

R.G. n. 3081/2019



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice Franco Caroleo, ha pronunciato in nome del popolo italiano la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 3081 del Ruolo Generale per l'anno 2019

TRA

Di Maggio Giuseppe, con gli avv.ti Giovanni Paganuzzi, Carmen Schettini, Francesco Fraschini e Ilaria Calcatelli.

ATTORE

E

Deliveroo Italia s.r.l., in persona del legale rappresentante p.t., con gli avv.ti Franco Toffoletto, Paola Pucci, Marco Sideri e Mauro Gallo.

CONVENUTA

CONCLUSIONI:

come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, l'attore ha evocato in giudizio Deliveroo Italia s.r.l. chiedendo al Tribunale:



“A) in via principale nel merito:

previo accertamento:

- della natura subordinata del rapporto di lavoro full time intercorso tra il ricorrente e la convenuta ai sensi dell'art. 2094 c.c. a decorrere dal 01/12/2018;
- delle mansioni svolte, dell'orario di lavoro osservato e della retribuzione dovuta al ricorrente, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 36 Cost., e delle relative differenze retributive maturate,
- del CCNL applicato dalla Convenuta;
- del diritto del ricorrente all'inquadramento nel 6° livello CCNL Commercio o nel diverso livello ritenuto di giustizia ovvero ancora nel diverso CCNL e livello accertati;

1) dichiarare l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 01/12/2018 così connotato:

monte ore: 40 h/s settimana

CCNL: Commercio

inquadramento: 6° livello

retribuzione lorda: 1.407,94 per 14 mensilità

ovvero alle diverse condizioni ritenute di giustizia;

2) condannare DELIVEROO ITALY SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., la somma di **€ 399,65** a titolo di differenze retributive calcolate al 28/02/19, oltre ad accantonare la somma di € 29,60 per TFR, o la diversa anche superiore ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo.

B) in via subordinata nel merito

previo accertamento:

- dell'esistenza di un rapporto di una collaborazione organizzata dal committente con le caratteristiche di cui all'art. 2 D.lgs. 81/15
- delle mansioni svolte, dell'orario di lavoro osservato e della retribuzione dovuta al ricorrente, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 36 Cost., e delle relative differenze retributive maturate,
- del CCNL applicato dalla Convenuta;
- del diritto del ricorrente all'inquadramento del rapporto nel 6° livello CCNL Commercio o nel diverso livello ritenuto di giustizia ovvero ancora nel diverso CCNL e livello accertati;

1) dichiarare applicabile alla fattispecie de qua, ai sensi dell'art. 2 D.lgs 81/15, la disciplina di un rapporto di lavoro subordinato avente le seguenti caratteristiche:

monte ore: 40 h/s settimana



CCNL: *Commercio*

inquadramento: 6° livello

retribuzione lorda: 1.407,94 per 14 mensilità

ovvero alle diverse condizioni ritenute di giustizia;

*e, per effetto, **costituire** tale rapporto a far data dal 01/12/18, o dalla diversa data ritenuta di giustizia;*

2) condannare DELIVEROO ITALY SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, anche ai sensi dell'art. 36 Cost., la somma di **€ 399,65** a titolo di differenze retributive calcolate al 28/02/19, oltre ad accantonare la somma di € 29,60 per TFR, o la diversa anche superiore ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo.

In ogni caso con sentenza esecutiva e con vittoria di spese, onorari, 15% e accessori di legge da distrarsi al sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario”.

La società convenuta si è costituita in giudizio ed ha contestato le pretese avversarie chiedendo la reiezione del ricorso.

1. L'attore, premesso di aver stipulato in data 14.10.2018 con Deliveroo Italia s.r.l. un contratto denominato “contratto di lavoro autonomo” e avente ad oggetto servizi quali il prelievo da parte del rider presso ristoranti o altri partner di cibo preparato caldo/freddo e/o bevande, proposti al rider per mezzo di un'applicazione, e la consegna di tali ordini per mezzo di bicicletta, motoveicolo, autoveicolo o motociclo ai clienti della convenuta, ha sostenuto che tale rapporto di lavoro abbia natura *subordinata* o, altrimenti, che allo stesso venga applicata la disciplina del lavoro subordinato in forza dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

*

2. Sulla questione relativa alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro di causa, a fronte di un vivace dibattito dottrinale e di variegate posizioni emerse nella giurisprudenza di merito, è recentemente intervenuta la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 1663/2020, in funzione nomofilattica, ha fatto luce su alcuni punti nodali.

2.1. Per prima cosa, la Corte ha chiarito che l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 *non* è una norma “apparente”, incapace come tale di produrre effetti nell'ordinamento giuridico:



“18. La norma introdotta nell'ordinamento nel 2015 va contestualizzata. Essa si inserisce in una serie di interventi normativi con i quali il legislatore ha cercato di far fronte, approntando discipline il più possibile adeguate, alle profonde e rapide trasformazioni conosciute negli ultimi decenni nel mondo del lavoro, anche per effetto delle innovazioni tecnologiche, trasformazioni che hanno inciso profondamente sui tradizionali rapporti economici ...

23. È venuta meno, perciò, una normativa che, avendo previsto dei vincoli e delle sanzioni, comportava delle garanzie per il lavoratore, mentre è stata ripristinata una tipologia contrattuale più ampia che, come tale, comporta il rischio di abusi. Pertanto, il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione. Quindi, dal 10 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia 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”.

2.2. In secondo luogo, la Corte ha respinto la tesi del *tertium genus* e ha così escluso che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 abbia introdotto un nuovo tipo contrattuale, sì da risultare non una norma “di fattispecie” bensì una norma “di disciplina” ispirata ad un'ottica *rimediale*:

“25. In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina.

26. Tanto si spiega in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale". Nel primo senso il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare, ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato.

27. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea ...



38. Detto questo, non ritiene la Corte che sia necessario inquadrare la fattispecie litigiosa, come invece ha fatto la Corte di appello di Torino, in un tertium genus, intermedio tra autonomia e subordinazione, con la conseguente esigenza di selezionare la disciplina applicabile.

39. Più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione. Si tratta, come detto, di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie”.

2.3. Quanto poi all'etero-organizzazione, la Suprema Corte ne ha accolto una nozione che sembra distinguersi sia dall'etero-direzione tipica del lavoro subordinato sia dal coordinamento che caratterizza il lavoro parasubordinato:

“31. La norma introduce, a riguardo delle prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, la nozione di eteroorganizzazione, "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

32. Una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi dell'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato.

33. Tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarci o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone.

34. Ciò posto, se è vero che la congiunzione «anche» potrebbe alludere alla necessità che l'etero-organizzazione coinvolga tempi e modi della prestazione, non ritiene tuttavia la Corte che dalla presenza nel testo di tale congiunzione si debba far discendere tale inevitabile conseguenza.

35. Il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola "anche" che assume valore esemplificativo. In tal senso sembra deporre la successiva soppressione dell'inciso ad opera della novella cui si è fatto più volte cenno. Del resto è stato condivisibilmente rilevato che le modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa sono, nell'attualità della rivoluzione informatica, sempre meno significative anche al fine di rappresentare un reale fattore discrezionale tra l'area della autonomia e quella della subordinazione.

36. Parimenti si deve ritenere che possa essere ravvisata eteroorganizzazione rilevante ai fini dell'applicazione



della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa”.

2.4. La Corte ha comunque riconosciuto che la prestazione svolta dal rider possa rientrare anche nei canoni propri del lavoro subordinato, avuto riguardo alla concreta fattispecie portata all’attenzione del singolo giudice:

“42. All’opposto non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell’art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile; è noto quanto le controversie qualificatorie siano influenzate in modo decisivo dalle modalità effettive di svolgimento del rapporto, da come le stesse siano introdotte in giudizio, dai risultati dell’istruttoria espletata, dall’apprezzamento di tale materiale effettuato dai giudici del merito, dal convincimento ingenerato in questi circa la sufficienza degli elementi sintomatici riscontrati, tali da ritenere provata la subordinazione; il tutto con esiti talvolta difformi anche rispetto a prestazioni lavorative tipologicamente assimilabili, senza che su tali accertamenti di fatto possa estendersi il sindacato di legittimità.

43. Del resto la norma in scrutinio non vuole, e non potrebbe neanche, introdurre alcuna limitazione rispetto al potere del giudice di qualificare la fattispecie riguardo all’effettivo tipo contrattuale che emerge dalla concreta attuazione della relazione negoziale, e, pertanto, non viene meno la possibilità per lo stesso di accertare l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, secondo i criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia, trattandosi di un potere costituzionalmente necessario, alla luce della regola di effettività della tutela (cfr. Corte cost. n. 115 del 1994) e funzionale, peraltro, a finalità di contrasto all’uso abusivo di schermi contrattuali perseguite dal legislatore anche con la disposizione esaminata (analogamente v. Cass. n. 2884 del 2012, sull’art. 86, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, in tema di associazione in partecipazione)”.

*

3. Tanto evidenziato, ai fini della risoluzione dell’odierna vicenda, si impone innanzitutto di esaminare le dichiarazioni testimoniali rese nel corso del processo, che si riportano qui di seguito.



- **Ziad Atef** (teste di parte attrice):

“Io ho lavorato con Deliveroo con due metodi.

Il primo venivo pagato a ore, il secondo a consegna.

Ricordo che c’era un livello di affidabilità in base al quale venivano proposte delle consegne.

Chi aveva una bassa affidabilità (ad esempio a me era successo perché lavoravo solo nel weekend) aveva meno possibilità di ricevere “disponibilità” aperte, cioè aveva minore priorità sulle possibilità di avere ordini.

Una volta che mi dichiaravo disponibile e indicavo la mia zona di riferimento, ricevevo delle proposte di ordine.

Se io accettavo una di queste proposte, mi veniva comunicata la posizione del ristorante. Poi, solo una volta ritirato il pacco, ottenevo la posizione del cliente.

Il livello di affidabilità aumentava se la consegna arrivava in tempo.

L’app indicava l’orario entro cui doveva avvenire la consegna e segnava il tempo perduto se la consegna arrivava in ritardo, anche se non era colpa mia ma del ristorante.

ADR: Questo orario era in una casella che si chiama “orario”: veniva indicato sia l’orario entro cui io dovevo ritirare il pacco al ristorante sia l’orario entro cui dovevo portarlo al cliente.

Se io ero in ritardo, Deliveroo mi contattava. Prima c’era proprio un sistema di chat temporanea, in cui l’operatore di Deliveroo mi chiedeva giustificazioni e mi chiedeva se volevo proseguire con la consegna.

Lo stesso avveniva se c’erano problemi (ad esempio, se il bene dell’ordine arrivava rovinato).

Oppure capitava che l’operatore chiamava direttamente al telefono.

Se un rider sceglieva il metodo con pagamento a ore, Deliveroo, via chat, insisteva molto perché accettasse più consegne.

ADR: Una volta accettato l’ordine, io davo la mia posizione e io potevo scegliere il percorso che volevo; l’app però mi consigliava un percorso.

ADR: per usare l’app bisogna fare log-in.

ADR: Per alcune consegne c’erano delle specifiche in descrizione, in modo da poter seguire le istruzioni date dal cliente”.

- **Massimo Bergolini** (teste di parte attrice):

“ADR: Dal 2017 ad oggi ho lavorato come rider per più piattaforme.

Di base, quindi, quando non avevo consegno disponibili di Deliveroo mi prenotavo su un’altra piattaforma.

Ero io a scegliere la piattaforma a cui accedere. Nessuno mi obbliga o mi diceva qualcosa se lo facevo.

E’ ovvio che se avevo ore con Deliveroo lavoravo con Deliveroo.

ADR: io per Deliveroo ho sempre ricevuto ordini in base all’algoritmo, in base alla posizione in cui mi trovo



rispetto alla zona del ristorante (il cliente, invece, può anche essere distante).

Quando mi arriva l'ordine mi viene segnalata sia la posizione del ristorante sia la posizione del cliente.

ADR: Quando arriva l'ordine, non mi viene segnalato il tempo entro cui deve avvenire la consegna.

Non so però se c'è una statistica nascosta per verificare i nostri tempi.

ADR: Il sistema quando sei in turno memorizza le consegne che faccio.

ADR: Dal 2017 a tutto il 2019 non c'era il free logging e quindi bisognava dare la disponibilità nel calendario che si apriva in certe fasce.

Se uno non si collegava in tempo nell'ora prenotata, la settimana dopo c'era meno accesso nelle fasce orarie perché si perdeva punteggio di ranking.

ADR: Il ritardo nel collegamento funzionava così: se uno si prenotava nella fascia 12-13 e poi entro le 12,15 non andava online, bastava 1 minuto dopo il quarto d'ora di ritardo per subire la penalizzazione dell'affidabilità.

ADR: La penalizzazione derivava dal ritardo nell'accesso prenotato oppure se uno non si presentava nella zona prenotata.

ADR: La zona veniva scelta da me e decidevo io in base alla mia residenza. Potevo anche cambiare città, purché avvisassi visto che Deliveroo mi doveva abilitare.

ADR: Inoltre, il venerdì, sabato e domenica era considerato lavoro obbligato per poter avere la statistica al massimo del punteggio. Quindi se uno non lavorava in questi giorni, si abbassava il punteggio e il lunedì si poteva accedere solo alle fasce delle ore 15,00 e 17,00, e non alla fascia del mattino (ore 11,00), rischiando di trovare meno ordini a disposizione.

ADR: Per la statistica c'era un indice di affidabilità (al massimo 100%) collegato agli accessi in orario (o in ritardo) o alla presenza nella zona prenotata.

C'era poi un indice diverso per il lavoro di venerdì, sabato e domenica, che aveva una diversa misura di 12 su dodici.

ADR: Quanto all'affidabilità, preciso che l'indice era legato solo agli accessi sulla piattaforma negli orari prenotati; non c'era alcuna incidenza per rifiuto dell'ordine o dis-assegnazione. In questi ultimi casi, uno al massimo veniva non pagato.

Sono quelle che ho detto le sole cose che influenzavano l'indice; nulla incideva in caso di prestazione eseguita male o se si cancellava l'ordine.

ADR: Nel 2020, invece, è subentrato il free login e non c'è più punteggio né statistiche: quindi non ci sono più questioni di prenotazioni entro un certo orario o obbligo di presentarsi in una certa zona.

Né tantomeno ci sono problemi su lavoro di venerdì, sabato e domenica; è diventato tutto libero e non ci sono



ranking.

Ho però notato che se rifiuto uno o due ordini, poi faccio fatica a vedere altre proposte di consegna.

ADR: Durante il tragitto di consegna, sia Deliveroo sia il cliente possono contattarmi in caso di problemi sull'ordine o sull'indirizzo di consegna.

Deliveroo però non mi dà alcuna indicazione sul percorso da seguire né arrivano rimproveri sul ritardo nella consegna o nella cattiva esecuzione della prestazione.

L'unica cosa che può succedere è che mi chiamano se mi vedono fermo per troppo tempo e vogliono capire se mi è successo qualcosa.

ADR: Non ho mai dovuto fornire giustificazioni a Deliveroo sull'eventuale ritardo nella consegna; al più sono i clienti che si lamentano con me.

ADR: Quanto al compenso, ora viene pagato a consegna e stimato sul tempo di consegna.

Nel 2017 ricevevo circa 7 euro l'ora e 1 euro a consegna; non ricordo se i 7 euro venivano dati comunque, anche se rifiutavo l'ordine.

Poi quando c'è stato il ranking si prendeva solo una percentuale sulla consegna e non c'era un minimo fisso (quindi non facendo la consegna, non si prendeva niente).

ADR: Quando c'era il calendario (fino al 2019), io potevo disdire la prenotazione e però potevo farlo entro un certo termine (non ricordo se 24 o 48 ore prima).

Forse nel periodo prima bisognava mandare una mail e c'era questo termine; ma sicuramente nel 2019 la disdetta poteva avvenire direttamente tramite l'app e il termine quasi non c'era perché potevi disdire anche un minuto prima che inizi l'ora lavorativa'.

- **Martino Madelli** (teste di parte convenuta):

“L'app richiede un log-in per entrare.

Da quel momento se, come rider, mi trovo in una delle zone servite, inizio a ricevere proposte di consegna da accettare o rifiutare.

Non c'è distinzione per le proposte che si fanno in base all'indice di affidabilità (le proposte si fanno a tutti); questo indice serviva (perché adesso non c'è più) ad avere accesso alla prenotazione di slot il lunedì (per la settimana successiva) dalle 11,00 o dalle 15,00 (mentre chi aveva un basso indice poteva farlo, ma solo ore dopo).

ADR: In nessun caso l'indice era inciso dalle prestazioni eseguite o dalla continuità nell'esecuzione.

ADR: Sull'indice di affidabilità non c'era alcun impatto legato all'esecuzione della prestazione o all'accettazione delle proposte (poteva capitare di avere un indice massimo anche senza svolgere alcuna consegna).



L'indice era condizionato dall'aver effettuato il log-in per almeno un momento in una delle fasce orarie prenotate e/o nel non aver cancellato una fascia oraria che era stata precedentemente prenotata.

L'indice calava solo se si lasciava pendente la prenotazione e non si effettuava il log-in o non si cancellava la prenotazione.

ADR: adesso c'è un sistema "free login" che consente di accedere a tutti gli orari in qualunque momento, senza premialità di sorta.

Questo free login è sempre stato previsto.

ADR: Una volta accettata la proposta, al rider non viene indicata nessuna tempistica entro cui la consegna dovesse avvenire.

Non gli viene suggerito il percorso da seguire, ma c'è la possibilità di servirsi delle mappe.

ADR: In caso di ritardo, il rider non viene contattato dall'operatore Deliveroo né gli vengono chieste giustificazioni dopo.

Neppure sono previste sanzioni se il rider ha ritardi.

ADR: Durante la prestazione non c'è un monitoraggio costante, ma c'è una registrazione cadenzata ogni intervallo di tempo (non so precisare quanto durasse l'intervallo).

ADR: La prenotazione di slot non obbligava all'esecuzione della prestazione sia perché poteva essere cancellata sia perché, all'interno dello slot (facendo log-in) poteva non essere effettuata alcuna consegna.

Solo se, avendo prenotato uno slot e non facendo log-in nemmeno per un istante, il rider poteva vedere calare l'indice di affidabilità.

ADR: Ribadisco che l'indice non è condizionato dal numero di prestazioni accettate e eseguite".

- Andrea Alberto Campa (teste di parte convenuta):

"ADR: Io come referente dei rider gestisco un team che si occupa delle richieste che arrivano dai rider, ma non sulle questioni durante il tragitto di consegna.

Noi ci occupiamo di tematiche diverse: sostituzione del kit, candidature per collaborare con Deliveroo.

ADR: Nel momento in cui un rider si rende disponibile a lavorare fa login sulla piattaforma e gli vengono proposte delle consegne che è libero di accettare o rifiutare.

ADR: In caso di rifiuto dell'offerta o consegna dell'ordine in ritardo, non succede nulla al rider.

ADR: Ad oggi c'è il free login: quindi il rider può effettuare l'accesso e gli arrivano le proposte senza dover effettuare alcuna prenotazione.

ADR: Fino novembre 2020, invece, esisteva un meccanismo di prenotazione per fascia oraria: ogni lunedì venivano rilasciate le sessioni per la settimana successiva su tre fasce orarie diverse.



ADR: Milano è divisa in zone e il rider può prenotarsi nella zona dove vuole.

Un rider non si può prenotare nella stessa ora in diverse zone, ma deve scegliere solo una zona; ma può certamente scegliere più zone lo stesso giorno in ore diverse.

ADR: C'era un indice di affidabilità collegato al fatto di prenotare una sessione e di cancellare prima dell'inizio della sessione; il rider perde così punti di affidabilità se il rider non fa login nei 15 minuti della sessione prenotata.

L'indice non viene impattato se il rider rifiuta la consegna.

ADR: C'è poi un altro indice legato alla partecipazione agli orari di maggior richiesta nelle sere da venerdì a domenica: non lavorando in questi orari, il rider non prende punti di questo diverso indice.

ADR: In caso di abbassamento in questi due indici, come conseguenza il rider poteva non avere accesso alle prenotazioni aperte alle 11,00 o alle 15,00.

ADR: Oggi, invece, non c'è più nulla di tutto questo.

ADR: Durante il tragitto di consegna il rider non è monitorato.

Esistono dei ping (dei segnali) che vengono emessi dall'applicazione per determinare la posizione.

ADR: Il rider può utilizzare il percorso indicato nell'app ma può anche usare altra app (come google maps).

Al rider non viene indicato il tempo in cui deve effettuare la consegna.

Durante l'esecuzione della prestazione, Deliveroo non interviene in nessun modo a dare direttive al rider.

Il rider non deve giustificare un eventuale ritardo nella consegna.

ADR: Il rider può contattare l'ufficio di assistenza di Deliveroo quando non riesce a completare l'ordine o ha problemi in generale (ad es. per irreperibilità del cliente o per infortunio).

ADR: Attualmente il rider viene retribuito a consegna e in base al numero di consegne effettuate.

L'azienda può mettere a disposizione alcuni incentivi per coprire alcuni orari.

In alcune zone viene proposto ai rider un minimo fisso; però, in generale, il rider viene pagato solo se effettua consegna.

Un tempo esisteva una retribuzione oraria, che veniva corrisposta anche in assenza di consegne.

ADR: Il rider può lavorare dove vuole, anche cambiando città; non ha bisogno di autorizzazioni.

ADR: Quando non c'era il free login, poteva capitare che un rider cancellasse la sua prenotazione; a questo punto un rider poteva prenotarsi liberamente, senza dover accedere negli specifici giorni dedicati alla prenotazione'.

*



4. Orbene, sulla base delle riportate testimonianze, della documentazione versata in atti e delle difese rassegnate dalle parti (ove convergenti o, comunque, in assenza di specifica contestazione ex art. 115 c.p.c.), può dirsi che al momento dei fatti di causa (la stipulazione del contratto risale al 14.10.2018 e il ricorso introduttivo è stato depositato il 22.3.2019) la prestazione in controversia si svolgesse come segue:

- il rider riceve delle credenziali (*login* e *password*) per accedere all'applicazione (*app*) scaricata sul proprio smartphone;
- solo attraverso la *app*, la consegna viene offerta e può essere accettata dal rider (cfr. all. n. 2 alla memoria della convenuta);
- il rider accede alla *app*, inserendo le proprie credenziali, di volta in volta, se e quando intende offrire il servizio (*rectius*: la disponibilità a ricevere proposte di servizio);
- per poter ricevere proposte, ogni lunedì il rider accede alla *app* ed effettua le prenotazioni della sessione di lavoro per la settimana entrante, selezionando giorno e ora resi disponibili da Deliveroo nella sezione della *app* denominata “Calendario”;
- il lunedì è possibile procedere alla prenotazione a decorrere da tre diversi orari: dalle 11.00, dalle 15.00 e dalle 17.00;
- l'accesso alle tre fasce orarie di prenotazione è consentito da Deliveroo in base ai valori degli indici di prenotazione (cd. indici “*self-service booking*” o indici SSB) conseguiti dal lavoratore (circostanza confermata a pag. 13 della memoria della convenuta e che trova pieno riscontro nelle narrazioni dei testimoni);
- nello specifico: *a*) vi è un indice di “affidabilità”, che valuta il numero delle occasioni in cui il rider, avendo prenotato una sessione, non ha però effettuato il *login* nei primi 15 minuti della sessione; *b*) vi è un indice di “partecipazione durante le sessioni con maggiore richiesta di lavoro”, che valuta il numero di volte in cui il rider si è reso disponibile negli orari della fascia 20.00-22.00 nei giorni dal venerdì alla domenica;
- l'accesso alla fascia oraria di prenotazione delle 11.00 (sicuramente più vantaggiosa, essendo in quel momento prenotabili tutti i turni disponibili nella settimana) è consentito solo ai rider che presentano un valore massimo dei predetti indici; i lavoratori con valori inferiori al massimo possono accedere alle prenotazioni solamente dalle ore 15.00; accedono poi alla fascia di prenotazione delle ore 17.00 i rider con le statistiche più basse;
- per poter ricevere proposte il lavoratore deve trovarsi all'interno della zona in cui ha prenotato la sua sessione e, comunque, riceve le proposte in base alla posizione in cui si trova rispetto alla



sede del ristorante o del bar (cfr. dichiarazioni dei testi Atef e Bergolini, non smentite dagli altri testimoni)

- durante la sessione prenotata, il rider riceve le proposte e può accettarle, ignorarle o rifiutarle;
- gli indici di prenotazione non sono influenzati se il rider rifiuta la proposta né se il rider “cancella” una proposta d’ordine aveva preso in carico (cd. “disassegnazione”);
- una volta accettata la proposta, il rider esegue il servizio recandosi a ritirare il prodotto presso l’esercizio di ristorazione per poi portarlo in consegna al cliente che ha effettuato l’ordine;
- il rider non riceve indicazioni in merito alle tempistiche in cui effettuare la consegna né sul percorso da seguire;
- nel corso della prestazione, il rider può essere contattato da Deliveroo in caso di anomalie nella consegna (cfr. dichiarazioni dei testi Atef e Bergolini);
- Deliveroo, grazie ad un sistema di geolocalizzazione, conosce costantemente la posizione geografica del lavoratore mentre è *online* ed esegue la prestazione (cfr. pag. 38 della memoria della convenuta e quanto riferito dai testi Madelli e Campa sul controllo del tragitto).

*

5. Gli elementi appena descritti inducono il Tribunale a ritenere che l’attività lavorativa dell’attore presenti i connotati propri della subordinazione.

5.1. Ed invero, dalle risultanze probatorie è possibile inferire che l’attore, quale rider di Deliveroo Italia, lavori all’interno e per le finalità di un’organizzazione della società titolare della piattaforma, sulla quale non può esercitare alcuna influenza, senza avervi interesse e senza assumere alcun rischio d’impresa.

5.2. In particolare, deve evidenziarsi come, all’epoca dei fatti di causa, la prestazione attorea risultasse completamente organizzata dall’esterno con un’incidenza diretta sulle modalità di esecuzione, sui tempi e sui luoghi, atteso che:

- l’accesso alle fasce orarie di prenotazione non era libero, ma era condizionato dal punteggio posseduto dal rider, secondo gli indici di prenotazione;
- il rider veniva penalizzato con decurtazione del punteggio per il ritardo (superiore a 15 minuti) nel *login* nella sessione prenotata e/o se non si rendeva disponibile negli orari e nei giorni che Deliveroo considera “*più rilevanti per il consumo di cibo a domicilio*” (cfr. pagg. 12 e 45 della memoria);



- il rider, per essere selezionato dall'algoritmo e ricevere la proposta, doveva trovarsi nelle vicinanze del locale da cui deve essere ritirata la merce;
- la piattaforma indicava al rider dove recarsi per ritirare il prodotto e dove consegnarlo;
- Deliveroo, attraverso il sistema di geolocalizzazione, controllava la posizione del rider durante tutto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

*

6. Non può poi darsi seguito alle deduzioni della società convenuta secondo cui la natura di rapporto di lavoro subordinato sarebbe negata dall'assenza di un obbligo ad eseguire la prestazione, essendo l'attore sempre libero di non accettare o disdire le proposte di consegna e lavorare per altri committenti (cfr. pagg. 15 e 16 della memoria).

6.1. Al riguardo, invero, è bene osservare come la facoltà di rifiutare la singola prestazione non integri affatto un elemento di incompatibilità rispetto alla subordinazione.

Ciò, sia perché il lavoro subordinato può afferire ad una singola prestazione (si pensi al lavoro agricolo *a giornata*, secondo le disponibilità del lavoratore, oppure al lavoro *a chiamata*, che resta comunque una forma speciale di lavoro subordinato); sia perché, come chiarito a più riprese in giurisprudenza, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, non presenta significato determinante la circostanza che il collaboratore sia libero o meno di accettare se svolgere la prestazione trattandosi di elemento non rilevante per la natura del rapporto (cfr., in materia di agenzie ippiche, Cass. n. 9343/2005: “*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 attinge 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, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)*”; confermata da Cass. n. 3457/2018; ma si veda anche Cass. nn. 6761/1999, 12458/2003 e 23846/2017).



6.2. La scelta del lavoratore di accettare o meno l'offerta è un elemento *esterno* al contenuto del rapporto, idoneo a incidere, quindi, sulla sua costituzione e sulla sua durata, ma non sulla forma e sul contenuto della prestazione: la continuità del rapporto (che esiste e rimane in forza dell'accordo tra le parti) non esclude che vi possa essere discontinuità della prestazione.

6.3. E poiché la subordinazione è limitata al rapporto effettivamente svoltosi, resta irrilevante il fatto che nel caso in esame il lavoratore fosse libero di accettare o non accettare l'offerta.

*

7. Del resto, con riguardo alla presente fattispecie, si è propensi a dubitare dell'effettiva libertà del rider.

7.1. Come si è visto, infatti, nel sistema di prenotazione dei turni settimanali, solo i lavoratori che hanno ottenuto un punteggio massimo possono accedere alla finestra di prenotazione delle ore 11.00 e scegliere tra *tutti* i turni disponibili nella settimana.

Invece, chi presenta indici inferiori, può accedere solo alle finestre di prenotazione successive (delle ore 15.00 e delle ore 17.00), quando molti turni sono stati già prenotati, e ha quindi un ambito di selezione più ridotto: il che incide non poco sulla libertà di determinare la fascia oraria (il *quando*) di svolgimento dell'attività (così la Corte di Appello di Amsterdam in una recente pronuncia: cfr. Gerechtshof Amsterdam 16.2.2021, n. 200.261.051/01).

7.2. Inoltre, questo meccanismo di classificazione finisce verosimilmente per indurre il rider ad effettuare (e tempestivamente) il *login* nelle sessioni prenotate (per evitare di perdere punti "affidabilità") e a rendersi disponibile nelle sessioni che la datrice ha indicato come più rilevanti (per soddisfare l'indice di "partecipazione durante le sessioni con maggiore richiesta di lavoro"), così limitando la sua (apparente) libertà di decidere l'*an* e il *quando* della prestazione.

7.3. La decurtazione del punteggio, allora, non solo si configura come espressione di un potere *disciplinare* (sanzionando un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con il divieto di accesso alla finestra di prenotazione delle ore 11.00 e, quindi, riducendo la possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose: cfr. Trib. Palermo n. 7283/2020); ma, avuto riguardo anche alle suggerite possibili influenze sulle future prestazioni, si appalesa anche quale manifestazione di un più generale potere *direttivo*: se il datore stabilisce che l'unico modo per prenotare sessioni di lavoro più comode e vantaggiose è di adottare determinati comportamenti prestazionali che garantiscano di raggiungere il massimo del punteggio, quei comportamenti



risultano di fatto etero-diretti (se non addirittura imposti dal datore).

7.4. Peraltro, far dipendere la scelta dei turni orari da un sistema di punteggio nega di per sé che possa parlarsi di *libertà*.

Senza contare che la classificazione determinata dagli indici crea una competizione tra i rider per ottenere le ore migliori, che non corrispondono comunque a quelle più compatibili con la loro vita personale, ma sono quelle che l'azienda ritiene più redditizie o molto richieste dai clienti (cfr. sul punto Juzgado de lo Social de Gijón, 20.2.2019, n. 61, confermata in secondo grado da Tribunal Superior de Justicia Asturias, Sala de lo Social, 25.7.2019, n. 01818/2019).

7.5. Ancora, le modalità di assegnazione degli incarichi di consegna (in base all'algoritmo) costringono il lavoratore a essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione all'*app*, e ad essere fisicamente vicino ai locali di ritiro: un elemento non trascurabile anche sul piano della qualificazione del rapporto di lavoro, poiché si impone al rider di essere *già* disponibile ad effettuare la consegna (valorizzando questa condizione, unitamente ad altre analoghe a quelle sin qui riscontrate, il Tribunale di Amsterdam ha riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato tra i rider e Deliveroo Netherlands B.V.: cfr. Rechtbank Amsterdam 15.1.2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763).

Nondimeno, tali modalità precludono al rider di trovarsi in altro luogo per la ricezione dell'offerta nonché di ricevere offerte relative a locali più distanti, restringendo di fatto la sua scelta delle prestazioni da eseguire.

7.6. Neppure al rider è concessa la facoltà di cumulare al meglio i prodotti da consegnare per migliorare l'efficienza della propria attività: egli è obbligato a consegnare un pacco per volta sulla base delle disposizioni di Deliveroo, che decide se affidare a lui (invece che ad altri) una consegna e quante consegne affidargli nel corso del turno (con i relativi riflessi in ordine all'ammontare del compenso che il rider potrà conseguire).

Come pure sottolineato dalla difesa attorea, dunque, il lavoratore non dispone di un concreto spazio di libertà decisionale nemmeno in ordine al *quantum* della prestazione.

7.7. A ciò si aggiunga che l'asserita libertà di scelta è ulteriormente erosa dal fatto che le proposte vengono assegnate dalla piattaforma, tramite l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e agli interessi del lavoratore (aspetto già condivisibilmente risaltato da Trib. Palermo n. 7283/2020, che ha richiamato le argomentazioni svolte sul punto dal Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n. 805/2020).



7.8. Un quadro, dunque, ben diverso da quello che aveva condotto la giurisprudenza di legittimità (richiamata alle pagg. 25 e 27 della memoria di parte convenuta) a qualificare come *autonoma* l'attività dei *pony express*.

Infatti: mentre nella sentenza n. 7608/1991 la Corte di Cassazione non si era in realtà pronunciata sulla questione, essendosi limitata a rilevare un *vulnus* procedimentale nella mancanza di una verifica nel merito della soggezione reale (tanto che la sentenza impugnata è stata cassata con rinvio ad altro giudice “*che, previa indagine sui concreti elementi distintivi della fattispecie in esame, valuterà se l'accertata soggezione reale dei messaggeri, nei termini sopraindicata, realizza l'elemento della etero-direzione dell'imprenditore, essenziale per la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato*”); nella successiva sentenza n. 811/1993 la Suprema Corte aveva escluso il carattere subordinato della prestazione del fattorino valorizzando la sua libertà “*di effettuare un vaglio fra le varie chiamate, al fine di raccogliere solo quelle che, riguardando consegne da effettuare nella zona in cui egli avesse ragione di trovarsi o in zone limitrofe e non già in punti opposti della città, costituivano sicura fonte di guadagno con lavoro in limiti ragionevoli e non già inevasi, eccessivi allontanamenti in zone della città remote e raggiungibili con maggior dispendio anche di energie lavorative*”.

Un grado di libertà, quello così descritto dalla Corte nel 1993, che non si rinviene affatto nella prestazione oggetto dell'odierna controversia, tenuto conto del ristretto margine di scelta di cui gode il rider per via delle significative limitazioni sin qui tratteggiate (che, come si è visto, certamente non contemplano gli interessi del lavoratore né gli consentono di fare valutazioni per preferire soluzioni a lui confacenti o, comunque, involgenti un più equilibrato dispendio di energie, come invece accertato nel caso dei *pony express*).

*

8. Alla luce delle considerazioni esposte, deve affermarsi la sussistenza nella specie della caratterizzazione della subordinazione.

8.1. Ne consegue l'accertamento sin dall'1.12.2018 di un rapporto subordinato a tempo *indeterminato e pieno*.

8.2. È infatti principio da tempo affermato in giurisprudenza quello secondo cui il rapporto di lavoro subordinato, in assenza della prova di un rapporto part-time, nascente da atto scritto, si presume a tempo pieno ed è onere del datore di lavoro, che allegghi invece la durata limitata dell'orario di lavoro ordinario, fornire la prova della consensuale riduzione della prestazione



lavorativa (cfr. Cass. nn. 10448/2016, 5518/2004, 2033/2000, 6878/2002).

Tuttavia, nel caso in esame, la parte convenuta nulla ha controdedotto sul punto.

*

9. Per quanto concerne l'inquadramento, si possono convalidare le argomentazioni attoree (peraltro non specificamente contestate dalla controparte).

9.1. Può quindi trovare operatività il CCNL Commercio, pacificamente applicato dalla società convenuta ai propri dipendenti, in relazione al 6° livello, al quale appartengono “*i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche*”, tra le cui figure esemplificative rientrano quelle del “*fattorino*” e del “*portapacchi*” (cfr. all. n. 4 al ricorso), a cui devono ricondursi le mansioni espletate dal rider.

9.2. Da tale inquadramento deriva il diritto ad un orario a tempo pieno di 40 h/s (cfr. art. 198 CCNL Commercio) e una retribuzione lorda di euro 1.407,94 per n. 14 mensilità (per come conteggiato dall'attore, sulla base di quanto previsto dal CCNL, e non specificamente contestato dalla convenuta).

*

10. Definito l'inquadramento lavorativo, resta da appurare la pretesa per differenze retributive in punto di *quantum*.

10.1. Al riguardo, in assenza di specifiche contestazioni sollevate dalla convenuta, possono condividersi i conteggi prodotti dalla difesa attorea, in quanto tengono conto delle previsioni del CCNL applicabile nonché delle ore prestate.

10.2. Spetta quindi alla parte attrice la somma *lorda* complessiva di euro 399,65, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, con diritto all'accantonamento della somma di euro 29,60 a titolo di t.f.r.

*

11. Le spese di lite seguono la soccombenza.



P.Q.M.

- ACCERTA e DICHIARA l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo *indeterminato e pieno* (di 40 h/s), sin dall'1.12.2018, con diritto dell'attore all'inquadramento nel 6° livello del CCNL Commercio e a una retribuzione lorda di euro 1.407,94 per n. 14 mensilità;
- CONDANNA la parte convenuta al pagamento, in favore dell'attore, della somma *lorda* complessiva di euro 399,65, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, e all'accantonamento della somma di euro 29,60 a titolo di t.f.r.;
- CONDANNA la parte convenuta al pagamento, in favore dell'attore, delle spese processuali, che determina in complessivi euro 10.786,00 per compensi di avvocato oltre IVA, CPA e rimborso ex art. 2 d.m. n. 55/2014, da distrarsi in favore dei difensori richiedenti ex art. 93 c.p.c.

Milano, 20.04.2022

Il giudice
Franco Caroleo

