



Eterodirezione “algoritmica” negli appalti della logistica. Verso un quadro giurisprudenziale in mutamento

Lorenzo Nannipieri

Nel settore della logistica, ove spesso le lavorazioni sono demandate a terzi in forza di contratti di appalto, è sempre più diffuso l'utilizzo, da parte delle aziende committenti, di sistemi informatici per la direzione e il controllo dei lavoratori formalmente dipendenti delle appaltatrici. Alcune recenti sentenze di merito hanno avvertito l'esigenza di aggiornare i criteri tradizionalmente elaborati dalla Cassazione in tema di genuinità dell'appalto, valorizzando la proprietà del sistema informatico per ricondurre al committente l'imputazione dei poteri datoriali.

Appalto – Sistema informatico – Eterodirezione – Controllo dei lavoratori – Logistica

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. La rilevanza sociale del fenomeno: la crescita del comparto logistica – 3. Cenni sui principi giurisprudenziali in materia di interposizione illecita di manodopera – 4. Verso una nuova qualificazione della eterodirezione “algoritmica” – 5. Spunti conclusivi

1. Introduzione

«Se non vi occuperete delle reti, in ogni caso saranno le reti ad occuparsi di voi»¹.

Con queste parole, Manuel Castells tratteggia l'ineludibile ruolo dello sviluppo tecnologico nella configurazione delle dinamiche sociali.

In ambito lavorativo, il tema della sostituzione del lavoratore con la macchina sembra aver lasciato il passo a complesse dinamiche in cui la macchina, agendo come un “preposto immateriale” del datore di lavoro, gestisce il ciclo produttivo e, con esso, le prestazioni dei lavoratori. Sul piano giuridico, il fenomeno pone seri interrogativi relativamente alla configurazione dei poteri datoriali nei casi in cui la gestione di una o più lavorazioni sia affidata dall'azienda ad un soggetto terzo, secondo lo schema dell'appalto di diritto privato.

Una parte della giurisprudenza, negli ultimi anni, sta lodevolmente promuovendo un tentativo di “armonizzazione” tra i tradizionali criteri inferenziali per stabilire la liceità o meno di un contratto di appalto e le nuove esigenze poste dal crescente utilizzo di siste-

mi informatici complessi che, con notevole rapidità, vengono utilizzati, in modo imprescindibile, per l'efficiente gestione dei cicli produttivi nel settore logistico.

2. La rilevanza sociale del fenomeno: la crescita del comparto logistica

Il settore della logistica è in costante crescita negli ultimi anni. Secondo il report annuale pubblicato da Cerved nel mese di gennaio 2023², la logistica sembra destinata ad un'espansione inarrestabile: nel 2023 è ipotizzato un aumento del fatturato complessivo dell'1,5% rispetto al 2022, previsione che aumenta al 2,5% annuo con riferimento al 2024.

In termini più ampi, nel triennio 2021-2024, è prevista una variazione complessiva di fatturato stimabile in una forbice compresa tra l'8,5% e l'11,1%.

Secondo un'altra rilevazione statistica, il settore ha registrato, nel 2022, oltre 600.000 nuove assunzioni, di cui oltre 170.000 riservate a lavoratori impiegati nei settori acquisti e movimentazione interna delle merci³.

L. Nannipieri è ricercatore presso l'Istituto di Informatica Giuridica e Sistemi Giudiziari del CNR di Firenze.



La crescita della logistica di magazzino è direttamente proporzionale alla progressiva affermazione dei settori economici che se ne avvalgono assiduamente: si pensi, soprattutto, all'espansione del c.d. *home delivery* e, in generale, al commercio elettronico, divenuto ormai un abituale metodo di approvvigionamento per la gran parte dei consumatori. La crescente concorrenza tra imprese e, in generale, i complessi cambiamenti sociali degli ultimi anni (accelerati, a propria volta, dagli effetti della pandemia da Covid-19 nelle abitudini e nei comportamenti) hanno ingenerato un circuito socio-economico in cui la rapidità del ciclo produttivo e, in buona approssimazione, l'immediatezza dell'azione, assumono una rilevanza primaria e strategica.

Questa esigenza di celerità trova sfogo – e viene alimentata – da massicci investimenti delle imprese di logistica nell'acquisto di strumenti che consentono l'automazione del proprio ciclo produttivo, con ripercussioni che rischiano di comprimere i diritti e le prerogative dei lavoratori occupati nel settore.

In buona sostanza, alla rapida crescita del settore della logistica corrisponde un'accelerazione del ciclo produttivo tramite l'utilizzo di sistemi che ne consentono l'efficientamento in termini di automazione. A ciò consegue un'inevitabile tendenza alla spersonalizzazione del lavoro attraverso una «delega all'algoritmo» dei poteri datoriali che rischia di privare la relazione tra lavoratore e datore di lavoro di un minimo «coefficiente di umanità»⁴.

In ambito sociologico è stata sovente evidenziata l'esistenza di un connubio tra accelerazione delle esigenze economico-produttive e alienazione del lavoratore quale conseguenza di un approccio economico basato su una strategia di crescita tendenzialmente illimitata⁵.

Sul piano negoziale, le imprese di medio-grandi dimensioni affidano spesso a terzi le lavorazioni relative ad alcune fasi del proprio ciclo produttivo ricorrendo allo strumento dell'appalto di diritto privato (art. 1655 c.c.).

Il ricorso all'appalto è normalmente valutato come conveniente per l'impresa committente, che si libera dagli oneri di gestione del personale e mantiene la prerogativa di sostituire l'appaltatore (e spesso, con esso, il personale impiegato⁶) secondo le possibilità concesse dall'ordinamento.

3. Cenni sui principi giurisprudenziali in materia di interposizione illecita di manodopera

Occorre allora valutare, seppur senza pretese di esauritività, se l'automazione del ciclo produttivo delle

imprese di logistica che si avvalgono dell'apporto di soggetti terzi in appalto possa incidere sulla effettiva conformazione dei poteri datoriali.

La questione è di notevole interesse, specie tenuto conto di tre fattori:

- la rapida crescita del settore logistica (di cui si è accennato in precedenza);
- il cambiamento epocale delle abitudini di acquisto e consumo da parte di cittadini e imprese;
- il sempre maggiore utilizzo, da parte delle imprese, di sistemi di automazione: nella specie, di software fondati su algoritmi capaci di pianificare e dirigere materialmente la prestazione lavorativa.

In poche parole, l'interrogativo è il seguente: può un sistema automatizzato di gestione del ciclo produttivo aziendale, consistente in un software di proprietà del committente, determinare l'imputazione dei poteri datoriali a quest'ultimo in luogo del formale titolare del rapporto di lavoro nel caso in cui le lavorazioni vengano svolte sulla base di un contratto di appalto di diritto privato?

Il tema prende le mosse dalla ben nota distinzione normativa tra il contratto di appalto (art. 1655 c.c.) e la somministrazione di lavoro.

L'art. 29, comma 1, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 distingue il primo dalla seconda, facendo leva sulla necessaria ricorrenza, in capo all'appaltatore, dell'organizzazione dei mezzi necessari per lo svolgimento dell'attività.

Tale elemento deve risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto nonché dall'assunzione, in capo all'appaltatore stesso, del rischio di impresa⁷.

Quando il rapporto lavorativo non risulta conforme ai requisiti delineati dalla legge per l'appalto, questo viene qualificato come contratto di somministrazione, la cui legittimità deve essere a propria volta valutata sulla base dei requisiti di legge⁸.

In tale prospettiva, l'elemento centrale ai fini dell'indagine riguarda prioritariamente l'effettiva titolarità del potere direttivo in capo all'appaltatore ovvero, nei casi patologici, al formale committente.

La giurisprudenza di legittimità è attualmente attestata nel senso di ritenere configurato il potere direttivo del committente ogni qualvolta quest'ultimo organizza e dirige i dipendenti dell'appaltatore, rimanendo al formale datore di lavoro solo i compiti di gestione amministrativa del rapporto senza una reale organizzazione della prestazione lavorativa in assenza di una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro⁹.

In tale ipotesi, da considerarsi illecita perché estranea al perimetro dell'art. 29, comma 1, d.lgs. 276/2003, rimane irrilevante che manchi, in capo al



formale committente, «l'*intuitus personae* nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro»¹⁰.

In buona sostanza, secondo la giurisprudenza di legittimità, al fine di riscontrare la non genuinità di un appalto è dirimente la verifica in ordine all'effettiva provenienza del potere direttivo.

A prescindere dal grado di complessità delle fattispecie concrete, il citato percorso inferenziale non incontra particolari problematiche teoriche nei casi in cui il committente esercita indebitamente il potere direttivo «di persona». In queste ipotesi, infatti, l'ingerenza del committente è senz'altro sintomatica dell'illiceità dell'appalto.

Il problema sorge quando il committente acquista ed utilizza un software finalizzato proprio alla predisposizione e assegnazione delle mansioni di dettaglio ai lavoratori, formalmente dipendenti dell'appaltatore.

Come sintetizzato in dottrina, il progressivo utilizzo di algoritmi per la direzione dell'attività lavorativa sta contribuendo a ridefinire i processi decisionali del datore di lavoro, andando ad incidere sull'essenza dei propri poteri tipici¹¹.

Occorre, allora, capire se l'utilizzo di software «direttivi», di proprietà del committente, sia elemento di per sé idoneo a provocare conseguenze sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori formalmente impiegati dall'appaltatore: nel caso di specie determinando, o meno, uno slittamento della titolarità delle obbligazioni datoriali da quest'ultimo al committente.

4. Verso una nuova qualificazione della eterodirezione «algoritmica»

Facendo seguito a una pronuncia del 2019¹², il Tribunale di Padova è tornato ad occuparsi della questione in un'altra recente sentenza¹³.

La vicenda sottesa al giudizio, per quanto di interesse, è così riassumibile: alcuni lavoratori dipendenti di una cooperativa che gestiva in appalto, per conto di un'altra azienda, i servizi di logistica all'interno di un magazzino di quest'ultima, avevano rivendicato la sussistenza di un rapporto di lavoro nei confronti della committente.

In fatto, i ricorrenti avevano allegato che le direttive giungessero ai lavoratori attraverso terminali mobili gestiti da un software di proprietà della committente, da cui i lavoratori stessi ricevevano gli ordini di dettaglio da eseguire. Il software, peraltro, registra-

va e annotava tutte le operazioni svolte dai singoli lavoratori.

In buona sostanza, secondo i lavoratori, la circostanza per cui il software fosse di proprietà della committente, nonché la correlata finalità direttiva e di controllo del programma, determinerebbe l'esigenza ordinamentale di imputare al proprietario del software (e quindi al committente), e non all'appaltatore, i poteri datoriali. Il Tribunale di Padova ha concordato con tali prospettazioni.

Il giudice patavino ha premesso che la fattispecie dovesse essere valutata fornendo una risposta «alla domanda di chi eserciti il potere di direzione sui lavoratori [...]. Chi decide, cioè, chi deve fare cosa, quando e dove la deve fare».

Valutati i fatti di causa, il Tribunale ha stabilito che si rilevi un «difetto di organizzazione» in capo all'appaltatore ogni qualvolta un «fattore decisivo, quale quello costituito dall'hardware e dal software di un sistema informatico, sia governato dal committente».

5. Spunti conclusivi

La tesi elaborata, da ultimo, dal Tribunale di Padova si colloca nel solco di un (ancora) minoritario orientamento giurisprudenziale che ha il pregio di armonizzare i tradizionali indici sintomatici dell'illiceità dell'appalto elaborati dalla giurisprudenza di legittimità con le questioni concrete poste dall'utilizzo di algoritmi per dirigere la prestazione lavorativa, attribuendo valore determinante alla titolarità della strumentazione informatica¹⁴.

Ad essa si contrappone un orientamento che, di fatto, in fattispecie consimili, sminuisce la rilevanza dell'utilizzo di un sistema informatico per dirigere e controllare la prestazione dei lavoratori, valorizzando altri indici, quali la proprietà delle attrezzature comunemente utilizzate nella logistica di magazzino (ad es., carrelli elevatori, transpallet ecc.)¹⁵.

A parere di chi scrive, l'orientamento espresso dal Tribunale di Padova è condivisibile perché convincente è la premessa da cui il giudice patavino muove le proprie inferenze.

In letteratura è stato coniato il termine «algocrazia»¹⁶ o «tecnocrazia algoritmica»¹⁷ per riferirsi alla crescente rilevanza affidata a un algoritmo per l'assunzione di decisioni che investono le azioni umane.

Senza scomodare opzioni terminologiche che sembrano appartenere più a una dimensione sociofilosofica che ad un ambito prettamente giuridico, appare comunque indubbio che una «delega gestionale» ad un sistema informatico, che governa e controlla un lavoratore (o, normalmente, un gruppo di lavoratori) non possa ritenersi un fenomeno giuridicamente neutro.



Come noto, negli appalti cc.dd. *labour intensive* l'apporto di attrezzature e capitale risulta marginale rispetto al contributo della manodopera.

In queste ipotesi, la Cassazione ha chiarito che è necessario identificare un «risultato in sé autonomo», che l'appaltatore deve «conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione di lavoro»¹⁸.

In altri termini, ciò che assume rilevanza per condurre una verifica sulla liceità dell'appalto, è il «reale assoggettamento» del lavoratore al potere direttivo e di controllo del proprio formale datore di lavoro (e cioè dell'appaltatore).

L'opzione giurisprudenziale di cui si è detto sembra avere la piena capacità di adattarsi e conciliarsi con i criteri generali elaborati dalla Cassazione, quanto meno con riguardo a una conclusione che parrebbe del tutto logica: se un lavoratore viene diretto, nell'esecuzione delle proprie mansioni di dettaglio, da un sistema informatico di proprietà del committente, allora deve ritenersi che l'appaltatore sia totalmente privo di quel *minimum* di organizzazione richiesto dall'ordinamento per una legittima esecuzione di un contratto di appalto.

Vero è che nei suddetti tipi di appalto è ritenuta ammissibile anche una predeterminazione, da parte del committente, delle modalità temporali ed esecutive da rispettare per l'esecuzione del contratto.

Pare però ineludibile che un sistema che assegni ad ogni lavoratore (o, meglio, ad ogni unità di personale) i compiti dettagliati da svolgere nell'arco della giornata lavorativa, non sia una mera estrinsecazione del contenuto modale del contratto di appalto, ma configuri un vero e proprio esercizio del potere direttivo (spesso concentrato al potere di controllo), da ricondursi al proprietario del sistema informatico da cui gli ordini promanano. L'impostazione adottata dal Tribunale di Padova parrebbe, allo stato attuale, ancora pionieristica.

È assai probabile, però, che nel futuro prossimo anche la giurisprudenza di legittimità verrà chiamata a pronunciarsi sulla questione, con conseguenze socio-economiche di assoluto rilievo.

Note

¹M. CASTELLS, *Galassia Internet*, Feltrinelli, Roma, 2013.

²*Cerved Industry Forecast. Stime e previsioni sui settori 2022-2024*, gennaio 2023.

³Bollettino annuale *Excelsior Informa. I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di commercio*, Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022.

⁴Di delega all'algoritmo dei poteri datoriali e di riduzione del coefficiente di umanità parlano I. PICCININI, M. ISCERI, *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, in "Lavoro Diritti Europa", n. 2, 2021.

⁵M. PANARARI, *Il leviatano digitale e il neototalitarismo soft*, in "Rivista di Digital Politics", n. 2, 2021, p. 402. Cfr., da ultimo, per un approccio filosofico, C. MILANI, V. GARCÍA, *L'evoluzione dell'intelligenza Artificiale: dall'automazione del lavoro al condizionamento reciproco*, in "Mondo Digitale", febbraio 2023.

⁶La possibilità o l'obbligo di riassumere i lavoratori in caso di sostituzione dell'appaltatore o, comunque, di cessazione dell'appalto, dipende da vari fattori, tra cui: l'applicabilità dell'art. 2112, comma 5, c.c., l'esistenza di accordi sindacali specifici oppure l'eventuale presenza di una clausola sociale rigida nella contrattazione collettiva. Il CCNL della logistica sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative prevede una clausola sociale piuttosto blanda, stabilendo che «l'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente».

⁷Art. 29, comma 1, d.lgs. 276/2003 che prevede che «[...] il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa».

⁸A mente dell'art. 38, co. 1, 2 e 3, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: «1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione».

La disposizione contiene un precetto sostanzialmente identico al previgente art. 27 d.lgs. 276/2003. In base al successivo art. 39 d.lgs. 81/2015: «Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966 [...]. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro».



⁹Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2022, n. 3768.

¹⁰Cass. civ., sez. lav., 25 giugno 2020, n. 12551.

¹¹D. GUERINI, *Robot ed effetto di sostituzione: alcune riflessioni*, in "Labour&Law Issues", vol. 8, 2022, n. 2, p. 29 ss.

¹²Trib. Padova, sez. lav., 16 luglio 2019, n. 550. Per alcuni commenti alla sentenza, A. INGRAO, *Marchandage du travail tra appalto e distacco illeciti. Quando il datore di lavoro è un software nella logistica 4.0*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2020, n. 2, p. 105 ss.; F. DE MICHEL, *Appalti nella logistica: poteri datoriali e interposizione alla prova della tecnologia*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2019, p. 1202; M. TALARICO, *Nuove tecnologie e contratto di appalto: direttive mediante uso di terminali elettronici e interposizione illecita di manodopera*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 2020, n. 2, p. 123 ss.; V. CANGEMI, *L'appalto labour intensive nell'era della quarta rivoluzione industriale*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2019, p. 1137 ss.; sia consentito rinviare anche a L. NANNIPIERI, I.L. NOCERA, *Quando la macchina organizza il lavoratore. Spunti su eterodirezione e sistema voice-picking*, in "Lavoro Diritti Europa", 2022, n. 2, p. 11 ss.

¹³Trib. Padova, sez. lav., 3 marzo 2023, n. 126.

¹⁴Si veda, in giurisprudenza, oltre alla già citata sentenza del Trib. Padova, sez. lav., 16 luglio 2019, n. 550, anche Trib. Catania, sez. lav., sent. 4 novembre 2021, n. 4553, secondo

cui negli appalti «in cui il servizio è reso grazie a complessi sistemi applicativi messi a disposizione della committente, compete all'appaltatore l'organizzazione dei predetti mezzi; in particolare, l'appaltatore è tenuto ad esercitare il proprio potere direttivo e di controllo sia in ordine all'utilizzo dei mezzi sia nei confronti dei propri lavoratori». Per un commento alla sentenza, I. TAGLIABUE, *L'impatto delle nuove tecnologie sulla legittimità giuridica del contratto di appalto: note a margine di una sentenza del Tribunale di Catania*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2022, n. 4, p. 1128 ss.

¹⁵Di «irrilevanza» dell'utilizzo del sistema informatico ai fini della qualificazione dell'appalto in termini di liceità o illiceità dispone Corte app. Brescia, sez. lav., 3 febbraio 2020, n. 436.

¹⁶Di «algocrazia» parla L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in S. Aleo (a cura di), "Evoluzione scientifica e profili di responsabilità", Pacini, 2021, p. 363 ss.

¹⁷G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in "Labour&Law Issues", vol. 6, 2020, n. 2, p. 20 ss.

¹⁸Cfr., da ultimo, Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2022, n. 3768.

* * *

“Algorithmic” direction of workers in logistics procurements. Towards a changing jurisprudential framework

Abstract: In the logistics sector, where work is often transferred to third parties through procurement contracts, the use by principal companies of IT systems for the management and control of workers formally employed by the contractors is increasingly common. Some recent judgments of trial courts has considered the need to update the criteria traditionally elaborated by the Supreme Court in terms of the lawfulness of the contract, enhancing the ownership of the IT system to impute employer powers to the client company.

Keywords: Procurement contract – IT system – Employer powers – Worker control – Logistics