

Numero 1 / 2021 (estratto)

**Gabriele Fava**

**Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n.  
3570/2020 pubbl. il 24/11/2020  
- il rapporto di lavoro dei riders –**

# **Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020**

## **- il rapporto di lavoro dei riders -**

Gabriele Fava  
*Avvocato giuslavorista*

Il Tribunale di Palermo, con la sentenza in esame, ha avuto modo di pronunciarsi sulla tematica relativa al rapporto di lavoro dei riders.

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

Nello specifico, un rider della piattaforma spagnola Glovo ricorreva al Tribunale siciliano sostenendo di avere prestato attività lavorativa quale ciclofattorino in forma continuativa sino al 3/03/2020, allorché veniva disconnesso dalla piattaforma e mai più riconnesso alla medesima; alla luce di tale circostanza, il rider impugnava la condotta di quest'ultima quale licenziamento orale, discriminatorio e ritorsivo, in relazione alle richieste dallo stesso avanzate nei confronti della società relative alla fornitura di adeguato DPI ed all'applicazione di condizioni di lavoro più trasparenti. Nell'impugnare la disconnessione quale licenziamento orale, il rider rivendicava parimenti la natura subordinata del rapporto di lavoro in ragione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase di esecuzione degli ordini ricevuti. Il rider, infatti, chiedeva in via principale la riqualificazione del rapporto come lavoro subordinato e, in subordine, quale collaborazione etero-organizzata, ex art. 2 del D.Lgs. n. 81/15, con conseguente applicazione della disciplina in tema di lavoro subordinato, sulla scorta della ben nota pronuncia della Cassazione del 24 gennaio 2020 n. 1663.

### **2. Il rapporto di lavoro contrattualizzato tra le parti**

Per quanto attiene al rapporto di lavoro in essere tra il ricorrente e la piattaforma resistente, nella sentenza in esame viene riportato come il rider abbia prestato la propria attività sulla base di due distinti contratti formalmente qualificati di "prestazione d'opera" ai sensi dell'art. 2222 c.c., con apertura da parte del rider di specifica partita iva. Relativamente ai compensi contrattualizzati, Glovo prevede un sistema di cottimo predeterminato dalla piattaforma che varia da città a città, integrato su base chilometrica, cui si aggiunge un forfait per i tempi di attesa. In ragione dell'applicazione dello schema del lavoro autonomo, il ricorrente non ha mai percepito nel corso del rapporto di lavoro con la piattaforma indennità di malattia, ferie, trattamenti di fine rapporto o altri istituti tipici del lavoro subordinato.

### **3. La descrizione delle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa**

In punto di ricostruzione fattuale delle concrete modalità di effettuazione della prestazione di lavoro del rider, il Tribunale di Palermo ritiene vi sia sostanziale corrispondenza tra quanto riportato da parte ricorrente e da parte resistente.

Le modalità di svolgimento della prestazione, che peraltro nel caso di specie si era ripetuta per un lungo lasso di tempo e per molte ore al mese, prevedono che l'algoritmo della piattaforma resistente, individuata un'area nella quale effettuare il servizio, stabilisca nell'arco della settimana, per ciascun giorno e fascia oraria ("slot"), il numero ottimale di riders che intende avere a sua disposizione per garantire l'effettuazione delle consegne. Continua il Tribunale riportando come tutti i riders operanti per conto

della resistente, al fine di svolgere la propria attività, debbano prenotare gli slot di lavoro di loro interesse. Al riguardo, i riders, a seconda del giudizio di produttività loro riconosciuto, accedono a distinte fasce orarie di prenotazione e progressivamente saturano i turni lavorativi rendendoli indisponibili agli altri riders. L'accesso prioritario del rider alle prenotazioni delle sessioni di lavoro si basa su un modello che penalizza il rider che non si conforma alle regole della società convenuta; il ciclofattorino, infatti, viene costantemente profilato dall'algoritmo che, nell'attribuire un punteggio, ne determina l'accesso prioritario nella prenotazione delle sessioni di lavoro. Prosegue il Tribunale riportando come *“le istruzioni fornite dalla pagina dedicata ai rider di Glovo precisano che le sessioni saranno disponibili prima per i lavoratori con maggior punteggio di eccellenza”*.

Secondo la ricostruzione operata dal Giudice di prime cure, poi, il punteggio di eccellenza costituirebbe l'esercizio di un potere sanzionatorio in quanto i riders che non rispettano il modello lavorativo della società, ovvero pongano in essere condotte non conformi, vengono “puniti” con la diminuzione del punteggio di eccellenza cui consegue la retrocessione nella priorità della prenotazione delle sessioni di lavoro. Viene riportato, ad esempio, come il rider che cancelli la prenotazione della sessione di lavoro senza il rispetto del preavviso imposto dalla piattaforma subisca una penalizzazione nel punteggio di eccellenza. Stessa sorte spetta al rider il quale provveda a riassegnare l'ordine ricevuto. Ulteriori diminuzioni del ranking possono, inoltre, operare nel caso in cui il ciclofattorino riceva un feedback negativo, ritardi le operazioni di consegna o qualora la connessione dello smartphone in uso allo stesso non funzioni correttamente.

Per quanto attiene alla materiale attività di consegna, il Giudice riporta come la piattaforma abbia proceduralizzato ogni fase della prestazione del rider imponendo predeterminati comportamenti per ogni tipo di evento durante le fasi di ritiro/tragitto/consegna. Il software utilizzato dalla piattaforma, infatti, organizza il lavoro del rider indicandogli il percorso ritenuto ottimale (ed unilateralmente utilizzato dalla piattaforma per il calcolo della tariffa chilometrica). Il rider non sarebbe, inoltre, libero di determinare in maniera autonoma la propria prestazione, potendogli essere assegnati nuovi ordini solo al termine dell'attività di consegna in essere. In caso di ordini raggruppati, infine, Glovo non consentirebbe l'accettazione separata degli stessi ed imporrebbe la sequenza effettiva delle singole consegne.

Da ultimo, il Tribunale di Palermo si sofferma sulla procedura di pagamento degli ordini ricevuti da parte dei clienti finali della piattaforma, sottolineando come questo possa avvenire anche in contanti nelle mani dei riders. In caso di pagamento in contanti, Glovo ha predisposto una procedura standardizzata che prevede l'onere per il rider di versare tali importi tramite bonifico entro due settimane. Qualora ciò non avvenga entro il lasso di tempo assegnato, l'account del rider viene disconnesso.

#### **4. Le precedenti pronunce di merito e la sentenza della Cassazione n. 1663/2020**

La premessa da cui parte il Tribunale di Palermo si sostanzia, tramite una lunga disamina anche di precedenti giurisprudenziali stranieri, nella distinzione che, anche a livello internazionale, è stata avanzata con riguardo alla prestazione di lavoro dei riders. Riporta il Giudice che *“il nodo che la giurisprudenza si è trovata a districare, per stabilire se i lavoratori delle principali piattaforme digitali con cui si è confrontata fossero lavoratori autonomi o subordinati, ha riguardato il nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio della loro attività e la sussistenza o meno di un vincolo di subordinazione”*. Sulla base di questo presupposto, viene riportato come debba darsi sostanziale peso al grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l'*an* della prestazione, ma anche il *quando*. Tale elemento, a detta del giudicante, risulta fondamentale, tant'è che è stato utilizzato anche dalle precedenti sentenze di merito di Torino, nonché dalla già citata sentenza della Corte Suprema di Cassazione. In altre parole, le prime sentenze italiane di merito sull'argomento (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778 e Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853), valorizzando l'elemento fattuale costituito dalla libertà del rider di decidere non solo se, ma anche quando lavorare, hanno di conseguenza escluso la presenza di una forma di subordinazione.

D'altronde anche la Corte di Appello di Torino, in riforma della sentenza già *supra* menzionata, e la Suprema Corte di Cassazione, nella nota pronuncia più volte richiamata, pur con i dovuti distinguo e le diverse argomentazioni di cui non tratteremo, hanno escluso la presenza di una vera e propria subordinazione tra riders e piattaforme. La presenza di tale libertà decisionale da parte del rider, infatti,

ha portato sempre sin qui la giurisprudenza ad escludere i caratteri dell'etero-direzione, necessario elemento prodromico alla riqualificazione del rapporto di lavoro.

Tale elemento non risulta intaccato dalla pronuncia della Cassazione n. 1663/2020 poiché, anche in quel caso, sulla scorta della precedente pronuncia d'appello torinese, è stata individuata la presenza di una forma di etero-organizzazione, non di etero-direzione. Il fatto che il risultato finale sia costituito dall'applicazione della normativa in tema di lavoro subordinato è dovuto unicamente alla presenza nell'ordinamento nazionale di una norma antielusiva quale l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, la quale, in presenza di un particolare tipo di etero-organizzazione (ossia per le collaborazioni continuative, prevalentemente personali e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente<sup>1</sup>), prevede l'applicazione della normativa in tema di rapporto di lavoro subordinato al fine di non lasciare prive di tali tutele tutte quelle collaborazioni che, pur formalmente autonome, si svolgano con particolari modalità in un certo senso "affini" alla subordinazione.

Il Giudice di Palermo, infatti, non manca di sottolineare come: *"La libertà di decidere se e quando lavorare, che sarebbe attribuita ai fattorini di Glovo secondo la convenuta, ove effettiva, d'altra parte, secondo la Corte di Giustizia, osta al riconoscimento della natura subordinata del rapporto"*. Nel così argomentare, l'organo giudicante muove da una specifica pronuncia della Corte di Giustizia UE (ordinanza del 22/04/2020, C-692/19), secondo la quale la normativa comunitaria concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ovvero la Direttiva 2003/88 /CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, deve essere correttamente interpretata nel senso di escludere la presenza di un vincolo di subordinazione qualora il lavoratore sia libero di: (i) utilizzare subappaltatori o sostituti per eseguire il servizio che si è impegnato a fornire; (ii) accettare o non accettare i vari compiti offerti dal suo presunto datore di lavoro o fissare unilateralmente il numero massimo di tali compiti; (iii) fornire i propri servizi a terzi, inclusi concorrenti diretti del presunto datore di lavoro; (iv) fissare le proprie ore di "lavoro" entro determinati parametri e adattare il suo tempo alle proprie comodità personali piuttosto che esclusivamente agli interessi del presunto datore di lavoro.

## 5. Un concetto di etero-direzione attenuata

Un'ultima argomentazione che svolge il giudicante di Palermo è una, per certi versi estrema, "attualizzazione" del concetto di subordinazione ex art. 2094 c.c. Partendo, infatti, dal presupposto che l'articolo del Codice Civile in questione sia stato pensato per un modello organizzativo basato sulla prestazione resa dall'operaio della fabbrica fordista, il Giudice esplicita la necessità di reinterpretare il concetto di subordinazione alla luce del mutato contesto economico e sociale moderno. Viene sostenuto in sentenza come sia necessaria un'estensione del tradizionale concetto di etero-direzione novecentesca anche a forme di lavoro diverse. Per adempiere a tale fine il Giudice di Palermo si rifà ad una sentenza della Corte Costituzionale abbastanza risalente (ovvero la sentenza n. 30 del 5 febbraio 1996), nella quale il concetto di subordinazione è approcciato facendo leva sull'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse individuale giuridicamente tutelato. Citando la tesi del Giudice delle Leggi di cui sopra, peraltro, per stessa ammissione del Giudice di Palermo, espressamente ripresa successivamente da un unico precedente di legittimità (Cass., sent. n. 820/2007), viene dato spazio all'interno della pronuncia in analisi ad argomentazioni *"tendenti a depotenziare, nell'identificazione della fattispecie del lavoro subordinato, il ruolo dell'eterodeterminazione in favore del criterio dell'etero-organizzazione ed addirittura di quello della dipendenza socio-economica del prestatore"*.

---

<sup>1</sup> Il testo dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2015 è quello successivo alla novella introdotta dal Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, il quale ha disposto: *"1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 2, comma 1: 1) al primo periodo, la parola: "esclusivamente" è sostituita dalla seguente: "prevalentemente" e le parole: "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" sono soppresse;"* (art. 1, comma 1, lett. a) del D.L. n. 101/2019).

## 6. La presenza di etero-direzione nella fattispecie concreta

Muovendo dalle premesse di cui sopra, il Giudice prosegue analizzando la fattispecie concreta alla ricerca degli elementi che, sulla base di quanto argomentato sin qui, possano essere utili a confermare la presenza di etero-direzione o, viceversa, di escluderla o, ancora, di affermare il ricorrere di una forma di etero-organizzazione tale da consentire l'applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 citato.

Secondo le risultanze in fatto emerse in corso di giudizio, per prima cosa il Giudice ritiene presente nella collaborazione prestata dal ricorrente il carattere della continuità. Ciò sulla base del fatto che il rider avrebbe lavorato praticamente tutti i giorni per almeno quattro ore ed alcune giornate anche per otto o più ore.

In aggiunta a ciò, nell'analizzare l'organizzazione dell'attività lavorativa così come riportata sopra, l'organo giudicante ha ritenuto che: *“il lavoro del ricorrente veniva gestito e organizzato dalla piattaforma (come detto organizzata unicamente da parte datoriale e nel proprio esclusivo interesse), nel senso che solo accedendo alla medesima e sottostando alle sue regole il ricorrente poteva svolgere le prestazioni di lavoro”*.

Se la sentenza si fermasse a quanto testé riportato, non sarebbe diversa dai precedenti giurisprudenziali di Appello e di legittimità sopra menzionati. Ci si troverebbe innanzi, infatti, ad una collaborazione continuativa, chiaramente personale, ed organizzata dal committente. Ciò renderebbe applicabile la disciplina di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

Tuttavia, il Tribunale di Palermo prosegue ritenendo che non solo nella fattispecie concreta sia presente l'etero-organizzazione, ma anche una forma di etero-direzione. Sostiene il Tribunale, infatti, che la libertà del ricorrente di scegliere se e quando lavorare, sulla quale, come visto sopra, si fonda la natura autonoma della prestazione, non è reale, ma solo apparente e fittizia. Ciò in ragione del fatto che, secondo l'organo giudicante, nel sistema sopradescritto implementato da Glovo, il rider non può effettivamente lavorare quando vuole, posto che egli può al massimo scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio. Prosegue il Giudice ritenendo che, anche qualora il rider si presenti per la prestazione lavorativa negli slot selezionati, egli effettuerà attività di consegna solo se l'algoritmo lo selezionerà e gli assegnerà delle consegne. Ciò, a detta del Giudice, frustra completamente la libertà di decidere sia se che quando lavorare in capo al rider.

In aggiunta a quanto precede, il Tribunale di Palermo ritiene che il ricorrente fosse soggetto ad un vero e proprio potere disciplinare da parte della piattaforma sulla base del fatto che il punteggio di eccellenza (i.e. il ranking) veniva utilizzato da questi per punire i riders che non si fossero conformati alle indicazioni della committente. La conseguenza della diminuzione del punteggio di ranking si risolveva in una immotivata diminuzione delle occasioni di lavoro. Il Giudice ritiene, quindi, che la diminuzione del punteggio di eccellenza operata dalla piattaforma costituisca una vera e propria sanzione disciplinare atipica.

Conclude, quindi, il Giudice in sentenza statuendo che: *“In sostanza, quindi, al di là dell'apparente e dichiarata (in contratto) libertà del rider, e del ricorrente in particolare, di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, oltre che nell'integrazione del presupposto della eteroorganizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.”*

## 7. Conclusioni

Sulla base di tutto quanto precede, il Tribunale di Palermo dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata tra Glovo ed il ricorrente condannando la piattaforma committente al pagamento delle differenze retributive derivanti dall'applicazione al rapporto del CCNL Commercio (applicato da Glovo al proprio personale dipendente). Ritenendo, infine, la sospensione dell'account alla stregua di un licenziamento nullo poiché orale e ritorsivo (in ragione delle rivendicazioni avanzate dal rider in tema di

DPI e garanzie contrattuali), il Giudice ne ha ordinato la reintegrazione con condanna della società al pagamento delle retribuzioni spettanti dalla data del licenziamento alla data di effettiva reintegra.