



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

in persona della Giudice dott.ssa **Daniela PALIAGA**, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella causa RGL n. 2767/2021 promossa da
_____, assistito dagli avv.ti CARLO DE MARCHIS, SILVIA
INGEGNERI; ELENA POLI, MARIA MATILDE BIDETTI e SERGIO
VACIRCA

[parte ricorrente]

c o n t r o

S.R.L., assistita dagli avv.ti FRANCESCO TANCA e FEDERICA
PAGANI

[parte convenuta]

Oggetto: accertamento subordinazione

L'oggetto del contendere

1. Il ricorrente si è rivolto al Giudice del Lavoro di Torino in relazione alla collaborazione continuativa iniziata con la convenuta nella primavera del 2019, ancora in corso al momento del deposito del ricorso ed avente ad oggetto la consegna a domicilio di pasti predisposti da ristoratori della città di Torino (cd. attività di *rider*).

2. Producendo due contratti "*di prestazione d'opera ex art. 2222*" del codice civile del 3 ottobre 2019 e 30 ottobre 2020 e descrivendo nel dettaglio l'organizzazione della convenuta e l'attività svolta in suo favore, il ricorrente ha argomentato in merito alla ravvisabilità in essa di tutti i caratteri della subordinazione ed ha chiesto l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro dedotto in giudizio (o, in subordine, la sua riconducibilità alla previsione di cui all'art. 2 d.lvo n. 81/2015) e del diritto all'inquadramento nel VI livello CCNL terziario, distribuzione e servizi (o in subordine nel I livello CCNL logistica e trasporti) e a percepire il compenso per il tempo in cui si trovava collegato alla

piattaforma, nonché la condanna generica alle conseguenti differenze con quanto già percepito.

3. Valorizzando la previsione di un termine di scadenza al 31 dicembre 2021 nel contratto del 30 ottobre 2020, il ricorrente ha altresì chiesto la sua conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con condanna della convenuta al pagamento di un'indennità ai sensi dell'art. 28 d.lvo. n. 81/2015.

4. La società convenuta si è costituita in giudizio, a sua volta descrivendo puntualmente la propria organizzazione ed attività d'impresa e producendo, tra l'altro, un primo contratto di "*prestazione occasionale di lavoro autonomo ex art. 2222 codice civile*" del 24 aprile 2019 e, argomentando sull'assenza di subordinazione, ha chiesto il rigetto di tutte le domande.

Il materiale probatorio.

5. Gli elementi di fatto rilevanti ai fini della decisione risultano tutti sostanzialmente pacifici e/o documentali.

6. La lettura incrociata delle circostanze di fatto descritte negli atti introduttivi delle parti e delle puntualizzazioni compiute dalle stesse nel corso delle successive udienze del 21 gennaio, 3 febbraio e 15 febbraio 2022 consente infatti di ritenere come non contestata la maggior parte delle reciproche allegazioni e le poche circostanze su cui non vi è accordo tra le parti, come poi si vedrà, non risultano determinanti ai fini della decisione e dunque non hanno richiesto un approfondimento in via istruttoria.

7. Molte delle circostanze rilevanti per la decisione, peraltro, risultano anche dai documenti, in particolare i doc. 4, 6, 7 bis e 7 ter, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 16 bis, 17, 21, 22, 23, 25, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 49, 68 novies del ricorrente e i doc. 4, 5, 7, 10, 11, 14 e 15 della resistente.

8. La convenuta non ha disconosciuto la provenienza di nessuno dei citati doc. del ricorrente (come ha fatto invece per i doc. 7 e 48) e, per quanto riguarda il manuale prodotto come doc. 6, ha affermato che esso è utilizzato per la formazione iniziale del *rider* nella cd. fase di *onboarding*, così confermandone autenticità e contenuto. La società si è limitata ad eccepire l'inammissibilità dei doc. 4, 6, 7 bis e 7 ter, 9, 13, 16, 17, 21, 22, 23, 33, 37, 40, 43, 44 sotto il profilo della mancanza di riferimenti temporali - e dei doc. 21, 23 e 33 anche perché riferiti a soggetti non individuati - sostenendo che ne deriva l'impossibilità di qualunque riscontro e a contestarne il contenuto in modo totalmente generico; quanto al doc. 68 novies, ne ha eccepito l'inammissibilità perché privo di elementi per essere attribuito al ricorrente. Nessuna di tali contestazioni risulta tuttavia idonea ad impedire l'uso di tali documenti ai fini della presente decisione.

9. I documenti in questione, infatti, sono presentati dal ricorrente come estratti del sito web della convenuta e schermate dell'*app* scaricata sul proprio cellulare attraverso la quale egli, analogamente ad ogni altro *rider*, interagisce con la piattaforma digitale e con la chat messa a disposizione per risolvere le

questioni contingenti. È pacifico, d'altronde, che il sito web e l'*app* - a cui la stessa convenuta ha fatto più volte riferimento nella sua difesa - sono gli strumenti con cui pacificamente tutti i *rider* ricevono le informazioni necessarie allo svolgimento della loro attività.

10. Il fatto che si tratti dello stesso sito e della stessa *app* rende dunque decisamente irrilevante accertare se l'accesso al sito o all'*app* da cui è scaturita la documentazione prodotta dal ricorrente sia stato effettuato dal medesimo o da un suo collega.

11. Il fatto, altrettanto pacifico, che le indicazioni fornite dalla piattaforma ai *rider* hanno subito varie evoluzioni nel corso del tempo dovute alle modifiche organizzative ed all'aggiornamento dell'algoritmo utilizzato dalla convenuta pone indubbiamente il problema di individuare quelle relative al periodo dedotto in giudizio (e, ove ciò abbia rilevanza ai fini della decisione, di accertare il periodo esatto della loro vigenza). La mancanza di riferimenti temporali all'interno dei documenti, tuttavia, può rendere difficili tali accertamenti per il giudice, ma non costituisce alcun problema per la convenuta. In assenza di allegazioni e prova in senso contraria, infatti, essa deve presumersi in possesso di tutte le versioni successive di tali indicazioni e dunque perfettamente in grado di verificare l'esattezza del contenuto di quelle prodotte dal ricorrente e la loro pertinenza al periodo dedotto in giudizio ed eventualmente di produrne in giudizio la versione adeguata.

12. Va peraltro evidenziato che in molti casi il contenuto dei documenti prodotti dal ricorrente coincide con le allegazioni della convenuta o il contenuto dei suoi documenti (così ad es. per il doc. 7 bis, il cui contenuto è coerente con il cap. 26 della convenuta e con i suoi doc. 14 e 15, e per il doc. 21, identico al doc. 7 della resistente).

13. Il fatto che la convenuta si sia limitata a contestarne genericamente l'ammissibilità ed il contenuto, ma non anche la provenienza, consente pertanto di ritenere indubbia la riconducibilità dei predetti documenti ai contenuti del sito web, del manuale formativo e dell'*app* della convenuta nel periodo dedotto in giudizio e la loro conseguente utilizzabilità a livello probatorio senza necessità di verifiche testimoniali.

14. Le circostanze di fatto pacifiche e documentali su cui poggia la presente decisione vengono ricapitolate di seguito, dandosi man mano conto delle poche su cui non vi è accordo tra le parti. È opportuno evidenziare come pacificamente, nel corso dei due anni intercorsi dall'inizio della collaborazione al deposito del ricorso che formano oggetto della presente decisione (l'unico, come si chiarirà al punto 144), i dettagli di numerosi aspetti della concreta modalità operativa della piattaforma, e conseguentemente dei *rider*, sono mutati. Tali variazioni in parte spiegano anche alcune difformità di descrizione nei due atti introduttivi del medesimo profilo e gli elementi in atti non sempre sono sufficienti a delinearle compiutamente. Nessuna di esse risulta tuttavia di portata tale da incidere sulle caratteristiche del quadro complessivo e influenzarne la valutazione, con conseguente irrilevanza di un approfondimento al riguardo.

I fatti.

15. La convenuta è proprietaria e gestisce una piattaforma digitale, denominata e dotata di un complesso algoritmo, attraverso la quale mette in relazione consumatori ed esercizi locali *“al fine di consentire ai consumatori di acquistare pasti/beni presso i ristoratori /esercizi locali convenzionati per il tramite della piattaforma, e di ricevere al proprio domicilio i pasti/beni acquisiti”* e, *“come attività accessoria alla principale si occupa anche dell’attività di consegna ai consumatori”* (così i punti a) e b) delle premesse dei primi due contratti sottoscritti dal ricorrente e, con alcune leggere differenze, anche il terzo contratto), servendosi di una flotta di fattorini denominati *rider*.

16. La collaborazione del ricorrente è stata formalizzata dapprima con il contratto di *“prestazione occasionale di lavoro autonomo ex art. 2222 codice civile”* del 24 aprile 2019 (primo doc. 20 resistente), poi con un secondo *“contratto prestazione d’opera ex art. 2222 codice civile”* del 3 ottobre 2019 (doc. 68 ricorrente e secondo doc. 20 resistente) ed un terzo *“contratto di prestazione d’opera ex art. 2222 c.c.”* il 30 ottobre 2020 (doc. 68 bis ricorrente e doc. 21 resistente). In tutti l’oggetto della collaborazione è indicato nell’attività di trasporto e consegna dei pasti ai consumatori ed è ripetutamente sottolineata in vario modo la natura autonoma della medesima e l’assenza di un obbligo di accettare la consegna proposta e di un vincolo di continuità o presenza.

17. L’esame della pag. 1 dell’estratto del sistema informativo prodotto dalla convenuta come doc. 9 (contenente la registrazione di ogni aspetto di fatto della collaborazione e di cui il ricorrente non ha contestato la rispondenza alla realtà) consente di ritenere accertato che l’ *“onboarding day”* (che la convenuta al cap. 22 indica, senza incontrare contestazioni del ricorrente, come il primo incontro formativo in cui vengono spiegate tutte le caratteristiche dell’attività) è stato il 2 maggio 2019, mentre il *“first order day”* è stato il 8 maggio 2019.

18. Gli strumenti di lavoro utilizzati dal *rider* sono costituiti da un veicolo, tendenzialmente bicicletta o motorino, ed un telefono smartphone (il cui costo di approvvigionamento e manutenzione è a suo carico), una *app* da scaricare sul telefono attraverso la quale interagire con la piattaforma, uno zaino termico portavivande con la scritta , un porta cellulare da collocare sul manubrio e una batteria esterna di ricarica del cellulare (forniti dalla convenuta dietro versamento di una cauzione). La convenuta ha allegato che il *rider* può anche scegliere di usare strumenti propri, purché siano conformi alla normativa igienico sanitaria vigente, ma il ricorrente ha dichiarato di non avere elementi per pronunciarsi al riguardo, non conoscendo nessuno che utilizzi strumenti propri.

19. Il *rider* si relaziona con la convenuta soltanto attraverso l’*app* scaricata sul suo telefono cellulare che, previa creazione di un profilo personalizzato, è l’unico strumento che gli consente di interagire con la piattaforma per lo svolgimento ordinario dell’attività e di rivolgersi alla chat con cui può gestire particolari situazioni.

20. È attraverso l'app, innanzitutto, che il *rider* prenota le sessioni di lavoro (chiamate slot) tra le quali si distinguono gli slot "ad alta domanda" cioè le ore dalle 19 alle 22 di sabato, domenica e di qualche festivo infrasettimanale. La quantità degli slot resi disponibili in ogni giornata e fascia oraria viene stabilita dall'algoritmo, il quale calcola il numero di *rider* necessario a gestire le consegne in ciascuna di esse in base a vari parametri di previsione del numero di ordini indicate dalla convenuta al cap. 16: la quantità di ordini effettuati ed evasi nel periodo precedente, le previsioni metereologiche e la programmazione di eventi.

21. La prenotazione è possibile due volte a settimana in giornate prestabilite in cui si può accedere alla sezione calendario, visionare e prenotare gli slot disponibili e precisamente il lunedì, per gli slot da giovedì a domenica, e il giovedì, per quelli da lunedì a mercoledì (cap. 23 e 24 ric. e 39 res. non contestati; doc. 6,13,15 ric.). Gli slot inizialmente erano soltanto di un'ora, ma da aprile 2020 sono anche di mezz'ora (cap. 21 ric. non contestato e chiarimenti delle parti all'udienza del 21 gennaio e 3 febbraio 2022; doc. 10 ric.).

22. In vista di ciò il *rider* riceve un messaggio contenente l'ora a partire dalla quale può accedere al calendario (doc. 14 ric.), individuata in base al punteggio di eccellenza di cui si dirà poi: maggiore è il punteggio, prima è possibile accedere e dunque maggiore è il numero degli slot ancora disponibili e la possibilità di prenotare quelli cd. "ad alta domanda", i quali a loro volta incidono specificamente sul punteggio. (cap. 25, 26, 27 ric. e cap. 93, 94 e 95 res. non contestati; doc. 13 ric.).

23. È previsto un numero massimo di slot prenotabili in un giorno che, all'epoca del deposito del ricorso, erano 10 e successivamente sono scesi a 8 (cap. 22 ric. e cap. 66 res. non contestati; doc.11 ric.). Non c'è invece un numero minimo di slot prenotabili ed è pacifico che il *rider* può anche non prenotarne alcuno per periodi più o meno lunghi (cap. 49 e 50 res. non contestati).

24. La prenotazione può essere annullata senza formalità e senza dover dare giustificazioni: inizialmente il *rider* poteva annullarla fino a tre ore prima dell'inizio della sessione (cap. 44 ric. non contestato), poi da marzo 2020 fino ad un'ora prima e, da ottobre 2020, può farlo fino ad un minuto prima dell'apertura dello slot (cap. 39, 40 e 42 res. non contestati).

25. La possibilità di lavorare può concretizzarsi anche al di fuori dei momenti per cui è stata effettuata la prenotazione il lunedì e giovedì. In caso di revoca della prenotazione, infatti, il turno viene immediatamente reso disponibile agli altri *rider* (cap. 41 res. non contestato) e, come è stato chiarito all'udienza del 3 febbraio 2022, quando il numero dei fattorini attivi risulta insufficiente rispetto agli ordini, i *rider* ricevono una notifica in cui si comunica loro che ci sono ordini e possono connettersi immediatamente.

26. Per poter lavorare all'interno dello slot prenotato, il *rider* deve collegarsi alla piattaforma (cd. check- in) in un arco di tempo compreso tra 15 minuti prima e 10 minuti dopo l'inizio della sessione (cap. 55 res. non contestato), trovandosi già all'interno della mappa della città o della zona in cui è attivo il servizio (cap. 56 res. non contestato). Se ciò non avviene, il *rider* perde lo slot ed il suo

punteggio di eccellenza si riduce in relazione al parametro dell'efficienza (cap. 91 res. non contestato).

27. Una volta effettuato il check-in tempestivamente, il *rider* rimane in attesa di ordini, i quali vengono assegnati dall'algoritmo tra coloro che si sono resi disponibili per quella determinata zona e fascia oraria, guardando alla posizione del *rider* rispetto al luogo di ritiro, al fatto che non abbia ordini in coda e che possa evadere l'ordine entro la fine del turno (cap. 58 res. non contestato).

28. Avere meno del 20% di batteria (cap. 11 ric. e cap. 68 res. non contestati) ed essere fuori dalla zona di consegna (cap. 11 ric. e 56 res. non contestati) impediscono l'assegnazione di ordini ed analogamente avviene, per gli ordini con pagamento in contanti, se "*l'importo dei soldi alla mano è troppo elevato*" (doc. 31).

29. È pacifico che i *rider* non possono attendere le chiamate in piazza Rebaudengo, in quanto il calcolo dei percorsi in quella zona non avviene in modo corretto e provoca il pagamento di compensi maggiorati (cap. 48 ric. e 65 res. non contestati)

30. La notifica dell'ordine comporta la visualizzazione sul cellulare del percorso per raggiungere il punto di ritiro, della distanza tra punto di prelievo e di consegna e della stima del compenso (cap. 51 ric. non contestato e doc. 4 ric.).

31. L'ordine può essere accettato o rifiutato di volta in volta al suo arrivo (cap. 51 res. non contestato), ma è prevista la funzione di accettazione automatica degli ordini (cap. 48 res. non contestato e doc. 4 res.), di cui la convenuta caldeggia l'attivazione laddove, scrivendo nel proprio sito web a proposito del parametro dell'efficienza, ricorda al *rider* "*di tenere il tasto dell'accettazione automatica sempre attiva*" e che ciò consente di mantenere alto il punteggio e guadagnare di più (doc. 17 ric.).

32. È pacifico che, in entrambi i casi, il *rider* può chiedere la riassegnazione dell'ordine accettato senza dover cercare un sostituto (cap. 44 e 51 res. non contestati). I chiarimenti incrociati resi alle udienze del 21 gennaio e 3 febbraio 2022 hanno consentito di chiarire che, in caso di accettazione automatica attiva fino a cinque riassegnazioni, è sufficiente cliccare un bottone dell'*app*, mentre negli altri casi e se si tratta di ordini raggruppati è necessario scrivere sulla chat e, finché l'ordine non viene assegnato ad un altro *rider*, l'*app* rimane in attesa.

33. I documenti in atti, comunque, dimostrano che, secondo le indicazioni fornite ai *rider*, la riassegnazione richiede una giustificazione ed è necessario contattare la chat: nel doc. 6 ric. alla voce "*RIASSEGNAZIONE*", infatti, è scritto "*per emergenze o imprevisti*" e poi "*le riassegnazioni devono essere giustificate*", mentre i doc. 9 e 33 ric. indicano la categoria "*Riassegnare*" tra le possibili categorie dei problemi per cui contattare la chat e, quale esempio riconducibile ad essa, "*hai forato e non puoi portare a termine l'ordine.*" ; il doc. 68 novies ric. costituisce un esempio di plurime riassegnazioni avvenute via chat e motivate dalla distanza della posizione (McDonald di via Livorno) rispetto al luogo di ritiro del nuovo ordine (McDonald di Venaria).

34. Una volta accettato l'ordine - che deve essere eseguito personalmente (cap. 50 ric. non contestato) - il *rider* si reca presso l'esercizio commerciale dove si mette in attesa del ritiro.

35. L'*app* fornisce puntuali indicazioni in ordine alla necessità o meno di pagare all'esercente e di incassare dal consumatore e le relative modalità (cap. 53 ric. non contestato e doc. da 36 a 40). Il sito web così descrive il comportamento da tenere presso il punto di ritiro *"L'app ti indicherà se dovrai chiedere i prodotti e ti mostrerà il metodo di pagamento previsto. Dopodiché, dovrei ritirare i prodotti, pagare se necessario, caricare una foto sull'app e riporre l'ordine nello zaino. È obbligatorio caricare lo scontrino per consentire al cliente di pagare l'ordine. Ricordati anche di verificare che il prezzo indicato sull'app corrisponda a quello dello scontrino. In caso di incongruenze tra il valore caricato ed importo pagato, la fattura risulterà alterata (non caricare l'orario o un altro scontrino)."* (doc. 36).

36. Il sito web contiene puntualissime indicazioni su come gestire i cd. ordini raggruppati, cioè ordini plurimi ritirati contestualmente e destinati a diversi clienti (doc. 49 ric.) e l'*app* indica anche l'ordine con cui essi vanno consegnati (cap. 62 ric. e 70 res. non contestati).

37. Al momento del ritiro, il *rider* deve effettuare una serie di operazioni dettagliatamente indicate dall'*app*, consistenti in verifiche sul prodotto, sul pagamento e sui documenti fiscali, caricando anche una foto dello scontrino e dando informazioni sui tempi del ritiro (cap. 56 e 57 ric. non contestati; doc. 43 e 44 ric.).

38. Una volta ritirato l'ordine, il *rider* si reca presso il punto di consegna che, a quel punto, gli viene segnalato dall'*app*, unitamente al percorso. L'*app* rinvia al percorso più breve da seguire per arrivare al punto di ritiro e poi al punto di consegna che risulta da Google Maps o simili applicazioni (cap. 52 res. non contestato e doc. 4 ric. e 5 res.). Il *rider* è libero di scegliere un percorso diverso (cap. 53 res. non contestato e doc. 35 ric. che, laddove spiega il calcolo dei km ai fini del compenso, precisa *"Questo non significa però che devi sempre seguire l'itinerario consigliato da Google Maps. Se conosci un percorso più breve o veloce, puoi comunque prenderlo"*), ma, come si vedrà meglio poi, il compenso è pacificamente parametrato al percorso proposto dall'*app*.

39. Al suo arrivo al punto di consegna, il *rider* deve segnalare tramite l'*app* di essere arrivato (cap. 58 ric. non contestato) e quindi, effettuata la consegna ed eventualmente incassato il pagamento nei termini indicati dall'*app*, deve comunicare di aver consegnato (cap. 63 ric. non contestato e doc. 4 ric.: come chiarito dalle parti nelle due udienze citate, inizialmente ciò avveniva facendo firmare il cliente, successivamente è stata introdotta apposita funzione sull'*app*).

40. Se il cliente non risponde, può essere contattato attraverso apposito tasto e, se ciò non risolve il problema, va contattata la chat per sapere se lasciare l'ordine in un posto sicuro oppure riportarlo al ristorante, nel quale caso si considera comunque portato a termine (cap. 61 ric. non contestato e doc. 11 res.).

41. Il sito web contiene anche puntualissime indicazioni per la gestione del danaro incassato e, se il *rider* non le segue, il suo account viene messo temporaneamente in pausa per ragioni di sicurezza e riattivato dopo che è avvenuto il deposito (cap. 26 res. non contestato); il doc. 7 bis ric. spiega che la società convenuta ha calcolato l'ammontare dei contanti incassati che il *rider* deve trattenere valutando il numero di ordini in contanti nella città, la media del costo medio degli ordini in contanti e il numero di corrieri disponibili; che, ogni volta che l'ammontare dei soldi in suo possesso diventa troppo alto, il *rider* riceve un'email contenente *"tutte le indicazioni specifiche che ti servono: - ammontare di soldi depositare - ammontare di soldi da tenere - numero del conto su cui fare il deposito - intestazione del trasferimento - causale da indicare"*. Il documento contiene il consiglio di effettuare il deposito prima possibile per non avere problemi e *"collaborare senza interruzioni"* e spiega successivamente il riferimento all'interruzione con la espressa previsione che, dopo una settimana dall'invio della prima email contenente le informazioni per effettuare il deposito, *"il tuo account verrà messo in pausa, in questo modo potremo garantire la tua sicurezza"* e il profilo può essere sbloccato soltanto caricando la foto dell'avvenuto bonifico. I doc. 14 e 15 res. sono esempi delle comunicazioni inviate al riguardo al *rider*.

42. Il sito web prende in considerazione una serie di possibili evenienze relative al cliente ed all'eventualità che si verifichi un incidente e dà puntuali indicazioni su come comportarsi al riguardo (doc. 25 ric.).

43. Il compenso del *rider* è stabilito unilateralmente dalla convenuta e si compone di una quota fissa per ciascuna consegna (€ 1,2) e di una quota variabile: € 0,45 per ogni km presente nel percorso proposto dall'*app* come il più breve dal punto di notifica dell'ordine al punto di ritiro e da quest'ultimo al punto di consegna (doc. 35), € 0,05 per ogni minuto di attesa al punto di ritiro successivo ai primi 7 ed una quota ulteriore per l'eventuale presenza di situazioni particolari, quali pioggia intensa, notturno, festivo. (cap. da 64 a 73 ric. non contestati e doc. 32 ric.).

44. È pacifico in atti (cap. 31, 32 e 33, 35 e 36 ric. e cap. da 82 a 91 res. non contestati; doc. 6 pag. 6 e 8, 7ter, 13, 15, 16, 16 bis, 21, 22, 23 ric. e doc. 7 res.) che la piattaforma, a partire da 50 ordini, assegna ad ogni *rider* un punteggio personalizzato, denominato *"di eccellenza"*, che sul sito web si spiega essere stato *"ideato come strumento di valutazione della reputazione dei corrieri"* (doc. 7 ter ric. e 7 res.) e che viene calcolato in base a 5 parametri.

45. Essi sono: l'attività in cd. alta domanda che dipende dal numero di ordini effettuati nei periodi di maggior richiesta cioè le fasce orarie serali del week-end e qualche giornata festiva (che pesa per il 35%); l'efficienza, che misura il rispetto dell'orario di check-in (che incide per il 35%); il feedback dell'utente (inizialmente 10% poi 15%); l'esperienza acquisita, che dipende dal numero di consegne effettuate rispetto alla media delle consegne effettuate dai *rider* della città di appartenenza (che incide per il 10%); il feedback dei partner, che considera il giudizio del titolare dell'esercizio convenzionato (e incide nella misura del 5% ma, secondo quanto chiarito dalla difesa di parte convenuta

all'udienza del 3 febbraio 2022, non è stato attivato in Italia, sicché tutti i *rider* hanno lo stesso punteggio al riguardo).

46. Secondo quanto è scritto sul sito web (doc. 22 ric.), il punteggio diminuisce quando diminuisce il numero degli ordini ad alta domanda effettuati negli ultimi 28 giorni, il *rider* riceve una valutazione negativa (riguardo un comportamento non professionale o un ordine trasportato in maniera errata) da un partner/cliente oppure non effettua il check-in (che in base al doc. 17 ric. configura una assenza) o lo fa in ritardo oppure si trova al di fuori della mappa della città o la connessione del suo telefono non funziona correttamente. Secondo i chiarimenti resi dalla difesa della convenuta all'udienza del 3 febbraio 2022, i 28 giorni a cui è parametrato il punteggio per gli ordini "ad alta domanda" sono giorni di calendario ma, secondo quanto emerge dai doc. 16, 16 bis, 21 ric. e 7 res., in caso di inattività per 7 o più giorni il punteggio ad alta domanda viene congelato e dunque non cala ulteriormente.

47. Vi è contrasto tra le parti in merito ai possibili effetti sul punteggio della mancata prenotazione di slot, del rifiuto di eseguire consegne e delle richieste di riassegnazione. Il ricorrente, infatti, sostiene in ricorso che, dopo una serie di rifiuti di effettuare una consegna, il punteggio si abbassa (cap. 49 ric.) e ai capitoli 98, 99, 109 e 114 e 115, ha affermato che, a seguito di alcune sue assenze per ferie o per malattia e di rifiuto ripetuto di ordini e richieste di riassegnazione, il suo punteggio si è abbassato, mentre la convenuta sostiene che neanche più riassegnazioni incidono sul punteggio (cap. 100, 104, 105 res.).

48. Come si è già visto, è pacifico che il punteggio influenza l'accesso alle prenotazioni: più è alto e prima è possibile accedere al calendario, con conseguente maggiore possibilità di scelta tra gli slot disponibili. Vi è però contrasto tra le parti in merito alla portata di tale incidenza del punteggio sulla prenotazione degli slot e sulla possibilità di cui al punto 24: la convenuta sostiene che comunque, in ogni giorno, c'è una quota di turni aperta a tutti a prescindere dal punteggio ed anche una quota di turni ad alta domanda accessibili a tutti e il punteggio non conta per la prenotazione degli slot che si liberano, mentre il ricorrente sostiene che il punteggio influenza sempre la possibilità di prenotarsi.

Il quadro giurisprudenziale di riferimento.

49. Decenni di riflessioni sul confine tra lavoro autonomo e lavoro subordinato hanno consolidato l'orientamento secondo cui *"l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, mentre la subordinazione implica l'inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro mediante la messa a disposizione, in suo favore, delle proprie energie lavorative (operae) ed il contestuale assoggettamento al potere*

direttivo di costui, nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione è costituito dal risultato dell'attività (opus)" (così tra le tante Cass, 23324/2021).

50. Il concetto di eterodirezione è reso con particolare chiarezza nella sentenza Cass. n. 9343/2005, secondo cui *"L'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo, esercitato dal datore (...), si risolve in una predisposizione; il datore predispone, in una misura maggiore o minore (a seconda del livello più o meno elevato del lavoro), i luoghi, i tempi e le modalità della prestazione (che è pertanto eterodiretta); e l'oggetto della prestazione in tal modo predisposta si risolve nelle operae (lavoro, nel senso puro del termine, in quanto svincolato da interna ragione e finalità)".*

51. Come ha messo in evidenza la Corte Costituzionale nella sentenza n. 30/1996, la condizione del lavoratore subordinato è caratterizzata da una doppia alienità: l'*"alienità – nel senso di destinazione esclusiva ad altri – del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata"* e l'*"alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce (c.d. etero-organizzazione)".* Essa, infatti, realizza *"l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato».*

52. La ratio del particolare regime di tutela messo man mano a punto dal legislatore e dalla contrattazione collettiva in favore del lavoratore subordinato a presidio della sua sicurezza e dignità risiede proprio in questo: nel tempo in cui presta la sua attività, il lavoratore si "mette nelle mani" del datore di lavoro, delegando a quest'ultimo la decisione di come e dove impiegare le sue energie per raggiungere il risultato e mantiene soltanto quella limitata scelta al riguardo che il datore stesso decide di riservargli, reputandola funzionale all'obiettivo oppure ininfluenza rispetto al medesimo.

53. Ciò che determina l'incorporazione nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro - e caratterizza dunque la subordinazione - è l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare da parte di quest'ultimo: il primo potere guida l'esplicazione delle energie intellettuali e/o fisiche messe a disposizione dal lavoratore verso il risultato d'impresa, mentre gli altri due garantiscono l'effettivo impiego di tali energie nel senso indicato dal datore di lavoro ed utile al raggiungimento del risultato, presidiando il rispetto delle indicazioni con varie modalità di controllo e varie reazioni alla loro violazione.

54. Il lavoratore autonomo, al contrario, persegue il risultato offerto alla controparte scegliendo in autonomia le modalità ritenute più idonee allo scopo e cioè, tra l'altro, la quantità delle energie da impiegare, la qualità delle condotte da tenere, la loro collocazione temporale e la loro concatenazione.

55. Le modalità con cui il datore di lavoro esercita il potere direttivo e di controllo cambiano sensibilmente a seconda della natura dell'attività imprenditoriale, dell'organizzazione adottata dal datore di lavoro e della natura dell'attività svolta dal singolo lavoratore, potendo di volta in volta tradursi in direttive di massima, e/o ordini puntuali e contingenti e/o specifiche indicazioni iniziali che non serve ripetere di volta in volta. Si pensi alla

profonda differenza che può esistere nelle modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo tra un dipendente addetto alla pressa in officina, un commesso che lavora in un negozio da solo o invece in un grande magazzino, un fattorino e un dirigente.

56. Quanto al potere disciplinare, è pacifico in giurisprudenza che il suo esercizio è sicuro indice di subordinazione, mentre il mancato esercizio dello stesso non dimostra affatto la sua insussistenza in quanto *“L'esistenza d'un potenziale potere disciplinare (come mera preventiva sussistenza d'un codice di comportamento e del potere della relativa applicazione datoriale) non è parte del parametro normativo della subordinazione: la relativa assenza non la esclude”* e il fatto in sé che, nello storico svolgimento di un rapporto, un potere disciplinare non sia stato esercitato *“non costituendo negazione della subordinazione, resta irrilevante”* (così Cass. n. 9343/2005). È stato acutamente sottolineato, d'altro canto, che *“ove le modalità della prestazione siano standardizzate, e la prestazione, nell'ambito d'un rapporto di breve durata, sia soggetta a continui controlli e diretti interventi di correzione, il potere disciplinare nella realtà ha limitato spazio di concreta presenza”* (così Cass. n. 9343/2005).

57. La formalizzazione del rapporto come lavoro autonomo e non come lavoro subordinato, dunque, rende del tutto irrilevante il fatto che, nel caso concreto, non sia espressamente previsto un codice di comportamento corredato da sanzioni per la sua violazione e non siano rinvenibili episodi di dichiarato esercizio di potere disciplinare.

58. La giurisprudenza è altresì pacifica nell'affermare che la verifica dell'assoggettamento al potere direttivo e di controllo va concretamente effettuata avendo riguardo alla specificità dell'incarico conferito e che, ove quest'ultima renda l'operazione difficile (cosa che accade in particolare per le prestazioni lavorative dotate di maggiore elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo), *“è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni e via di seguito”* (così Cass. 27 marzo 2000 n. 3674). Tali indici, come ben chiarisce la loro qualificazione come *“sussidiari”*, cioè di ausilio e complemento, e il fatto che la giurisprudenza li chiama in causa soltanto *“quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni e del relativo atteggiarsi del rapporto”* (così ad es. Cass. n. 9256/2009), sono invece privi di rilevanza ove la subordinazione risulti già chiaramente dall'assoggettamento al potere direttivo e di controllo ed, eventualmente, disciplinare.

59. È altrettanto consolidata l'affermazione che, teoricamente, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato sia di lavoro autonomo e le parti sono libere di scegliere quale veste giuridica dare alla collaborazione.

60. Nella ricostruzione della natura di quest'ultima, tuttavia, sulla volontà iniziale delle parti prevale indubbiamente *“la realtà storica del rapporto”*, in quanto *“l'esecuzione del contratto è affermazione di una volontà negoziale, che resta*

inscritta in ogni atto esecutivo: ed è questa iscrizione che conferisce all'esecuzione il valore di strumento interpretativo (art. 1362 secondo comma cod. civ.). Poiché il contratto di lavoro non esige (in via generale) forme particolari, questa volontà è idonea non solo ad interpretare l'iniziale volontà, bensì ad esprimere anche una nuova convergenza del consenso (diversa dalla volontà iniziale): e la nuova volontà, potendo modificare singole clausole, e la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, in presenza delle condizioni normativamente necessarie (come la forma e la causa) deve prevalere (anche ex art. 1230 primo comma cod. civ.) sulla volontà iniziale" (così tra le tante Cass n. 5426/2003).

61. Anche sotto questo profilo, peraltro, è di estremo rilievo il concreto atteggiarsi dell'attività oggetto di indagine. Come ha ben chiarito la Suprema Corte nella sentenza n. 18692/2007, infatti, *"Ex art. 1322 c.c. le parti hanno la libertà (non di nominare come che sia il contenuto del loro contratto, ma di scegliere se svolgere la prestazione lavorativa convenuta secondo le modalità proprie del tipo legale della subordinazione o del lavoro autonomo, apprestandone coerentemente gli strumenti fattuali propri del tipo giuridico prescelto", ma "Alcune volte la volontà delle parti nulla può contro certe modalità esigite dal processo tecnologico applicato alla produzione del bene o servizio richiesto: il lavoro di fabbrica è il prototipo del lavoro subordinato, e sarebbe vano nominare autonomo il lavoro alla catena di produzione"*.

Applicazione al caso concreto dei criteri di accertamento della subordinazione.

62. Con le peculiarità impresse all'attività lavorativa dalla particolare natura dell'attività di impresa svolta dalla convenuta e della sua organizzazione, nella vicenda lavorativa dedotta in giudizio è chiaramente rinvenibile la messa a disposizione da parte del ricorrente delle proprie energie in favore dell'organizzazione imprenditoriale della convenuta e l'esercizio da parte di quest'ultima dei tre poteri caratterizzanti la subordinazione.

63. Ciò emerge con tutta evidenza ove si ripercorra la descrizione delle modalità concrete di cui ai punti da 18 a 48 con cui il ricorrente - e in generale i *rider* - svolgono la loro attività di consegna dei pasti predisposti dai vari esercenti che si servono della piattaforma per trovare i clienti.

Potere direttivo.

64. La scelta del se e quando lavorare deve necessariamente avvenire mediante prenotazione dei cd. slot (di durata predeterminata dalla convenuta: inizialmente un'ora l'uno e, più recentemente, anche mezz'ora) in due giorni specifici della settimana decisi dalla convenuta, né prima né dopo, e neanche in tali occasioni è pienamente libera, in quanto l'orario in cui è possibile l'accesso al calendario è deciso dalla convenuta in base al punteggio di eccellenza e comunicato al *rider* in un determinato momento scelta dall'azienda.

65. Nel corso degli slot in cui sono operativi, i *rider* sono assoggettati a puntuali indicazioni sotto ogni profilo che rendono il lavoro di ciascuno di essi completamente standardizzato, identico a quello degli altri e, come tale, del tutto fungibile ed escludono praticamente ogni loro autonomia al riguardo.

66. Ciò è già evidente nella fase di affidamento della consegna: essa, infatti, può avvenire esclusivamente utilizzando l'*app* della convenuta scaricata sul cellulare e rispettando alcune condizioni quali, in particolare, trovarsi nella zona di consegna e avere la batteria del cellulare carica almeno al 20%.

67. La scelta dell'ordine da consegnare, cioè di quale esercente e per quale cliente di quest'ultimo, d'altronde, viene effettuata esclusivamente dall'algoritmo senza alcuna facoltà di scelta da parte del *rider* né dell'uno, né dell'altro e secondo criteri (riepilogati al punto 27) che, di fatto, il *rider* non ha alcun modo di verificare.

68. Una volta ricevuto l'affidamento di un ordine, poi, i *rider* sono assoggettati a puntualissime indicazioni su come procedere che (oltre ad essere riepilogate nel sito web e nel manuale formativo - doc. 6) vengono fornite in tempo reale dell'*app*, il cui utilizzo continua ad essere obbligatorio anche nella fase esecutiva della consegna: il percorso da seguire per raggiungere il punto di ritiro e poi il luogo di consegna, il contenuto e l'esatta sequenza di tutti i singoli gesti in cui si scompone l'attività dal momento dell'accettazione dell'ordine a quello della consegna ed anche successivamente, in relazione alle modalità di gestione del danaro incassato.

69. Tali indicazioni sono in massima parte vincolanti e, dunque, non lasciano pressoché alcun margine di autonomia al *rider*. Lo sono certamente la richiesta di trovarsi nella zona di consegna e di avere la batteria del cellulare carica almeno al 20%, che condizionano non solo la possibilità stessa di effettuare il check-in (e dunque di poter lavorare nello slot prenotato), ma anche quella di ricevere i singoli ordini. Lo sono anche tutte le indicazioni con cui l'*app* guida l'attività del *rider* in modo puntuale, il cui mancato rispetto impedisce di procedere nella sequenza presente sull'*app* stessa e, dunque, di formalizzare la conclusione della consegna e creare così le condizioni per ricevere l'ordine seguente.

70. L'autonomia, a ben vedere, è pressoché assente anche in relazione al percorso da seguire: se è vero, infatti, che il ricorrente non ha contestato l'affermazione della convenuta secondo cui il *rider* è libero di seguire un percorso diverso, lo è anche il fatto che il compenso, per la parte parametrata ai km percorsi, viene calcolato in base al percorso suggerito dall'*app*, il che rende quest'ultimo sostanzialmente obbligato per il *rider*.

71. Tali direttive - specifiche, relative ad ogni singolo passaggio e sostanzialmente vincolanti - costituiscono indubbia espressione di una pesante eterodirezione dell'attività del ricorrente da parte della convenuta che la distingue nettamente dall'attività di consegna svolta da un lavoratore autonomo, il quale scelga personalmente come concretizzare ogni suo passaggio come, ad esempio, per quale esercente effettuare i trasporti e/o in quale zona effettuare le consegne, come orientarsi e quale percorso seguire, l'ordine con cui effettuare plurime consegne.

Potere di controllo.

72. Grazie alla sofisticata piattaforma informatica che assegna gli slot e gli ordini e attribuisce i punteggi, d'altronde, l'organizzazione della convenuta

accompagna l'esercizio di tale capillare potere direttivo della prestazione con un controllo altrettanto esteso e pervasivo che non è neanche concepibile in relazione ad un lavoratore autonomo a cui venga affidato un pacco da consegnare.

73. Come scrive la stessa convenuta al punto 139 della sua memoria, infatti, "Il sistema informativo di _____ registra per ogni rider (a cui è associato un codice identificativo) gli slot prenotati, le informazioni del profilo del corriere (codice identificativo, mezzo di trasporto, data del primo e dell'ultimo ordine evaso), tutte le consegne accettate ed evase dal _____, le richieste di riassegnazione e il punteggio", rende disponibile per ogni possibile conseguenza un quadro completo e puntualissimo di ogni dettaglio delle prestazioni svolte, come quello prodotto dalla convenuta stessa come doc. 9.

74. Quanto descritto tra l'altro ai punti 27, 28 e 43, d'altronde, rende evidente che il medesimo sistema informatico monitora e analizza in tempo reale ogni altro profilo inerente all'attività svolta da ogni singolo rider - come, ad esempio, la sua posizione geografica, la quantità di danaro incassato, la condizione della sua batteria - oltre che, ovviamente, ogni comportamento tenuto dal rider a fronte delle indicazioni fornitegli tramite l'app.

Potere disciplinare.

75. La verifica circa l'esistenza di un potere disciplinare nella vicenda lavorativa oggetto della presente analisi risente ovviamente della formalizzazione del rapporto come lavoro autonomo e non come lavoro subordinato: non vi è ovviamente traccia, infatti, di un sistema espressamente qualificato come disciplinare, né di episodi di dichiarato esercizio di potere disciplinare.

76. La ricostruzione delle concrete modalità operative di cui sopra mette tuttavia in evidenza una situazione perfettamente riconducibile a quella sottolineata dalla citata sentenza Cass. n. 9343/ 2005 nel passaggio riportato al punto 56, in cui la forte standardizzazione delle modalità della prestazione ed il suo assoggettamento a "continui controlli e diretti interventi di correzione" riduce alquanto il possibile spazio di concreta presenza di un vero e proprio potere disciplinare.

77. Il sistematico e capillare controllo da parte della piattaforma sopra evidenziato, in effetti, consente alla convenuta di porre agevolmente in essere, a fronte della violazione delle sue indicazioni, svariate forme di reazione direttamente destinate a ricondurre il rider al comportamento corretto. Sono tali le reazioni immediate alla violazione delle indicazioni operative come, ad esempio, l'impossibilità di effettuare il check-in per lo slot prenotato se la batteria è sotto il 20% o ci si trova fuori dalla zona di consegna, il blocco dell'account in caso di mancato deposito del danaro, l'impossibilità di ricevere un nuovo ordine se non sono state seguite tutte le operazioni richieste sull'app per il completamento dell'ordine precedente, e ciò anche ove la consegna sia stata comunque effettuata.

78. Al sistema impostato dalla convenuta, in ogni caso, non sono affatto estranee vicende dall'effetto assimilabile a quello che, nei rapporti di lavoro

espressamente qualificati come subordinati, è provocato dall'esercizio del potere disciplinare.

79. Lo sono già gli interventi di diretta correzione appena esaminati, che hanno anche l'effetto di impedire al *rider* di lavorare e guadagnare, il quale è decisamente comparabile alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

80. Lo è in modo ancora più esplicito il sistema relativo al punteggio di eccellenza che, determinando l'ordine temporale di accesso alla prenotazione degli slot, incide anch'esso sulla maggiore o minore possibilità di lavorare e di guadagnare.

81. Ciò risulta chiaramente guardando anche soltanto alla sua operatività su cui le parti sono concordi. I cinque parametri da cui dipende la variazione del punteggio di eccellenza, infatti, sono tutti legati o alle modalità con cui il *rider* svolge la prestazione o alla sua produttività nel tempo e ne fanno, dunque, un articolato meccanismo di attribuzione di premi e punizioni conseguenti al come e al quanto il *rider* lavora.

82. Il feedback dell'utente (come quello del partner, ove attivato) attiene infatti alla qualità del servizio e la tempestività dell'orario di check-in al rispetto di una precisa indicazione operativa.

83. Come chiarito ai punti 45 e 46, d'altronde, il punteggio relativo all'esperienza acquisita è il rapporto tra le consegne effettuate dal singolo e la media di tutte le consegne compiute in zona da tutti i *rider*, mentre il punteggio che dipende direttamente dal numero di ordini in alta domanda si calcola in base agli ordini consegnati negli ultimi 28 giorni di calendario: ciò significa che una flessione di consegne (sia essa dovuta alla mancata assegnazione di ordini o a scelte compiute dal *rider* in relazione alla prenotazione degli slot o all'accettazione degli ordini assegnati) comporta automaticamente sia una penalizzazione in termini di punteggio legato al parametro esperienza, sia una riduzione del punteggio relativo al parametro "alta domanda" che si blocca soltanto in caso di completa inattività prolungatasi per 7 o più giorni.

84. La differenza con la situazione di un lavoratore autonomo è evidente anche sotto tale profilo.

85. Il committente attende dal lavoratore autonomo un singolo risultato di volta in volta richiestogli, che quest'ultimo è libero di raggiungere con modalità di sua scelta, nel cui dettaglio il committente non entra. Conseguentemente, tutto ciò che può provocare la reazione di quest'ultimo è la mancanza o l'inesattezza del risultato stesso (che, nel caso di specie, sarebbero la mancata consegna o la consegna parziale o di cibo danneggiato).

86. La reazione del committente - il rifiuto di pagare in tutto o in parte il corrispettivo al lavoratore autonomo e/o la decisione di non rivolgersi più a lui - è comunque coerente con l'autonomia di quest'ultimo: egli non entra nel dettaglio delle modalità con cui questi persegue il risultato di volta in volta richiesto, né per deciderle ed organizzarle, né per sindacarle o correggerle, limitandosi a verificare se è stato realizzato o meno e in modo conforme alla richiesta.

87. Il sistema di reazioni al mancato rispetto da parte del *rider* delle numerose indicazioni che deve seguire nell'effettuare la consegna, così come la valorizzazione in termini di punteggio della sua produttività, lo collocano invece in una situazione analoga a quella del lavoratore subordinato.

88. Nel lavoro subordinato, infatti, alla maggiore o minore ingerenza del datore di lavoro sulle modalità di esecuzione della prestazione corrispondono reazioni che attengono già a queste ultime e vengono irrogate anche a prescindere dalla verifica se e quali effetti esse abbiano avuto sul risultato imprenditoriale che il lavoratore concorre a realizzare. Il datore di lavoro che dà disposizioni più o meno dettagliate su come eseguire il lavoro sanziona il lavoratore per il fatto in sé di averle violate, a prescindere dal fatto che la violazione abbia arrecato un pregiudizio al risultato. Sono d'altronde tipici della subordinazione l'interesse del datore per la produttività, il controllo della stessa e la previsione di sanzioni e premi ad essa collegati.

89. A fronte di tutto quanto sopra (ed anche per le ragioni assorbenti di cui ai punti 103 e ss.), i profili su cui vi è contrasto tra le parti in merito al punteggio risultano ininfluenti (e per tale motivo, a prescindere da ogni considerazione sulla idoneità di una istruttoria testimoniale incentrata su soggetti diversi da coloro che hanno pensato l'algoritmo che gestisce il punteggio e l'hanno inserito nel software che gestisce la piattaforma, non si è dato corso all'istruttoria offerta al riguardo). Il fatto, allegato dal ricorrente e contestato dalla convenuta, che il punteggio possa abbassarsi anche in ragione dei rifiuti di consegna e delle riassegnazioni, infatti, aggiungerebbe soltanto un'occasione in più di operatività ad un meccanismo che comunque è già ben delineato anche senza di esso. Analogamente il fatto, allegato dalla convenuta e contestato dal ricorrente, che vi sia una quota di turni, sia ordinari sia "ad alta domanda" aperta a tutti a prescindere dal punteggio stempererebbe soltanto il predetto meccanismo, ma non potrebbe comunque eliminarlo, né trasformarne la natura.

90. Tutto quanto sinora esaminato consente di concludere senza incertezze che, nello svolgere l'attività di consegna di cui si discute, come è tipico della subordinazione, il ricorrente ha messo le proprie energie lavorative a disposizione della piattaforma che le ha utilizzate guidandole passo dopo passo, controllando ogni passaggio del procedimento di consegna e reagendo variamente al mancato rispetto delle indicazioni fornite.

91. In tale contesto è di tutta evidenza che l'attività che la convenuta svolge in relazione ai *rider* è ben diversa dalla intermediazione che essa pone in essere tra esercenti e consumatori: in quest'ultimo caso, infatti, la piattaforma si limita effettivamente a mettere in contatto gli uni e gli altri in uno spazio virtuale in cui i primi promuovono i loro prodotti e i secondi scelgono ciò che vogliono acquistare; nel primo caso, invece, la convenuta offre un servizio aggiuntivo di "consegna ai consumatori" (significativamente qualificata come "attività accessoria alla principale" nei primi due contratti sottoscritti dal ricorrente) che realizza attraverso una complessa organizzazione incentrata sui *rider* e sulla loro gestione da parte della piattaforma.

Irrelevanza in concreto di ogni altro elemento astrattamente utile per la verifica della subordinazione fatto valere dalla convenuta.

92. L'accertamento che, nel caso di specie, si è realizzata l'essenza della subordinazione rende irrilevante ogni altro aspetto astrattamente utilizzabile quale indice della subordinazione tra cui, *in primis*, per le ragioni di cui al punto 60 il contenuto dei vari contratti sottoscritti dalle parti e, per le ragioni di cui al punto 58, i vari cd. indici sussidiari come, ad esempio, le modalità di corresponsione del compenso.

93. È del tutto ininfluyente anche il fatto pacifico che i *rider* utilizzino un proprio veicolo e smartphone e che, come ha offerto di provare la convenuta, possano essere di loro proprietà anche gli altri strumenti solitamente messi a loro disposizione da quest'ultima (e tale irrilevanza ha escluso la necessità di un approfondimento istruttorio).

94. Al di là del fatto che tali strumenti di lavoro hanno un valore economico e funzionale decisamente minoritario rispetto alla indispensabile componente strumentale dell'attività del *rider* che appartiene alla convenuta, rappresentata dalla piattaforma e dall'*app*, in ogni caso la proprietà degli strumenti di lavoro costituisce un mero indice sussidiario che rimane privo di rilevanza quando sia possibile apprezzare agevolmente l'essenza della subordinazione in termini di messa a disposizione delle energie. Non può certo valere a rendere autonomo chi lavora in condizioni di subordinazione l'imposizione di utilizzare propri strumenti, come ad esempio le padelle per il cuoco o l'aspirapolvere per l'addetto alle pulizie.

95. La proprietà di alcuni strumenti di lavoro, peraltro, è del tutto compatibile con la subordinazione, come dimostra la previsione normativa di appositi istituti con funzione indennitaria della loro utilizzazione quale, ad esempio, il rimborso chilometrico per l'uso del proprio veicolo.

96. A fondamento della propria tesi, parte convenuta ha valorizzato vari altri aspetti che è necessario esaminare con attenzione.

La funzionalità delle indicazioni di lavoro

97. Indubbiamente le indicazioni che l'*app* fornisce al *rider* e di cui controlla e garantisce l'attuazione sono funzionali a realizzare nel modo migliore il risultato imprenditoriale ed è indubbio che dell'efficienza che ne deriva beneficia lo stesso *rider*. In buona parte, peraltro, esse sono imprescindibili per gestire un servizio di tali dimensioni e con una organizzazione complessa come quella della società convenuta.

98. Tutto ciò, però, non è in alcun modo idoneo ad escludere la subordinazione che emerge con evidenza da tutto quanto sopra affermato.

99. Come si è visto ai punti 49e ss., la subordinazione è integrata dal sostanziale assoggettamento al potere direttivo, di controllo e, con i limiti e le precisazioni di cui sopra, disciplinare di chi riceve la prestazione: se esiste l'esercizio di tali poteri, il lavoro è subordinato a prescindere dalla qualificazione attribuita al rapporto dalle parti e, come ha ben chiarito la Suprema Corte nella sentenza n. 18692/2007 citata al punto 61, se il lavoro non può che essere svolto in tali

condizioni, vuol dire che il lavoro non può che essere subordinato e che le parti, in quel caso, non hanno possibilità di scegliere un tipo legale diverso dalla subordinazione.

100. Ciò che veramente rileva ai fini della qualificazione del rapporto, in ogni caso, è che le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono comunque il frutto di una scelta unilaterale della convenuta che le impone ai *rider*, così escludendo ogni loro autonomia anche laddove l'esercizio di quest'ultima potrebbe comunque consentire di raggiungere il risultato altrimenti.

101. È indubbio, ad esempio, che avere la batteria carica è utile, perché garantisce di poter seguire le indicazioni dell'*app* fino all'ultimo passaggio, ma non è un comportamento imprescindibile imposto dalla stessa natura dell'attività. Se davvero fosse autonomo nello scegliere come portare a compimento la consegna, infatti, il *rider* ben potrebbe realizzare tale risultato anche se il telefono si spegnesse durante la corsa, ove avesse l'accortezza di memorizzare in qualche modo l'indirizzo prima che ciò accada.

La facoltà di scegliere quando lavorare

102. A fronte di tutto quanto sopra esposto non è idoneo a condurre a diversa conclusione neppure il fatto, pur pacifico, che il ricorrente possa scegliere se e quando mettersi a disposizione attraverso la prenotazione degli slot e (con una tempistica divenuta man mano più vantaggiosa nel tempo) possa anche rinunciare a quelli già prenotati.

103. Al di là di quanto già evidenziato al punto 82 sulle conseguenze certe che l'esercizio di tale facoltà ha sul punteggio, infatti, varie ragioni inducono ad escludere che ciò possa essere qualificato come incompatibile con la subordinazione e che, dunque, possa condurre ad escluderla ove sia accertato l'assoggettamento all'esercizio di potere direttivo, di controllo e disciplinare nelle fasi di lavoro.

104. Appare già di per sé determinante al riguardo quanto affermato da consolidata giurisprudenza della Suprema Corte riguardo alla situazione - che, sotto il profilo che qui interessa, è del tutto analoga a quella dei *rider* - del personale addetto alla ricezione delle scommesse nella sala corse delle agenzie ippiche.

105. Nel ricondurre alla subordinazione tali rapporti di lavoro - caratterizzati dall'inserimento nell'assetto organizzativo aziendale secondo modalità e funzioni predeterminate dall'impresa, ma svolti mediante chiamata, a seconda della necessità, con mera facoltà di aderire del lavoratore - la Corte di Cassazione afferma da tempo che, ove sussistano elementi indicativi della subordinazione, quest'ultima non viene affatto esclusa dalla facoltà di accettare o meno il turno proposto e di presentarsi o meno al lavoro senza necessità di giustificazione.

106. Ciò *dipende* dal fatto che alla predisposizione di luoghi, tempi e modalità della prestazione che la rende eterodiretta "*non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo*"; la predisposizione ed il correlato assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo esercitato dal datore,

infatti, “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, 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)” (così ad esempio Cass. n. 9343/2005, richiamata recentemente da Cass. n. 3457/2018).

107. La conclusione secondo cui la facoltà del lavoratore di scegliere se lavorare o meno non esclude la configurabilità della subordinazione trova ampia conferma anche sul piano normativo.

108. Attribuendo giuridica esistenza al contratto di lavoro subordinato intermittente (introdotto dall'art. 33 d.lvo n. 276/2003 ed oggi regolato dagli art. 13 ss. del d.lvo n. 81/2015) e prevedendone espressamente la versione senza obbligo di risposta alla chiamata, infatti, il legislatore dimostra inequivocabilmente di ritenere che, nell'ordinamento italiano, è configurabile un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla discontinuità della prestazione, in quanto rimessa sia alla volontà del datore di lavoro (che chiama al lavoro il lavoratore solo quando ne ha bisogno), sia del lavoratore (che, ove non abbia assunto l'obbligo di disponibilità, può rifiutare di rendere la prestazione richiestagli senza alcuna conseguenza).

109. La fattispecie normativa del lavoro intermittente, a ben vedere, non costituisce una mera conferma del ragionamento sviluppato dalla giurisprudenza in materia di lavoro per le agenzie ippiche, integrandone in realtà una vera e propria evoluzione destinata ad incidere sul contenuto della presente decisione.

110. Come si è visto, infatti, nell'impianto giurisprudenziale sopra richiamato ad ogni accettazione di rendere la prestazione corrisponde l'instaurazione di un singolo rapporto di lavoro che si esaurisce assieme al turno corrispondente: alla sequenza di proposte di lavoro e relative adesioni corrisponde dunque una sequenza di distinti rapporti di lavoro.

111. Nella fattispecie normativa del lavoro intermittente, invece, il rapporto instaurato inizialmente con tali caratteristiche rimane in corso anche al termine della prestazione oggetto della chiamata che è stata accettata: a prescindere dal numero di volte in cui venga attivato, si tratta dunque di un unico rapporto di lavoro che, tra una chiamata accettata e l'altra, rimane “silente” e cioè improduttivo di effetti giuridici.

112. In entrambi i casi il rifiuto di rendere la prestazione in un turno successivo risulta del tutto neutro rispetto alla configurabilità della subordinazione,

perché è esterno rispettivamente alla serie di rapporti di lavoro subordinato instaurati dalle accettazioni e alle fasi attive del rapporto.

113. Un'ulteriore ampia conferma che l'essenza della subordinazione dipende soltanto da ciò che accade mentre il dipendente lavora e che essa non è affatto incompatibile con l'esistenza di una facoltà del lavoratore di incidere sull'alternanza tra momenti di lavoro e di "non lavoro" è rinvenibile, a ben vedere, anche nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato "classico", caratterizzato dalla continuità di una prestazione distribuita in giornate di lavoro fisse con orario predeterminato.

114. La legge e la contrattazione collettiva, infatti, offrono al lavoratore subordinato vari margini di legittimo «non lavoro» affidati alla sua scelta, mettendo a sua disposizione istituti normativi del rapporto di lavoro che - a volte con il necessario accordo del datore di lavoro (ad esempio, le ferie) ma, a volte, anche senza (ad esempio, il congedo parentale) - comportano la sospensione della prestazione o del rapporto di lavoro.

115. L'attribuzione al lavoratore di un tale margine di scelta implica ovviamente una certa elasticità dell'organizzazione aziendale del lavoro che, con modalità diverse a seconda della natura dell'attività svolta e della maggiore o minore gravità delle conseguenze di un suo rallentamento o addirittura arresto, consenta di assorbirne gli effetti sull'attività d'impresa.

116. Nei contesti aziendali più tradizionali - in cui il lavoro è impostato sulla messa a disposizione delle energie da parte di un numero definito di dipendenti per una quantità complessiva di ore giornaliere settimanali e mensili e, dunque, il datore di lavoro conta sulla presenza fissa e regolare del lavoratore - la facoltà del lavoratore di scegliere i momenti di non lavoro è tendenzialmente soltanto quella imposta al datore di lavoro dai citati istituti normativi e collettivi.

117. In alcuni casi, tuttavia, essa può anche essere una conseguenza naturale dell'organizzazione aziendale. Ciò accade, in particolare, nei contesti aziendali che, riguardando un'attività imprenditoriale direttamente ed immediatamente influenzata dalle richieste degli utenti (cd. on demand), sono già per loro natura ed esigenza organizzati in modo molto più elastico.

118. È questo il caso della società convenuta che, offrendo un servizio che risente della mutevolezza della domanda nell'ambito delle diverse giornate dell'anno e delle diverse fasce orarie, si è necessariamente organizzata in modo da poter contare sulla astratta disponibilità di una complessiva forza lavoro del tutto fungibile e nettamente superiore a quella che le serve, la cui concreta collaborazione (come risulta chiaramente al punto 20) viene attivata in modo istantaneo ed efficace dall'algoritmo man mano che si concretizza la necessità delle prestazioni ed in quantità corrispondente alle necessità del momento seguendo vari criteri di funzionalità, primo fra tutti la vicinanza del *rider* al punto di ritiro.

119. In questo contesto, è di tutta evidenza che la convenuta non ha alcun bisogno di continuità nella messa a disposizione delle energie da parte dei *rider* e la mancata prenotazione di una sessione da parte loro non crea alcun

problema di riorganizzazione. Per il suo stesso modo di operare, che (come chiarito al punto 25) consente di coinvolgere subito altri *rider*, l'algoritmo è infatti in grado di rendere del tutto irrilevante per l'organizzazione aziendale la mancanza del singolo lavoratore.

120. Ciò che conta, ai fini della presente decisione, è che l'esistenza di una maggiore o minore facoltà del lavoratore di incidere sull'alternanza tra momenti di lavoro e di non lavoro, sia essa imposta al datore di lavoro dalla disciplina normativa del lavoro subordinato oppure il frutto dell'organizzazione aziendale, è irrilevante nella verifica della subordinazione, che va compiuta soltanto in base a ciò che accade mentre il lavoratore lavora.

La facoltà di non accettare l'ordine o di chiedere la riassegnazione.

121. Non è idonea ad escludere la condizione di subordinazione in cui, secondo quanto è in atti, ha lavorato il ricorrente ed in generale lavorano i *rider* della convenuta neanche la facoltà di rifiutare l'ordine quando non sia attivata l'accettazione automatica, né quella di chiedere la riassegnazione dell'ordine accettato e ciò per varie ragioni.

122. Ancora più che per la prenotazione degli slot e la sua revoca, innanzi tutto, la possibilità teoricamente illimitata di rifiutare l'ordine o chiedere la riassegnazione è in realtà fortemente compressa in concreto.

123. Ciò dipende, per la possibilità di rifiutare, dall'ampio utilizzo della modalità di accettazione automatica che, come si è visto al punto 31, viene suggerito dalla convenuta come la modalità più vantaggiosa per il *rider* stesso.

124. Quanto alla riassegnazione, si è visto come le indicazioni fornite al riguardo nei doc. 6, 9 e 33 ric. prevedono che la richiesta alla chat può avvenire solo "per emergenze o imprevisti" e, in generale, che "le riassegnazioni devono essere giustificate".

125. Nelle pag. da 168 a 188 del doc. 9 di parte convenuta relative alle riassegnazioni, d'altronde, è presente un'apposita colonna intitolata "reassignment reason". La convenuta non ha offerto spiegazioni per le varie motivazioni standard ivi ricorrenti - *cash issue, self reassignment, too far away, courier refuses, not accesible by car moto, courier is finishing slot, broken vehicle, courier is doing another order, bundling, no box* - limitandosi a valorizzare la frequenza di tali vicende. In tale contesto, alla luce di quanto risulta ai punti 32 e 33 sulle riassegnazioni e traducendo in modo approssimativo le espressioni inglesi ivi presenti, si può ipotizzare che l'espressione *self reassignment*, in assenza di altri elementi per interpretarla, si riferisca alla riassegnazione realizzata direttamente dal *rider* cliccando sul bottone dell'*app*, senza necessità di contattare la chat, e che le altre siano le riassegnazioni effettuate tramite chat, distinte in base alle motivazioni fornite dal *rider*, tutte attinenti all'impossibilità di portare a termine la consegna, tranne l'espressione *courier refuses*, incentrata sul mero rifiuto del corriere.

126. In tale contesto, a parere di chi scrive, non è affatto possibile ritenere che ad ogni rifiuto di ordine o richiesta di riassegnazione corrisponda una libera scelta da parte del *rider* di cui si possa sindacare l'idoneità ad essere espressione di autonomia. Buona parte delle riassegnazioni richieste alla chat,

infatti, sono specificamente motivate con problemi relativi alla consegna e quelle imputate a *courier refuses* ben potrebbero essere dovute a ragioni lavorative non rientranti tra quelle tipizzate o che l'addetto alla chat non sapeva bene come catalogare. Il fatto che per le riassegnazioni catalogate come *self reassignment* non sia indicato il motivo, d'altronde, autorizza ad ipotizzare che esse siano innanzi tutto dovute a problemi relativi alla consegna analoghi a quelli di cui alle motivazioni standard per la riassegnazione via chat di cui al punto 125.

127. Ciò trova conferma nell'analisi a campione dei dati contenuti nel doc. 9, da cui emergono casi in cui la riassegnazione con motivazione *self reassignment* o *courier refuses* riguardano un ordine che era stato assegnato, mentre era in corso un'altra consegna: così, ad esempio, l'ordine 62333376 delle 20:28:20 del 3 settembre 2019, di cui a pag. 169 viene indicata la riassegnazione alle 20:41:34 con motivazione *courier refuses*, risulta attivato mentre, secondo quanto risulta a pag. 206, era in corso di esecuzione l'ordine 62330973, attivato alle 20:19:19 e consegnato alle 20:47:59 e l'ordine 81925134 delle 12:37:09 del 1 dicembre 2019, di cui a pag. 170 viene indicato il *self reassignment* alle 12:54:43, risulta attivato mentre, secondo quanto risulta a pag. 219, era in corso di esecuzione l'ordine 81922811, attivato alle 12:23:32 e consegnato alle 12:53:52.

128. A ben vedere, in effetti, sia il rifiuto dell'ordine sia la richiesta di riassegnazione sono l'unico strumento a disposizione del *rider* per fronteggiare le molteplici evenienze che possono occorrere a chi presta la sua attività da solo per strada onde evitare che esse possano impedirgli di portare a compimento il proprio lavoro come, ad esempio, un guasto al veicolo, un momento di traffico intenso, un malessere. Entrambe tali facoltà offerte al *rider* sono dunque previste anche ed innanzi tutto nell'interesse dell'azienda a che l'ordine, ove non possa essere tempestivamente e correttamente evaso dal suo destinatario, sia assegnato a qualcun altro.

129. Alla luce delle considerazioni appena svolte e delle già esaminate indicazioni fornite dalla stessa convenuta, pertanto, deve ritenersi che rifiuto dell'ordine e riassegnazione spesso siano il frutto di una scelta necessitata da ragioni lavorative, non diversamente da quanto accade, ad esempio, quando un cameriere chiede al collega di servire un suo tavolo perché impegnato a completare un'altra operazione lavorativa.

130. Gli elementi in atti, in ogni caso, non autorizzano a ritenere che il rifiuto dell'ordine e la riassegnazione generino un successivo periodo di indisponibilità al lavoro da parte del *rider*.

131. Il fatto che essi riguardino di volta in volta il solo singolo ordine (rispettivamente rifiutato o di cui è stata chiesta la riassegnazione) impone piuttosto di affermare che il *rider* resta disponibile a ricevere immediatamente un nuovo ordine da parte della piattaforma. L'analisi a campione dei dati relativi alle riassegnazioni contenuti nel doc. 9 ne offre conferma, consentendo di verificare casi in cui ad una riassegnazione chiesta dal ricorrente senza essere già impegnato in una consegna (come invece negli esempi di cui al punto 127) ha fatto immediatamente seguito l'assegnazione di un nuovo ordine (ad

esempio, confrontando quanto risulta a pag. 172 e 227, in data 15 gennaio 2020 l'ordine n. 92508631 è stato oggetto di *self reassignment* alle 13:10:38 e, alle 13:11:33, è stato già assegnato l'ordine n. 92509098, portato a compimento alle 13:33:30). Ben diversa è l'indisponibilità all'assegnazione di un nuovo ordine che nasce dall'attesa imposta dalla piattaforma nel tempo in cui ricerca un nuovo *rider* per l'ordine di cui è stata chiesta la riassegnazione di cui al punto 32, la quale non dipende dalla volontà del *rider* stesso, ma da una scelta della convenuta.

132. Ciò induce ad escludere che l'esercizio di tali facoltà provochi di per sé una soluzione di continuità nella messa a disposizione delle energie lavorative che possa essere qualificata come momento di "non lavoro" e ad ipotizzare che il *rider* possa ritagliarsi una effettiva pausa soltanto attraverso più rifiuti consecutivi o la consecutiva richiesta di riassegnazione di più ordini accettati automaticamente.

133. La conclusione comunque non muta quand'anche si voglia immaginare che il *rider*, occasionalmente, ponga in essere un tale comportamento per prendersi una vera e propria pausa.

134. Anche il lavoratore subordinato "classico", infatti, ha dei margini per interrompere la prestazione costituiti da pause e permessi orari di cui fruire a sua scelta - il che, a seconda del contesto aziendale, può comportare la mera sospensione della prestazione che viene poi ripresa dal medesimo lavoratore oppure, ove ciò non sia possibile (ad esempio in un bar in cui ci sono i clienti da servire), l'assorbimento della stessa da parte di un collega - con conseguente applicabilità di tutte le considerazioni già svolte ai punti 113 e ss. in merito alla irrilevanza della possibilità di incidere sui tempi di lavoro e "non lavoro" ai fini della configurabilità della subordinazione, che va verificata soltanto in base a ciò che accade durante la fase di lavoro.

Assenza di un obbligo di esclusiva.

135. Neanche il fatto pacifico che il ricorrente e gli altri *rider* possano lavorare anche per altre aziende che si occupano di consegna dei pasti a domicilio è indice di autonomia della prestazione resa per la convenuta.

136. Come ha ritenuto la già citata giurisprudenza in materia di agenzie ippiche, infatti, lo dimostra "*La possibilità di instaurare contemporaneamente. in orari compatibili, più rapporti di lavoro a tempo parziale non è in linea generale vietata dall'ordinamento*" ed anche "*un part-time c.d. verticale, limitato ad alcuni mesi dell'anno*" (Cass. n. 6761/1999).

137. Ciò che conta, ovviamente, è che venga rispettato l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come si atteggia concretamente nel singolo rapporto lavorativo anche ed innanzi tutto per volontà del datore di lavoro, e nel caso di specie una violazione dell'obbligo di fedeltà viene certamente esclusa a priori dalla stessa convenuta, laddove autorizza espressamente il *rider* a lavorare per la concorrenza.

Conseguenze in relazione all'oggetto del contendere.

138. Per tutte le ragioni sinora esposte, non possono esservi dubbi sul fatto che il ricorrente, ogni volta che ha lavorato come *rider* per la convenuta, si è venuto a trovare in una situazione di vera e propria subordinazione, avendo messo le proprie energie lavorative a disposizione della piattaforma che le ha utilizzate per l'effettuazione delle consegne in modo identico ad ogni altro *rider*: guidandole passo dopo passo, controllando ogni passaggio del procedimento di consegna e reagendo variamente al mancato rispetto delle indicazioni fornite.

139. La domanda principale risulta pertanto fondata e va accolta, affermando l'instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato avente ad oggetto lo svolgimento dell'attività di consegna ai consumatori degli ordini raccolti dalla piattaforma.

140. Restano da individuare la durata e le altre caratteristiche del medesimo, tra cui l'orario di lavoro e l'inquadramento spettante al ricorrente, ed i parametri in base ai quali vanno calcolate le differenze retributive oggetto della domanda di condanna svolta in via soltanto generica.

Durata.

141. Pur allegando al cap. 92 di aver prestato la sua attività a partire dal 29 aprile 2019, nelle sue conclusioni il ricorrente ha chiesto il relativo accertamento "*sin dal gennaio 2019 o altre date di giustizia*". La lettura del report contenuto alle pag. da 195 a 224 del doc. 9 di parte resistente - in cui, nella seconda colonna intestata "*year*", per tutto il 2019 è sempre riportato "*2019-01-01*" - induce a ritenere che l'indicazione del mese di gennaio 2019 sia il frutto di un errore materiale dovuto alla valorizzazione di analogo dato nei report in possesso del ricorrente e che, in realtà, il ricorrente abbia chiesto l'accertamento del rapporto di lavoro dalla data della sua instaurazione. In ogni caso, nulla consente di retrodatare a gennaio l'instaurazione del rapporto tra le parti.

142. Vista la profonda differenza tra il rapporto contrattuale delineato nel contratto sottoscritto dalle parti ed il rapporto concretamente svoltosi tra le stesse oggetto del presente accertamento, la sottoscrizione del primo risulta irrilevante ai fini della individuazione del momento in cui il secondo si è instaurato e quest'ultima non può che essere individuata nella data in cui il ricorrente ha iniziato a prestare la sua attività con le caratteristiche qui ritenute decisive per la sua qualificazione. Tale data, in base a quanto risulta dal doc. 9 di parte convenuta, va individuata nel "*first order day*" ovvero l'8 maggio 2019.

143. Alla data del deposito del ricorso il rapporto era pacificamente in atto, ma all'ultima udienza la società convenuta ne ha eccepito la cessazione in corso di causa, chiedendo di provarla attraverso l'acquisizione della deposizione resa dal ricorrente in un diverso giudizio promosso da altro *rider*.

144. La circostanza è tuttavia del tutto irrilevante ai fini della presente decisione e, per tale motivo, non si è dato corso ad alcun approfondimento al riguardo. Anche quando si tratta, come nel caso di specie, di una vicenda o un rapporto giuridico ancora in corso, infatti, l'oggetto del contendere viene comunque definitivamente circoscritto dall'atto introduttivo, senza che gli sviluppi successivi possano entrare a farne parte. Soltanto la legge può prevedere

eccezioni a tale regola, imposta dal principio della domanda e dal rispetto del contraddittorio, come ad esempio accade con l'art. 149 disp. att. c.p.c., che consente di tener conto degli aggravamenti delle condizioni di salute dell'assicurato intervenuti nel corso dei giudizi che hanno ad oggetto la rivendicazione di prestazioni previdenziali.

145. Nel caso di specie il ricorso ha individuato l'oggetto della presente decisione nell'accertamento della natura del rapporto intercorso tra le parti fino al deposito del ricorso medesimo e, dunque, le vicende successive non possono in alcun modo ampliarlo, dovendo necessariamente essere affrontate in successivo separato giudizio.

Caratteri del rapporto accertato

146. Il rapporto di lavoro subordinato in questione, instauratosi *per facta concludentia* l'8 maggio 2019 ed ancora in corso alla data del 12 maggio 2021 di introduzione del presente giudizio, non può che essere qualificato come a tempo indeterminato: a nulla rileva, infatti, la presenza di un termine finale nell'ultimo contratto di lavoro autonomo sottoscritto tra le parti in data 30 ottobre 2020, totalmente privo di efficacia regolativa del rapporto accertato sia perché intervenuto senza alcuna valenza novativa quando quest'ultimo era già in corso, sia perché comunque è stato disatteso dalla concreta esecuzione della relazione contrattuale.

147. Il CCNL ad esso applicabile non può che essere quello pacificamente applicato dalla convenuta ovvero il CCNL Commercio.

148. L'inquadramento spettante al ricorrente appare correttamente individuato in ricorso nel VI livello del predetto CCNL, che è il più basso della classificazione e contempla tra i suoi profili proprio il fattorino.

149. Benché si sia sviluppato in concreto come lavoro intermittente, infine, il rapporto di lavoro accertato non è stato formalizzato come tale e non può che essere qualificato, pertanto, come un ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno.

Differenze retributive

150. Il ricorrente ha chiesto l'accertamento del suo diritto a percepire un compenso parametrato al livello di inquadramento rivendicato "*per il tempo nel quale lo stesso era collegato alla piattaforma della convenuta a disposizione della stessa per svolgere attività per i titoli e le ragioni di cui al ricorso*" e la condanna generica al pagamento delle conseguenti differenze retributive da determinare in separato giudizio.

151. La domanda è stata correttamente ancorata al solo periodo in cui il ricorrente, secondo quanto risulta dalla ricostruzione sopra compiuta, ha di volta in volta messo le proprie energie a disposizione della convenuta, ovvero gli slot prenotati e concretamente lavorati, escludendo invece i periodi eventualmente rientranti nell'orario di lavoro settimanale a tempo pieno non lavorati per sua scelta (non prenotando slot o eventualmente rinunciando alla prenotazione o non effettuando il check-in). Quanto affermato al punto 149 in merito alla necessità di qualificare il rapporto come a tempo pieno, infatti, rileva soltanto come indicazione per l'eventuale attuazione del rapporto

successiva alla presente decisione, ma non esclude che, nell'individuare il compenso spettante al ricorrente, si debba tener conto soltanto dei periodi in cui egli ha offerto la prestazione.

152. La convenuta ha eccepito la necessità di tenere conto delle riassegnazioni documentate alle pag. da 168 a 188 del doc. 9, ma l'eccezione non può essere accolta.

153. Il fatto che, nell'ambito degli slot lavorati possano esservi degli intervalli non lavorati per scelta concorde delle parti è astrattamente idoneo ad escludere la maturazione del corrispondente compenso. Per tutte le ragioni già esposte ai punti 124 e ss., tuttavia, gli elementi in atti non consentono di comprendere se e quando il ricorrente possa aver effettivamente esercitato la facoltà di chiedere la riassegnazione (o di rifiutare un ordine) per ragioni totalmente estranee al lavoro, in pratica per prendersi una pausa, e con modalità tali da determinare un effettivo periodo di indisponibilità al lavoro.

154. L'impossibilità di accertare se e quando le riassegnazioni siano state realmente il frutto di una scelta di non lavorare del ricorrente ed abbiano effettivamente interrotto la messa a disposizione delle sue energie, né per quanto tempo ciò sia avvenuto, d'altronde, non può che ricadere sulla parte onerata di dimostrare la fondatezza della sua eccezione.

155. Il compenso spettante al ricorrente andrà dunque calcolato in relazione all'intero periodo corrispondente allo slot o agli slot consecutivi in cui ha di volta in volta lavorato, dal momento del check-in (ove successivo all'inizio dello slot) sino alla effettiva conclusione dello stesso (anche posteriore al termine dello slot, ove l'ultima consegna sia avvenuta successivamente).

Domanda di conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con indennizzo di cui all'art. 28 d.lvo n. 81/2015

156. Tale domanda va invece respinta. Per le ragioni già esposte al punto 146, infatti, il rapporto di lavoro si è instaurato tra le parti l'8 maggio 2019 già a tempo indeterminato e la presenza di un termine di scadenza del contratto di lavoro autonomo formalizzato il 30 ottobre 2020 è del tutto privo di rilevanza giuridica.

Spese

157. La decisione sulle spese di lite segue la soccombenza assolutamente prevalente di parte convenuta.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, respinte le altre domande,

- accerta che tra le parti si è instaurato, a partire dall'8 maggio 2019 e sino quantomeno al deposito del ricorso, un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con diritto del ricorrente all'inquadramento nel VI livello CCNL terziario, distribuzione e servizi;

- condanna la società convenuta S.R.L. in persona del suo legale rappresentante a pagare a quanto ancora dovutogli ai sensi del citato CCNL in relazione al tempo intercorso tra il check-in negli slot lavorati e l'orario di effettiva conclusione degli stessi, con riferimento a ciascuna giornata in cui ha prestato attività lavorativa nel periodo dall'8 maggio 2019 al 12 maggio 2021;
 - condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente le spese di causa liquidate in € 15.000, oltre rimborso forfettario 15%, IVA e CPA, con distrazione.
 - fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.
- Torino, 15 novembre 2022

LA GIUDICE
dott.ssa Daniela PALIAGA