

**La Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora:
le molte virtù (e i non pochi vizi) di una
sentenza «ragionevole»**

Avv. Gionata Cavallini

11 giugno 2019

Trib. Torino 7 maggio 2019, n. 778

P. Q. M.

Visto l'art. 429 c.p.c.,

- respinge le domande;
- dichiara interamente compensate le spese di giudizio;
- fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Torino, 11 aprile 2018



P. Q. M.

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

In parziale accoglimento dell'appello,

- 1) accerta e dichiara ex art 2.dlgs 81/2015 il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell'appellata sulla base della retribuzione, diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica trasporto merci, dedotto quanto percepito;
 - 2) condanna l'appellata a pagare a ciascun appellante quanto dovuto in base al capo 1) oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
 - 3) condanna l'appellata a rimborsare agli appellanti un terzo delle spese di lite che vengono liquidate per l'intero in € 15.840,00 per il primo grado e per il presente in € 10.400,00 il tutto oltre IVA CPA e rimborso forfettario compensati i restanti due terzi, con distrazione in favore dei Difensori
- Così deciso all'udienza del 11.1.2019.

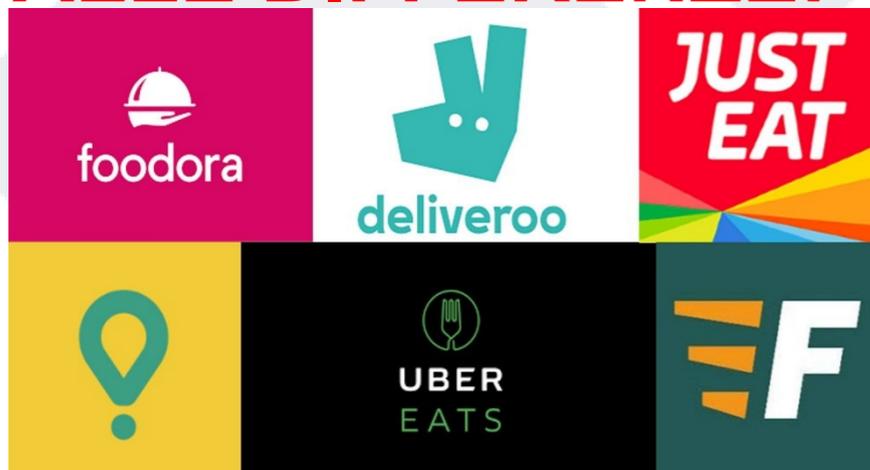
Gli snodi fondamentali della sentenza d'appello:

- 1) Conferma della ricostruzione dei fatti operati dal Tribunale;
- 2) Conferma dell'esclusione della subordinazione (art. 2094 c.c.);
- 3) Diverso inquadramento teorico delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, d.lgs. 81/2015);
- 4) Riconduzione del rapporto dei *rider* all'art. 2, d.lgs. 81/2015;
- 5) Applicazione (parziale e selettiva) della disciplina del lavoro subordinato.

I FATTI DI CAUSA: PARTICOLARITÀ DELLE PREVISIONI CONTRATTUALI DEL CONTRATTO FOODORA 2016 E DELLE CONCRETE MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO:

- Co.co.co.
- Compenso orario
- No rating
- Obblighi di puntualità
- Minimi di prestazione

**ATTENZIONE
ALLE DIFFERENZE!**



Foodora	Co.co.co.	4 € lordi a consegna (fino a ottobre 2016 5,60 € lordi «per ora di disponibilità»).	Costo di consegna fisso 2,50 €.
Deliveroo	Collaborazione autonoma occasionale.	7 € lordi «per ora di lavoro» + bonus di 1,50 € lordi a consegna.	Costo di consegna fisso 2,50 €, sovrapprezzo di 2 € per ordini inferiori a 15 €.
JustEat	Co.co.co. con diversa società.	6,50 Euro netti «per ora di attività» / 4 Euro netti «per ogni periodo in cui il driver ha comunicato la propria disponibilità» + indennità pioggia, festivi, prefestivi e bonus consegne numerose.	Costo di consegna variabile, consegna spesso gratuita nei maggiori centri urbani e/o per ordini che superano un determinato ammontare.
UberEats	Collaborazione autonoma occasionale con il ristoratore.	Compenso a consegna comprensivo di voce fissa (2 €) e voce variabile secondo chilometraggio	Costo di consegna fisso 2,50 €.
Glovo	Collaborazione autonoma occasionale (co.co.co. fino a inizio 2017) con diversa società.	Compenso a consegna variabile secondo chilometraggio (fino a inizio 2017, 7,35 € lordi per ora di disponibilità “assorbibili” nel compenso a consegna variabile).	Costo a consegna variabile compreso tra 1,90 e 4,90 €.

L'ESCLUSIONE DELLA SUBORDINAZIONE:

Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, est. Pres. Buzano: *«Il rapporto di lavoro intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla».*

Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, est. Dossi: *«Il ricorrente era libero di decidere se e quando lavorare: in fase di prenotazione degli slot, infatti, egli non aveva vincoli di sorta nella determinazione dell'an, del quando e del quantum della prestazione».*

App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26: *«Quello che rileva, per escludere la sussistenza della subordinazione, è la circostanza che gli appellanti erano liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dalla azienda».*

La lunga vita della giurisprudenza in materia di *Pony express*

Riqualificazione del rapporto da parte delle prime decisioni pretorili:

Art. 2094 rinvia «*alla realtà economico-sociale del fenomeno considerato, nella sua articolata varietà e nella sua dinamica storica una volta scelto di lavorare per guadagnare il messaggero è per forza di cose costretto a rispondere alla chiamata*» (Pret. Milano 20 giugno 1986).

Orientamento ribaltato dalle Corti superiori: **non sussiste subordinazione se il lavoratore è libero di programmare la cadenza temporale dell'attività lavorativa** (da ultimo Cass. 1238/2011).



Ma la forte somiglianza del caso dei riders a quello dei pony express non deve condurre a considerare scontata l'applicazione ai primi delle soluzioni che vennero elaborate per i secondi (Del Conte-Razzolini 2018).

Nessuno spazio per la riqualificazione del rapporto in termini di lavoro subordinato?

Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457: *«La predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento. Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo (eventualmente) a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza d'un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento».*

Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056: *«il concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà, anche con comportamenti di fatto concludenti, di svolgimento del rapporto con modalità che prevedano una prestazione con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro».*

Corte cost. 30/1996: Subordinazione come **doppia alienità**: «l'alienità del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti»



Juzgado de lo Social de
Madrid, 11 febbraio 2019

DECIMOTERCERO.-La inviabilidad para el repartidor de que, con sus medios y desvinculado de la plataforma, pueda llevar a cabo una actividad económica propia, conecta con la otra nota que califica como laboral la relación contractual: **la ajenidad.**

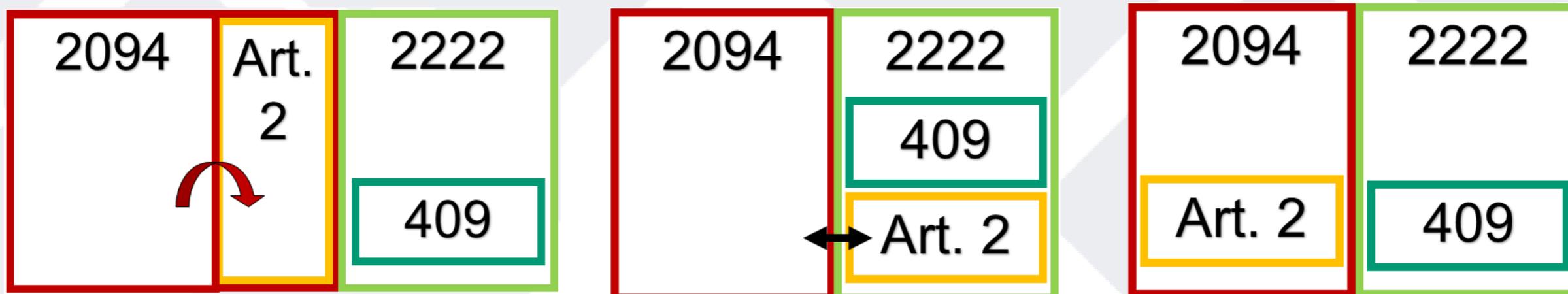
El trabajo del repartidor carece de todo sentido si no se integra en la actividad empresarial de GLOVOAPP23 SL, integración que tiene lugar desde el momento en que cada microtarea se encomienda y acepta. Desde entonces GLOVOAPP23 SL la asume como propia y responde de ella frente a proveedores y clientes. No consta que el repartidor asuma algún tipo de responsabilidad frente a éstos y aun cuando, como antes se indicó, así figura en el contrato. Además es GLOVOAPP23 SL quien factura por su actividad de transporte de mercancías a proveedores y clientes, integrando en el coste del servicio el precio que por la tarea luego abonará al repartidor.

La ajenidad en los frutos es evidente porque la demandada hace suyo el resultado de la actividad del repartidor, desplazándose también a GLOVOAPP23 SL los riesgos del trabajo prestado. Y también aparece la ajenidad en el mercado por cuanto la demandada se constituye como intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final.

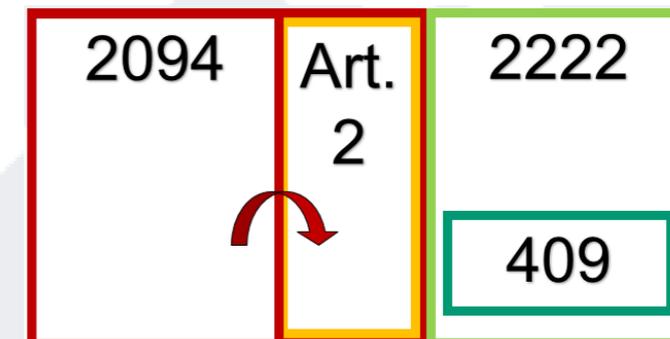
A far data dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

VIVACE DIBATTITO IN DOTTRINA

NORMA DI FATTISPECIE – NORMA DI DISCIPLINA – NORMA APPARENTE



Trib. Roma 8 settembre 2016, n. 7323, est. Conte (+ 08/05/2017, n. 4219; 05/03/2018, n. 1645; 12/03/2018, n. 1841):



«Perché vi sia subordinazione basta quindi:

- a) etero organizzazione, ossia che la prestazione sia retta dalle regole dell'organizzazione del "committente" nel cui contesto produttivo il prestatore sia pienamente inserito, ovvero che il prestatore non abbia apprezzabili margini di autonomia organizzativa;*
- b) eterodirezione, bensì, ma nel mero senso di stabile disponibilità nel tempo alle mutevoli esigenze dell'impresa, che implica di per sé una condizione di assoggettamento al potere direttivo riferibile alla previsione dell'art. 2094 c.c., che non muta natura per il fatto che tale potere sia nei fatti esercitato con direttive generali o ordini specifici, di frequente o occasionalmente, cose che dipendono dalla natura delle mansioni, dal margine di autonomia dei quali anche i lavoratori subordinati solitamente dispongono».*

Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778: *«la disposizione non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro ... così come è stata formulata, la norma viene quindi ad avere addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c.»*

Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853: *«Le modalità di esecuzione della prestazione, per quanto precedentemente evidenziato, non possono ritenersi 'organizzate dal committente con riferimento ai tempi [...] di lavoro', poiché la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del ricorrente».*

2094



Art. 2

2222



409

App. Torino 4 febbraio 2019: *«Ritenere che una norma di legge non abbia un contenuto precettivo (come pur affermato da autorevole dottrina, tra cui spicca la difesa della appellata) 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 terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 cc e la collaborazione come prevista dall'articolo 409 n.3 c.p.c,** evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando ...*

*Pur senza “sconfinare” nell’esercizio del potere gerarchico, disciplinare (che è alla base della eterodirezione) la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un’effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l’essere strutturalmente legata a questa (l’organizzazione) e si pone come un qualcosa che **va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n.3 c.p.c.**».*

Gli appellanti ... lavoravano sulla base di una “turnistica” stabilita dalla appellata, erano determinate dalla committente le zone di partenza, venivano comunicati loro tramite app gli indirizzi cui di volta in volta effettuare la consegna (con relativa conferma), i tempi di consegna erano predeterminati (30 minuti dall’orario indicato per il ritiro del cibo).

Indubbiamente le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Inoltre gli appellanti avevano sottoscritto dei contratti di collaborazione nei quali era prevista una durata di alcuni mesi e avevano svolto attività per la società appellata in via continuativa per quasi tutte le settimane in tale arco temporale

2094



2222

409

Art. 2



Continuità «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».

Continuità in senso atecnico = 409 c.p.c.

- Il carattere della continuità va però tenuto distinto da quello della stabilità (che si verifica quando la prestazione si ripete non soltanto di fatto, ma in osservanza di un impegno contrattuale) (Cass. 8/8/1998, n. 7799)
- Per la sussistenza della cosiddetta parasubordinazione non è necessario che la continuità delle prestazioni sia stata convenzionalmente stabilita, ben potendo tale requisito essere accertato a posteriori, in base alla reiterazione di fatto delle prestazioni (Cass. 23/12/2004, n. 23897)
- *Continuità in senso materiale come «mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa nel tempo; con l'effetto di ricomprendere nella fattispecie anche ... la seria continua di prestazioni d'opera giuridicamente indipendenti l'una dall'altra in quanto oggetto di altrettante obbligazioni contrattuali, ma legate fra loro in linea di fatto da un'apprezzabile frequenza del loro succedersi nel tempo» (Ichino, Contratto, p. 296).*

CONSEGUENZE DIRETTE:

Il lavoratore etero-organizzato resta, tecnicamente, «autonomo» ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo ...

Entro tali limiti, deve essere accolta la domanda volta al riconoscimento del diritto al trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti MA SOLO RIGUARDO AI GIORNI E ALLE ORE DI LAVORO EFFETTIVAMENTE LAVORATE.

CONSEGUENZE INDIRETTE:

Un bell'assist alla contrattazione collettiva in deroga ex art. 2, comma 2, d.lgs. 81/2018 (cfr. Trib. Roma 6 maggio 2019, est. Bracci: l'applicazione del CCNL esclude l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato).

La domanda deve essere respinta posto che non vi è riconoscimento della subordinazione...

- Circ. Min. Lavoro, 1 febbraio 2016, n. 3: «la norma lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato».

... inoltre i contratti di collaborazione non sono stati rinnovati alla scadenza.

- App. Milano 1/2/2018, n. 48: Il rapporto (di co.co.pro) cessato per decorso del termine, in caso di riqualificazione del rapporto, non dà luogo alla reintegrazione ex art. 18 SL, ma dà comunque luogo alla tutela di diritto comune.

- **Una sentenza «ragionevole» e un segnale importante per la tutela dei lavoratori della gig economy;**
- **Una sentenza perfettibile;**
- **motivi di ricorso?**
 - 1) *Violazione e falsa applicazione dell'art. 2094 c.c., per avere ritenuto incompatibile con la natura subordinata del rapporto di lavoro la circostanza che i ricorrenti fossero giuridicamente liberi di determinare l'estensione temporale della prestazione lavorativa;*
 - 2) *Violazione e falsa applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, per avere ritenuto che all'accertamento della natura etero-organizzata del rapporto di lavoro non faccia seguito l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti;*
 - 3) *Violazione e falsa applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, per non avere applicato integralmente al rapporto di lavoro etero-organizzato la disciplina in materia di lavoro subordinato, e per non avere in particolare apprestato alcuna tutela, anche di diritto comune, rispetto all'estromissione dal servizio dei ricorrenti.*

Grazie!