

**Il Tribunale di Palermo riconosce la natura subordinata del rapporto dei riders e qualifica la loro espulsione dalla piattaforma quale licenziamento orale**

E' già stata definita "storica" la recentissima sentenza del Tribunale di Palermo, Sez. Lavoro, Dott.ssa Marino, n. 3570 del 24.11.2020, che per prima in Italia ha ravvisato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un rider e una nota società di *food delivery*, dichiarando inefficace il licenziamento perché intimato oralmente, condannando la società alla reintegra del ricorrente ed al pagamento a suo favore di un'indennità risarcitoria.

Preliminarmente il Giudice, conformandosi all'interpretazione formulata dalla Corte di Giustizia UE nel caso Elite Taxi – Uber System Spain (20 dicembre 2017 C- 434/15), ha definito "attività di impresa" le piattaforme digitali che si occupano di trasporto di persone o di consegna a domicilio di cibo e bevande, con la conseguenza che i riders non possono essere considerati dei meri partners commerciali (Court de Cassation, Chambre Sociale, 04.03.2020 n. 374) poiché inseriti in un servizio di trasporto e distribuzione interamente eteroorganizzato senza la possibilità di creare una propria clientela né di determinare le relative tariffe.

Prima di questa pronuncia sia il Tribunale di Milano (sent. n. 1853/2018) che il Tribunale di Torino (sent. n. 778/2018) avevano al contrario escluso la natura subordinata di rapporto di lavoro dei riders e la conseguente applicazione dell'art. 2, comma 1, D. lgs 81/2015, sulla scorta di argomentazioni che si fondavano sull'autonomia di scelta del lavoratore, sia nell'*an* che nel *quantum* della prestazione lavorativa, che ne costituirebbe la *ratio* genetica stessa e che in quanto tale osterebbe al riconoscimento della natura subordinata del

rapporto. Diversamente, il Tribunale di Palermo, nel tentativo di qualificare la reale natura del rapporto di lavoro, considerata libera determinazione del lavoratore e il suo concreto atteggiarsi nel medesimo (richiamando così le seguenti pronunce: Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - n. 1663/2020, Corte di Giustizia ord. del 22.04.2020, C- 692/19 e Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno sent. n. 805/2020) ha ritenuto di superare la valutazione dei Tribunali di Milano e di Torino, poiché limitata al solo momento genetico del rapporto di lavoro e non, invece, alla prestazione vera e propria, che ne costituisce la parte esecutiva e successiva.

Inoltre, aderendo ad un'interpretazione storico-evolutiva del concetto di subordinazione e richiamando la Corte Costituzionale (sent. n. 30/1996), il Giudice di Palermo ha affermato che le innovazioni tecnologiche favoriscono la nascita di una nuova realtà produttiva da cui discendono forme di lavoro e di subordinazione *“diverse da quella tradizionale”*, ma pur sempre assoggettabili all'art. 2094 c.c., anche se non riconducibili alla subordinazione in senso stretto. Così ragionando, il Giudice, ha definito *“apparente e fittizia”* la libertà e autonomia di scelta dei riders, ravvisando la presenza di tutti quegli elementi sintomatici di un vero e proprio rapporto subordinato e identificando il datore di lavoro nella piattaforma digitale che congiuntamente alle modalità di lavoro da essa stessa imposte *“sovrastano il lavoratore con il subdolo esercizio di un potere di totale controllo sul medesimo”*.

Il *software* stesso, infatti, per mezzo di un algoritmo, organizza unilateralmente il lavoro dei dipendenti indicando loro il percorso ritenuto ottimale in base ad un sistema di geolocalizzazione che tiene conto persino del livello di alimentazione degli apparecchi telefonici utilizzati (!), non tollera alcuna autodeterminazione o

iniziativa non autorizzata e “punisce” i lavoratori alla stessa stregua di un provvedimento disciplinare. I *riders* che non rispettano il modello lavorativo loro imposto o che se ne discostano, infatti, subiscono la diminuzione del loro “punteggio di eccellenza”, calcolato secondo indici di priorità predeterminati dalla società, con conseguente retrocessione nel turno di prenotazione delle sessioni di lavoro a cui hanno accesso.

Il Giudice, pertanto, ravvisata la natura subordinata del rapporto oggetto dell'impugnativa di licenziamento, ha equiparato il distacco dell'account del ricorrente ad un vero e proprio licenziamento orale, “paragonabile a quello che venisse intimato ad un lavoratore subordinato[...]a cui venga al rientro in servizio fisicamente impedito l'ingresso sul luogo di lavoro(ad esempio, cambiando la serratura del suo ingresso)” ritenendo provata, l'unicità del motivo ritorsivo dedotto dal lavoratore e dichiarando nullo il licenziamento perché intimato in forma orale e “*per fatti concludenti?*”, con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria del D.lgs 23/2015, con richiamo all'art. 18 St. Lav, così come modificato dalla L. 92/2012.

Avv. Francesco Russo

Avv. Eliana Russo

**Avvertenza:** Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recente emanazione. In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi

*esclusivamente informativi. Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.*