TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Udienza del 28/11/2022 N. 1516/2022 RG

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL GIUDICE DI MILANO

Dr Riccardo Atanasio quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA
ai sensi dell'art. 429 come modif dall'art 53 DL 25.6.2008 n. 112 conv. in L. 6.8.2008 n. 133

nella causa promossa

da

Parte_1 rappresentato e difeso dagli Avv.ti PIRONTI ANTONIO nonchè LARATRO MASSIMO (*C.F._1*) Indirizzo Telematico; *Parte_2* (*C.F._2*) Indirizzo Telematico; ed elett.te dom.to presso lo studio in Indirizzo Telematico

RICORRENTE

contro

Controparte_1 rappresentato e difeso dall'Avv.to TANCA FRANCESCO ed elett.te dom.to presso lo studio in PIAZZA CINQUE GIORNATE, 10 20129 MILANO

RESISTENTE

OGGETTO: accertamento lavoro subordinato

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti

IN FATTO

Con ricorso depositato in data 22.2.22 il ricorrente *Parte_1* ha convenuto in giudizio la società resistente *CP_1* chiedendo al Giudice:

1) previo accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del contratto di prestazione occasionale di lavoro autonomo del 25.06.2020 e/o del contratto di lavoro autonomo con decorrenza dal 04.06.2021 al 31.12.2021 e/o dei termini di durata finale apposti a tali contratti, ovvero previo accertamento e declaratoria di illegittimità di tutti i contratti di lavoro autonomo stipulati tra le parti nel caso di specie - accertare e dichiarare la sussistenza tra il ricorrente e la società convenuta a far data dal 25.06.2020, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in causa, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con orario di lavoro full-time di 40 ore settimanali, inquadramento nel VI livello del ccnl "per i dipendenti da aziende del Terziario Della distribuzione e dei Servizi" e retribuzione globale mensile di € 1.642,59 lordi, ovvero con quelle diverse condizioni economiche e/o normative e/o con quel diverso livello di tale ccnl o di quel diverso ccnl che dovesse(ro) risultare in corso di causa - il tutto con ogni conseguenza di legge e di contratto;

ovvero (in subordine):

- previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del contratto di prestazione occasionale di lavoro autonomo del 25.06.2020 e/o del contratto di lavoro autonomo con decorrenza dal 04.06.2021 al 31.12.2021 e/o dei termini di durata finale apposti a tali contratti, ovvero previo accertamento e declaratoria di illegittimità di tutti i contratti di lavoro autonomo stipulati tra le parti nel caso di specie e/o previo accertamento e declaratoria della ricorrenza dei requisiti di applicazione dalla norma di seguito richiamata: accertare e dichiarare la sussistenza tra il ricorrente e la società convenuta, sin dal 25.06.2020, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, di un rapporto di collaborazione organizzata dal committente (*Controparte_1* *ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015 e/o accertare e dichiarare che allo stesso rapporto deve per ciò applicarsi, a far data dal 25.06.2020, ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato;*

°°°°

2) ferme le domande di cui al punto 1) in via principale: accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla convenuta al ricorrente a far data dal 27.12.2021 (ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa), e per l'effetto ordinare alla convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e condannare la medesima società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire il danno subito dal ricorrente per il suddetto licenziamento e, così, a corrispondere alla stessa ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva

[...] , al tallone di fatto di € 1.642,59 lordi, ovvero a quello diverso che dovesse risultare in corso di causa;

3) (ferme le domande di cui al punto 1) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui al punto 2) (e salvo gravame): previo accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento e/o del recesso intervenuto a far data dal 27.12.2021 e/o della interruzione e/o sospensione del rapporto di lavoro così come intervenuta a far data dal 27.12.2021 (ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa) - ordinare alla convenuta la re-immissione in servizio del ricorrente e condannare la stessa società convenuta, in persona del rappresentante legale pro tempore, a corrispondergli le mensilità maturate e dovute dalla data di messa in mora (07.01.2022) a quella di effettiva re-immissione nel posto di lavoro, ovvero per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa, al tallone globale mensile di € 1.642,59 lordi od a quel diverso tallone mensile che dovesse risultare in corso di causa – ovvero ordinare alla convenuta la re-immissione in servizio del ricorrente e condannare la stessa società convenuta, in persona del rappresentante legale pro tempore, a corrispondergli, ai sensi dell'art. 28, co. 2, d.lgs. 81/2015, l'importo di € 19.711,16 lordi (1.642,59 x 12) o quel diverso importo che per ciò si ritenesse di giustizia;

4) (ferme le domande di cui al punto 1) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 2) e 3) (e salvo gravame): accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta al ricorrente far data dal 27.12.2021 (ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa), e per l'effetto condannare la convenuta medesima, in persona del legale rappresentante protempore, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e, così, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 59.133,24 lordi (1.642,59 x 36), ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare in corso di causa;

5) (ferme le domande di cui al punto 1) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 2), 3) e 4) (e salvo gravame): accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. 23/2015, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta al ricorrente far data dal 27.12.2021 (ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa), e per l'effetto condannare la convenuta medesima, in persona del legale rappresentante protempore, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e, così, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 19.711,08 lordi (1.642,59 x 12), ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare in corso di causa;

(ferme le domande di cui al punto 1) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 2), 3), 4) e 5) (e salvo gravame): accertare e dichiarare, ai sensi del combinato disposto degli artt. 3, comma 1 e/o 4 e/o 9, d.lgs. 23/2015, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente far data dal 27.12.2021 (ovvero da quella diversa data che dovesse risultare in corso di causa), e per l'effetto condannare la convenuta medesima, in persona del legale rappresentante pro-tempore, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e, così, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 9.855,54 lordi (1.642,59 x 6), ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare in corso di causa;

°°°°

- il tutto con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;

- il tutto con condanna e vittoria di spese legali e competenze;

- il tutto con sentenza provvisoriamente esecutiva.

Si è costituita tardivamente la parte resistente contestando le avverse deduzioni e domande delle quali ha chiesto il rigetto con vittoria di spese.

Parte ricorrente ha chiesto darsi atto della decadenza di parte convenuta dalle prove e dalle domande.

Ritenuta la causa matura per la decisione il Giudice ha fissato udienza di discussione, all'esito della quale, i procuratori hanno concluso come in atti.

IN DIRITTO

Il ricorrente ha svolto la propria attività lavorativa in favore di *Controparte_1* continuativamente dal 25.06.2020 al 13.12.2021 con mansioni di rider addetto allo svolgimento delle consegne nella città di Milano.

CP_1 è *una azienda multinazionale spagnola - operante con il marchio "Org_1" in Italia dal 2016 - che opera nel settore delle consegne per conto di partner convenzionati o non convenzionati attraverso i ciclo fattorini.*

La prestazione dei rider si svolge guidata da una piattaforma digitale, della quale la convenuta è titolare, nelle varie fasi di "accettazione ordine", "presa consegna" sino al recapito e alla rimessa di denaro.

Alla base del ciclo produttivo della società vi è un "algoritmo" della piattaforma digitale che, *sulla base di previsioni statistiche, calcola il fabbisogno di manodopera necessario per soddisfare la domanda dell'utenza di una determinata area e in una determinata fascia oraria*.

Così la convenuta, individuata l'aerea geografica, nell'effettuare l'attività di consegna, stabilisce nell'arco della settimana, per ciascun giorno e fascia oraria (c.d. slot), il numero di rider da impiegare per garantire il servizio delle consegne, sulla base del suddetto algoritmo. Quest'ultimo, infatti, *provvede a gestire il complesso sistema di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di lavoro tra i rider.*

Il ricorrente ha sottoscritto due contratti con la società: uno in data 25.06.2020, formalmente qualificato di "prestazione occasionale di lavoro autonomo", e l'altro con decorrenza dal 04.06.2021 al 31.12.2021, qualificato di "prestazione d'opera".

Il lavoratore ha installato, per poter svolgere l'attività di consegna, la c.d. " *Org_2* che genera un profilo tramite il quale poteva accedere alla piattaforma.

Il ricorrente deduce che l'applicazione installata consentiva la sua geolocalizzazione e che la sua prestazione si svolgeva sulla base delle indicazioni che riceveva mediante la suddetta app. Quest'ultima sarebbe stato anche l'unico strumento che consentiva l'interazione con la convenuta.

Deduce poi che l'attività oggetto della prestazione doveva essere eseguita necessariamente connettendosi all'applicativo e seguendo le tempistiche e le fasi imposte da tale programma gestionale. Pertanto, avrebbe dovuto seguire, per tutta la durata della prestazione, le istruzioni impartite dal software.

I luoghi consigliati per ricevere il maggior numero di ordini sarebbero stati indicati dalla società.

Questa, sul proprio sito, avrebbe predisposto dettagliate informazioni circa le modalità di svolgimento della prestazione dei rider.

La convenuta avrebbe fornito al ricorrente una "porta smartphone" da collocare sul manubrio, una borsa termica con il logo dell'azienda, un "power bank" (per ricaricare il cellulare) e un manuale comportamentale contenente le istruzioni da seguire per ogni fase dell'esecuzione della prestazione.

L'attività di ogni rider sarebbe stata costantemente monitorata dall'algoritmo dell'applicazione, con l'attribuzione di un punteggio (c.d. *parametro di eccellenza*) che determinava una ripartizione dei lavoratori, ai fini della prenotazione delle sessioni di lavoro, sulla base del giudizio di produttività attribuito dal sistema, in ragione di specifici parametri che riguardavano l'efficienza, l'attività in c.d. "alta domanda" del partner convenzionato, il feedback ricevuto dall' utente e dal partner nonché l'esperienza.

Infatti, quelli classificati come maggiormente produttivi avrebbero avuto la priorità nel prenotare la sessione di lavoro rispetto a quelli considerati dall'applicativo meno produttivi; pertanto, i rider accedevano a distinte fasce orarie di prenotazione.

La società comunque imponeva un tetto massimo di 50 sessioni.

Al ricorrente veniva comunicato, in ragione del suo punteggio, *l'orario a partire dal quale avrebbe potuto prenotare, nelle due sole giornate del lunedì e del giovedì, le sessioni di lavoro per la settimana successiva*.

I seguenti indici determinavano la diminuzione del punteggio del rider, a cui conseguiva un declassamento nella priorità della prenotazione delle sessioni di lavoro, quali: diminuzione del numero degli ordini ad alta domanda negli ultimi 28 giorni; feedback negativo ricevuto dal rider; check-in non effettuato o in ritardo; connessione assente o il collocarsi al di fuori della mappa.

La società avrebbe imposto ulteriori obblighi per l'espletamento delle sessioni di lavoro (*recarsi nella zona di lavoro*; *effettuare il c.d. "check in" 15 minuti prima dell'inizio della sessione; In caso di mancato "check in", il sistema sollecitava il ricorrente tramite una notifica sullo Smartphone…; Nel caso in cui fosse perdurata l'eventuale inerzia, la convenuta lo sanzionava con la perdita di punteggio; …rispettare la sessione di lavoro nella quale si era reso disponibile non potendo decidere di non recarsi nell'area di lavoro se non cancellando con preavviso di tre ore la sessione prenotata*).

I rider percepivano un compenso a cottimo che varia in base alla città, *integrato su base chilometrica e da un forfait per i tempi di attesa.*

Il ricorrente deduce di aver percepito il compenso ogni due settimane mediante accrediti bancari oppure tramite compensazioni sui pagamenti effettuati in contati dai clienti e da loro incassati.

La convenuta avrebbe imposto una dettagliata procedura per la rimessa dei contanti nella disponibilità del ricorrente.

Il ricorrente avrebbe svolto la sua attività di rider per complessive 42 ore settimanali*: dal lunedì alla domenica, dalle ore 12,00 alle ore 15,00 e dalle ore 19,00 alle ore 22,00 di ciascuna giornata di tale settimana lavorata.*

Il compenso mensile che il ricorrente percepiva in media era pari a lordi € 800,00.

In data 13.12.2021, egli riceveva, tramite e-mail, una lettera di contestazione dalla società del seguente tenore: "*Abbiamo rilevato che Lei ha ripetutamente modificato l'importo dei prodotti riportato sullo scontrino fiscale, indicando un valore più alto di quello effettivo e alterando così*

fraudolentemente l'importo del saldo contanti alla mano al fine di trattenere indebitamente delle somme maggiori di quelle dovute […]".

In data 27.12.2021, la società decideva di interrompere definitivamente, con effetto immediato, il rapporto di lavoro con il ricorrente, estromettendolo dal servizio.

Con lettera del 07.01.2022, il ricorrente impugnava la estromissione dal lavoro, rivendicando la presunta corretta qualificazione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'interruzione del rapporto di lavoro, questo è stato qualificato da parte ricorrente quale vero e proprio "licenziamento", ritenuto illegittimo in quanto non sarebbe sussistente alcun fatto giuridicamente rilevante che consentisse una risoluzione immediata del rapporto; chiede, pertanto, il ripristino del rapporto di lavoro e la corresponsione, anche a titolo di risarcimento del danno ex art. 1223 e/o 2043 c.c., delle retribuzioni globali di fatto maturate e non percepite dalla data di messa in mora a quella di effettiva reimmissione in azienda.

Inoltre, l'attore deduce che il contratto di prestazione occasionale di lavoro autonomo del 25.06.2020 e/o del contratto di lavoro autonomo con decorrenza dal 04.06.2021 al 31.12.2021 sono nulli e/o illegittimi e/o inefficaci e che, invece, sussiste, sin dall'origine, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed orario di lavoro a tempo pieno (40 ore settimanali), con inquadramento nel VI livello del CCNL "per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" e retribuzione globale mensile di € 1.642,59 lordi, sulla base degli elementi sopra enunciati.

Si è costituita in giudizio la società *CP_1* chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto per i motivi di seguito esposti.

La convenuta precisa che ai rider come il ricorrente la società applica il CCNL rider siglato tra *Org_3* e il sindacato UGL.

A sostegno della tesi dell'assenza di un rapporto di lavoro subordinato, la resistente deduce che: i rider sarebbero liberi di scegliere di volta in volta se lavorare o meno; utilizzerebbero i loro mezzi propri e sarebbero loro a organizzare il tempo di lavoro; entrambe le parti non avrebbero l'obbligo di garantire un minimo di ore di lavoro e quindi di consegne da effettuare; non avrebbe predisposto e consegnato ai rider alcun manuale comportamentale; lo smartphone necessario per lo svolgimento dell'attività sarebbe quello personale del lavoratore; la prestazione d'opera libera sarebbe senza vincoli di esclusiva (potendo svolgere sevizi anche a favore di società diretta concorrente di *CP_1*) e, quindi, il rider potrebbe accettare ma anche rifiutare di svolgere consegne, il cui compenso è a questa collegato; il

[...] potrebbe decidere di utilizzare, nell'espletamento dell'attività di consegna, sia strumenti propri che quelli messi a disposizione dalla società; essi non avrebbero alcun obbligo di esclusiva a favore della convenuta, potendo svolgere servizi anche verso altra azienda in concorrenza con CP_1 ; la revoca della prenotazione per la consegna potrebbe avvenire liberamente senza conseguenze sui futuri slot; i corrieri non avrebbero alcun obbligo di comunicare eventuali sospensioni del servizio; l'unico impegno del Corriere sarebbe l'esecuzione dell'incarico di volta in volta accettato tramite app; la localizzazione del Corriere può essere fatta solo se il Corriere apre l'app sullo smartphone e inserisce le credenziali e si attiva al momento del check-in del Corriere nello slot prenotato per consentire l'individuazione del Corriere più vicino al punto di ritiro; la società diceva informazioni sulla posizione geografica solo alla dall'accettazione di un ordine al termine della consegna; il punteggio di eccellenza è stato ideato come strumento di valutazione della reputazione dei corrieri è divenuto rilevante come criterio di preferenza nella prenotazione degli slot da parte del Corriere; l'assegnazione del punteggio è automatizzata sulla base di parametri dei predefiniti; il mancato check-in nello slot prenotato o il check-in in ritardo di più di 10 minuti dall'inizio dello slot fa diminuire il punteggio; i rifiuti e le riassegnazioni possono essere fatte dai corrieri senza dover fornire alcuna motivazione; il Corriere non percepisce una retribuzione fissa dipendendo il compenso solo dal numero di consegne evase.

La società deduce poi - con riferimento alla posizione del ricorrente - che egli ha effettuato la prima consegna in data 19 Febbraio 2021 pur avendo sottoscritto il contratto con la convenuta in data 30 ottobre 2020.

SULLA DOMANDA DI ACCERTAMENTO DELLA SUBORDINAZIONE

Questa domanda principale non è fondata.

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 26986 del 22/12/2009 ha confermato la sentenza della Corte Territoriale la quale - dopo avere ritenuto che "*l'elemento qualificante del rapporto di lavoro subordinato è costituito dal vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*" - è pervenuta alla conclusione che i testi avessero "*concordemente riferito che i turni di lavoro venivano organizzati sulla base della disponibilità dei singoli operatori ciascuno dei quali determinava autonomamente la propria disponibilità sui turni, con facoltà di rimanere assente anche per lunghi periodi, senza che ciò comportasse conseguenze disciplinari o l'allontanamento di fatto dal lavoro…nessuno dei testi escussi avesse "saputo riferire di ordini gerarchici impartiti dai responsabili della società*

appellata all'appellante, o di rimproveri o di sanzioni disciplinari comminate all'appellante medesimo".

Ebbene, conformemente al caso appena esposto, anche in quello che qui interessa si deve negare la sussistenza della subordinazione, sotto il profilo dell'assenza dell'eterodirezione in quanto il ricorrente non aveva alcun particolare obbligo di accettare le consegne da effettuare né di prestare attività lavorativa alcuna come comprovato dalla circostanza che il ricorrente era stato del tutto silente per circa quattro mesi da ottobre 2020 a febbraio 2021 senza che alcuna conseguenza derivasse al rapporto di lavoro (dal punto di vista disciplinare come è evidente).

Il ricorrente ha rimarcato che tuttavia l'obbligo di accettare il maggior numero possibile di incarichi di consegna derivava dal fatto che, diversamente, avrebbe subito un declassamento nella graduatoria che consente ai rider di usufruire di un maggior numero di proposte di consegne.

Ma tale circostanza non è rilevante al fine di individuare la sussistenza del requisito della eterodirezione secondo le indicazioni della prevalente giurisprudenza in materia.

Infatti la possibilità di rifiutare incarichi senza alcuna conseguenza di carattere sanzionatorio, se non solo quella di carattere economiche al quale egli si sottoponeva oppure addirittura la possibilità di porre il rapporto in una situazione di quiescenza vera e propria (potendosi assentare anche per diversi mesi) certamente appaiono decisive per giungere alla conclusione che la subordinazione, secondo la nozione di cui all'art. 2094, non si può ritenere fosse sussistente.

SULLA SUBORDINAZIONE AI SENSI DELL'ART. 2 L. 81 DEL 2015

Il giudicante ritiene invece fondata la prospettazione di parte ricorrente con riferimento all'inquadramento della fattispecie oggetto del giudizio nell'ambito della subordinazione disegnata da quell'articolo.

La norma così dispone:

"1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione <u>che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente</u>. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Il senso della norma è evidente.

Il legislatore, pur avendo inteso porre fine alla esperienza delle co.co.pro, abolendole, ha inteso tuttavia limitare il ricorso incontrollato a quel tipo di collaborazione, come sarebbe accaduto ritornando alle vecchie co.co.co, cui si era posto un freno con l'esperienza del contratto a progetto.

Il legislatore ha individuato quel limite – diversamente che nel progetto – nella necessità che in quelle non fossero presenti l'organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione che rappresenta il momento peculiare e rappresentativo della autonomia della collaborazione.

Perché il collaboratore possa definirsi tale è necessario che sia libero nella scelta delle modalità con le quali effettuare la prestazione concordata col committente; questi potrà certamente dare delle indicazioni sul risultato che intende ottenere e sul modo di raggiungerlo, ma mai vincolarne la modalità di realizzazione della prestazione senza andare a coprire un'area prossima alla subordinazione.

Nella prima scrittura della norma, questa specificava che le modalità di esecuzione potevano riguardare anche tempi e luogo di lavoro ("*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*").

Col DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101 (convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128), applicabile alla fattispecie ratione temporis, sono state fatte modifiche di un certo rilievo in quanto la proposizione "*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*" è stata soppressa; ed è stato aggiunto questo ulteriore periodo:

"*Le disposizioni di cui al presente comma si applicano <u>anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali</u>*";

L'interpretazione che occorre pertanto dare a tale operazione normativa è che si è inteso lasciare maggiormente libero l'interprete nel decidere, sotto quale profilo, la determinazione delle modalità esecutive della prestazione diviene rilevante per ritenere che quella forma di collaborazione personale non sia caratterizzata dalla autonomia e debba pertanto essere assimilata alla subordinazione.

Al tempo stesso, avendo poi specificato che la disposizione si applica anche qualora le modalità di esecuzione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali, la norma dà proprio la misura della determinazione da parte del committente, il quale, con l'accesso alla piattaforma, non lascia alcuno spazio alla autonomia del collaboratore che dovrà pedissequamente seguire ogni passaggio procedimentale per potere rendere la prestazione.

E’ proprio ciò che è accaduto al ricorrente nella fattispecie che ci occupa, con conseguente applicazione della norma che dispone l’assimilazione della fattispecie alle regole della subordinazione.

E’ bene chiarire che quanto previsto dal legislatore in questo caso – con riferimento alle conseguenze previste in caso di sua violazione - non è affatto dissimile da quanto era accaduto con il lavoro a progetto in caso di mancanza o genericità del progetto: anche lì si prevedeva la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell’art. 61 L. 276/2003.

La legge 81/2015 come modificata usa una terminologia diversa (“*si applica la disciplina*”) ma non è affatto diversa nelle conseguenze.

Quella norma è una sorta di sanzione per tutti i datori di lavoro che non si attengono alle specifiche prescrizioni previste per il lavoro autonomo.

Non allarga affatto l’ambito della subordinazione, la quale rimane ancorata alle specifiche connotazioni che la giurisprudenza ha previsto negli ultimi 50 anni; ma ne dispone l’estensione degli effetti e della sua regolamentazione.

Ciò per l’evidente ragione che il legislatore non potrebbe ampliare l’ambito della subordinazione senza sottoporsi ad un giudizio di probabile incostituzionalità, come già avvenuto con la sentenza n. 115 del 31.3.94, la quale peraltro aveva affermato il principio senza pervenire ad una dichiarazione di incostituzionalità della norma.

E’ vero tuttavia che parte convenuta ha rilevato che troverebbe applicazione al caso di specie il CCNL ASSODELIVERY – UGL il quale deroga espressamente all’art. 2 e all’art. 47 – quater del L. 81 del 2015.

Ma occorre precisare che, nella fattispecie che ci occupa, non può trovare applicazione il disposto di cui all’art. 2 comma 2 della legge n. 81 del 2015 come modif. dal DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101 (convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128) il quale derogherebbe alle disposizioni fin qui esaminate.

La norma così dispone:

“2. La disposizione di cui al comma 1 <u>non trova applicazione</u> con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da <u>associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> prevedono <u>discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo</u>, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”

Parte convenuta non ha affatto dedotto e tantomeno provato che il CCNL applicato sia stato sottoscritto con un'associazione sindacale comparativamente più rappresentativa; del resto in altre precedenti pronunce tale requisito è stato ritenuto insussistente nel caso di *Parte* dalla giurisprudenza (cfr pronuncia di questo stesso giudice n. 1903 del 2021 depositata 1.12.21 (giudizio in opposizione a decreto ex art. 28), del Tribunale di Bologna in data 12.1.2023 (avente medesimo oggetto) e sentenza Tribunale di Firenze n. 781/2021 (in cui è stata addirittura affermato il carattere di sindacato di comodo del sindacato *Parte* alle cui motivazioni si fa espresso rinvio richiamandole anche ai sensi dell' art. 118 primo comma cpc.
Va pertanto dichiarato che tra il ricorrente *Parte_1* e la società convenuta *CP_1* è intercorso un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 2 comma 1 L. 81 del 2015 dal 19.02.2021 al 27.12.2021 con applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, applicazione del CCNL commercio ed inquadramento nel VI livello corrispondente.
Pur avendo sottoscritti i contratti in data anteriore, il ricorrente ha concretamente iniziato a svolgere attività lavorativa solo alla data del 19.2.21; quindi da tale data si deve ritenere concretamente iniziato il rapporto di lavoro.
Va fatta poi applicazione del CCNL commercio in assenza di altra possibile applicazione del CCNL ASSODELIVERY – UGL cui fa riferimento la società convenuta tenuto conto della previsione contenuta all'art. 47 quater L. 81 del 2015.
Deve poi essere dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente intimato in data dal 27.12.2021 in quanto, a seguito della tardività della costituzione in giudizio, parte convenuta non è stata ammessa a provare l'assunto posto a base della risoluzione.
Trova applicazione l'art. 3 comma 2 della L. n. 23 del DLgs 2015.
Dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 7.1.21 lo stesso va annullato.
CP_1 va condannato a reintegrare il ricorrente *Parte_1* nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto nella misura di € 717,88 lordi mensili dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegrazione (dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonchè quanto avrebbe potuto percepire) oltre interessi e rivalutazione monetaria; va altresì condannato a versare i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello

di effettiva reintegrazione; va infine condannato a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in € 6.000,00 oltre accessori ed oltre 15% per spese generali.

Sentenza esecutiva.

PQM

dichiara che tra il ricorrente *Parte_1* e la società convenuta *CP_1* è intercorso un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 2 comma 1 L. 81 del 2015 dal 19.02.2021 al 27.12.2021 con applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, applicazione del CCNL commercio ed inquadramento nel VI livello corrispondente;

dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 7.1.21 e lo annulla;

condanna *CP_1*

a reintegrare il ricorrente *Parte_1* nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto nella misura di € 717,88 lordi mensili dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegrazione (dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonchè quanto avrebbe potuto percepire) oltre interessi e rivalutazione monetaria;

a versare i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione;

a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in € 6.000,00 oltre accessori ed oltre 15% per spese generali.

Sentenza esecutiva

Fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione

Milano, 28/11/2022

il Giudice del Lavoro

Dott. Riccardo Atanasio