

La Corte di appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione.

di D. Bellini - 27 marzo 2019

Con sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019, nel noto caso “Foodora”, la Corte di Appello di Torino ha riformato la sentenza di prime cure, affermando l’applicabilità dell’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 al rapporto di lavoro dei *riders*.

La fattispecie

La gestione del rapporto con i *riders* avveniva attraverso una applicazione per smartphone. Su questa applicazione l’azienda pubblicava settimanalmente gli *slot*, simili a turni di lavoro, con l’indicazione del numero di riders necessari per coprirli. Ciascun *rider* poteva dare la propria disponibilità per i vari *slot* in base alle proprie esigenze personali, ma non era obbligato a farlo. Ricevuta la conferma del turno, il lavoratore doveva recarsi all’orario indicato presso una zona di partenza predefinita, attivando l’applicazione e la geolocalizzazione. Il lavoratore riceveva poi la notifica dell’ordine e l’indicazione del ristorante, si recava presso quest’ultimo ed effettuava la consegna, confermando alla fine di averla regolarmente effettuata. I lavoratori, in sintesi, chiedevano al Tribunale di Torino in tesi il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato e, in ipotesi subordinata, comunque l’applicazione dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

La sentenza di primo grado

Nel giudizio di primo grado il Tribunale di Torino aveva escluso l’esistenza della subordinazione, attribuendo particolare valenza al fatto che i ricorrenti non fossero obbligati a dare la propria disponibilità lavorativa per i turni indicati nella applicazione, potendo persino revocare la disponibilità in un secondo tempo. Il Tribunale aveva poi escluso anche l’applicabilità dell’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, aderendo implicitamente all’orientamento che intende questa disposizione come norma apparente, e quindi inidonea ad estendere l’ambito di operatività della subordinazione (Tosi, *Risposta* al quesito *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 137). Anzi, il Tribunale di Torino probabilmente si spingeva anche oltre. Secondo la pronuncia, infatti la disposizione avrebbe «un ambito di applicazione più ristretto di quello dell’art. 2094 c.c.».

La sentenza della corte di appello

È anche su questa ultima affermazione – che forse interferisce con il principio di indisponibilità del lavoro subordinato – che interviene la riforma operata dalla Corte di Appello di Torino. Dopo aver nuovamente escluso l’esistenza della subordinazione, il giudice del gravame si sofferma sulla portata operativa dell’art. 2, affermandone questa volta l’applicabilità al caso di specie. Si legge nelle motivazioni: «ritenere ... che una norma di legge non abbia un contenuto precettivo ... è una valutazione che si comprende in ambito scientifico ma è preclusa ad un Organo giudicante». Secondo il Collegio, la norma in questione individua un *tertium genus* che si pone «tra il rapporto di lavoro subordinato e la collaborazione» e

che, pur non determinando la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, porta comunque all'applicazione (di una parte) della disciplina della subordinazione (sul punto si v. Perulli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *RGL*, 2016, I, 11 ss.).

Gli elementi chiave ai fini dell'applicabilità dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, secondo la Corte di Appello, sono:

a) «*l'integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione produttiva del ricorrente*», che travalica il semplice coordinamento. L'accento è quindi posto sull'elemento organizzativo, con applicazione della norma in caso di totale immedesimazione del collaboratore nel contesto organizzativo aziendale.

b) la «*continuatività della prestazione*», intesa come svolgimento di attività lavorativa in maniera reiterata nel tempo.

I due elementi, secondo la Corte, sarebbero ravvisabili nel caso di specie, visto che «*gli appellanti lavoravano sulla base di una "turnistica" stabilita dalla appellata*» e che «*erano determinate dalla committente le zone di partenza e i tempi di consegna*».

Questi aspetti, tuttavia, non incidono sulla qualificazione del rapporto, che «*resta tecnicamente autonomo*», con applicazione della disciplina del lavoro subordinato per gli aspetti inerenti la retribuzione, sicurezza e igiene, limiti di orario, ferie e previdenza (e rigetto delle domande di risarcimento collegate all'illegittimità del licenziamento).

La Corte poi, per la disciplina di questi aspetti, prende come riferimento il CCNL Logistica Trasporto Merci.

Vista la complessità del tema, si propongono solo alcune brevi riflessioni.

La Corte di Appello, nell'aderire alla tesi del *tertium genus* (Pallini, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., 92) sembra voler operare in modo non impattante, attraverso uno schema che rimanda alla nullità parziale, e con salvezza dello schema contrattuale inizialmente individuato dalle parti (Diamanti, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, 140).

Non sono tuttavia ben chiariti i motivi che portano ad applicare soltanto una parte della disciplina della subordinazione (visto il rigetto della domanda volta ad accertare l'illegittimità del licenziamento).

Sul punto, si evidenzia che la circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 2016, in tema di collaborazioni continuative, aveva precisato che in presenza delle condizioni indicate nell'art. 2 deve trovare applicazione «*qualsivoglia istituto, legale o contrattuale, normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato*» (comprese le tutele avverso i licenziamenti illegittimi).

È chiaro che nessuna sentenza sul tema potrà risultare esente da critiche o forzature, visto il carattere fluido di questo tipo di collaborazioni e la difficoltà di essere ricomprese pienamente nelle categorie esistenti.

Occorre però capire se la strada per tutelare queste nuove forme di lavoro debba passare attraverso interpretazioni adeguatrici della nozione di subordinazione, o se sia invece opportuno disegnare forme di tutela ad hoc.

In questo senso, si segnala che nel dibattito parlamentare è già stata proposta una modifica all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, con estensione dell'operatività della disposizione nelle ipotesi di «ricorso a piattaforme digitali».

Il dibattito è acceso e in divenire anche negli altri ordinamenti europei.

Si segnalano (senza pretese di completezza):

- la pronuncia della Corte di Appello di Parigi del 22 novembre 2017, che ha disconosciuto la qualificazione dei *riders* come lavoratori subordinati sulla base della loro possibilità di scegliere sia i giorni, sia le fasce orarie (Girgenti, *Anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *GLav*, 2018, 37, 16);
- la sentenza del Tribunale del lavoro di Valencia del 1 giugno 2018, che è giunta ad esiti opposti valorizzando sia l'immedesimazione organica del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sia il fatto che il lavoratore non agisse in proprio sul mercato, ma sotto il logo della società (Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, 731).

Attendiamo ora i prossimi sviluppi.

Danilo Bellini, avvocato in Carrara

Visualizza il documento: [App. Torino, 4 febbraio 2019](#)