



**Numero 3 / 2021**

**Gabriele Fava**

**Nota a Tribunale Ordinario di Firenze – decreto**

**09 febbraio 2021**

**Riders ed attivabilità strumento ex art. 28 l. 300/1970**

**Nota a sentenza**

## **Nota a Tribunale Ordinario di Firenze – decreto 09 febbraio 2021**

### **Riders ed attivabilità strumento ex art. 28 l. 300/1970**

Gabriele Fava

*Avvocato giuslavorista*

#### **I fatti di causa e le domande avanzate**

Le Organizzazioni Sindacali Nidil CGIL Firenze, Filt CGIL Firenze e Filcams CGIL Firenze convenivano in giudizio tramite ricorso ex art. 28 l. n. 300/70 la società Deliveroo, nota piattaforma di food delivery, lamentando l'illegittimità del recesso della piattaforma dai contratti in essere con i proprio rider ai fini della ricontrattualizzazione di tali rapporti in seguito alla sottoscrizione da parte di Assodelivery, associazione di categoria cui fa parte Deliveroo, del CCNL Rider con la O.S. UGL Rider. Le tre organizzazioni, nello specifico, lamentavano che la convenuta avesse imposto l'accettazione della predetta contrattazione collettiva, a loro detta sottoscritta da un soggetto non qualificato, come condizione per continuare a lavorare, qualificando tale azione come un licenziamento di massa *de facto*.

Stante quanto sopra, le OO.SS. ricorrenti lamentavano la violazione da parte della società del diritto delle stesse ad essere consultate e informate nella gestione di provvedimenti a rilevanza collettiva e nei casi di pianificazione di esuberi, da ritenersi sussistente anche con riguardo al rapporto di lavoro etero-organizzato ex art. 2 del d.lgs. n. 81/15, concludendo che le condotte poste in essere dalla società convenuta avessero leso il ruolo e l'immagine delle Organizzazioni Sindacali ricorrenti nei confronti dei propri iscritti.

Le OO.SS. ricorrenti hanno, quindi, chiesto al Tribunale adito l'adozione di provvedimenti atti a rimuovere gli effetti della condotta antisindacale quali: l'inefficacia delle risoluzioni contrattuali e la disapplicazione del contratto Ugl Rider; l'attivazione di efficaci ed effettive procedure informative e di consultazione, nonché la pubblicazione del decreto di condanna su quotidiani nazionali e sul sito della convenuta.

La società resistente si costituiva in giudizio eccependo innanzitutto l'inammissibilità del ricorso per l'inapplicabilità dell'art 28 l. n. 300/1970 alla fattispecie in esame e, comunque, il difetto di legittimazione passiva della comparente. Argomentava la difesa di Deliveroo che non potesse essere ritenuto applicabile il rimedio processuale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori a fattispecie di lavoro diverso da quello subordinato. Nello specifico, le collaborazioni di cui trattasi, avendo natura autonoma, dovevano ritenersi escluse dall'ambito di applicabilità della speciale procedura azionata da parte delle OO.SS. ricorrenti.

#### **La non applicabilità alla fattispecie di causa del procedimento ex art. 28 Stat. Lav.**

Esaminati gli atti ed i documenti di causa, il Giudice adito ritiene di accogliere l'eccezione di parte resistente circa l'assenza di legittimità attiva in capo alle OO.SS. ricorrenti.

Nello specifico, il Tribunale di Firenze preliminarmente osserva come, alla stregua della migliore elaborazione dottrina e giurisprudenziale, l'art. 28 l. n. 300/70 abbia natura sostanziale soltanto nella parte in cui definisce la condotta antisindacale, mentre per il resto configuri una disposizione di carattere esclusivamente processuale che agisce sul piano della legittimazione processuale estendendo la legittimazione attiva anche a soggetti che ne sarebbero stati privi. Prosegue il giudicante affermando come: *“il riferimento espresso al soggetto attivo della condotta antisindacale che il legislatore identifica specificamente nel datore di lavoro, restringa il perimetro di azione del procedimento per la repressione della condotta antisindacale ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata e che vedono come controparte, appunto, il datore di lavoro, non rientrando, invece, nel campo di applicazione della norma statutaria de qua i conflitti che coinvolgono eventuali diritti di libertà, attività sindacale o astensione dal lavoro di lavoratori autonomi (Corte Cost. n. 75/241) o parasubordinati?”*.

In tema di legittimazione attiva nel procedimento di repressione della condotta antisindacale, il Giudice fiorentino ricorda come secondo la costante giurisprudenza la legittimazione ad attivare il procedimento previsto dall'art. 28, l. n. 300/1970, quale garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali.

Occorre premettere come, data la natura sommaria della propria cognizione, il Giudice adito non abbia ritenuto di assumere prove costituendo finalizzate all'accertamento incidentale (strumentale alla preliminare verifica della legittimazione attiva) della natura subordinata dei rapporti individuali di lavoro dei riders, basando il proprio convincimento unicamente su quanto dalle parti allegato ai propri scritti difensivi

Sulla base di tale documentazione, il Giudice ha ritenuto che, neppure dalle allegazioni in fatto delle OO.SS. ricorrenti: *“emerge (oltre che l'esclusività) l'obbligatorietà della prestazione dei riders, evincendosi, viceversa, che nel periodo dedotto in giudizio i riders fossero liberi di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dall'azienda, e, quindi, di decidere se e quando lavorare, senza dovere giustificare la loro decisione e senza dover reperire un sostituto?”*.

Nel valorizzare quanto sopra ai fini della propria decisione, il Tribunale di Firenze cita la nota sentenza n. 26/2019 della Corte di Appello di Torino, nella quale viene affermato che *“Non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie nell'art. 2094 cc. Il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto?”*.

Prosegue il giudicante riportando come anche la Suprema Corte di Cassazione non ha mancato di evidenziare, ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, come assuma comunque valore determinante – anche a voler accedere ad una nozione più ampia della subordinazione – l'accertamento della avvenuta assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, fedeltà e

diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro (v., fra le altre, Cass. n. 2842/2002).

Sulla base delle argomentazioni che precedono il Giudice conclude che possa ritenersi provato che l'azienda poteva disporre della prestazione lavorativa dei riders solo se questi decidevano di candidarsi a svolgere l'attività di consegna negli slot prestabiliti dalla società stessa, senza che tale ultima circostanza risulti decisiva ai fini della qualificazione dei rapporti, tenuto conto che, appunto, la resistente non poteva comunque imporre ai riders, né, di lavorare in tali turni, né, di non revocare la disponibilità data. Ne deriva che mancando una delle caratteristiche tipiche del lavoro subordinato, lo speciale procedimento di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori non poteva essere attivato, essendo il suo utilizzo limitato alle fattispecie di lavoro subordinato.

Prosegue il Giudice affermando che il quadro di cui sopra non potrebbe mutare qualora si volesse includere il rapporto dei rider nell'alveo delle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2 del d.lgs. 81/2015, ai quali, come noto, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato qualora le stesse si concretizzino in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Ritiene, infatti, il giudicante che sia sulla base di una piena lettura del dettato normativo, sia alla luce della ratio della norma, non possa derivare 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. Nell'argomentare tale affermazione il Giudice rileva come la stessa formulazione letterale della norma, nella parte in cui, stabilendo al comma 2, che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento, tra l'altro, "a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore", pare indurre univocamente a ritenere che l'estensione di cui al comma 1 concerna solo la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato. Sotto altro punto di vista, il giudicante rileva come la disposizione in esame, nel prevedere che alle collaborazioni siffatte si applichi soltanto la disciplina del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., confermi, di conseguenza come esse, a livello di fattispecie, continuino ad appartenere alla categoria del lavoro autonomo. In altre parole, la disciplina protezionistica che prevede l'estensione delle tutele del lavoro subordinato a tali collaborazioni ha quali destinatari i singoli prestatori di lavoro titolari di rapporti di collaborazione organizzata dal committente, e non le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi.

Anche volendo prendere in considerazione le collaborazioni di cui al nuovo Capo V-bis del D.Lgs. 81/2015, che con l'art. 47-bis ha quali destinatari i lavoratori autonomi impiegati in attività di consegna tramite piattaforme digitali, il Giudice non ritiene attivabile il

procedimento speciale di cui all'art. 28 Stat. Lav. Osserva il giudicante come l'art. 47-quinquies del citato decreto, nella parte in cui 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”, quando fa riferimento alla “disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore” non può che ragionevolmente intendersi come richiamante il Titolo I dello Statuto dei Lavoratori (“Della Libertà e Dignità dei Lavoratori”), non anche il Titolo IV dello Statuto dei Lavoratori (“Disposizioni varie e generali”), di cui appunto fa parte l'art. 28.

Il Tribunale di Firenze, quindi, con la sentenza in esame, conclude rigettando il ricorso delle OO.SS ricorrenti per assenza di legittimazione attiva.