

R.G. n. 1239/2020
Sentenza n. 111/2022
Pronunzia il 24/02/2022
Pubblicazione il 08/04/2022

N. R.G. 1239/2020

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Luisa Pugliese
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1239/2020 - cui è stata riunita la n. 2130.2020- promossa da:

X, con il patrocinio dell'avv. ti MANGIONE STEFANIA, DE MARCHIS CARLO, PICCININI ALBERTO

contro

DELIVEROO ITALY SRL (C.F. 09214970965), con il patrocinio dell'avv.ti TOFFOLETTO FRANCO e DE LUCA TAMAJO RAFFAELE

In punto a: qualificazione rapporto di lavoro e pagamento somme

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso, depositato in data in data 26.6.2020, X conveniva in giudizio, davanti al Tribunale di Bologna, la società Deliveroo Italy S.r.l., in persona del suo legale rappresentante pro tempore. Il ricorrente allegava di essere stato assunto in data 7 gennaio 2018, dalla società convenuta, con contratto di lavoro autonomo con scadenza al 31.12.2018. In data 1.1.2019, novato il contratto di lavoro proposto da Deliveroo Italy S.r.l., il rapporto di lavoro diventava a tempo indeterminato. Il ricorrente adiva il predetto Tribunale affinché venisse accertata la natura subordinata, ovvero etero-organizzata del suo rapporto di lavoro alle dipendenze della società convenuta, allegando le seguenti modalità organizzative ed esecutive della prestazione di lavoro effettuata. Esponeva che, una volta assunto, era stato dotato di un *kit rider*, costituito da una giacca catarifrangente, uno zaino e una borsa termica e aveva dovuto scaricare sul proprio dispositivo mobile l'applicativo "App rider". Questo applicativo, fornito dalla società convenuta, gli permetteva di accedere alla piattaforma della Deliveroo Italy S.r.l., visualizzare e prenotare i turni disponibili e gestire l'attività di ritiro, trasporto e consegna propria del cicofattorino. In ordine alla prenotazione delle sessioni di lavoro messe a disposizione dalla piattaforma, il ricorrente allegava che ogni domenica riceveva una notifica da parte della società convenuta che gli ricordava che, l'indomani, entrando sull'app avrebbe potuto prenotare i turni in cui rendersi disponibile nei sette giorni successivi; precisava inoltre che, attraverso tale notifica, gli veniva comunicato in quale delle fasce orarie di prenotazione messe a disposizione dalla società avrebbe dovuto effettuare il log-in per prenotarsi. Nello specifico, le fasce orarie in cui accedere erano tre: ore 11,00 di ogni lunedì (c.d. accesso prioritario), ore 15,00 e ore 17,00. Il ricorrente allegava inoltre, che la società, per distribuire il flusso di lavoro tra i cicofattorini, faceva uso di un algoritmo, c.d. "Frank" che, ogni 14 giorni, valutava la prestazione lavorativa svolta da ciascun rider secondo due parametri: l'affidabilità e la partecipazione. L'esito di tale valutazione, concretizzato in un punteggio, permetteva l'accesso alla fascia oraria c.d. prioritaria e a scalare, in relazione al punteggio ottenuto, alle altre due fasce. Sul punto il ricorrente, allegava che i riders con un punteggio più alto

potavano prenotare i turni nella prima fascia oraria delle 11:00; gli altri, sulla base del punteggio elaborato dall'algoritmo Frank, potevano esclusivamente scegliere i turni rimanenti delle 15:00 e delle 17:00. Il ricorrente esponeva che tale sistema di prenotazione, di fatto, impediva ai riders con un punteggio inferiore, di accedere alle fasce orarie con più ordini di consegna, dunque con maggiori occasioni di guadagno. In ordine al compenso, il ricorrente allegava che, inizialmente, per ogni ora di lavoro svolta il rider percepiva un compenso pari a 7 euro lordi, cui doveva aggiungersi 1 euro quando il servizio veniva svolto mediante l'utilizzo della bicicletta; in seguito, con la novazione contrattuale dell'1.1.2019, la società convenuta aveva mutato le clausole disciplinanti le modalità di erogazione degli emolumenti. Da quel momento la committente aveva erogato un corrispettivo al termine di ogni servizio, inteso quale attività di prelievo e consegna al cliente dell'ordine, il cui quantum veniva stabilito unilateralmente dalla piattaforma; la società comunicava il corrispettivo al cicofattorino in turno contestualmente alla proposta di accettazione dell'ordine, rimettendo a quest'ultimo la facoltà di accettare o meno l'ordine. Il ricorrente allegava, infine, che il rider, una volta accettato l'ordine, doveva recarsi nella zona di assegnazione del turno prenotato e attivare l'applicazione, entro 15 minuti dall'inizio della sessione di lavoro, poiché la mancata connessione entro tale arco temporale determinava una penalizzazione nel punteggio; che dopo aver ricevuto sull'app l'indirizzo del ristorante, il rider doveva recarvisi per ritirare l'ordine e, successivamente, doveva consegnarlo al cliente; che nel caso di ritardo nella consegna il rider veniva contattato dalla società convenuta per ricevere spiegazioni in merito; che in caso di sopraggiunti malfunzionamenti del veicolo utilizzato, durante la prestazione lavorativa, il rider era tenuto a comunicarlo alla convenuta tramite l'app. In ragione delle modalità di esecuzione e organizzazione del rapporto di lavoro, il ricorrente chiedeva alla società convenuta di accertare che, il sinallagma tra loro in essere venisse qualificato come rapporto di lavoro subordinato, ovvero etero-organizzato, sia nella sostanza che dal punto di vista retributivo e contributivo. Alla luce di quanto allegato, il ricorrente chiedeva di "1. ACCERTARE E DICHIARARE, previo eventuale accertamento della illegittimità dei contratti di lavoro autonomo intercorsi tra le parti e dei termini ai medesimi apposti, che tra la parte ricorrente e DELIVEROO ITALY srl, con sede legale in Milano, via Carlo Bo 11, C.F. e P.IVA 09214970965, in persona del legale rappresentante pro-tempore, è intercorso e intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno dal 7 gennaio 2018, o dalla diversa data che dovesse risultare in corso di causa, con inquadramento della parte ricorrente nel livello C del CCNL merci logistica applicabile, ovvero con il diverso inquadramento o il diverso regime orario o con il diverso CCNL che dovesse risultare in corso di causa o in via subordinata una collaborazione "organizzata dal committente" ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 1° d.lgs. 81/2015 con conseguente applicazione a tale rapporto della disciplina del rapporto di lavoro subordinato 2. DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE la convenuta Deliveroo Italy, come sopra rappresentata e domiciliata, 67, previa occorrendo CTU contabile, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo; 3. DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE, altresì, la convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, previa occorrendo chiamata in causa dell'I.N.P.S., al versamento a favore dell'I.N.P.S. stesso dei contributi assistenziali e previdenziali dal 7 gennaio 2018 o dalla diversa data che dovesse risultare in corso di causa; In ogni caso, con condanna della convenuta al pagamento degli onorari a favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari, maggiorati da IVA, CPA e 15% e di spese generali, secondo i parametri professionali vigenti."

Con ricorso depositato il 21/30/2020, il ricorrente allegava che, in data 15.9.2020, Assodelivery, associazione rappresentativa delle società attive nel food delivery e di cui la società convenuta è membro, stipulava un CCNL con UGL e UGL rider, sindacato del settore e che, in data 2.10.2020, riceveva dalla società convenuta una comunicazione via email che lo informava della necessaria novazione del contratto e della possibilità di continuare a rendere la propria prestazione lavorativa solo in caso di accettazione del CCNL Assodelivery-Ugl Rider. Il ricorrente evidenziava il suo ruolo di attivista all'interno del sindacato metropolitano Riders Union Bologna, la sua iscrizione alla FILT-CGIL di Bologna, sindacato dissidente rispetto al CCNL sottoscritto da Assodelivery, nonché la sua partecipazione alla stesura della Carta dei diritti dei lavoratori digitali di Bologna insieme alla CGIL, alla CISL e alla UIL, e a diversi incontri ministeriali. Il ricorrente affermava che, a causa della sua decisione di non sottoscrivere il CCNL proposto, veniva estromesso dal rapporto di lavoro e gli veniva negata la possibilità di prestare la propria attività lavorativa. Sul punto, il ricorrente allegava che la sigla sindacale che aveva sottoscritto tale accordo non rispettava i requisiti di rappresentatività ex art. 28 St. Lav. tale per cui, il CCNL di riferimento applicato dalla società convenuta dal settembre 2020 doveva considerarsi inidoneo. Pertanto, allegava che l'avvenuto recesso doveva essere considerato un licenziamento affetto da nullità e, in ogni caso, recesso illegittimo. Il ricorrente deduceva la nullità del predetto licenziamento in quanto discriminatorio per ragioni sindacali e, in ogni caso, illegittimo in quanto privo di giustificazione causale. Tutto ciò premesso, con il deposito del secondo ricorso, il ricorrente chiedeva di: "ACCERTARE E DICHIARARE nei confronti di DELIVEROO ITALY srl, con sede legale in Milano, via *** ***, C.F. e P.IVA ***, in persona del legale rappresentante pro-tempore - previo eventuale accertamento dell'inidoneità dell'accordo Assodelivery - Ugl a integrare i requisiti di legge ex art. 2, comma 2, lett. a) e 47 quater comma 2 d.lgs. 81/2015 e/o previa sua disapplicazione - la nullità e/o l'annullabilità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento/recesso intimato al ricorrente con comunicazione datata 2 ottobre 2020 ai sensi degli artt. 15 St. Lav. e/o dell'art. 1344 c.c. e/o degli artt. 2, commi 1° e 3° e 10 del d.lgs. 23/2015 e/o degli artt. 4, 5 e 24 l. 223/1991 e/o dell'art. 47 quinquies d.lgs. 81/2015 per i motivi di cui al ricorso e conseguentemente 2) ACCERTARE E DICHIARARE comunque il diritto del ricorrente: - a rifiutare, senza subire la risoluzione del rapporto di lavoro, la novazione del proprio contratto comunicata dalla convenuta con email del 2 ottobre 2020, contenente l'accettazione dell'applicazione della disciplina del contratto collettivo UGL/Assodelivery del 15 settembre 2020. 3) ORDINARE alla convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, la reintegrazione del dottor X nel proprio posto di lavoro ovvero il ripristino del rapporto di lavoro, garantendo l'accesso alla piattaforma anche in data successiva al 2 novembre 2020; 4) DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE la convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al pagamento al dott. X a titolo risarcitorio e/o indennitario e/o retributivo di un importo commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto o ai compensi spettanti o da ultimi percepiti o alla diversa somma che dovesse risultare di giustizia, previa eventuale CTU contabile, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo, dal giorno del licenziamento/recesso a quello della effettiva reintegrazione/ripristino del rapporto - e comunque, per l'ipotesi in cui si ritenga applicabile l'art. 2, comma 1 d.lgs. 23/2015 in misura non inferiore a cinque mensilità - nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento/recesso fino a quello dell'effettiva reintegrazione/ripristino, se dovuti; In via subordinata al solo punto 4), salvo gravame 5) Ritenuta l'applicabilità del d.lgs. 23/15 al rapporto di lavoro ed accertata l'illegittimità del recesso per carenza di una giusta causa o di un giustificato motivo o comunque perché immotivatamente intimato, condannare la società convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al pagamento in favore del ricorrente di un indennizzo, parametrato sulla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto o sui compensi spettanti o da ultimi percepiti compensi, nella misura di 36 mensilità o nella diversa misura ritenuta di giustizia. In via di estremo subordinate, salvo gravame: 6) ACCERTARE E DICHIARARE la violazione da parte della convenuta dell'art. 47 ter d.lgs. 81/2015 per la fuorviante informazione contenuta nella comunicazione del 2 ottobre 2020 circa l'obbligo di accettazione della novazione, pena la non conformità del contratto di lavoro ai requisiti di legge, nonché la natura abusiva della imposta unilaterale modifica delle condizioni contrattuali ai sensi dell'art. 3 legge 81/2017 e per l'effetto condannare la convenuta al risarcimento del danno nella misura pari ai compensi percepiti dal ricorrente negli ultimi

12 mesi o altra somma di giustizia. Se del caso 7) Disporre la sospensione del presente giudizio al fine di rimettere alla cancelleria della Corte di Giustizia ai sensi dell'art. 267 TFUE le seguenti questioni interpretative: -Se la nozione di lavoratore contenuta nella direttiva 98/59/UE sia demandata alle singole legislazioni nazionali in sede di trasposizione nei propri ordinamenti e consenta una applicazione non omogenea tra gli stati membri in virtù di qualificazioni proprie dei singoli ordinamenti nazionali; -Se la nozione di lavoratore contenuta nella direttiva 98/59/CE sia da ricondurre alla nozione di "worker", comune per tutti gli stati membri nella quale rientrano anche prestatori di lavoro delle piattaforme digitali che rendono una attività lavorativa remunerata, con carattere personale, continuativo, che pur avendo facoltà di rifiuto dell'offerta di lavoro, sono, tuttavia, tenuti a attenersi al modello di lavoro etero imposto che prevede un sistema di ranking reputazionale sulla base di parametri stabiliti dal datore di lavoro che condizionano l'accesso al lavoro. - Se osta con il diritto dell'Unione Europea e in particolare con la direttiva 98/59/CE la disciplina degli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 che in caso di cessazioni collettive di rapporti di lavoro ovvero di modifiche sostanziali delle condizioni di impiego, in numero rilevante ai fini della direttiva, limita il flusso di informazioni e la procedura di consultazione sindacale ai soli rapporti di lavoro qualificati come subordinati secondo l'ordinamento nazionale. nonché 8) Disporre ai sensi dell'art. 23 comma 2 della legge 11 marzo 1953 n. 87 la trasmissione degli atti di causa alla Cancelleria della Corte Costituzionale ritenuta rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 4,5 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 per contrasto con agli artt. 3, 4, 10, 35 e 117 Cost. per contrarietà con la direttiva 98/59/Ce e con l'art. 29 della Carta Sociale Europea e per l'irragionevole e ingiustificata esclusione dalle procedure di informazione e consultazione sindacale dei rapporti di lavoro dei prestatori lavoro economicamente dipendenti da un datore di lavoro, che rendono una attività di tipo personale e continuativo. 9) DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE la società convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al pagamento degli onorari dovuti in forza dei vigenti parametri professionali (D.M. 10 marzo 2014, n. 55) con particolare riferimento alle caratteristiche di cui art. 19, maggiorati di IVA e CPA e spese generali del 15% da distrarsi a favore dei sottoscritti difensori, che si dichiarano antistatari."

Ritualmente costituitasi in entrambi i processi la società convenuta contestava quanto *ex adverso* dedotto e chiedeva l'integrale rigetto di tutte le domande di parte ricorrente. Nello specifico, deduceva che le modalità di esecuzione e svolgimento della prestazione non ostacolavano la libertà del ricorrente che rimaneva libero di scegliere come e quando e per quanto tempo rendersi disponibile alla prestazione lavorativa; deducevano, pertanto, la radicale assenza degli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato ed altresì della collaborazione etero-organizzata. La società convenuta, sul punto, ribadiva che con l'effettuazione del log-in nell'applicativo messo a disposizione dalla società, il ciclofattorino ri rendeva unicamente disponibile alla ricezione delle proposte di consegna intercettate dalla piattaforma e non a disponibile al servizio.

In punto alle domande proposte con il deposito del secondo ricorso, la società costituita, contestava integralmente quanto dedotto dal ricorrente in punto al recesso. Ribadiva infatti che, la risoluzione del rapporto del sig. X era avventa per l'esclusiva volontà di quest'ultimo di non sottoscrivere il contratto sottoscritto con la rappresentanza sindacale UGIL, tale per cui, deducevano come nessuna azione di natura discriminatoria - finalizzata alla estromissione del sig. X - era stata possa in essere.

Fallito il tentativo di conciliazione, si procedeva alla riunione dei processi ex art. 151 d.att. c.p.c., il processo veniva istruito con l'esame dei documenti prodotti dalle parti e acquisiti al processo e delle prove testimoniali ammesse. La causa veniva discussa e decisa all'udienza del 25.2.2022, riservato il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione, stante la particolare complessità della controversia.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente ha instaurato il presente giudizio nei confronti della ditta Deliveroo s.r.l. rivendicando, in via principale, la natura subordinata del rapporto con essa instaurato; sulla base di tale allegazione, ne ha chiesto la condanna al versamento delle differenze retributive. Inoltre, riqualificato così il rapporto, ha chiesto di accertare la nullità della risoluzione contrattuale del 2.10.2020 intervenuta a seguito del suo rifiuto di accettare il contratto collettivo sottoscritto da Assodelivery, associazione di riferimento delle imprese di Food Delivery, con UGL Rider configurando licenziamento discriminatorio per motivi sindacali e comunque illegittimo. In via subordinata, ha chiesto che il rapporto negoziale dedotto in giudizio venga ricondotto entro lo schema delle c.d. collaborazioni etero organizzate di cui all'art. 2 comma 1 d. lgs. 81/2015 che dispone l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, insistendo, anche nel caso di accoglimento della domanda subordinata, sulla illegittimità del recesso. Ai sensi dell'art. 2 comma 1 cit., nella versione introdotta con il D.L. 101/2019, stabilisce: "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 prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali." La norma in oggetto individua un *tertium genus* che si pone tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. e la collaborazione ex art. 409 n. 3 c.p.c. e ciò al fine evidente di garantire una maggiore tutela alle nuove tipologie negoziali di lavoro che sono sorte ed hanno avuto una veloce diffusione anche grazie all'affermarsi delle nuove tecnologie. Esso presuppone l'elemento della prestazione etero-diretta dal committente che ha il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore avendo la possibilità di stabilire i tempi ed i luoghi della prestazione. Pertanto la collaborazione etero-organizzata è ravvisabile quando il lavoratore è inserito stabilmente nell'organizzazione produttiva del committente in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata alla predetta organizzazione e, poiché è il committente a determinare le modalità della prestazione lavorativa del collaboratore, essa va oltre la mera collaborazione ex art. 409 n. 3 cit.. Pertanto, in tale ipotesi, vi è l'esercizio del potere gerarchico - disciplinare - direttivo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. (in cui il lavoratore è tenuto all'obbedienza), l'etero-organizzazione produttiva del committente che ha le caratteristiche sopra riportate e la collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 n. 3 c.p.c. in cui il committente organizza autonomamente la propria attività lavorativa. Deve, in ultimo, sussistere la continuità, comune al rapporto di lavoro subordinato e alla collaborazione ex art. 409 n. 3 c.p.c., che deve essere considerata in senso ampio tenuto conto della peculiarità dei rapporti che è chiamata a disciplinare. Si tratta, indubbiamente, di attività da un lato non occasionale e dall'altro reiterata nel tempo. Nel caso in esame, le modalità di svolgimento come accertate all'esito dell'esame dei documenti e dell'istruttoria orale consentono di ricondurre la fattispecie in oggetto alla collaborazione etero organizzata. Risulta, in primo luogo incontestato che la collaborazione resa dal ricorrente ha avuto carattere continuativo nell'intero periodo di causa. Quanto alle modalità di organizzazione del lavoro è emerso dalle testimonianze che il ricorrente - come gli altri collaboratori- lavorava su turni che venivano comunicati tramite un'applicazione che segnalava anche gli indirizzi ove procedere alla consegna. I collaboratori erano liberi di accettare o meno la

consegna (non erano vincolati agli slots prenotati); se lo slot rimaneva vuoto, poteva essere prenotato da altri riders. La mancata accettazione della consegna entro un minuto ne comportava la perdita. Era previsto un meccanismo premiale collegato alla quantità di consegne accettate che consentiva di scegliere la fascia oraria più vantaggiosa. Se non veniva accettata la consegna, si perdeva punteggio nel raking dei riders (cfr. le testimonianze di Davide Troiano Hossain Farooq e Martino Madelli entrambi riders colleghi del ricorrente. In particolare il teste Troiano Davide ha riferito "Quando ho iniziato a lavorare per Deliveroo noi riders utilizzavamo un'applicazione specifica "riders Deliveroo" in cui ci arrivava la notifica di consegna e noi dovevamo recarci al ristorante, prelevare la consegna e recarci all'indirizzo del cliente. Eravamo liberi di accettare o rifiutare la consegna. Specifico che una volta arrivata la notifica, avevamo un minuto per accettare la consegna. Trascorso il minuto senza accettazione perdevamo la consegna. Formalmente se non si accettava la consegna non c'era nessun richiamo, ma perdevamo punteggio nel raking dei riders. Adr: non era chiaro come si scalassero i punteggi, non vedevamo la nostra graduatoria. Perdevamo la precedenza nella scelta degli slots. Preciso che prima di scendere dalla graduatoria si dovevano accumulare un tot di perdite, ma non era assolutamente chiaro come funzionasse il punteggio. L'applicazione ci avvisava che in base al punteggio attuale potevamo aver accesso a una specifica fascia. Noi non vedevamo il nostro punteggio, vedevamo solo gli effetti nella possibilità di scelta delle varie fasce. Adr: C'erano tre fasce orarie, alle 11 alle 15 e alle 17, in cui era possibile prendere gli slots (fasce orarie) della settimana. La possibilità di prendere quelli più vantaggiosi o comunque di trovarne qualcuno libero era legata al nostro punteggio. Quando si prendeva uno slots sdi poteva prenotar lo stesso slots anche per la settimana successiva in modo da ottenere un'assegnazione automatica invece di dover rientrare nell'app e riprenotarlo. Si trattava di un vantaggio temporale." Il teste Troiano, inoltre, ha dichiarato : "eravamo liberi di accettare o meno le proposte di consegna. [...] Ci veniva consegnato un kit per lavorare che consisteva in uno zaino termico, pantaloni impermeabili, una polo, una felpa e una giacca antivento. Quando ho iniziato io non mi sono stati forniti i dispositivi di protezione. Preciso però che non era obbligatorio utilizzare il kit durante lo svolgimento del lavoro. Tutto il lavoro si svolgeva tramite applicazione. Non si potevano ottenere delle consegne senza effettuare il log in all'applicazione. Non eravamo obbligati a loggarci; l'unica conseguenza era sempre quella di perdere punteggio nella classifica riders con le conseguenze di cui ho già detto sopra. ADR: Deliveroo non ci ha mai sollecitati in nessun modo a loggarci per prendere consegne. Ci arrivavano solo ogni tanto delle mail generate automaticamente in cui ci ricordavano come funzionava il meccanismo di accesso e la possibilità di perdere punteggi se non avessimo effettuato le consegne prenotate. In caso di imprevisto, ad esempio in caso di malfunzionamento del mezzo, sull'applicazione c'era un tasto che permetteva di comunicare il malfunzionamento. A me personalmente è capitato una volta sola: in quell'occasione ho semplicemente comunicato l'imprevisto, la consegna a me in precedenza assegnata è stata riassegnata a un altro. (...). Non c'era un limite di consegne giornaliere. Quando lavoravo per Deliveroo, mano a mano che salivo in classifica, ho avuto accesso a un numero sempre maggiore di slots e quindi sono arrivato ad effettuare consegne tutti i giorni per una media di circa ¾ ore al giorno, principalmente nella fascia serale, intendo orario in cui si cenava, dove c'era la possibilità di trovare quasi sempre la fascia disponibile. Preciso altresì che per il mio punteggio avevo accesso a quelle fasce, mentre i riders che avevano un punteggio maggiore potevano accedere anche alle fasce pomeridiane in cui c'erano meno consegne. Preciso che quando dico scelgo intendo una scelta tra virgolette perché in parte era forzata". Il teste Hossain Farooq ha riferito: "Sono un rider ed effettuo le consegne per diverse piattaforme dal 2017. Prima ho lavorato con Glovo, attualmente con Just Eat e Deliveroo. Ci siamo incontrati con il X, faceva le consegne con me. Ci siamo incontrati diverse volte nello stesso periodo e nello stesso luogo di consegna. Tutti e due lavoriamo con le piattaforme di consegna. L'ho conosciuto dal 2018/2019 ma non ricordo l'esatto periodo. Il X effettuava consegne in bicicletta. Ognuno ha la sua applicazione sul telefonino e ogni piattaforma ha la sua dedicata. Nell'applicazione devi selezionare i turni; ciò avviene il lunedì in diverse fasce orarie (...). Una volta stabilito e prenotato uno slot, se uno tardava più di 15 minuti nell'iniziare il turno, non gli veniva pagata l'ora. Preciso che c'era una tariffa minima pari a 7,50 euro: se il rider effettuava consegne che alla fine determinavano il superamento della paga minima il rider veniva pagato per la cifra maggiore raggiunta con le consegne effettivamente svolte, se invece andava sotto la tariffa minima, comunque quella gli veniva corrisposta. Se hai ad esempio un turno di 4 ore, e nella prima ora rifiuti una consegna, se nelle tre ore successive non arriva alcun ordine, la tariffa minima di 7,50 euro non ti viene pagata. È capitato diverse volte che io abbia visto il ricorrente effettuare consegne in diverse fasce orarie. Preciso che i 7 euro e 50 sono lordi; se lavori con partita iva l'importo è pari a 7,50, se lavori come lavoratore occasionale viene detratto il 20%.(...). In caso di ritardo non c'erano sanzioni e la consegna ci veniva pagata comunque. Se venerdì, sabato e domenica non hai effettuato consegne, anche se durante la settimana hai lavorato anche per 50 ore, la settimana successiva non puoi prenotare slots.". Il teste Madelli Martino ha riferito : "I riders non erano vincolati agli slots prenotati, se lo slot veniva cancellato rimaneva vuoto e altri riders, effettuando il log in, potevano prenotarlo. Deliveroo non sollecitava i riders a prendere delle consegne, ma il rider poteva attivare una notifica per un determinato slot orario o più: se lo slot si fosse liberato, l'app lo avrebbe avvisato. E' il rider che sceglie quante e quali consegne effettuare, compresa la zona, senza alcun vincolo. Non c'erano limiti alle aree di consegna cui il rider potesse aver accesso, purchè si trattasse di zone in cui Deliveroo era operativa. (...) In caso di malattia i riders non dovevano mandarci un certificato; in caso di rottura del mezzo, non erano obbligati a segnalarlo. Per ogni imprevisto nelle consegne (rottura del mezzo) c'era una live chat e una linea telefonica dedicata a cui potevano rivolgersi per qualunque situazione". Osserva il Tribunale che la norma di cui all'art. 2 Dlgs n. 81/2015 stabilisce che vada applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione autonoma organizzata. Pertanto, in base alla previsione dell'art. 2 cit. tali rapporti rimangono autonomi, anche se per ogni altro aspetto (retribuzione, tutela della sicurezza, previdenza e igiene) limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Pertanto la domanda subordinata del ricorrente è fondata e viene accolta con conseguente riconoscimento del suo diritto ad ottenere il trattamento retributivo corrispondente a quello dei lavoratori dipendenti, ma per le ore effettivamente lavorate. Il Giudicante condivide e richiama ai sensi dell'art. 118 d.att. c.p.c. la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26/2019 del 4.2.2019. Viene, invece, respinta la domanda avente ad oggetto il licenziamento, poiché non è stata riconosciuta la esistenza della subordinazione. Va in ultimo ribadita l'illegittimità del recesso della convenuta dal contratto di collaborazione intercorrente tra le parti a seguito del rifiuto del lavoratore ricorrente - e dei riders di accettare i termini previsti dal CCNL del 15.9.2020 sottoscritto da UGL Rider per le ragioni puntualmente esposte dal G.U. dott. Filippo Palladino nel decreto del 30.6.2021 che vengono condivise e richiamate ai sensi dell'art. 118 d.att. c.p.c.. Viene pertanto accertato il diritto ai sensi dell'art. 2 del Dlgs. n. 81/2015 del ricorrente a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa prestata in favore della convenuta da calcolarsi sulla base della retribuzione prevista per il livello C del CCNL Merci Logistica applicato; per l'effetto la convenuta è condannata a versare al ricorrente le somme allo stesso spettanti in base a quanto sopra disposto, oltre accessori di legge dal dovuto al saldo. Viene accertata l'illegittimità del recesso intimato a X dalla resistente in data 2.10.2020. Vengono respinte le restanti domande attoree. Le spese del processo, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

- in accoglimento della domanda formulata da X in via subordinata accerta e dichiara che tra le parti in causa è intercorsa una collaborazione organizzata ai sensi dell'art. 2 del Dlgs. n. 81/2015 e che pertanto il ricorrente ha diritto a vedersi corrispondere quanto maturato da calcolarsi sulla base della retribuzione prevista per il livello C del CCNL Merci Logistica applicato;
- condanna la convenuta a versare al ricorrente le somme allo stesso spettanti in base a quanto sopra disposto, oltre accessori di legge dal dovuto al saldo;
- accerta l'illegittimità del recesso intimato a X dalla resistente in data 2.10.2020;
- respinge le restanti domande attoree;
- condanna la resistente alla rifusione delle spese del processo che liquida in € 15.000,00 per compensi, oltre spese forfettarie IVA da distrarsi in favore degli avv.ti Mangione e Piccinini, dichiaratisi antistatari.

Bologna il 24/2/2022

Il Giudice Unico

Dott. Maria Luisa Pugliese

Pubblicazione il 08/04/2022

Associazione "MERITO DI TUTTI" - P.Iva / C.F. 91253400377.