



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE
Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva assunta in data 10.1.2021 in merito al ricorso *ex art. 28 l. n. 300/70* proposto **Nidil CGIL Firenze, Filt CGIL Firenze e Filcams CGIL Firenze** contro **Deliveroo Italy S.r.l.**, osserva quanto segue.

I predetti organismi locali delle associazioni sindacali nazionali summenzionate hanno introdotto il presente giudizio lamentando, in sintesi, che:

- in data 15 settembre 2020 Assodelivery, associazione delle imprese di *food delivery*, ha sottoscritto con l'organizzazione sindacale Ugl Rider un contratto collettivo nazionale di lavoro, mentre era pendente una trattativa promossa dal Ministero del Lavoro con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative;
- la società convenuta, con una comunicazione inoltrata a tutti i *riders* il 2 ottobre 2020, ha loro imposto l'accettazione della predetta contrattazione collettiva, "*sottoscritta da un soggetto non qualificato, come condizione per continuare a lavorare tramite un licenziamento "di massa"*" (pag. 3 ricorso);
- l'organismo sindacale Ugl Rider, che unitamente ad Assodelivery ha sottoscritto il c.d. "C.C.N.L. Rider", beneficia da parte della società resistente di un illegittimo sostegno anche di carattere finanziario;
- la risoluzione del rapporto di lavoro comunicata agli oltre 8.000 *riders* della società, all'improvviso e senza alcun coinvolgimento dei soggetti rappresentativi, costituisce un comportamento lesivo del diritto alla consultazione informata;
- la società convenuta ha violato gli obblighi di consultazione e informazione in merito alla soppressione del sistema di prenotazione basato sulle statistiche precedente al 2 novembre 2020;
- si è prodotta la violazione delle norme interposte e delle Carte Fondamentali che assicurano il diritto delle organizzazioni sindacali a essere consultate e informate nella gestione di provvedimenti a rilevanza collettiva e nei casi di pianificazione di esuberi, da ritenersi sussistente anche con riguardo al rapporto di lavoro etero-organizzato *ex art. 2 del d.lgs. n. 81/15*;
- le condotte poste in essere dalla società convenuta hanno leso il ruolo e l'immagine delle organizzazioni sindacali ricorrenti nei confronti dei propri iscritti.

Le OO.SS. ricorrenti hanno, quindi, chiesto al Tribunale adito l'adozione di provvedimenti atti a rimuovere gli effetti della condotta antisindacale quali: l'inefficacia delle risoluzioni contrattuali e la disapplicazione del contratto Ugl Rider; l'attivazione di efficaci ed effettive procedure informative e di consultazione; la pubblicazione del decreto in sette quotidiani nazionali in ragione della gravità della lesione; la comunicazione del provvedimento a tutti i *riders* con le stesse modalità con le quali sono stati intimati i licenziamenti in aggiunta alla sua pubblicazione nella pagina web aziendale <https://it.roocommunity.com/> dedicata alle "novità, informazioni e vantaggi" per i *riders* della rete della convenuta con uno spazio pari a quello dedicato al *banner* "CCNL Rider: aggiornamento".

La società resistente si è costituita in giudizio eccependo l'inammissibilità del ricorso per l'inapplicabilità dell'art 28 l. n. 300/1970 alla fattispecie in esame e, comunque, il difetto di legittimazione passiva della comparente; in via preliminare gradata, la carenza di legittimazione passiva di Deliveroo Italy S.r.l. con riferimento alle domande relative al c.d. "C.C.N.L. Rider" o, comunque, connesse, nonché la carenza di legittimazione attiva delle OO.SS. ricorrenti, quantomeno nei confronti di Filt e Filcams; in via preliminare ulteriormente gradata, l'incompetenza territoriale del Tribunale adito in favore del Tribunale di Milano; l'insussistenza nel merito delle condotte antisindacali imputate a Deliveroo Italy S.r.l. dalle ricorrenti.

Il giudicante, esaminati gli atti e i documenti di causa, ritiene, sia pure nei limiti della **sommarietà** della cognizione propria della presente fase, che **sussista la competenza territoriale del Tribunale di Firenze**, in funzione di giudice del lavoro, a conoscere della presente controversia; ma che, al contrario, **non sussista in capo alle OO.SS. ricorrenti con riguardo alla fattispecie di causa la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28 della l. n. 300/1970**.

Quanto all'eccezione preliminare di incompetenza per territorio sollevata dalla società convenuta, la cui trattazione a parere del giudicante deve precedere, sul piano logico-giuridico, quella di qualunque altra questione agitata dalle parti, deve, in primo luogo, rammentarsi che, per consolidato orientamento del giudice di legittimità, ai fini dell'individuazione del giudice territorialmente competente all'emissione del decreto di repressione della condotta antisindacale *ex art. 28 della legge n. 300 del 1970*, rileva il **luogo di commissione del comportamento denunciato**, e non quello in cui esso è deliberato, **anche quando il medesimo comportamento (deciso con un'unica deliberazione) sia posto in essere in luoghi ricadenti in diverse circoscrizioni giudiziarie** - dovendo, in tal caso, escludersi la possibilità di un conflitto di giudicati, in quanto i provvedimenti, eventualmente diversi, dei vari giudici avrebbero una efficacia limitata alla condotta realizzata nella circoscrizione di ciascuno di essi (v., in tal senso, fra le tante, Cass. civ., sez. lav., n. 4220/1994; n. 8673/1993).

Ciò posto in diritto, deve considerarsi in fatto che, secondo la prospettazione dei fatti contenuta nella domanda giudiziale, la condotta antisindacale della resistente sarebbe essenzialmente consistita, da un lato, nel recesso (con preavviso) dalla stessa esercitato dai contratti in essere con tutti i *riders* con effetto dal 2.11.2020 (doc. 95 fasc. ric.); dall'altro, nel subordinare la possibilità per detti *riders* di continuare a consegnare con Deliveroo a decorrere dal 3.11.2020 alla sottoscrizione da parte loro del nuovo contratto di collaborazione (doc. 1 fasc. conv.) richiamante in più punti le disposizioni del c.d. C.C.N.L. rider, *medio tempore* sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider; il tutto omettendo di informare e consultare le OO.SS. ricorrenti (La stessa società resistente asserisce in comparsa che *"La «condotta» che pare contestata in ricorso, oltre ad essere riferibile ad altri soggetti, si sostanzierebbe nel «avere imposto l'accettazione di una contrattazione collettiva» (ricorso, pag. 3) tramite una comunicazione o comunque di avere avuto una «totale carenza di flussi informativi» verso le OO.SS.*).

Di conseguenza, applicato il suddetto principio di diritto alla fattispecie concreta, ne discende che, essendo, tanto, il recesso dal rapporto, quanto, la proposta contrattuale atti negoziali unilaterali recettizi, il comportamento di cui è denunciata l'antisindacalità è da ritenersi posto in essere in ogni luogo nel quale i *riders*, aventi contratti di collaborazione in essere con Deliveroo, hanno ricevuto in modalità telematica le predette comunicazioni, e, quindi, anche in Firenze, considerato che il problema della competenza deve essere risolto alla stregua della prospettazione dell'attore, e che l'unico limite alla rilevanza dei fatti prospettati dall'attore ai fini della determinazione della competenza è l'eventuale prospettazione artificiosa, finalizzata a sottrarre la controversia al giudice precostituito per legge (***"messaggio inviato dalla convenuta apparso sugli smartphone dei rider di Firenze di Deliveroo al fine di «convincerli» ad accettare l'accordo Ugl Rider: «Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché il tuo contratto non sarà più conforme alla legge. Se non desideri continuare a consegnare con***

Deliveroo secondo i termini previsti dal CCNL, questa e-mail costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto che terminerà il giorno 2 novembre 2020. Fino ad allora, potrai continuare a lavorare in base al tuo contratto esistente””, così a pag. 3 note di parte ricorrente del 21.12.20).

Passando, quindi, a trattare della successiva eccezione preliminare sollevata dalla società convenuta, pare opportuno premettere, da un lato, come, alla stregua della migliore elaborazione dottrina e giurisprudenziale, l'art. 28 l. n. 300/70 abbia natura sostanziale soltanto nella parte in cui definisce la condotta antisindacale, mentre per il resto configuri una **disposizione di carattere esclusivamente processuale che agisce sul piano della legittimazione processuale** estendendo la legittimazione attiva anche a soggetti che ne sarebbero stati privi; dall'altro, come il riferimento espresso al soggetto attivo della condotta antisindacale che il legislatore identifica specificamente nel datore di lavoro, restringa il perimetro di azione del procedimento per la repressione della condotta antisindacale **ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata** e che vedono come controparte, appunto, il datore di lavoro, **non rientrando**, invece, nel campo di applicazione della norma statutaria *de qua* i conflitti che coinvolgono eventuali diritti di libertà, attività sindacale o astensione dal lavoro di **lavoratori autonomi** (Corte Cost. n. 75/241) o **parasubordinati**.

In altri termini, secondo la costante giurisprudenza la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28, l. n. 300/1970, quale **garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato**, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i **liberi professionisti o lavoratori parasubordinati**, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali.

Ciò premesso, ritiene il Tribunale che non sia compatibile con la natura della cognizione e la funzione proprie della presente fase del rito speciale prescelto dalle OO.SS. ricorrenti, l'assunzione di **prove costituenti** finalizzate all'accertamento **incidentale** (strumentale alla preliminare verifica della legittimazione attiva) della natura subordinata dei rapporti individuali di lavoro *de quibus*. In base alle risultanze degli atti e documenti di causa, quindi, reputa il giudicante, appunto nei limiti della sommarietà

A parere del giudicante, risulta, infatti, decisivo osservare come neppure dalle allegazioni in fatto delle OO.SS. ricorrenti (per giunta relative al periodo precedente all'abolizione dal 2.11.20 del sistema di prenotazione degli slot «SSB» - Self-Service Booking - con introduzione di un sistema di *free log-in* che prescinde dai punteggi statistici), emerga (oltre che l'esclusività) l'obbligatorietà della prestazione dei *riders*, evincendosi, viceversa, che nel periodo dedotto in giudizio i *riders* fossero liberi di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dall'azienda, e, quindi, di decidere se e quando lavorare, senza dovere giustificare la loro decisione e senza dover reperire un sostituto.

E, come già osservato dalla Corte di Appello di Torino nella sentenza n. 26/2019, “*Non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie nell'art. 2094 cc. Il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto.*”.

Del resto, anche la Suprema Corte di Cassazione non ha mancato di evidenziare, ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, come assuma comunque valore determinante - anche a voler accedere ad una nozione più ampia della subordinazione - l'accertamento della avvenuta **assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità**, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro (v., fra le altre, Cass. n. 2842/2002).

Ai fini che ci occupano in questa fase, dunque, appare dirimente constatare come, anche aderendo, per ipotesi, alla prospettazione dei fatti offerta dalle OO.SS. ricorrenti, possa ritenersi

provato che l'azienda poteva disporre della prestazione lavorativa dei *riders* solo se questi decidevano di candidarsi a svolgere l'attività di consegna negli slot prestabiliti dalla società stessa, senza che tale ultima circostanza risulti decisiva ai fini della qualificazione dei rapporti, tenuto conto che, appunto, la resistente non poteva comunque imporre ai *riders*, né, di lavorare in tali turni, né, di non revocare la disponibilità data.

Né a differenti conclusioni circa la sussistenza o meno in capo alle OO.SS. ricorrenti della legittimazione ad attivare il procedimento *de quo*, parrebbe potersi pervenire quand'anche, per ipotesi, i rapporti individuali di lavoro dei *riders* venissero giuridicamente qualificati in termini di collaborazioni organizzate dal committente (o eterorganizzate).

Come è noto, l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 statuisce che: "*1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.*"

Orbene, ad avviso del giudice, pare doversi escludere, sia, sulla base di una piana lettura del dettato normativo, sia, alla luce della *ratio* della norma, che dall'applicazione a siffatta tipologia di collaborazioni della "*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*" derivi l'attribuzione agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali della legittimazione ad attivare lo speciale procedimento *ex art. 28 l. n. 300/70* in relazione a conflitti che si sviluppino nell'ambito di collaborazioni organizzate dal committente.

Nel senso dell'opzione interpretativa in questa sede accolta, pare, infatti, deporre, in primo luogo, la stessa formulazione letterale della norma, nella parte in cui, stabilendo al comma 2, che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento, tra l'altro, "*a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*", pare indurre univocamente a ritenere che l'estensione di cui al comma 1 concerna **solo la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato**. Diversamente opinando, infatti, non si comprenderebbe la ragione per la quale il fatto che in un certo settore le collaborazioni abbiano un determinato assetto economico e normativo loro conferito da un accordo stipulato da associazioni sindacali rappresentative, farebbe venire meno l'esigenza di applicare a esse la disciplina del lavoro subordinato.

In secondo luogo, pare assumere rilievo il fatto che la disposizione in esame, nel prevedere che alle collaborazioni siffatte **si applichi** soltanto **la disciplina del lavoro subordinato** *ex art. 2094 c.c.*, confermi, di conseguenza come esse, a livello di **fattispecie**, continuino ad appartenere alla categoria del **lavoro autonomo**.

Ancora, pare doversi considerare come la disposizione normativa in esame, avendo quale finalità quella di assicurare, quanto al trattamento economico e normativo, a coloro che prestano il proprio lavoro all'interno di collaborazioni eterorganizzate, quel livello di protezione che è accordato dalla disciplina del lavoro subordinato, abbia quali destinatari i singoli prestatori di lavoro titolari di rapporti di collaborazione organizzata dal committente, e non le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi.

In conclusione, allo stato, pare corretto escludere che il richiamo della disciplina (sostanziale) del rapporto di lavoro subordinato implichi *ex se* l'applicabilità alla fattispecie della collaborazione eterorganizzata di una disposizione di carattere esclusivamente processuale quale è, nei termini anzidetti, l'art. 28 l. n. 300/70.

A maggior ragione, a parere del giudice, deve ritenersi che la legittimazione delle OO.SS. ricorrenti ad attivare lo speciale procedimento in questione non possa rinvenire il proprio fondamento nell'art. 47-*quinquies* d.lgs. n. 81/08, che, come è noto, ha quali destinatari i lavoratori impiegati in attività di consegna tramite piattaforme digitali, e stabilisce che "*Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis [i.e. lavoratori autonomi e/o occasionali, n.d.r.] si*

applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità' del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma", dal momento che, se la disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore può ragionevolmente intendersi come richiamante il Titolo I dello Statuto dei Lavoratori ("Della Libertà e Dignità dei Lavoratori"), la medesima non pare, invece, altrettanto idonea a sorreggere l'estensione ai rapporti di lavoro autonomo e/o occasionale dei riders l'operatività del Titolo IV dello Statuto dei Lavoratori ("Disposizioni varie e generali"), di cui appunto fa parte l'art. 28.

Ai fini che ci occupano, appaiono, infine, irrilevanti i richiami di parte ricorrente alla disciplina antidiscriminatoria, avendo le summenzionate OO.SS. agito in questa sede ex art. 28 l. n. 300/70 e non ex art. 5, co. 2 d.lgs. n. 216/2003.

È per l'effetto assorbita ogni ulteriore questione controversa fra le parti.

L'assoluta novità e l'estrema complessità e opinabilità delle questioni trattate giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite ex art. 92 c.p.c.

P.Q.M.

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) compensa integralmente fra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Firenze, 9 febbraio 2021

Il Giudice del Lavoro
Carlotta Consani