tema legittimazione, ma adotta una prospettiva più concreta, spostando l'asse argomentativo sulla sottoscrizione del ccnl terziario fino a quel momento applicato da Deliveroo e sottoscritto da Filcams, quello del Terziario. Da qui la possibilità di contestare attraverso la speciale azione processuale prevista dallo statuto dei lavoratori l'alterazione del conflitto collettivo per il tramite della comunicazione di Deliveroo che indirizza i collaboratori verso un nuovo e differente contratto collettivo. Per questa via l'art. 28 St. lav. si conferma istituto evergreen e momento essenziale di protezione degli interessi sindacali e, a cascata, dei lavoratori coinvolti, anche nella tormentata vicenda riders.

DANIELA COMANDÉ

*Associata di diritto del lavoro
nell'Università della Tuscia*