



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Michele Milani	PRESIDENTE
Dott. Maurizio Alzetta	CONSIGLIERE Rel.
Dott. Silvia Casarino	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. **428/2021** R.G.L. promossa da:
FOODINHO S.R.L. (C.F./P.IVA 09080990964) quale
incorporante di **DIGITAL SERVICES XXXVI ITALY S.R.L.**
in liquidazione con sede legale in Milano, Piazza Città di
Lombardia n. 1, in persona del sig. Pierre Miquel Oscar,
amministratore unico e legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dagli avv.ti prof.ri Paolo Tosi (TSO PLA
43C25 B832S – paolo.tosi@milano.pecavvocati.it) e Fiorella
Lunardon (LNR FLL 62R48 C665Z – fiorella.lunardon@pec.or-
dineavvocatitorino.it), nonché dell'avv. Giovanni Realmonte
(RLM GNN 73B23 F205Y – giovanni.realmonte@mila-
no.pecavvocati.it), ed elettivamente domiciliata presso il loro
studio in Torino, Via Manzoni 3, come da procura allegata alla

Firmato Da: D'INCALCI FORTUNATA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 48d88ec22b515dc3 - Firmato Da: MICHELE MILANI Emesso Da: ARUBAPEC EU QUALIFIED CERTIFICATES CA G1 Serial#: 6a26bb7c33ba0226
Firmato Da: MAURIZIO ALZETTA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 36bb7408d4864c899c72acd7526aafdb



busta contenente il presente atto ed inviata telematicamente ai sensi dell'art. 83, comma 3, c.p.c..

Appellante

CONTRO

Viola Angelino nata a Torino il 28.4.1992, C.F. NGLVLI92D68L219A, **Abdelghani Benmohamed** nato ad Algeri (Algeria) il 19.1.1977, C.F. BNMBLG77A19Z301R, **Niccolò Blasi** nato a Torino il 15.11.1989, C.F. BLSNCL89S15G479T, **Flavio Bonsangue** nato a Torino il 25.2.1996, C.F. BNSFLV96B25L219F, **Fabrizio Bosco**, nato a Moncalieri il 25.5.1987, C.F. BSCFRZ87E25F335J, **Roberto Caravana** nato a Chivasso il 9.12.1980, C.F. CRVRR80T09C665K, **Monica Cillerai** nata a Torino il 20.7.1993, C.F. CLLMNC93L60L219X, **Nicola Durbiano**, nato a Susa il 15.7.1990, C.F. DRBNCL90L15L013I **Marco Fassetta** nato a Torino 28.7.1987, C.F. FSSMRC87L28L219Y, **Stefano Finotti**, nato a Torino il 14.11.1963, C.F. FNTSFN63S14L219G, **Alessandro Fiumara**, nato a Domodossola il 6.6.1991, C.F. FMRLSN91H06D332L, **Daniele Goia**, nato a Torino il 23.7.1980, C.F. GOIDNL80L23L219W, **Antonio Lo Conte**, nato a Castellamonte (TO) il 31.7.1983, C.F. LCNNTN82L31C133C, **Cristian Locci**, nato a Torino, il 13.2.1997, C.F. LCCCST97B13L2190, **Fabio Lodico** nato a Torino il 18.3.1994, C.F. LDCFBA94C18L219B **Alessandro Mancuso** nato a Moncalieri il 29.12.1994, C.F. MNCLSN94T29F335G, **Alessandro Marasso**, nato a Moncalieri il 22.6.1993, C.F.



MRSLSN93H22F335D, **Giorgio Michelini** nato a Torino il 26.3.1990, C.F. MCHGRG90C26L219I, **Matteo Migliavacca** nato a Biella il 17.1.1991, C.F. MGLMTT91A17A859D, **Francesco Misiti** nato a Reggio Calabria l'11.6.1990, C.F. MSTFNC90H11H224J, **Maurizio Modena** nato a Moncalieri (TO) il 27.11.1981, C.F. MDNMRZ81S27F335J, **Cecilia Obbili**, nata a Torino il 26.7.1993, C.F. BBLCCCL93L66L219G, **Paola Oggianu** nata a Carbonia il 11.11.1983, C.F. GGNPLA83S51B745E, **Simone Pagotto** nato a Torino l'8.5.1995, C.F. PGTSMN95E08L219I **Chiara Pozzati** nata Bologna il 7.10.1992, C.F. PZZCHR92R47A944R, **Sofia Pulcher** nata a Torino il 22.11.1990, C.F. PLCSFO90S61L219L, **Jami Salati** nato a Parma il 5.4.1995, C.F. SLTJMA95D05G337N, **Flavio Sonetti** nato a Torino l'11.8.1992, C.F. SNTFLV92M11L219T, **Lorenzo Tibo** nato a Moncalieri (TO) il 20.5.1991, C.F. TBILNZ91E20F335W tutti rappresentati e difesi dagli avvocati Sergio Bonetto (CF BNTSRG49H14L219M; pec. sergiobonetto@pec.ordineavvocatori torino.it; fax 011/5068211) e Giulia Druetta (CF. DRTGLI8452L219P pec, giuliadruetta@pec.ordineavvocatori torino.it; fax 011/4308909) congiuntamente e disgiuntamente per procura speciale a margine del ricorso introduttivo del primo grado di giudizio ed elettivamente domiciliati presso lo studio di quest'ultima sito in Torino, via Somis n. 12

Appellati

Oggetto: Risarcimento danni: altre ipotesi.



CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 2.8.2021.

Per l'appellato: come da memoria depositata il 26.2.2022.

Fatti di causa

Con ricorso depositato in data 4.10.2019, Angelino Viola e gli altri ventotto ricorrenti indicati in epigrafe adirano il Tribunale di Torino in funzione di giudice del lavoro convenendo in giudizio la Foodinho per chiedere al giudice adito di pronunciare sentenza di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra ciascuno dei ricorrenti con la società convenuta, ovvero, in alternativa, declaratoria della sussistenza di rapporti di lavoro ex art.2 D. Lgs. 81/2015 per i periodi partitamente indicati per ognuno e, segnatamente: dal 16.4.2016 al 31.3.2017 con la Angelino; dal 18.2.2017 al 25.4.2018 con Abdelghani; dal 13.9.2016 (*rectius*, 2017) al 25.4.2018, con Blasi; dal marzo 2016 al novembre 2016 con Bonsangue; dal 14.9.2016 al 25.4.2018 con Bosco; dal febbraio 2016 al settembre 2016 con Caravana; dall'ottobre 2016 al marzo 2017 con Cillerai; dal marzo 2016 all'agosto 2016 con Durbiano; dal giugno 2016 al 15.4.2018 con Fassetta; dall'ottobre 2016 al 25.4.2018 con Finotti; dal giugno 2016 al settembre 2016 con Fiumara; dal novembre 2015 al maggio 2016 con Goia; dal 13.9.2016 al 25.4.2018 con Lo Conte; dall'ottobre 2016 al 25.4.2018 con Locci; dal maggio 2016 al luglio 2016 con Lodico; dal gennaio 2018 al 25.4.2018 con Mancuso; dal febbraio 2016 al novembre 2016 con Marasso; dal gennaio 2016



al settembre 2016 con Michelin; dal marzo 2016 al novembre 2016 con Migliavacca; dal marzo 2016 al novembre 2016 con Misiti; dal marzo 2016 al settembre 2016 con Modena; dal febbraio 2016 all'agosto 2016 con Obbili; dal marzo 2016 al settembre 2016 con Oggianu; dal dicembre 2015 al giugno 2016 con Pagotto; dal gennaio 2016 al luglio 2016 con Pozzati; dall'aprile 2016 al gennaio 2017 con Pulcher; dal febbraio 2016 all'ottobre 2016 con Salati; dal gennaio 2016 al dicembre 2016 con Sonetti; dal maggio 2016 al settembre 2016 con Tibo.

I ricorrenti chiedevano di accertare e dichiarare l'applicabilità delle disposizioni normative ed economiche del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, V livello, oppure l'applicazione del CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione dei servizi, VI livello, oppure quella di altro CCNL ritenuto applicabile e delle corrispondenti disposizioni normative e integrative previste dalla contrattazione collettiva di categoria; -chiedevano accertarsi e dichiararsi il diritto in capo agli esponenti a vedersi corrispondere quanto dagli stessi maturato nel corso del rapporto di lavoro a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite per tutte le voci retributive previste dal CCNL applicato, nonché, a titolo di competenze di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso; per l'effetto, chiedevano la condanna generica della convenuta a corrispondere le somme loro dovute per i suddetti titoli. Chiedevano inoltre accertarsi la violazione, da parte del datore di lavoro, della normativa in tema di *privacy* e



controlli a distanza anche ai fini discriminatori e con l'intento di escludere e/o sanzionare illegittimamente i lavoratori impiegati dalla società convenuta medesima. In merito alla quantificazione della voce di danno non patrimoniale, si rimettevano alla prudente valutazione in via equitativa del giudice, pur indicando, a fronte della gravità del comportamento antigiuridico della convenuta, una somma corrispondente a 7,5 mensilità, per ciascun lavoratore, oltre alla somma di euro 3.000,00 ciascuno; instavano altresì per la pubblicazione della sentenza a spese della convenuta ex art. 28, comma 7 del D. lgs. 150/2011, avuto riguardo anche al carattere nazionale della questione. Da ultimo chiedevano di accertare e dichiarare la violazione, da parte della società convenuta, dell'art. 2087 cod. civ., con riguardo all'omessa esecuzione delle visite mediche preassuntive, all'assenza del medico competente, alla carenza di assistenza sanitaria, alla mancata informazione e formazione in ordine ai rischi specifici insiti nelle mansioni svolte, alla mancata fornitura di strumenti di tutela dell'integrità psico-fisica e morale dei lavoratori ricorrenti, all'imposizione di prestazioni lavorative foriere di rischi per la loro incolumità fisica ed instavano per la condanna della società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente a tali violazioni, danno da determinarsi secondo equità e per il quale la difesa attorea indicava la somma di euro 3.000,00 per ogni mese di attività svolta da ciascuno.



Congiuntamente al ricorso, i suddetti lavoratori producevano anche i verbali di un procedimento di natura pressoché identica¹, relativa ad altri lavoratori *riders* impiegati a Torino presso l'appellante e le sentenze a esso relative, emesse dal Tribunale di Torino (n. 778/18), dalla Corte di Appello di Torino (n. 26/2019) e dalla Corte di Cassazione (n. 1663/2020).

La società convenuta ha resistito in causa chiedendo la reiezione del ricorso, assumendone l'infondatezza in fatto e in diritto.

Il Tribunale ha utilizzato le risultanze istruttorie del predetto procedimento ed esperito prove orali.

Il Giudice adìto, con sentenza in data 8.6.2021 (n. 717/2021), ha deciso la causa pronunciando sentenza di accertamento del diritto dei ricorrenti a percepire, ex art.2, D. Lgs. 81/2015, la retribuzione diretta, indiretta e differita prevista dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, per il personale inquadrato al VI livello, in relazione all'attività lavorativa da ciascuno prestata nei periodi indicati e, per l'effetto, ha condannato la società convenuta al pagamento in loro favore delle differenze retributive maturate, dedotto il percepito nei suddetti periodi, oltre agli interessi al tasso legale e alla rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo; ha rigettato le altre domande proposte dai ricorrenti; ha condannato la parte convenuta alla rifusione delle spese di lite come in atti.

Avverso la sentenza la Foodinho s.r.l., ha interposto appello.

¹ V. Tribunale di Torino, RG 468/2017; Corte Appello di Torino, RG n. 4764/2017, RG Cass. 11629/2019.



I lavoratori ricorrenti hanno resistito al gravame.

All'udienza dell'8 febbraio 2022, a seguito di discussione orale, la causa è stata decisa come da separato dispositivo riprodotto in calce.

Ragioni della decisione

1. La sentenza impugnata.

Il Tribunale ha rilevato come, nel periodo oggetto di causa, la società convenuta avesse operato in Italia attraverso la Digital Services XXXVI Italy, concessionaria del marchio, Foodora; si è trattato di una piattaforma digitale *on-line* attiva a Torino dal 2015 al 2018 per la fornitura ai ristoranti convenzionati di un servizio di promozione, marketing e consegna a domicilio dei pasti. La società raccoglieva gli ordini e provvedeva alla consegna a domicilio attraverso collaboratori esterni, i quali prestavano attività in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato. Il Giudice ha ritenuto infondata la domanda di accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e ha osservato quanto segue.

La richiesta di disponibilità per almeno 20 ore settimanali, di cui alla pagina del sito foodora.it dell'anno 2016 (poi oscurata) non era più inserita nella scheda sottoscritta da ogni *rider*, essendo richiesti, invece, uno *smartphone*, una bicicletta o uno *scooter*. La convenuta aveva descritto il servizio di consegna come “*un lavoro flessibile che ti possa aiutare a integrare le tue entrate*”.



All'epoca dei fatti, alcuni dei ricorrenti erano studenti² e certuni (Caravana e Marasso) svolgevano attività anche a favore di terzi. Nei contratti stipulati non era prevista alcuna disponibilità oraria. Dai contratti sottoscritti da Benmohamed, Blasi e Misiti emergeva la disponibilità del collaboratore *“a ricevere in via continuativa e telematica (sms, chat, mail etc) segnalazioni relative a consegne via via richieste dai clienti della committente”*; era previsto che il collaboratore fosse *“libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa..”*; che il collaboratore si impegnava *“ad avvertire la committente nel caso in cui, per qualsiasi motivo, nel predetto periodo non fosse interessato o non potesse effettuare consegne per più di 20 giorni consecutivi (..)”*; che, una volta candidatosi per una corsa, il collaboratore si impegnava *“ad effettuare la consegna tassativamente entro 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo e a informare immediatamente la Committente di ogni problema che possa ritardare od ostacolare la stessa”*; era anche previsto che *“la mancata o ritardata consegna per colpa del Collaboratore comportava l'applicazione di una penale di 15 euro, che la Committente era autorizzata a detrarre dai compensi unitamente al costo del cibo non consegnato e salvo il risarcimento del maggior danno”*; era inoltre previsto che la Committente potesse risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., previa semplice comunicazione scritta, nel caso di mancata

² Bonsangue, Bosco, Cillerai, Durbiano, Fassetta, Fiumara, Locci, Lodico, Misiti, Oggianu, Pagotto, Pozzati, Pulcher, Tibo.



consegna da parte del collaboratore in almeno tre occasioni e che la Committente avesse facoltà di risolvere il contratto, previa comunicazione scritta e senza preavviso, *“nel caso in cui il collaboratore effettui meno di cinque corse nell’arco di tre mesi calcolati a ritroso dall’ultima corsa effettuata (..)”*; che *“a compenso delle prestazioni rese, al collaboratore sarebbe stata corrisposta la somma di euro 4 (..) al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, per ciascuna andata a buon fine, e ciò fino a 200 consegne mensili. A partire dalla consegna mensile n. 201 sarebbe stata corrisposta la somma di euro 4,5”*. Ai contratti era allegata l’informativa sul trattamento dei dati personali e la prestazione del consenso al loro trattamento.

Nel contratto sottoscritto da Obbili (sub 9) era stato previsto che in caso di compenso mensile inferiore a 112 euro (compenso per 20 ore di lavoro e di euro 5,60 all’ora), il pagamento sarebbe stato differito al mese successivo.

Il Tribunale ha rilevato come fosse espressamente prevista anche la possibilità di lavorare meno di 20 ore al mese, in contrasto con la deduzione dell’obbligo di offrire una disponibilità minima di 20 ore settimanali; come, fino al novembre 2016, fosse previsto un compenso orario e come, dal dicembre 2016, il pagamento invece avvenisse a consegna; come, a prescindere dalle modalità di pagamento, non sussistesse un obbligo di lavorare o di mettersi a disposizione per un numero di ore predeterminato. Ha rilevato come l’offerta di disponibilità data dai rider *“per tutto il periodo di lavoro”*, non fosse documentata, né ricavabile da una



mail del ricorrente Modena in data 29-30.8.2016 (doc. 18), non essendo stato stabilito un orario settimanale fisso per turni in forma categorica, ma suscettibile di modifiche.

All'atto della firma del contratto la società convenuta consegnava, dietro versamento di caparra di 50 euro, i dispositivi di sicurezza³ (teste Younes, che lavorava dal novembre 2015 agli inizi del 2018); la consegna dei dispositivi poteva avvenire anche all'atto di ripristino delle scorte⁴.

La gestione del rapporto avveniva attraverso la piattaforma multimediale *Shyftplan* e un applicativo per *smartphone*, inizialmente *Urban Ninja* e poi *Hurrier*. Diversamente da quanto previsto, la candidatura non era per una specifica corsa, ma per uno o più *slot* (fasce orarie determinate dalla convenuta in base agli accordi conclusi con i ristoranti).

Con cadenza settimanale la convenuta indicava su *Shyftplan* il fabbisogno di *riders* ritenuti necessari per coprire ciascuna fascia oraria di servizio. *Shyftplan* era accessibile da PC o da *smartphone*, utilizzando le credenziali di accesso comunicate all'atto della sottoscrizione del contratto. La piattaforma *Shyftplan* aveva un calendario virtuale e la convenuta indicava le fasce orarie disponibili; l'interessato dichiarava la propria disponibilità; le fasce orarie avevano durata di 2-3 o 4 ore (Younes). Il fabbisogno dei fattorini era stabilito in base agli ordini delle settimane precedenti, tenendosi conto anche di quelli

³ Costituiti da casco, maglietta, giubbotto e luci.

⁴ Cfr. Interrogatorio libero di Cocco, nel proc. RG 4764/17.



che non si erano presentati (circa il 20% secondo Younes). L'inserimento dei fattorini nei turni predisposti dalla convenuta avveniva soltanto su richiesta dei medesimi. Una volta comunicato il calendario con turni da coprire per la settimana a venire, la società inviava una *mail* ai collaboratori, i quali potevano chiedere di essere inseriti in uno o più turni. Data la disponibilità, il fattorino attendeva l'assegnazione del turno che avveniva a mezzo di *mail* generata in via automatica dal sistema. Il Giudice ha rilevato l'insussistenza dell'obbligo per i fattorini di lavorare per un numero minimo di turni, nonostante la disponibilità indicata nei contratti di lavoro. Il Tribunale ha quindi fatto proprio il precedente per il quale *“se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa, non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo”*⁵ e ha rilevato che le ore opzionate, ma non confermate dalla società, potevano essere assegnate poco prima dell'inizio del turno: tale evenienza capitava in caso di plurime opzioni di una stessa fascia oraria da parte di diversi fattorini, di avvenuta conferma per taluno che poi aveva rinunciato senza chiedere o reperire un sostituto (Pisani). Quindi il turno opzionato, una volta assegnato, diveniva obbligatorio, salvo il caso di sostituzione.

Nella *mail* del 7 luglio 2016, inviata alla flotta dal responsabile, Licata⁶, si lamentava solo il danno all'immagine della società

⁵ Cfr. Trib. Torino, 7.5.2018, n. 778.

⁶ Doc. 42.



dovuto alla mancata presentazione per un servizio cui il *rider* si era reso disponibile senza previa attivazione della funzione “*Swap su Shyftplan*” e si ribadiva la facoltà di annullare la disponibilità data “*24/48 ore prima, tramite la funzione Swap su Shyftplan*”; si chiariva infine che i referenti sarebbero sempre stati “*disponibili per comunicazioni di emergenza*”.

Il Tribunale ha considerato come la mail del 25.10.2016, di istruzioni della capogruppo tedesca – per la quale l’assenza ingiustificata o la cancellazione effettuata a ridosso dell’inizio del lavoro avrebbe implicato l’assegnazione di penalità – non fosse conosciuta, né applicata ai lavoratori di Torino. Ha ritenuto come la società convenuta organizzasse la prestazione lavorativa dei *riders* nel modo ritenuto più funzionale all’adempimento delle obbligazioni assunte con i clienti, senza esercitare il potere disciplinare tipico del rapporto di lavoro subordinato. Ha escluso che fosse stato allegato, da parte dei ricorrenti, di essere stati sanzionati a causa di assenze ingiustificate.

Ha considerato come le uniche condotte espressamente sanzionate fossero il ritardo nella consegna dell’ordine, o l’omessa consegna dell’ordine per tre volte, rispettivamente con la trattenuta sul compenso e con la risoluzione del contratto. Ha ritenuto che, nei riguardi degli altri lavoratori, l’istruttoria documentale avesse sostanzialmente confermato le deduzioni di parte convenuta. Secondo il teste Pisano, il *rider* che non poteva o non voleva eseguire un turno confermato chiedeva il cambio turno mediante la funzione Swap; si generava quindi un



messaggio automatico a favore dei coloro che erano in lista di attesa; il Ghio toglieva il turno e lo assegnava al sostituto. Il teste Pisano dichiarava che, qualora un *rider* titolare di un turno confermato non si fosse presentato, non avrebbe ricevuto sanzioni ma, in caso di contratto con scadenza novembre 2016, non sarebbe più stato chiamato da settembre 2016.

In definitiva, il Tribunale ha ritenuto che tali rapporti di lavoro non avessero natura subordinata, avendo le parti concluso contratti di collaborazione coordinata e continuativa e non essendo stato previsto (né provato in causa) che i *riders* ricorrenti fossero obbligati a dare la propria disponibilità per lavorare in uno dei turni indicati dalla società e che quest'ultima avesse la facoltà di accettare o meno la disponibilità data dai ricorrenti di essere inseriti in turno (pertanto se il datore di lavoro non poteva esigere dal lavoratore l'esecuzione della prestazione lavorativa, nemmeno poteva esercitare il potere direttivo e organizzativo). Con riguardo all'inserimento del *rider* in turno, l'esperita istruttoria aveva consentito di accertare l'insussistenza dell'esercizio di un potere gerarchico disciplinare da parte della società nei riguardi dei ricorrenti (dall'istruttoria era infatti emerso che la società non aveva adottato provvedimenti disciplinari nei riguardi dei *riders*, anche quando gli stessi avevano revocato la disponibilità data, non presentandosi per rendere la prestazione).

Il Tribunale, in considerazione della domanda svolta in via subordinata, ha ritenuto che i rapporti di lavoro per cui è causa



dovessero intendersi disciplinati dal disposto di cui all'art. 2, co.1 del D. Lgs. 81/2015, trattandosi di disposizione che, sotto la rubrica “*Collaborazioni organizzate dal committente*” prevedeva che “*1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”.

Il primo giudice, acclarato che i ricorrenti lavoravano in via continuativa, nelle fasce orarie decise dalla società convenuta, secondo le modalità sopra illustrate e dalla stessa organizzate anche con riguardo ai tempi e ai luoghi di lavoro, ha ritenuto applicabili le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato, compatibili con quello di collaborazione autonoma. Ha quindi richiamato la giurisprudenza di legittimità che, nella nota sentenza 24.1.2020, n. 1633, ha affermato che: “*Ai rapporti di collaborazione di cui all’art. 2 del D. Lgs. 81 del 2015, in un’ottica sia di prevenzione sia “rimediale”, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando la prestazione del collaboratore sia esclusivamente personale, venga 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, senza che il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta sia tenuto a compiere ulteriori indagini, né*



possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento dal giudizio qualificatorio di sintesi.. In tema di rapporti di collaborazione ex art. 2 del D. Lgs. 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 (..)".

Il Tribunale ha quindi dichiarato il diritto dei ricorrenti alla percezione della retribuzione diretta, indiretta e differita prevista dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario e dei servizi (CCNL applicato dalla convenuta ai dipendenti), per il personale di VI livello – inquadramento incontestato e da ritenersi congruo.

In relazione alle divergenze tra i periodi indicati da molti ricorrenti e quelli oggetto di domanda, il Tribunale, seguendo il principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato, limitava l'accertamento ai periodi rivendicati. Per il ricorrente Goia, limitava il termine di durata del rapporto al marzo 2016, in relazione a quanto emerso dalla gestione separata e in mancanza di documentazione di attività nell'aprile 2016; per il ricorrente



Sonetti, il quale aveva chiesto accertarsi il rapporto da gennaio a dicembre 2016, il Giudice limitava l'accertamento al mese di novembre 2016, riconosciuto come lavorato dalla convenuta.

Il Tribunale ha respinto tutte le altre domande, di nullità ed inefficacia del licenziamento e quelle risarcitorie, cioè le domande correlate al riconoscimento della subordinazione. Ha rigettato anche la domanda di risarcimento danni per violazione della normativa sulla *privacy* per l'accesso ai dati e al controllo, assumendo che le applicazioni installate sugli *smartphone* erano utilizzate dai ricorrenti per rendere la prestazione lavorativa e non richiedevano quindi il preventivo accordo con le rappresentanze sindacali.

2. I motivi di doglianza.

La Foodinho ha censurato la sentenza sopra indicata evidenziando come il Tribunale, pur avendo escluso la natura subordinata dei rapporti di lavoro instaurati con i c.d. *riders* per la carenza di esercizio di potere direttivo e disciplinare, abbia ritenuto che le prestazioni lavorative dagli stessi svolte dovessero essere ricondotte alla fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, D. lgs. 81/2015.

Ha preliminarmente eccepito l'erroneità della pronuncia deducendo l'insussistenza del presupposto di cui al D. Lgs. 81/2015 e assumendo in particolare che, all'epoca dei fatti, la norma qualificava la collaborazione etero-organizzata con riguardo ai seguenti profili: *i*) la natura esclusivamente personale della prestazione lavorativa; *ii*) la continuità della



prestazione; *iii*) l'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Sulla natura esclusivamente personale della prestazione, ha censurato la sentenza sostenendo che il Tribunale non avrebbe considerato come tutti gli odierni appellati (*riders*) avessero utilizzato per le consegne propri mezzi di trasporto e ciò in conformità a quanto prescritto nei contratti di collaborazione siglati *inter partes* (postulanti l'uso di dotazioni proprie ai fini della circolazione, quali biciclette o motocicli da utilizzare e mantenere ai fini dell'esecuzione delle consegne).

La Foodinho ha sostenuto come l'impiego di un mezzo (essenziale ai fini del servizio) sia incompatibile con la natura esclusivamente personale della prestazione lavorativa, riqualficata in natura prevalentemente personale dal D.L. 101/2019.

In ordine alla continuità della prestazione, l'appellante ha eccepito come il Tribunale si fosse limitato a rilevare in termini del tutto apodittici che “*i ricorrenti lavoravano in via continuativa*”. Ha lamentato l'infondatezza della statuizione perché mancante di supporto probatorio.

Ha osservato come i requisiti della collaborazione etero-organizzata determinino la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e come la continuità richiesta dalla norma non debba intendersi in senso meramente fattuale, ma giuridico –



ossia quale disponibilità del collaboratore a rendere la prestazione di lavoro.

Tale disponibilità si sarebbe dovuta ritenere pacificamente insussistente, così come emerso dalle stesse indicazioni del Tribunale, per il quale: a) l'inserimento nei turni predisposti dalla società avveniva solo su richiesta dei fattorini; b) il *rider* che non poteva o voleva eseguire un turno confermato poteva chiedere il cambio attivando la funzione *swap*; c) era possibile non presentarsi a un turno confermato; d) nel periodo compreso tra il marzo e il novembre 2016 avevano utilizzato la funzione *swap* molte volte diversi dei *riders* ricorrenti⁷; e) era inoltre accaduto sovente che i *riders* avessero fatto il *no-show* (assenza senza attivare lo *swap*). Anche a volerla intendere solo sotto il versante fattuale, la continuità è stata ritenuta sussistente qualora la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo e comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente (cfr. Cass. 26.5.2020, n. 9783; Id. 29.11.2013, n. 26856 e altre). L'appellante lamenta il fatto che il Tribunale non abbia accertato tali requisiti e che gli stessi, dall'esperita istruttoria, alla fine risultino smentiti. In tal senso richiama il numero delle ore di lavoro prestate da taluni *riders* (Viola, Bonsangue, Caravana e Durbiano), per mostrare come gli stessi fossero stati impegnati, in tutto il periodo, per un numero medio

⁷Obbili 21 volte, Modena 17 volte, Sonetti 12 volte, Migliavacca 10 volte, Gioia 7 volte, Marasso e Pulcher 6 volte, Angelino e Durbiano 5 volte, Bonsangue, Caravana e Tibo 3 volte, Locci e Pozzati 2 volte, Fassetta, Oggianu, Fiumara, Salati, Lodico e Michelini 1 volta.



di turni mensili decrescente, da 7, 6 a 5. E ciò per dimostrare che non si sarebbe trattato di un impegno costante.

Rileva inoltre come, con riguardo all'organizzazione da parte del committente dei modi di esecuzione delle prestazioni anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro, gli argomenti spesi dal Tribunale – pur supportati da adeguato accertamento fattuale – siano da ritenere infondati in diritto.

Diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, secondo l'appellante non erano decisi dalla società, ma concordati tra le parti, i seguenti aspetti del rapporto: a) le fasce orarie; b) anche le zone di partenza; c) gli spostamenti nel corso del servizio per l'accesso a zone scoperte, ma più vicine al singolo *rider* controllato dal *dispatcher*; d) la riduzione degli *slot* al fine di consentire ai *rider* di accorciare il turno.

Ha poi osservato, in diritto, come l'etero-organizzazione non possa riferirsi a modalità esecutive e/o spazio-temporali necessitate dal tipo di lavoro e quindi ad esso coesenziali.

La determinazione dei tempi di consegna da parte del committente è da ritenersi coesenziale alla stessa attività di *food delivery*, la quale presuppone il recapito di pietanze in un tempo utile alla consumazione. Tale profilo, secondo l'appellante, non può quindi aver rilievo qualificatorio. Né l'etero-organizzazione dei modi di esecuzione e/o della spazio-temporalità della prestazione potrebbe desumersi dalla comunicazione, da parte della società, degli indirizzi dei ristoranti e dei clienti. Gli indirizzi di ritiro e di consegna sono condizionati dalle scelte dei



clienti al momento dell'ordine e quindi non possono ritenersi decisi dalla società. Anche le modalità operative della piattaforma (accesso al portale / geolocalizzazione / ricezione di ordine mediante notifica su *smartphone* e accettazione mediante attivazione di funzione sull'applicativo) si dovrebbero considerare quale mero coordinamento operativo, non incidente sull'autonomia organizzativa del collaboratore.

Tale autonomia si sarebbe dovuta ricavare nella libertà: *i)* di candidarsi o meno per i vari slot di consegna; *ii)* di revocare la candidatura; *iii)* di non presentarsi allo *slot*; *iv)* di rifiutare la singola consegna; *v)* di scegliere il mezzo con cui effettuarla; *vi)* di determinare il percorso di consegna.

Ha rilevato come tutte le facoltà che connotano l'autonomia operativa siano incompatibili con l'etero-organizzazione.

Ha infine osservato come, anche a voler aderire al principio espresso dalla S.C., per la quale, l'esigenza di protezione equivalente – ammissibile qualora l'etero-organizzazione si associ a forme di personalità e continuità della prestazione così marcate da rendere il collaboratore comparabile a un lavoratore dipendente⁸ – non possa essere invocata nel caso in esame, per non essere lo stesso contrassegnato da posizione comparabile tra *rider* e lavoratore dipendente. L'impossibilità di comparazione, secondo la società appellante, si dovrebbe rinvenire proprio nello sviluppo concreto delle modalità della prestazione: il lavoratore, nella specie, decide se lavorare, in quale *slot* orario e relativa



zona, con quale mezzo e relativo percorso; mentre, per contro, il dipendente lavora nel luogo assegnatogli, con i mezzi prescelti e secondo percorsi parimenti scelti dal datore di lavoro.

Tale impossibilità di comparazione renderebbe irrilevante ogni disquisizione tra la fase genetica e la fase funzionale della collaborazione⁹. Contestando quanto affermato dalla Suprema Corte nella sentenza testé citata, per l'appellante la prestazione lavorativa resa dai *riders* non sarebbe determinata dalla piattaforma nemmeno per l'esecuzione della singola prestazione: i soli profili della prestazione lavorativa soggetti a discrezionalità operativa (mezzi di recapito e percorso) sono scelti dai *riders* che, viceversa, non possono decidere di consegnare l'ordine in orario diverso da quello richiesto dal cliente.

3. Disamina dei motivi.

Il primo motivo, vertente sulla tesi dell'esclusione della personalità della prestazione per effetto dell'utilizzo di un mezzo di locomozione, è infondato.

Sulla personalità, ovvero sulla natura esclusivamente personale della prestazione di lavoro, si rileva come essa debba intendersi principalmente nel senso di escludere che il collaboratore possa avvalersi di propri ausiliari¹⁰. Tale argomento non è scalfito dalla tesi dell'appellante, secondo la quale l'impiego di un mezzo – essenziale per l'espletamento del servizio – sarebbe

⁸ Cfr. Cass. 24.1.2020, n. 1663.

⁹ Cfr. Cass. 24.1.2020, n.1663.

¹⁰ Cfr. già Cass. 9.2.2009, n. 3113.



incompatibile con la natura esclusivamente personale della prestazione. Così come ritenuto dal Supremo Collegio, la natura esclusivamente personale della prestazione si specifica nell'accezione suddetta, cioè nell'esclusione della possibilità che il collaboratore si avvalga di altri collaboratori o ausiliari e non in quella dell'utilizzo di un mezzo (di proprietà o di cui il *rider* abbia la piena disponibilità) quale strumento per rendere la prestazione. Inoltre, così come ritenuto dalla S.C. (nella sentenza 1663/2020 cit.), la scelta del legislatore, con il varo delle norme di cui al D. Lgs. 81/2015, è stata motivata dall'esigenza di dettare una disciplina che, nel superare la labilità dei confini e le strette della dicotomia tra subordinazione e autonomia, potesse fornire una tutela in un'ottica sia di prevenzione, sia rimediale, per scoraggiare l'abuso di schemi contrattuali tali da disvelare possibili elementi elusivi delle tutele previste per i lavoratori (cfr. Cass. 1663/2020, p. 9). Si è affermato, sul punto, come qualora l'etero-organizzazione sia così marcata da rendere il collaboratore comparabile a un lavoratore dipendente, si impone allora una protezione equivalente e quindi il rimedio della applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. Una scelta di politica legislativa, come quella in esame, appare chiaramente orientata ad assicurare al lavoratore la protezione di cui gode il lavoro subordinato nel caso di soggetti prestatori che, soggiacenti a una condizione di "debolezza" economica, si trovino a operare in una "zona grigia", tra autonomia e subordinazione; in tal contesto essi sono considerati meritevoli



di una tutela omogenea. E, peraltro, la S.C., nel valorizzare l'intento protettivo del legislatore dell'estensione della tutela del lavoro subordinato, ha considerato come sia sufficiente, ai fini dell'applicazione della norma, la ricorrenza di prestazioni “prevalentemente” e non più “esclusivamente” personali, ricomprendendovi, esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento dell'etero-organizzazione, escludendo la dicitura “*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*” (cfr. Cass. 1663/20, ibidem).

Da ultimo, per quanto attiene all'aspetto specifico della censura, si deve osservare che, sul piano fattuale, è in ogni caso il *rider* a impiegare il mezzo, non il mezzo a svolgere autonomamente la prestazione. Nel condurre la bicicletta o il motociclo il *rider* concorre a determinare il tempo di consegna, coesenziale all'adempimento della prestazione.

Quindi l'impiego del mezzo da parte del *rider* non fa venir meno il carattere esclusivamente/prevalentemente personale della prestazione, essendo il modo dell'impiego connaturato alla persona del prestatore che quel mezzo conduce; è proprio la conduzione – cioè l'andatura – che il *rider* imprime al mezzo mediante il ritmo della pedalata (se si tratta di bicicletta), o mediante l'azione su acceleratore e marce (se si tratta di motociclo) a esprimere la personalità della prestazione resa.

In base a tali rilievi, la doglianza così come proposta, si appalesa infondata e deve essere respinta.



Sul secondo motivo di doglianza, incentrato sulla critica alla ritenuta continuità e non occasionalità della prestazione, deve rilevarsi quanto segue.

Questa Corte, già nella sentenza n. 26/2019, nella quale aveva deciso nel senso dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 2 D. Lgs. 81/2015, ha considerato –in una fattispecie del tutto sovrapponibile a quella di cui si tratta– come gli appellati avessero sottoscritto dei contratti di collaborazione nei quali era prevista una durata di alcuni mesi e come gli stessi avessero svolto attività per la società appellata in via continuativa nell'arco temporale indicato. Ha rilevato come il carattere della continuità debba *“esser valutato in senso ampio, tenuto conto della funzione di tutela della norma e della peculiarità (e continua evoluzione) dei rapporti di lavoro che essa è chiamata a disciplinare. Va quindi intesa da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti”*. Questo Collegio, nel far proprie tali considerazioni, rileva come gli argomenti addotti a sostegno dell'appello appaiano rilevanti, non tanto in termini della continuità della prestazione, quanto sotto il profilo della obbligatorietà della stessa.

La valutazione di tale elemento, diversamente da quanto affermato dalla società appellante, deve essere necessariamente riferita al fatto che i rapporti per cui è causa hanno avuto



esecuzione in base a contratti di collaborazione continuativa coordinata sottoscritti tra le parti e, pertanto, essi non possono essere ricondotti alla nozione di continuità presente nei rapporti di lavoro subordinato.

Il modello organizzativo adottato dalla società appellante ha previsto che ogni *rider* si candidi a certi turni di lavoro (o *slot*), determinati in base programmi che sono formulati, tempo per tempo, a seconda delle richieste di prestazione di servizi di consegna fatte dai ristoranti alla committente. Se il modello organizzativo è strutturato in modo da soddisfare richieste di un numero flottante di *rider* commisurato alla domanda di servizio, è anche indubbio come le conferme delle disponibilità date dai *rider*s trovino riscontro nella misura utile a soddisfare quelle esigenze. Da ciò deriva, chiaramente, un flusso ondivago nella resa delle prestazioni che, necessariamente, dovranno essere intervallate nel corso del tempo in ragione del fatto che non vi è una corrispondenza a priori certa tra candidatura del *rider* e selezione dello stesso da parte del datore di lavoro: il *rider* non è obbligato a fornire la propria candidatura e il datore di lavoro non è obbligato a scegliere quel *rider* che ha dato la disponibilità preventiva piuttosto che un altro, parimenti disponibile. La non corrispondenza tra candidatura e scelta è vieppiù confermata dal concreto atteggiarsi dei rapporti e, segnatamente, dal fatto che, anche una volta che la candidatura sia stata accettata, il *rider* può – per le più diverse ragioni – attivare la funzione *Swap* e dismettere la disponibilità data; il *dispatcher* di turno può, in



relazione alla necessità di coprire il servizio, opzionare un altro *rider* (più prossimo al locale e al cliente da servire) e attribuire l'incarico a quest'ultimo. Ciò non toglie ma (se ve ne fosse bisogno) conferma la necessitata ciclicità (e quindi la ricorrenza di intervalli variabili) dell'attività dei *riders* lungo un certo lasso di tempo.

La continuità o continuatività, intesa in senso giuridico come disponibilità del collaboratore a rendere la prestazione di lavoro deve essere commisurata, avuto riguardo al concreto atteggiarsi del rapporto, non già alla media dei turni su base mensile, ma al numero di turni che ciascun lavoratore ha opzionato (rif. ad es., quelli indicati nell'atto di appello, 86,5 per Viola, 54 per Bonsangue, 52 per Caravana, 34 per Surbiano). Inoltre i numeri esposti non possono poi essere considerati nel loro valore astratto – cioè solo come indicatori di quantità – ma devono essere necessariamente rapportati al periodo di lavoro prestato dai *riders* cui essi si riferiscono. È del tutto evidente come altro sia dare la disponibilità (e quindi offrire la prestazione) per X volte in un periodo di sei mesi, altro dare la medesima disponibilità per X volte in un periodo di tempo dimezzato, o ulteriormente ridotto. I numeri evocati dall'appellante non valgono, quindi, a dar prova di una non occasionalità dell'offerta della prestazione/messa a disposizione dei *riders* ai fini di coprire certi turni o, se si preferisce, di svolgere le mansioni di consegna per certi *slot* e non per altri; tali numeri (relativi soltanto ai servizi prestati e non a quelli offerti) valgono



chiaramente a palesare una sostanziale reiterazione nel tempo delle prestazioni da parte dei *riders*.

Così come già ritenuto da questa Corte nella citata sentenza (26/2019), la reiterazione delle prestazioni vale a integrare appieno il requisito della continuità; di conseguenza il profilo di doglianza in esame deve essere rigettato in quanto infondato.

Ma pare opportuno precisare ulteriormente come la non obbligatorietà della prestazione (e l'obbligatorietà vincolata soltanto all'accettazione degli *slot* opzionati in assenza di attivazione della funzione *Swap*, escluso il *no-show*) conduca a escludere la possibilità di qualificare il contratto in termini di lavoro subordinato perché, come rilevato nell'impugnata sentenza, nel rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha l'obbligo di eseguire la prestazione, assoggettandosi al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro; mentre, nel caso di specie, la società convenuta non poteva imporre ai *riders* di lavorare nelle fasce orarie proposte, né poteva esigere la prestazione rispetto ai turni richiesti ed assegnati (cfr. p. 11 sentenza). È proprio in base agli elementi sopra enucleati e per le caratteristiche peculiari del caso in concreto che il rapporto con i *riders* è stato correttamente ricondotto alla disciplina dell'art. 2, co.1, del D. Lgs. n. 81/2015, le cui disposizioni, dal titolo "*Collaborazioni organizzate dal committente*" – nel testo in allora vigente – prevedevano che "*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*



anche ai rapporti collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Tali disposizioni si applicano nel testo previgente alla novella di cui alla L. 2.11.2019, n. 128, la quale ha soppresso le parole *“anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro”*, aggiungendo, dopo il primo periodo, il seguente: *“Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.*

Sulla necessità di ricondurre tali rapporti a quelli di collaborazione di cui all’art. 409, co. 3, c.p.c., si rileva come sia proprio la presenza dei tre elementi della continuità, della coordinazione e della personalità della prestazione a giustificare la conclusione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa tra la società e i fattorini e come tale circostanza ben si inserisca nella previsione per la quale *“Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a (..)rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il*



collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa"
(art. 409, co. 3, c.p.c.).

In conformità a quanto indicato dalla S.C., debbono ritenersi indubbiamente caratterizzanti, non già i profili di accordo tra le parti – sui quali si incentrano alcuni degli elementi di critica messi in luce dalla società appellante –, quanto gli aspetti della etero-organizzazione dell'attività di servizio di consegna che, per il tramite di piattaforme digitali, è risultata del tutto estranea ai *riders* perché completamente riservata e decisa dalla società appellante.

Infatti, il Supremo Collegio, nella sentenza 1663/20, più volte richiamata, ha rilevato come gli aspetti (già ricordati) concernenti taluni elementi dei rapporti di lavoro dei *riders* (libertà di candidarsi o meno per una corsa / utilizzo di mezzo proprio e impiego in comodato d'uso di caschetto, giubbotto e bauletto / esclusione di vincoli di orario, fatto salvo il coordinamento del Committente / ricorrenza di stretti vincoli temporali per effettuare la consegna, pena l'applicazione di sanzioni economiche) valgono solo a confermare l'autonomia del lavoratore nella fase genetica del rapporto, ma non possano certo mettere in dubbio il requisito della etero-organizzazione nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, fase che è determinante ai fini della riconduzione dello stesso alla fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, del D. lgs. 81/2015. Diversamente da quanto ritiene parte appellante, a fronte della sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e



continuativa da parte dei ciclo-fattorini (o *riders* che si voglia dire), il rapporto lavorativo non era gestito dai *riders*, ma da un sistema organizzato e definito da un algoritmo utilizzato dalla Foodinho. È infatti tale sistema a definire lo spazio organizzativo e a individuare le condotte di lavoro utili alla realizzazione degli scopi dell'impresa. In sostanza è l'algoritmo a esercitare un controllo pervasivo sull'attività lavorativa (giungendo a seguirne passo-passo l'iter, dall'inizio alla fine) e consentendo, mediante il monitoraggio esercitato attraverso la connessione agli operatori geolocalizzati, di verificare tempi e modi delle singole prestazioni, tanto da poter selezionare, tra i *rider*, quelli più produttivi (e affidabili), a collocarli in una graduatoria di meritevolezza e a sceglierli in base alle prestazioni rese e confrontate con quelle degli altri *riders*.

È quindi almeno inappropriato sostenere che elementi, quali le fasce orarie, le zone di partenza, gli spostamenti, la riduzione degli *slot*, indicati come estranei al potere dispositivo della società, non fossero dalla stessa decisi. Ciò si afferma perché la pianificazione del lavoro – previa predisposizione di un calendario virtuale predisposto su piattaforma *shyftplan*, contenente fasce orarie di servizi disponibili variamente articolate (p. 6 sentenza) – era di chiara competenza della società; anche l'assegnazione di un punto di partenza mediante calendario virtuale (fosse esso da Piazza Solferino, da Piazza Bernini, da Piazza Carlo Felice, da Piazza Vittorio Veneto) e l'assegnazione dei fattorini ad una certa zona erano stabiliti dalla



società (cfr. dep. De Cesare). Eseguito l'accesso all'applicativo per le consegne da parte dei *riders*, la società era in grado di verificare la presenza del fattorino nel punto richiesto e, da quando faceva il *log-in*, il coordinatore della flotta e gli addetti al servizio clienti (c.d. *dispatcher*) vedevano dove si trovava (dep. Pisano). Il Tribunale ha appurato che, se vedevano molti ordini in entrata, i *dispatcher* controllavano sulla mappa che i fattorini si spostassero verso la zona dove dovevano iniziare il turno; in alcuni casi, per sicurezza, telefonavano o mandavano un messaggio sulla chat di *WhatsApp* o di *Telegram* al fine di verificare che il fattorino non avesse problemi e si presentasse a inizio turno (De Cesare).

Il lavoro è risultato costantemente monitorato.

Infatti, come rilevato dal Tribunale, il teste Pisano ha riferito che se il *rider* andava in un punto diverso da quello stabilito, egli riceveva una chiamata, proveniente da un centralino, nella quale gli si diceva di recarsi nella zona assegnata; in un tempo imprecisato la convenuta mandava a tutti una chiamata registrata come promemoria con l'indicazione di recarsi in un punto stabilito (Pisano). Da quando erano rimosse le zone di partenza, se il *dispatcher* si accorgeva che c'erano delle zone scoperte chiamava e chiedeva ai fattorini di spostarsi, se volevano farlo e taluni accettavano. In base agli ordini di entrata poteva sorgere la necessità di consegnare in una zona diversa da quella assegnata; il *dispatcher* allora chiedeva ai fattorini di spostarsi (dep. De Cesare).



Che la società mantenesse un meticoloso controllo sull'assegnazione automatizzata degli ordini da parte della piattaforma appare chiaro e provato dal fatto che, come emerso dalla deposizione del teste Tassia Incuria, il *dispatcher* supervisionava il processo di smistamento degli ordini e interveniva in casi problematici per fornire assistenza ai fattorini; sulla piattaforma c'era un elenco con i nomi dei *riders* con il turno confermato, anche di quelli che non avevano fatto il *log-in*. Il *dispatcher* controllava da remoto gli ordini e le consegne; molti *dispatcher* lavoravano a Berlino seguendo ordini e consegne in Italia, Germania, Francia e Nord Europa, mentre tre *dispatcher* seguivano Milano, Torino, Roma e Firenze (v. dep. De Cesare).

Il sistema funzionava attraverso l'attivazione della localizzazione su *smartphone*, di cui ogni fattorino doveva avere il possesso.

La geolocalizzazione era attiva sicuramente durante il turno, prima dell'inizio del turno, almeno mezz'ora prima, era aggiornata ogni dieci secondi; prima e dopo il turno c'erano delle posizioni su una mappa che il *dispatcher* poteva verificare.

Il sistema delle consegne, accertato nell'impugnata sentenza, era lineare: dopo l'accettazione dell'ordine, sull'applicativo compariva l'indirizzo del ristorante e l'orario del ritiro; dopo il ritiro dei prodotti compariva l'indirizzo del cliente e l'orario di consegna (dep. Pisano). Cliccando sull'indirizzo del ristorante, si apriva *Google maps* (o altro navigatore in dotazione al telefono); il fattorino vedeva il punto di ritiro; faceva lo stesso per vedere



l'indirizzo del cliente; il fattorino sceglieva se percorrere la strada suggerita dal navigatore o un'altra strada (dep. Younes). Da remoto il *dispatcher* poteva fare il *log-in* (quindi eseguire anche una connessione forzosa) nei riguardi di un ciclo-fattorino rilevato sullo schermo; tale ciclo-fattorino diveniva così destinatario degli ordini assegnati in via automatica dal sistema; ciò presupponeva che il *rider* avesse il GPS attivo. In caso di risposta positiva del *rider* alla richiesta di voler lavorare, il *dispatcher* creava il turno e, se i tempi erano stretti, faceva lui stesso il *log-in* al posto del *rider* (tale era la procedura di *force connect*). Sulla cronologia del calendario virtuale si vedeva il momento della registrazione (incerto il tempo di permanenza della traccia); dal telefonino o dal PC il *rider* poteva vedere la cronologia del calendario virtuale con la propria posizione; non è stato acclarato se chi si registrava intempestivamente subisse sanzioni (dep. Pisano). Il sistema vedeva se il *rider* stava facendo una consegna all'indirizzo del cliente e programmava quale ordine assegnargli successivamente (dep. Younes). Il fattorino riceveva la notifica di un ordine con una suoneria e doveva accettarlo; se tardava nell'accettare era reiteratamente contattato da una segreteria telefonica o da un addetto (dep. Pisano). Il sistema generava notifiche in base alle condotte dei ciclo-fattorini; si trattava, nella maggior parte, di notifiche di ritardi. Il ciclo-fattorino poteva anche non accettare un ordine, ma doveva contattare l'azienda e spiegarne il motivo; così l'ordine gli veniva tolto (dep. Pisano); nell'applicazione *Hurrier*



era stata introdotta l'opzione "rifiuta consegna", applicazione che serviva per assegnare l'ordine a un altro. Anche in questo caso era il sistema ad operare: il sistema ricercava con il GPS un altro *rider* prossimo a quello che aveva rifiutato, il quale doveva inviare un messaggio su *chat* aziendale chiedendo la riassegnazione dell'ordine (dep. Younes).

Questa Corte territoriale -con la sentenza 26/2019, confermata dalla Cass. 1663/20 cit.)- aveva individuato l'organizzazione impressa ai tempi e ai luoghi di lavoro come significativa di una specificazione ulteriore dell'obbligo di coordinamento delle prestazioni, con l'imposizione di vincoli spaziali e temporali emergenti dalla ricostruzione del regolamento contrattuale e delle modalità di esecuzione delle prestazioni.

Da un lato si è valorizzato l'impegno del lavoratore -una volta selezionato, a seguito di candidatura per una corsa- a eseguire la consegna tassativamente entro il termine di 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo e ciò sotto comminatoria di penale; dall'altro, sono state apprezzate le specifiche modalità di esecuzione della prestazione e, segnatamente:

-l'obbligo, per ciascun *rider*, di recarsi all'orario di inizio turno in una delle zone di partenza predefinite e di attivare l'applicativo (*Hurrier*, inizialmente *Urban Ninja*), mediante inserimento delle credenziali e avvio della geolocalizzazione;

-l'obbligo, ricevuta sull'applicazione la notifica dell'ordine con indicazione dell'indirizzo del ristorante, di recarvisi con il proprio mezzo, di prendere in consegna i prodotti, controllarne la



corrispondenza con l'ordine, di comunicare, tramite apposito comando, il buon esito dell'operazione;

-l'obbligo di consegna del cibo al cliente, del cui indirizzo il *rider* aveva ricevuto la comunicazione sempre mediante applicativo e di conferma di regolare consegna.

Gli elementi sopra enucleati sono risultati presenti anche nella vicenda per cui è causa. La Suprema Corte ha ritenuto corretta ed esente da critiche la valorizzazione fattane dalla Corte territoriale che, quindi, viene pienamente condivisa anche in questa sede.

In ordine alla etero-organizzazione, in base a quanto esposto, questo Collegio ritiene congruenti gli argomenti svolti dalla Cassazione, per la quale *“(..)se l'elemento del coordinamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione dell'impresa è comune a tutte le collaborazioni coordinate e continuative, secondo la dizione dell'art. 409, co. 3, cod. proc. civ., nel testo risultante dalla modifica di cui all'art. 15, comma 1, lett. a) della legge 81 del 2017¹¹, nelle collaborazioni non attratte nella disciplina dell'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 81 del 2015, le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione tali modalità sono imposte dal committente, il che integra, per l'appunto, la etero-organizzazione che dà luogo all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato”*. Di conseguenza, anche la critica mossa dall'appellante alla sentenza

¹¹L. 14.6.2017, n. 81



impugnata in punto etero-organizzazione, si appalesa priva di fondamento e deve essere quindi disattesa.

In conclusione l'appello deve essere respinto con conseguente conferma della sentenza impugnata.

4. Spese.

Le spese seguono la soccombenza e quindi fanno carico alla parte appellante; tali spese si liquidano, in applicazione dei parametri di cui al D.M. 55/2014, aggiornati al D.M. 8.3.2018, n. 37 in euro 36.382,50, determinati come segue. Tenuto conto del fatto che si tratta di causa di lavoro di valore indeterminabile¹², il compenso tabellare (per valori medi) è pari a euro 6.615,00 (euro 1.960,00 per fase di studio; euro 1.350,00 per fase introduttiva; euro 3.305,00 per fase decisoria); tale importo deve essere maggiorato (ex art. 4, co. 2 del DM 55/14 del 450%) tenuto conto del numero delle parti aventi la stessa posizione della prima e quindi di euro 29.767,50. Di conseguenza l'appellante deve essere condannato alla rifusione delle spese del grado, liquidate in euro 36.382,50, oltre rimborso forfettario al 15%, Iva e Cpa.

Alla reiezione dell'appello consegue, *ex lege* (art. 1, commi 17-18, L. 228/2012), la dichiarazione che l'appellante è tenuta all'ulteriore pagamento di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

P. Q. M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,



respinge l'appello;
condanna l'appellante a rimborsare agli appellati le spese del grado, liquidate in euro 36.382,50, oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa, con distrazione in favore dei difensori;
dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza dell'8 febbraio 2022.

Il Consigliere est.

Il Presidente

Dott. Maurizio Alzetta

Dott. Michele Milani

¹²Scaglione da euro 26.000,01 a euro 52.000,00.

