

RIVENDICAZIONI SINDACALI E NUOVI DIRITTI: L'ART. 28 ST. LAV. ALLA PROVA DEL *PLATFORM WORK*.

Andrea Sgroi *

Abstract [It]: Il presente contributo esamina due decreti del Tribunale di Palermo, adottati a conclusione di altrettanti procedimenti per la repressione della condotta antisindacale (art. 28 St. lav.), promossi da organizzazioni sindacali rappresentative dei ciclofattorini. Si tratta, per quanto consta, delle prime pronunce riguardanti l'obbligo del committente di informare i sindacati sulla natura ed il funzionamento dei sistemi automatizzati. Sul punto, la distanza temporale tra le due decisioni offre l'occasione per riflettere sulle novità introdotte dall'art. 26 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48. Anche le motivazioni in materia di riconoscimento di RSA e RLS rivestono particolare interesse, poiché rivelano i limiti della disciplina vigente e la necessità di un'interpretazione evolutiva delle disposizioni statutarie, a tutela dei lavoratori della "gig economy". Infine, seguendo l'itinerario ermeneutico del secondo giudice, verrà vagliata la compatibilità tra il rimedio dell'astreinte e il procedimento per la repressione della condotta antisindacale.

Abstract [En]: This article examines two judgments of the Court of Palermo, issued at the end of two proceedings for the repression of anti-union behavior brought by trade unions representing riders. As far as is known, these are the first rulings on the obligation of the employer to inform the trade unions of the nature and operation of automated systems. On this point, the time gap between the two decisions provides an opportunity to reflect on the changes introduced by Article 26 of Legislative Decree No. 48 of 4 May 2023. The reasons for the recognition of RSAs and RLSs are also of particular interest, as they reveal the limits of the current discipline and the need for an evolutionary interpretation of the legal provisions for the protection of workers in the "gig economy". Finally, following the hermeneutic path of the second judge, the compatibility between the remedy of "astreinte" and the procedure of repression of anti-union behavior is examined.

Nota a Tribunale di Palermo, sez. lav., decreto, 31.3.2023 – Giud. BRUNO – NIDIL CGIL Palermo, FILCAMS CGIL Palermo, FILT CGIL Palermo c. U. s.r.l.

Parole chiave: condotta antisindacale; riders; rito sommario; qualificazione del rapporto di lavoro; subordinazione; eterorganizzazione; sistemi automatizzati; algoritmo; informazioni; RLS; elezioni; art. 9 St. lav.; RSA; trattative.

La natura sommaria del procedimento ex art. 28 St. lav. non preclude l'accertamento incidentale sulla natura del rapporto di lavoro, stante il carattere bifasico del rito, che contempla una seconda fase a cognizione piena. È antisindacale la condotta tenuta dalla società committente che rifiuti di comunicare alle OO.SS. comparativamente più rappresentative le informazioni di cui all'art. 1 bis del d.lgs 152/1997. Non costituisce una violazione dell'art. 28 St. lav. la condotta della società committente che non riconosca il RSA, nominato da OO.SS. che non abbiano partecipato alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo applicabile dalla società committente. Non rappresenta un pregiudizio all'attività sindacale il mancato riconoscimento del RLS che non sia nominato secondo le modalità previste dall'art. 47 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 o, in ogni caso, eletto con procedura inoppugnabile dal punto di vista formale. L'art. 9 St. lav., disposizione non abrogata tacitamente, rivolge alle sole RSA il diritto di controllare l'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. (Massima a cura dell'A.)

e

Nota a Tribunale di Palermo, sez. lav., decreto, 20.6.2023 – Giud. MARINO - NIDIL CGIL Palermo, FILCAMS CGIL Palermo, FILT CGIL Palermo c. F. s.r.l.

Parole chiave: condotta antisindacale; riders; qualificazione del rapporto di lavoro; subordinazione; eterorganizzazione; informazioni; d.l. 48/2023; sistemi “integralmente” automatizzati; algoritmo; astreinte.

È antisindacale la condotta della società committente che rifiuti di comunicare alle OO.SS. comparativamente più rappresentative le informazioni, di cui all’art. 1 bis del d.lgs 152/1997, come novellato dall’art. 26 del d.l. 48/2023, eccezion fatta per quelle coperte da segreto industriale e commerciale, nel caso in cui la società utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, ovvero sia che non contemplino l’intervento umano nella fase finale del procedimento algoritmico. Le misure di coercizione indiretta di cui all’art. 416 bis c.p.c. sono applicabili al procedimento per la repressione della condotta antisindacale, poiché l’esclusione prevista dall’ultimo comma secondo periodo di tale disposizione concerne esclusivamente le controversie individuali di lavoro. (Massima a cura dell’A.).

SOMMARIO: 1. I due giudizi. - 2. Ancora sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders. - 3. Obblighi di informazione e sindacato: un ‘prima’ e un ‘dopo’ il decreto lavoro? - 4. Sulle rappresentanze dei lavoratori delle piattaforme. - 5. Astreinte e Art. 28 St. lav.

1. I due giudizi.

Con i provvedimenti in epigrafe, il Tribunale di Palermo si è pronunciato su due ricorsi *ex art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300 (St. lav.)*, proposti ambedue da tre organizzazioni locali appartenenti a federazioni della Cgil (da ora anche OO.SS), ai fini dell’accertamento e della repressione delle condotte antisindacali tenute da due diverse società del *food delivery*, che esercitano la propria attività di intermediazione (anche) nella città di Palermo.

Nel primo ricorso, le OO.SS. ricorrenti lamentavano un pregiudizio all’esercizio dell’attività sindacale, con riferimento ad una pluralità di condotte di parte avversa. Anzitutto, veniva censurato il disconoscimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), la cui elezione era avvenuta mesi prima, su scala locale, mediante lo svolgimento di consultazioni organizzate in autonomia, presso un luogo di concentrazione dei ciclofattorini palermitani. Inoltre, le ricorrenti contestavano la mancata comunicazione, agli stessi organismi locali del sindacato confederale, delle informazioni previste dall’art. 1 bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152¹, già richieste in via extragiudiziale. Infine, si lamentava il mancato riconoscimento del Rappresentante Sindacale Aziendale, nominato da una delle OO.SS. Al fine di rimuovere gli impedimenti all’esercizio dell’attività sindacale derivanti da tali condotte, le OO.SS. ricorrenti chiedevano al giudice di ordinare alla società convenuta il riconoscimento del RSA e del RSL e, conseguentemente, disporre ogni provvedimento necessario all’effettivo esercizio delle prerogative derivanti da tali incarichi. Infine, le parti attrici domandavano al Tribunale di Palermo di ordinare alla controparte la comunicazione delle informazioni, di cui al decreto succitato.

¹ * *Dottorando di ricerca in diritto del lavoro presso l’Università degli studi di Palermo.*

Come novellato dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104. Il decreto 104, rubricato «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea», introduce alcuni obblighi di informazione sul rapporto di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori.

Costituitasi in giudizio, la società committente deduceva l'inammissibilità del procedimento sommario *ex art. 28 St. lav.* In particolare, si asseriva che il procedimento per la repressione della condotta antisindacale sia azionabile esclusivamente nell'area del lavoro subordinato, contestando che i rapporti di lavoro tra di essa e i *riders* fossero riconducibili a tale tipologia. Nel merito, la resistente contestava la fondatezza delle prospettazioni di parte avversa.

Respinta l'eccezione di inammissibilità del ricorso, il giudice ha riconosciuto il diritto di una delle organizzazioni ricorrenti al rilascio delle informazioni richieste, reputando gli altri due attori non legittimati a proporre l'azione. Di contro, sono state respinte *in toto* le domande relative al riconoscimento delle rappresentanze sindacali.

Meno articolato era il *thema decidendum* della seconda lite, dovendo il giudice pronunciarsi esclusivamente sull'obbligo del committente di fornire al sindacato le informazioni previste dall'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997, oltreché sull'eventuale applicazione del rimedio *ex art. 614 bis c.p.c.* Tuttavia, in quest'ultimo caso, la questione giuridica sottesa alla domanda aveva acquisito una maggiore complessità, tanto per il sopravvenire di una novella legislativa, l'art. 26 del d.l. 4 maggio 2023, n. 47 (cd. decreto lavoro)², quanto perché la società convenuta, a seguito della proposizione del ricorso, aveva fornito al sindacato un prospetto informativo³.

La convenuta, oltre all'usitata eccezione di inammissibilità del procedimento, in virtù della qualificazione del rapporto di lavoro dei ciclofattorini, eccepiva l'incompetenza per territorio del Tribunale di Palermo⁴, la carenza di legittimazione passiva delle organizzazioni ricorrenti (per mancanza del requisito della maggiore rappresentatività) e, in ogni caso, la non esperibilità del procedimento previsto dall'art. 28 *cit.*, in assenza di condotte tese a negare il conflitto sindacale, da parte della società resistente⁵. Nel merito, la società convenuta asseriva che le ricorrenti non fossero legittimate a ricevere le informazioni richieste, per diversi ordini di ragioni; anzitutto, perché prive del requisito della comparata maggiore rappresentatività. In secondo luogo, si eccepiva che la comunicazione del prospetto informativo alle OO.SS avesse determinato il venir meno della materia del contendere⁶. Infine, la società escludeva la sussistenza di detto obbligo, con riferimento ai

² Convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85, posteriormente alla conclusione del giudizio.

³ Di entrambi gli aspetti si darà conto nel prosieguo della trattazione.

⁴ Il giudice ha trattenuto la controversia, richiamando un solido orientamento del giudice di cassazione, secondo cui la competenza territoriale, nello speciale procedimento previsto dallo Statuto, non si radica nel luogo in cui la condotta lesiva è stata deliberata, bensì in quello ove si sono verificati i suoi effetti (*ex plurimis*, v. Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2011, n. 8938, in *CED Cass.*, 2011). Per un'ampia disamina, v. C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, tra storia e attualità*, ESI, Napoli, 2019, p. 149 ss.

⁵ In breve, si sosteneva l'esistenza di una trattativa tra la società e le OO.SS a livello nazionale e l'idoneità di quest'ultima a far venir meno i presupposti per l'applicabilità dell'art. 28 *St. lav.* Anche tale eccezione è rigettata. Del resto, dopo l'intervento chiarificatore delle Sezioni Unite, non è stata più revocata in dubbio la natura oggettiva della condotta sanzionata dalla disposizione statutaria (Cass. civ., Sez. Un., 12 giugno 1997, n. 5295, in *Foro It.*, 1997). Affinché il comportamento datoriale possa essere considerato antisindacale, è sufficiente che venga compromesso un diritto attribuito al sindacato, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, a prescindere dall'effettiva volontà del datore di lavoro e dall'astratta liceità della condotta da questi messi in atto (*Ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 22 aprile 2004, n. 7706, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, p. 474); v. M. PAPALEONI, *Art. 28*, in R. DE LUCA TAMAJO - O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Milano, 2013, p. 28 ss.

⁶ In udienza di prima comparizione, quest'ultimo era stato ritenuto dalle organizzazioni sindacali non soddisfacente della pretesa alle informazioni previste dall'art. 1 *bis cit.*

sistemi protetti da segreto industriale o commerciale e a quelli non integralmente automatizzati⁷.

Respinta ogni eccezione, anche in questo caso il Tribunale di Palermo ha accertato la natura antisindacale della condotta e riconosciuto il diritto delle OO.SS. a ricevere le informazioni previste dal d.lgs. 104/2022. Conseguentemente, il giudice ha condannato la società a integrare quelle preventivamente fornite. Sul piano dei rimedi, inoltre, il giudice ha disposto l'applicazione di una misura di coercizione indiretta *ex art. 614 bis cpc*, come richiesto dal sindacato.

Le due pronunce rappresentano un momento significativo nel percorso di insinuazione dei sindacati confederali nel mondo dei lavoratori su piattaforma⁸, contribuendo a fare chiarezza sugli strumenti di cui le stesse possono disporre, nell'elaborazione delle proprie azioni rivendicative a tutela dei lavoratori della *gig economy*.

2. Ancora sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders.

Eterogeneo è l'approccio delle due decisioni nell'affrontare il problema della qualificazione del rapporto di lavoro dei ciclofattorini.

Per quanto riguarda la prima controversia, il giudice si è pronunciato sull'eccezione di inammissibilità del ricorso, articolando il proprio ragionamento logico-giuridico in due 'momenti'. Anzitutto, la decisione si focalizza sull'individuazione del tipo contrattuale al quale ricondurre i rapporti di lavoro intercorrenti tra la società convenuta e i ciclofattorini⁹. In seguito, il giudice ha verificato se, alla luce della qualificazione giuridica attribuita ai rapporti di lavoro dei *riders* della nota piattaforma di intermediazione, gli organismi locali di associazioni sindacali nazionali, deputati a rappresentare gli interessi degli operatori del *food delivery*, potessero 'beneficiare' del rito sommario *ex art. 28 St. lav.*

In effetti, il tema della legittimazione a ricorrere alla tutela di cui all'art. 28 St. lav., da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative dei ciclofattorini, rappresenta il corollario di una questione di più ampia portata. Si fa riferimento alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei *riders* e della disciplina ad esso applicabile, sulla scorta dell'art. 2 d. lgs. n. 81/2015.

La disposizione in commento ha sancito, a far data dal primo gennaio 2016, l'applicazione della disciplina del 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»¹⁰; inoltre, è precisato che l'estensione del campo d'applicazione della tutela 'più forte' riguardi anche i rapporti di lavoro in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali¹¹.

7 Per completezza, si precisa che, nel secondo giudizio, la società aveva chiesto di sollevare questione di legittimità costituzionale di tale disposizione, per violazione dell'art. 76 Cost. (eccesso di delega). La questione è stata ritenuta irrilevante e manifestamente infondata dal giudice. Sul punto, v. M.T. CARINCI - S. GIUDICI - P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza")*: quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?, in *Labor*, 2022, 6, p. 11.

8 Sulla partecipazione dei sindacati confederali alle rivendicazioni del lavoro su piattaforma, v. A. ALOISI - V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma-Bari, 2020, p. 181 ss.

9 Secondo l'organo giudicante, la natura sommaria del rito in questione non preclude l'accertamento incidentale sulla natura del rapporto, stante il carattere bifasico del procedimento, che contempla una seconda fase a cognizione piena.

10 Prima delle modifiche apportate dal d.l. 3 settembre 2019, n. 101, conv. nella l. 2 novembre 2019, n. 128, l'estensione si applicava alle collaborazioni di natura "esclusivamente" personale, allorché l'organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione, ad opera del committente, avesse luogo anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Sulla natura della fattispecie descritta dall'art. 2 cit., le proposte interpretative, avanzate dalla dottrina, sia pure con una grande varietà di "sfumature", si snodano all'interno di un "perimetro" segnato dai due estremi¹².

Secondo un certo orientamento, la disposizione sarebbe meramente riproduttiva del contenuto dell'art. 2094 c.c., sicché la sua *ratio* sarebbe di tipo antielusivo e l'effetto giuridico soltanto apparente. In altri termini, «malgrado la sua formulazione in termini precettivi», l'art. 2 sarebbe privo «di efficacia propriamente normativa», risolvendosi al più in un intervento volto a preservare l'orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, «improntato alla prudente valutazione della ricorrenza nel caso concreto degli indici della soggezione del lavoratore ad un pieno potere organizzativo del datore di lavoro»¹³.

Secondo altri autori, la novella avrebbe esteso le tutele del lavoro subordinato a una forma di lavoro autonomo (parasubordinato), sia pur caratterizzato da un «coordinamento relativo all'esecuzione della prestazione» che «assume contorni più pregnanti rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative»¹⁴.

Da un'altra prospettiva, è dibattuto se la disposizione introdotta dal *Jobs Act* configuri una nuova fattispecie o, piuttosto, una forma di "tutela per disciplina"¹⁵. In quest'ultima ipotesi, che inquadra la nuova normativa esclusivamente sul piano degli effetti, l'espansione *ex lege* delle tutele del lavoro subordinato farebbe salva la necessità di definire la fattispecie astratta ai fini dell'individuazione del regime applicabile¹⁶.

A fronte di un dibattito scientifico divergente, le prime decisioni di merito avevano escluso che il rapporto di lavoro dei ciclofattorini ricadesse nell'area dell'art. 2094 c.c., talché l'individuazione della disciplina applicabile era dipesa dagli effetti attribuiti alla novella legislativa¹⁷.

11 I cc. 2 e 4 dell'art. 2 cit. indicano le fattispecie di lavoro etero organizzato escluse dal campo d'applicazione della nuova disciplina.

12 Il dibattito sul tema ha prodotto, in pochissimi anni, una letteratura cospicua. Senza pretese di esaustività, v. C. DE MARCO - A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, 1, p. 1; G. SANTORO PASSARELLI, *Ricerche trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 2, p. 417 ss.; T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2015, 2, p. 167; C. GARBUIO, *L'inquadramento giuridico dei riders entro l'alveo dell'art. 2 d.leg. n. 81/2015 e prime letture giurisprudenziali della etero-organizzazione*, in *Ricerche giuridiche*, 2019, 2, p. 151; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 1, p. 548 ss.; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, p. 117 ss.; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 267; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 113; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eteroorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 345; G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 111.

13 P. TOSI, *op. cit.*, p. 122.

14 C. DE MARCO - A. GARILLI, *op. ult. cit.*, p. 10.

15 Per un'ampia disamina, v. L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, p. 265.

16 In questo senso, v. DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, p. 358 ss.

17 Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, in *Lavoro e giur.*, 2018, 7, p. 721, con nota di G.A. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, che esclude l'applicabilità dell'art. 2 cit., reputandolo 'norma apparente', Trib. Milano, 10 settembre 2018, in *Labor*, con nota di M. TURRIN, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*. Di contrario avviso,

In tale contesto, il giudice di legittimità ha optato per un approccio di natura ‘rimediale’.

Chiamata a pronunciarsi sulla corretta interpretazione dell’art. 2 cit., la Corte di Cassazione ha affermato che, fatto salvo il potere del giudice di qualificare il rapporto di lavoro alla luce della “fattispecie in concreto”¹⁸, «non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina»¹⁹.

Richiamando tale indirizzo, la giurisprudenza di merito successiva alla pronuncia della Suprema Corte non rinuncerà ad interrogarsi sulla definizione del tipo contrattuale dedotto in giudizio²⁰.

Anche la prima decisione in commento, pur menzionando l’orientamento della Cassazione, non aggira il problema della natura della prestazione di lavoro resa dai ciclofattorini. Il giudice *de quo* ha escluso che quest’ultima rientri nel campo della subordinazione o della mera autonomia, reputando che *l'etero-organizzazione nella fase di esecuzione del rapporto* consenta di ricondurre i rapporti tra committente e riders alla fattispecie astratta di cui all’art. 2 comma 1, del D. Lgs. n. 81 del 2015.

Diverso è il ragionamento iscritto nel secondo decreto, ove l’attività qualificatoria del giudice si è limitata all’esclusione della piena autonomia, senza una chiara opzione tra subordinazione ed etero organizzazione²¹.

La necessità di affrontare la questione della qualificazione del rapporto si spiega, giocoforza, con l’incertezza relativa alla portata della disposizione sulle collaborazioni eterorganizzate, in merito all’estensione delle tutele del lavoro subordinato; problema menzionato, ma non risolto dalla Corte di Cassazione²².

Allora, è da chiedersi se quest’ultima norma estenda alle collaborazioni eterorganizzate tutta la disciplina protettiva del lavoro subordinato o, piuttosto, soltanto quelle disposizioni con esso compatibili e se, tra queste ultime, figurino il rito sommario *ex art. 28 St. lav.*²³.

Corte d'Appello di Torino, 4 febbraio 2019, in *Lavoro e giur.*, 2019, 4, p. 398, con nota di G.A. RECCHIA, *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*.

18 A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *lavorodirittieuropa*, 2022, 2, p. 3.

19 Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, par. 25, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2020, p. 499, con nota di G. PROIA, *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*.

20 Celebre è Trib. Palermo 24 novembre 2020, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 241, con nota di A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una “pedalata” verso la subordinazione*, trattandosi della prima sentenza a qualificare come subordinato il rapporto di lavoro dei ciclofattorini. Si veda anche Trib. Torino 18.11.2021, in *Labor*, 2022, con nota di C. DE MARCO – A. GARILLI, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

21 Il giudice richiama alcuni precedenti del Trib. Palermo e, in particolare, la prima delle sentenze in commento, nonché Trib. Palermo, 12 aprile 2021, n. 740, in *osservatoriodiscriminazioni*, 2021.

22 Cass. civ., n. 1663 cit., par. 41, secondo cui «Non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c., ma si tratta di questione non rilevante nel caso sottoposto all'esame di questa Corte».

23 Secondo, Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, n. 2425, in *lavorodirittieuropa*, 2021, l’applicabilità del rimedio sarebbe da escludere poiché il rinvio operato dall’art. 2 cit. opererebbe nei confronti dei singoli prestatori etero organizzati e non, invece, a favore delle loro organizzazioni esponenziali, preposte alla tutela di interessi collettivi.

Sul punto, il Tribunale di Palermo si è avvalso di alcune precedenti decisioni di merito, da cui è possibile ricavare valide argomentazioni sulla compatibilità tra art. 28 St. lav. e rapporto di lavoro etero organizzato. Anzitutto, come già rilevato in letteratura²⁴, un'applicazione selettiva della disciplina del lavoro subordinato alla fattispecie dell'etero organizzazione non è ricavabile dall'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, né è auspicabile, per la sua idoneità a introdurre incertezza e arbitrarietà nel sistema²⁵. D'altra parte, quand'anche si ritenesse che l'estensione del campo di applicazione delle norme su lavoro subordinato non riguardi anche i rimedi, «l'art. 28 non è una norma meramente processuale»²⁶, quantomeno nella parte in cui definisce la condotta antisindacale. Partendo da tale considerazione e avvalendosi della teoria dei diritti individuali ad esercizio collettivo²⁷, altre pronunce hanno chiarito che, in assenza di specifiche restrizioni, la tutela offerta dall'art. 2 cit. copra anche la dimensione collettiva dei beni giuridici protetti dall'art. 28 St. lav.²⁸.

Oltre alle diverse motivazioni a sostegno dell'ammissibilità del rito sommario in questione, fatte proprie dai giudici di Palermo, occorre aggiungere che, sul piano sistematico, l'applicabilità dell'art. 28 pare essere confermata dall'art. 47 *quinquies*, c.1 del novellato d.lgs. 81/2015. Invero, quest'ultima disposizione estende ai lavoratori su piattaforma non etero organizzati²⁹ tanto la "disciplina antidiscriminatoria", quanto una non meglio precisata normativa a tutela della "libertà e dignità prevista per i lavoratori subordinati compreso l'accesso alla piattaforma". Allora, si dovrebbe concludere che l'ampliamento delle garanzie del lavoro *gig*, voluto dal legislatore, coinvolga anche l'art. 28 St. lav., in quanto rimedio finalizzato a tutelare proprio la libertà e la dignità dei lavoratori³⁰. Poiché tale previsione riguarda quei lavoratori su piattaforma che non sono soggetti al potere organizzativo di controparte e, pertanto, non godono della più ampia protezione prevista dall'art. 2 del d.lgs. 81/2015, *a fortiori*, la tutela *ex art.* 28 St. lav. dovrebbe reputarsi estesa agli etero-organizzati.

3. Obblighi di informazione e sindacato: un 'prima' e un 'dopo' il decreto lavoro?

Nei due decreti, l'accertamento dell'obbligo di fornire le informazioni, previste dall'art. 1 *bis* d.lgs. 152/1997, segue a *iter* argomentativi diversi tra loro, sia perché le condotte delle convenute erano in parte differenti, sia a causa dell'evoluzione del quadro normativo³¹.

24 C. DE MARCO, *op. ult. cit.*, p. 134.

25 Trib. Milano, 28 marzo 2021, n. 889, in *Labor*, 2021.

26 La posizione espressa dal giudice di Palermo è largamente maggioritaria in dottrina. *Contra*, v. L. MARIUCCI, *Le libertà individuali e collettive dei lavoratori*, in *Riv. it. dir.*

lav., 30, 2011, p. 39; L. MENGONI, *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello statuto dei lavoratori*, in AA.VV. (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei Lavoratori*, Franco Angeli, Milano, 1973, p. 19.

27 Su tale nozione, v. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2010, p. 237.

28 Trib. Bologna, 30 giugno 2021, n. 2170, in *rivistalabor*; Trib. Firenze, 23 novembre 2021, n. 781, in *dirittoantidiscriminatorio*.

29 I quali non beneficiano delle più ampie tutele previste dall'art. 2 cit.

30 C. DE MARCO, A. GARILLI, *op. ult. cit.*, nota n. 68.

31 Altresì, sono divergenti le conclusioni dei due giudicanti, in merito alla legittimazione a ricevere le informazioni. Il primo giudice ha ritenuto che soltanto una delle sigle sindacali possedesse il requisito della comparata maggiore rappresentatività, prescritto dall'art. 1 *bis*, c. 6 d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, ai fini dell'individuazione delle organizzazioni sindacali deputate a ricevere le informazioni sui sistemi di monitoraggio automatizzati, in assenza di RSA o RSU. Di contro, nel secondo decreto tutte le OO.SS. ricorrenti sono reputate legittimate a richiedere la già menzionata comunicazione. Sul requisito della maggiore rappresentatività comparata, v. A. GARILLI, *Crisi e prospettive della rappresentatività sindacale: il dialogo tra Corte costituzionale e accordi sindacali*, in *temilavoro*, 2014, 6, I, p. 1 ss.; P. TOSI, *I diritti sindacali tra rappresentatività e rappresentanza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, p. 1 ss.; G. GIUGNI, *Intervento*, in AA.VV. (a cura di), *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1998, p. 240.

L'art. 1 bis d.lgs. 152/1997, inserito ad opera dell'art. 4, lett. b), del d.lgs. 104/2022, in attuazione della cd. Direttiva Trasparenza³², ha introdotto nell'ordinamento l'obbligo, in capo al datore di lavoro o al committente, di informare il lavoratore «dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori» (c. primo), fermo quanto disposto dall'art. 4 St. Lav.³³. Alla previsione degli obblighi informativi, ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art. 1 del medesimo decreto, non corrisponde esclusivamente un diritto individuale nel lavoratore, ma anche una prerogativa di natura sindacale. Invero, tra i destinatari degli obblighi di comunicare le informazioni, l'art. 1 bis, c. 6 annovera altresì RSA, RSU oppure, in assenza delle già menzionate rappresentanze, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come è precisato nel primo decreto, il comma sesto attribuisce al sindacato un diritto autonomo all'informazione, da esercitare «in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale previo rilascio al lavoratore».

Tale conclusione, a cui si perviene mediante una interpretazione letterale dell'articolo³⁴, è coerente con la *ratio* dell'art. 1 bis, c. 6. In effetti, assegnando ai sindacati una funzione di controllo, la norma incide su alcune delle maggiori esternalità che derivano dal concretizzarsi dell'economia delle piattaforme; si tratta, anzitutto, dell'ingigantimento «del processo di privatizzazione del bene oggi più rilevante nei processi di accumulazione: l'informazione»³⁵. Inoltre, a giustificare una vigilanza costante delle parti sociali è la capacità dei sistemi automatizzati di influire sull'organizzazione del lavoro in maniera più invasiva rispetto a quelli tradizionali³⁶ e, soprattutto, di produrre discriminazioni in danno ai

32 V., *supra*, nota 1.

33 L'adempimento di tali obblighi informativi si estrinseca, ai sensi del c. secondo, nel ragguaglio sugli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide il sistema automatizzato, oltreché scopi, logica, finalità e funzionamento di tali sistemi (c. 2 lett.re a, b, c). Inoltre, il dovere di informazione ha per oggetto: «d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse». Ancora, il c. 4 prevede una serie di adempimenti relativi al corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori, che si risolvono in una integrazione costante dell'informativa, oltreché nell'elaborazione di un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, in conformità alle disposizione del Regolamento (UE) 2016/679, «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE».

34 In particolare, dall'utilizzo dalla congiunzione coordinante “anche”.

35 D. GUARASCIO, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, Quaderno, 2, 2017, cit., p. 42; per un'analisi sociologica del rapporto tra capitalismo digitale e informazioni, v. S. ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza, il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Luiss, Roma, 2019, p. 491 ss.

36 D. IODICE, *Il d.lgs. n. 104/2022 nella prospettiva del diritto sindacale. Quale futuro per le relazioni industriali?*, in *Adapt*, 2023, 1, p. 11; E. GRAGNOLI, *Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili*, in A. D'ALOIA (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto*, Franco Angeli, Milano, 2022, p. 461 ss. Tale ingerenza, comune anche ad altre occupazioni coinvolte nei processi di digitalizzazione, non si limita ad influenzare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ma comporta anche una «dilatazione degli spazi temporali entro i quali persiste l'assoggettamento ai poteri datoriali»; sul punto, v. S. BELLOMO, *Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell'orario di lavoro*, in *federalismi*, 2022, 19, p. 174.

lavoratori³⁷. Considerato che i rischi connaturati all'organizzazione del lavoro mediante algoritmi si celano dietro processi di codificazione spesso opachi e complessi³⁸, l'intellegibilità delle logiche di funzionamento di tali sistemi rappresenta il presupposto per qualsiasi intervento dell'autonomia collettiva sui "contenuti" dei sistemi automatizzati³⁹, sicché la pretesa dei sindacati a conoscerne le caratteristiche non può che avere autonoma rilevanza rispetto a quella del singolo lavoratore⁴⁰.

Apprezzata la natura della pretesa delle OO.SS e constatato l'espreso rifiuto della società convenuta di fornire le informazioni richieste, il primo giudice ha accertato il mancato adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 1 *bis*, c. 6, del d.lgs. 152/1997, verificando quali di queste informazioni non fossero già ricavabili dalle deduzioni e dai documenti allegati⁴¹.

Quanto alla seconda controversia, l'evoluzione della disciplina e il contegno della società resistente hanno imposto al giudice di valutare l'antisindacalità della condotta "in due momenti distinti".

Nella specie, il giudicante ha ritenuto in contrasto con l'art. 28 St. lav. il comportamento adottato dalla società, anteriormente all'istaurazione del giudizio sommario. Invero, attesa la sussistenza dell'obbligo previsto dal già citato art. 1, c.6, «una condotta del tutto silente ed omissiva della società committente va valutata come di rifiuto».

Successivamente, la decisione entra nel merito della situazione giuridica posteriore al deposito del ricorso, interrogandosi anzitutto sulle novità previste dall'art. 26 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (cd. decreto lavoro)⁴², e sulla loro idoneità a determinare il venir meno dell'obbligo informativo in capo alla convenuta.

Il d.l. 48/2023 ha introdotto degli accorgimenti che mirano a restringere il campo d'applicazione degli obblighi previsti dall'art. 1 *bis* del d.lgs. 152/1997. In primo luogo, la novella ha previsto che il dovere di informare il lavoratore (e, di conseguenza, i sindacati) riguardi esclusivamente il datore o committente che adotti sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente" automatizzati. Inoltre, il nuovo art. 1 *bis*, c. 8 statuisce che i già menzionati obblighi informativi non si applichino ai sistemi protetti da «segreto industriale o commerciale».

Sulla definizione della "portata" della nuova disposizione, il giudice ha optato per una interpretazione di natura sistematica, coordinando l'art. 1 *bis* cit. con le fonti euro unitarie e,

37 Si rinvia a C. ALESSI, *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. ALESSI - M. BARBERA- L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'impresa digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 663 ss. Generalizzando, si potrebbe dire che la discriminazione algoritmica è il riflesso delle scelte operate a monte, in sede di sviluppo dello stesso e, segnatamente, nella scelta del *set* di dati a cui questi può "accedere"; sul punto, v. M. VALERI, *Decisioni automatizzate, quale difesa da chi ci discrimina via algoritmi*, in *agendadigitale.eu*, 2018.

38 L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 446, 2021, p. 101.

39 «*Collective agreements could address the use of digital technology, data collection and algorithms that direct and discipline the workforce, ensuring transparency, social sustainability and compliance with these practices with regulation*»; V. De STEFANO, "Negotiating the algorithm": *Automation, artificial intelligence and labour protection*, W.P. N. 246, 2018, ILO, Geneva, p. 21; v. anche G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, 1, p. 30.

40 Del resto, «poiché essere informati implica ascoltare, e non si può ascoltare senza esprimere un parere, le procedure di informazione del sindacato implicano anche una consultazione»; v., L. MENGONI, *Diritto e valori*, Il mulino, Bologna, 1985, cit., p. 326.

41 Secondo l'insegnamento della Suprema corte, l'inottemperanza del datore di lavoro all'obbligo di informazione, previsto dalla legge o dal contratto collettivo, costituisce di per sé condotta antisindacale ex art. 28 St. lav.; v. Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7347, in *Guida dir.*, 2004, 21, p. 91.

42 Non ancora convertito in legge al momento dell'adozione del decreto in epigrafe.

in particolare, il Reg. UE/2016/679 (da ora in poi, GDPR), quest'ultimo improntato a un più generale obiettivo di trasparenza sull'utilizzo dei dati personali⁴³.

In primo luogo, la decisione reca un confronto tra il contenuto dell'art. 1 *bis* cit. e il combinato disposto degli artt. 13 e 14 GDPR⁴⁴. In merito alla sovrapposibilità tra le norme appena menzionate, il giudice ha aderito all'interpretazione fornita dal Garante della Privacy⁴⁵, secondo il quale l'art. 1 *bis* non si limita a specificare il contenuto degli obblighi previsti dall'ordinamento europeo, bensì prevede ulteriori prescrizioni a carico del datore di lavoro⁴⁶. Allora, quantomeno con riferimento ai doveri di comunicazione già previsti dal regime euro unitario⁴⁷, non dovrebbero trovare applicazione le scriminanti introdotte dal decreto lavoro⁴⁸.

Decisivo per l'interpretazione dei limiti apposti dal nuovo decreto-legge è l'art. 22 GDPR, a mezzo del quale il legislatore europeo ha istituito un presidio normativo a garanzia del «mantenimento del lavoro umano e alla chiarificazione dell'impatto dell'AI sul mercato del lavoro»⁴⁹, che si sostanzia nel diritto a non essere sottoposto a decisioni integralmente automatizzate che producano «effetti giuridici che lo riguardano» o che «incidano in modo analogo significativamente sulla sua persona», salvo alcune eccezioni previste dal par. 2⁵⁰. Tuttavia, anche in queste ipotesi, la disposizione preserva la facoltà del soggetto sottoposto a trattamenti automatizzati di richiedere e «di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione» (par. 3).

Poiché l'art. 22 GDPR consente decisioni totalmente automatizzate soltanto nell'ipotesi in cui queste contemplino la possibilità dell'intervento umano, secondo il giudice, l'unica interpretazione della locuzione “sistemi integralmente automatizzati” *ex art. 1 bis* d.lgs. 152/1997, compatibile con il diritto dell'Unione, è quella secondo cui la completa

43 Si rinvia a M. MARAZZA - F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *giustizia civile*, 2022.

44 Le due disposizioni disciplinano i contenuti dell'informativa sulla privacy, a cui è tenuto il titolare del trattamento.

45 GPDP, *Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili* (c.d. “Decreto trasparenza”), in *garanteprivacy*, 2022, p. 4.

46 In particolare, l'ambito oggettivo di applicazione si estende a: «*gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; il funzionamento dei sistemi; i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cbersicurezza dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse*».

47 Si tratta di: «*la logica dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, la cui indicazione, nell'impianto degli artt. 13 e 14, è espressamente richiesta nel caso di ricorso ai processi decisionali automatizzati, compresa la profilazione, di cui all'art. 22 del Regolamento; l'indicazione delle categorie di dati trattati, che nel Regolamento è specificamente prevista solo qualora i dati oggetto di trattamento non siano ottenuti presso l'interessato (art. 14, par. 1, lett. d), del Regolamento*».

48 In virtù del principio del primato del diritto dell'Unione.

49 L.C. NATALI - S. PINELLI, *Intelligenza artificiale e impatto sul lavoro*, in *Dir. e prat. lav.*, 2023, 23, cit., p. 1455; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, ID. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 ss.

50 Segnatamente, nel caso in cui la decisione: a) sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento; b) sia autorizzata dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato; c) si basi sul consenso esplicito dell'interessato.

automazione riguardi soltanto la fase finale del procedimento algoritmico (cioè, la decisione) o, piuttosto, il monitoraggio.

Il decreto iscrive il sistema algoritmico utilizzato dalla società in quest'ultima fattispecie, accertando la permanenza dell'obbligo di fornire le informazioni anche dopo l'entrata in vigore del decreto lavoro, sia pur nei limiti di quanto del procedimento automatizzato è coperto da segreto industriale o commerciale.

Nulla dice la decisione in merito a quest'ultimo profilo, salvo intendere che le OO.SS., nel corso del giudizio, abbiano rinunciato a conoscere le informazioni censurate dal segreto e che, comunque, quest'ultimo possa estendersi alle sole specifiche tecniche dell'algoritmo utilizzato.

In ogni caso, la questione è meritevole di essere affrontata sul versante costituzionale. La tutela del segreto, industriale o commerciale, è ormai unanimemente ricondotta all'art. 41 c. 1 Cost., sicché a tali istituti non possono che applicarsi i limiti all'iniziativa economica privata, previsti dal comma secondo del medesimo articolo⁵¹. In questo senso, può recarsi in dubbio la legittimità di una disposizione che prevede l'opponibilità del segreto su informazioni relative a meccanismi di organizzazione del lavoro e, pertanto, suscettibili di produrre conseguenze in tema di salute, sicurezza, libertà e dignità umana⁵².

Anche a livello euro unitario è possibile ricavare indicazioni sulla cedevolezza della protezione offerta dal segreto industriale o commerciale, rispetto alle tutele del lavoro. Invero, la Dir. UE/2016/943 sulla protezione del *know-how* riservato e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) prevede espressamente che l'acquisizione di un segreto commerciale sia considerata lecita allorquando sia ottenuta mediante «*esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione da parte di lavoratori o rappresentanti dei lavoratori, in conformità del diritto e delle prassi dell'Unione e nazionali*»⁵³.

Una volta precisato il campo d'applicazione del novellato art. 1 *bis*, la pronuncia entra nel merito dell'informativa resa dalla società resistente dopo la proposizione del giudizio, allo scopo di verificare se l'inoltro della comunicazione abbia determinato la cessazione della condotta antisindacale.

Senza entrare nel dettaglio dei singoli accertamenti su ciascun obbligo informativo, preme rilevare che, in ambedue le decisioni, il giudicante si è opportunamente attenuto al metro di valutazione indicato dall'ordinamento dell'Ue, verificando che le informazioni rese fossero concise, trasparenti, intellegibili e facilmente accessibili, nonché caratterizzate da un linguaggio semplice e chiaro⁵⁴.

51 *Ex multis*, v. P. AUTERI, *Il segreto industriale*, in AA.VV., *Il segreto nella realtà giuridica italiana. Atti del Convegno Nazionale*, 1981, Cedam, Padova, 1983, p. 326.

52 Oltre alle possibili discriminazioni, a venire in rilievo sono i rischi e le potenzialità in tema di salute e sicurezza sul lavoro; v. EU – OSHA, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, in *osha.europa.eu*, 2018.

53 Art. 3 par. 1 lett. c), che è disposizione di armonizzazione necessaria, ai sensi dell'art. 1, c. 1, cpv. 2 Dir. UE/2016/943. Sul piano interpretativo, rileva anche il considerando n. 20 della medesima fonte, secondo cui le «*measure, procedure e strumenti di tutela*» del segreto commerciale dovrebbero essere calibrati in «*modo da non compromettere o minare i diritti e le libertà fondamentali e l'interesse pubblico, come la pubblica sicurezza, la tutela dei consumatori, la sanità pubblica e la protezione dell'ambiente, e non dovrebbero pregiudicare la mobilità dei lavoratori*».

54 Artt. 12 – 14 GDPR e 5 Dir. UE/2019/1152. In particolare, è stata accertata l'inadeguatezza delle informazioni non deterministiche, ovvero tali da descrivere determinate operazioni in termini di possibilità o probabilità. Si tratta di una scelta coerente all'indirizzo interpretativo fornito dal Gruppo di lavoro art. 29 per la protezione dei dati, secondo cui «*il titolare del trattamento dovrebbe trovare modi semplici per comunicare all'interessato la logica o i criteri sui quali si basa l'adozione della decisione. Il regolamento impone al titolare del trattamento di fornire informazioni significative sulla logica utilizzata, ma non necessariamente una*

4. Sulle rappresentanze dei lavoratori delle piattaforme.

In merito al disconoscimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (da ora, anche RLS), la più risalente decisione del Tribunale di Palermo opta per un'interpretazione particolarmente rigorosa del dettato normativo. Segnatamente, il giudice ha ritenuto non provato che l'elezione del RLS, organizzata in autonomia dai lavoratori, fosse avvenuta in conformità alla disciplina dettata dall'art. 47 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)⁵⁵.

Sul punto, la decisione pare scontare tutte le difficoltà dovute all'applicazione di un regime, ritagliato su un modello di organizzazione aziendale di tipo classico, ad un fenomeno (il lavoro su piattaforma) che, per le sue peculiari caratteristiche, meriterebbe una specifica attenzione da parte del legislatore⁵⁶.

A quest'ultimo riguardo, occorre evidenziare che le disposizioni del decreto n. 81 rispondono, quantomeno per le imprese di maggiori dimensioni, al modello del "canale unico", ovvero ad una "convergenza" tra le rappresentanze per la sicurezza e quelle dei sindacati in azienda (art. 47, c. 4, d.lgs. 81/2008)⁵⁷. Il legislatore ha comunque preso in considerazione la possibilità che un'impresa, seppur di grandi dimensioni, sia sprovvista di RSA. Proprio per garantire l'assenza di lacune nel sistema delle rappresentanze preposte alla tutela della sicurezza in azienda, il c. 4 dell'art. 47 cit. prevede che, in assenza di RSA, il RLS «è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno», secondo le modalità stabilite dal c. 6 della medesima disposizione⁵⁸.

Allo stesso scopo, l'art. 48 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che, in assenza del RLS, le sue funzioni siano assolte dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (da ora, anche RTLS), il quale è eletto secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, da un decreto del Ministero del Lavoro (art. 48, cc. 1 – 2).

Dato un tale assetto, la prima giurisprudenza di merito a pronunciarsi sul diritto dei cicofattorini a nominare un proprio RLS ha ritenuto la costituzione della RSA prodromica alla designazione del rappresentante per la sicurezza, fatta salva comunque la possibilità che,

spiegazione complessa degli algoritmi utilizzati o la divulgazione dell'algoritmo completo»; GRUPPO DI LAVORO ARTICOLO 29 PER LA PROTEZIONE DEI DATI, *Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679*, in *dpo.infn*, 2017, p. 28.

55 Nello specifico, le OO.SS. ricorrenti si sarebbero limitate a produrre un comunicato dell'avvenuta elezione, senza fornire prova della «effettiva divulgazione a tutti i lavoratori neanche nell'ambito della città metropolitana di Palermo, né le modalità di nomina della Commissione, la quale ha poi comunicato l'esito della votazione senza neanche specificare il numero di lavoratori partecipanti alla votazione medesima, né i voti riportati dai singoli candidati».

56 In forza del rinvio operato dall'art. 47 *septies*, c. 3, d.lgs. 81/2015 la disciplina in materia di salute e sicurezza è integralmente applicabile al lavoro dei *riders*. In giurisprudenza, la questione si è posta durante la pandemia da Covid-19, con riferimento all'obbligo del committente di fornire i dispositivi di sicurezza anticontagio ai propri collaboratori; v. Trib. Bologna, 11 agosto 2020, Trib. Firenze, 31 luglio 2020, Trib. Firenze, 22 luglio 2020, Trib. Bologna, 1 luglio 2020, Trib. Firenze, 5 maggio 2020, Trib. Bologna, 14 aprile 2020, Trib. Firenze, 1 aprile 2020, Trib. Roma, 31 marzo 2020, in *Riv. giur. lav.*, 2020, 3, p. 484 ss., con nota di S. BOLOGNA, *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*.

57 M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 133 – 134.

58 A norma del quale, l'elezione «dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma».

in autonomia, i lavoratori approntassero una procedura elettorale inoppugnabile dal punto di vista formale⁵⁹.

Si tratta, a ogni evidenza, di adempimenti tali da impedire ai ciclofattorini di avere una rappresentanza sui temi della sicurezza.

In effetti, la via del riconoscimento del proprio RLS in seno alle RSA è stata preclusa, sul piano delle relazioni industriali, dal contegno della società resistente, la quale ha sconfessato l'istituzione della rappresentanza *ex art. 19 St. lav.*, ad opera di una delle OO.SS.⁶⁰; né il sindacato ha ottenuto tale riconoscimento per via giudiziale, stante il modo in cui la decisione in commento ha interpretato il monito della Corte Cost. sull'art. 19 St. lav.⁶¹, sicché la stessa possibilità di istituire la RSA è impedita dalla "mancata partecipazione" del sindacato alle trattative per la stipulazione del Ccnl Ugl *riders*⁶².

Precluso l'accesso al "canale unico" di rappresentanza, è da chiedersi secondo quali modalità debba svolgersi la procedura elettorale per ritenersi non viziata, data l'assenza di pattuizioni collettive, nonché la mancata adozione del decreto attuativo previsto dall'art. 47, c. 6 del d.lgs. 81/2008.

Interrogata su un'ipotesi affine, la Commissione per gli interpellati⁶³ ha precisato che, stante la mancata emanazione del decreto attuativo, nell'ipotesi in cui la «contrattazione non sia ancora esistente e la precedente abbia superato i propri termini di efficacia» dovrebbe «operare la precedente disciplina contrattuale in regime di ultrattività». La soluzione è giustificata dall'organo amministrativo con la necessità di scoraggiare i ritardi nella negoziazione, che potrebbero essere ricercati strumentalmente da una delle due parti, oltreché di garantire l'effettività della disciplina prevista dall'art. 47 del Testo unico⁶⁴. Tale interpretazione è comunque inservibile nel caso di specie, considerato che manca una pattuizione previgente tra la convenuta e la Cgil sul tema della sicurezza.

Anche l'individuazione dell'ambito entro cui eleggere il RLS è problematica⁶⁵. L'art. 47, c. 1 d.lgs. 81/2008 indica l'unità produttiva, quale articolazione aziendale minima per la rappresentanza sui temi della sicurezza.

Introdotta dall'art. 35 St. lav. e, successivamente, adoperata dal legislatore e dalle parti sociali per individuare il contesto organizzativo entro cui regolare la titolarità e l'esercizio dei diritti sindacali in azienda, la nozione di unità produttiva ha assunto «rilevanza definitoria, delineando un'entità aziendale di base che funge da parametro tutte le volte in cui sia necessario circoscrivere un ambito per il funzionamento di determinati istituti»⁶⁶. Il dibattito sulla dilatazione di tale concetto, *in limine* tra interpretazioni evolutive e proposte *de iure condendo*, si è reso necessario a causa dell'evoluzione del diritto e del mercato del lavoro italiano e ha acquisito un'importanza crescente con l'espandersi del capitalismo digitale⁶⁷.

⁵⁹ Trib. Firenze, 31 luglio 2020, *cit.*

⁶⁰ V., *infra*, par. 1.

⁶¹ Corte cost., 3 luglio 2013, n. 231, in *giurcost.*

⁶² Sul punto, si rinvia alle considerazioni di A. BELLAVISTA, *L'unità produttiva digitale*, in *Labour and Law Issues*, 2023, 9, 1, p. 100 ss. Per un'analisi dell'evoluzione della giurisprudenza costituzionale in materia, v. F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2013, 2, p. 71 ss.

⁶³ Art. 12, d.lgs. 81/2008.

⁶⁴ Interpello n. 16/2014, in *lavoro.gov*, p. 3.

⁶⁵ Si tratta di una questione non affrontata dalla decisione in commento, ma che viene in rilievo nel caso in esame, considerato che l'elezione era preordinata alla nomina di un RLS aziendale per la sola città metropolitana di Palermo.

⁶⁶ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *Labour and Law Issues*, 5, 2, 2019, p. 102.

⁶⁷ Sui termini del dibattito v. L. MARIUCCI, *Ridare senso al diritto del lavoro. Lo Statuto oggi*, in *Lavoro e dir.*, 2010, p. 16; F. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e*

Oltre alle questioni di natura ermeneutica, occorre dar conto di un ostacolo di natura empirica, che deriva dalle modalità di organizzazione del lavoro digitale. Segnatamente, il carattere ubiquo della prestazione lavorativa renderebbe particolarmente complesso lo svolgimento di consultazioni, in termini di notorietà e trasparenza del procedimento elettorale⁶⁸.

Allo stato, il testo unico reca un vuoto di tutela in merito alle rappresentanze sulla sicurezza dei lavoratori su piattaforma. È da chiedersi, dunque, se si tratti di una lacuna colmabile per intervento dell'art. 9 St. lav.

Nella decisione in epigrafe, non trova accoglimento la tesi dell'abrogazione della disposizione statutaria, ad opera del Testo unico⁶⁹. Piuttosto, è reputato *inconferente* il richiamo all'art. 9 St. lav., da parte delle OO.SS. ricorrenti, atteso che, secondo una risalente pronuncia della Cassazione, quest'ultima norma rivolgerebbe alle RSA il diritto di controllare l'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro⁷⁰.

Il richiamo alla sentenza di Cassazione non è da ritenere decisivo. In quest'ultima pronuncia, l'attribuzione delle prerogative ex art. 9 St. lav. alle RSA ha valenza interlocutoria: secondo il giudice di legittimità, il conferimento alle RSA del potere di agire in giudizio a tutela degli interessi collettivi fissati dalla disposizione statutaria è compatibile «sotto ogni profilo logico-giuridico, con qualsiasi forma di tutela dei diritti soggettivi dei singoli lavoratori, e segnatamente, con il diritto alla salute ex art. 32 Cost. e 2087 c.c., che, ovviamente, la tutela collettiva non può affievolire, ma rafforzare»⁷¹. In altri termini, nel brano citato, la Suprema Corte si pronuncia sulla coesistenza tra tutele individuali e collettive in materia di salute e non sull'astratta titolarità dei diritti di cui all'art. 9 St. lav.

Nel caso esaminato dalla Cassazione, peraltro, esistevano delle RSA all'interno dell'azienda, contrariamente alla fattispecie *de quo*.

Al più, dalla pronuncia del giudice di legittimità si potrebbe ricavare che, nel caso in cui esistano delle rappresentanze in azienda, spetti a queste ultime esercitare i poteri di controllo e promozione ex art. 9 St. lav. e la corrispondente azione giudiziale.

Ad ogni modo, ai sensi dell'art. 35 St. lav., è indubitabile che il campo di applicazione dell'art. 9 cit. sia ben più ampio di quello assegnato al titolo III della l. 300/1970, entro cui si colloca l'art. 19 St. lav., poiché prescinde dalle dimensioni dell'organizzazione produttiva.

Tanto per la sua collocazione sistematica quanto per il suo tenore letterale, la disposizione a tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori è stata «quasi unanimemente intesa nel senso che le rappresentanze dei lavoratori di cui all'art. 9 potessero essere non solo le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19, ma qualunque entità alla quale i

il limite all'applicazione dello Statuto dei lavoratori, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, p. 1396; C. CORDELLA, *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2021, 4, p. 927 ss.; U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2003, 1, p. 32 ss.

68 Sugli effetti della cd. "remotizzazione" sull'esercizio dei diritti sindacali, v. S. DONÀ - M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Labour and Law Issues*, 2019, 5, 2, p. 9.

69 Già sostenuta in letteratura, all'epoca dell'entrata in vigore del d.lgs. 626/1994; v., *ex plurimis*, G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Roma, 1995, p. 257 ss. A quest'ultima operazione interpretativa si oppone, anzitutto, il dato letterale dell'art. 304 del d.lgs. 81/2008, che non menziona l'art. 9 St. lav. tra le norme espressamente abrogate. Inoltre, non sembra che il rapporto tra le due fonti possa essere descritto in termini di abrogazione tacita o implicita. In particolare, non si ravvede una insanabile antinomia tra norme attributive di pretese giuridiche finalizzate alla tutela del medesimo interesse collettivo. Nel senso di una coesistenza tra art. 9 St. lav. e Testo unico, v. L. GAETA, *Appunti dal corso di Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 296.

70 Sul punto, il giudice richiama Cass. civ., sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9808, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, II, p. 61 ss.

71 Cass., 9 ottobre 1997, *cit.*, par. 3.

lavoratori avessero liberamente conferito mandato»⁷². In una delle poche pronunce riguardanti la composizione delle rappresentanze *ex art. 9 St. lav.*, lo stesso giudice di Cassazione ha precisato che, con tale disposizione, il legislatore ha inteso riferirsi a rappresentanze tratte dall'interno stesso delle comunità di lavoro e di rischio interessate a valersi dei diritti in questione, ma che ciò non escluda il potere dell'organo rappresentativo dei gruppi dei lavoratori interessati di ricorrere, al fine di esercitare i diritti in questione, all'assistenza di tecnici e di esperti di varie discipline, esterni alle comunità di lavoro, ove ciò sia consentito dagli accordi interni fra lavoratori e rappresentanza⁷³.

In quest'ottica, è il conferimento di un mandato da parte dei lavoratori della comunità di rischio a consentire l'esercizio delle prerogative in tema di salute e sicurezza *ex art. 9 St. lav.*, nel rispetto del principio di certezza del diritto.

5. Astreinte e Art. 28 St. lav.

Nel secondo decreto, il giudice ha disposto l'applicazione di una misura di coercizione indiretta, in caso di inadempimento dell'obbligo di informazione sui sistemi automatizzati. Sull'utilizzabilità del rimedio *ex art. 614 bis c.p.c.* nel procedimento per la repressione della condotta antisindacale, la motivazione del Tribunale di Palermo è pionieristica⁷⁴.

Introdotta dall'art. 49 del d.lgs. 18 giugno 2009 e, successivamente, modificato dall'art. 13, co. 1, lett. cc-ter), d.l. 27 giugno 2015, n. 83⁷⁵, l'art. 614 *bis* c.p.c., nella sua attuale formulazione, attribuisce al giudice il potere di fissare, su istanza di parte e salvo che ciò non risulti manifestamente iniquo, una somma di danaro per ogni violazione o inosservanza successiva ovvero per ogni ritardo nell'esecuzione di un provvedimento di condanna all'adempimento di obblighi diversi dal pagamento di somme di denaro⁷⁶. In sintesi, la disposizione ha introdotto una misura coercitiva di contenuto patrimoniale e di portata generale, che affonda le sue origini nell'esperienza di altri ordinamenti europei, il cui scopo è "costringere" la parte soccombente a adempiere spontaneamente all'ordine giudiziale, dando esecuzione alla decisione⁷⁷.

Un aspetto particolarmente controverso dell'istituto riguarda l'art. 416 *bis*, ult. c., secondo periodo c.p.c., che ha stabilito l'inapplicabilità del rimedio alle controversie di lavoro subordinato pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 c.p.c. In particolare, è discusso quale sia la *ratio* di tale esclusione e se la stessa sia costituzionalmente legittima⁷⁸.

⁷² L. MENEGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *Dir. sic. Lav.*, 2021, 1, cit., p. 12, il quale cita ampia letteratura.

⁷³ Cass. civ., sez. lav., 5 dicembre 1980, n. 6339, in *Foro It.*, 1980, XII, p. 2993 ss.

⁷⁴ Unico precedente di cui si ha notizia è un decreto del Tribunale di Vasto, in cui però manca una motivazione in merito all'applicabilità dell'art. 614 *bis* al procedimento per la repressione della condotta antisindacale; v. Trib. Vasto, 16 maggio 2022, in *dirittilavoro*, 2022, 4, p. 13 ss., con nota di G. ORLANDINI, *La misura dell'astreinte per indurre il datore a negoziare con correttezza e buona fede: il Tribunale di Vasto apre nuovi scenari per l'applicazione dell'art. 416 bis c.p.c. nelle controversie sindacali e di lavoro*.

⁷⁵ Convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2015, n. 132.

⁷⁶ Ai sensi dell'art. 614 *bis* c.p.c., c. 3, «Il giudice determina l'ammontare della somma tenuto conto del valore della controversia, della natura della prestazione dovuta, del vantaggio per l'obbligato derivante dall'inadempimento, del danno quantificato o prevedibile e di ogni altra circostanza utile». Prima della riforma del 2015, il campo di applicazione del rimedio era confinato all'attuazione degli obblighi di fare infungibile e di non fare.

⁷⁷ S. MAZZAMUTO, *L'astreinte all'italiana si rinnova: la riforma della comminatoria di cui all'art. 614-bis c.p.c.*, in *Europa e diritto privato*, 1, 2016, p. 11 ss.

Si tratta, comunque, di questioni non affrontate nel decreto in esame. Invero, nel motivare la decisione, il giudice di Palermo si concentra sul “perimetro” dell’art. 416 *bis*, ult. c., c.p.c. In particolare, l’esclusione delle controversie di lavoro, dettata dalla disposizione processual - civilistica, non si estenderebbe al procedimento per la repressione della condotta antisindacale.

Sebbene preveda l’applicazione del rito del lavoro nella fase eventuale di opposizione al decreto, l’art. 28 St. lav. «non introduce una controversia individuale di lavoro, bensì un’azione finalizzata al perseguimento di un interesse di natura collettiva, quale quello delle OO.SS. alla tutela avverso condotte datoriali che ledano la libertà e l’esercizio dell’attività sindacale». A riprova di tale caratteristica del procedimento in questione, il giudice descrive il “panorama” dei rimedi azionabili in caso di condotta antisindacale pluri – offensiva; in tale ipotesi, il procedimento per la repressione della condotta datoriale è proponibile separatamente e in via aggiuntiva, rispetto all’azione individuale del lavoratore, *ex artt.* 409 e ss. c.p.c.⁷⁹.

Inoltre, nel decreto è esclusa la possibilità di ricorrere all’ *analogia legis*, per estendere la portata art. 416 *bis*, ultimo comma al procedimento *de quo*. Vi si opporrebbe la natura derogatoria di tale disposizione che, costituendo eccezione alla regola generale prevista dall’ordinamento, sarebbe norma di stretta interpretazione.

Più semplicemente, il divieto di ricorrere all’interpretazione analogica, sia nella forma dell’*analogia legis* che in quella dell’*analogia iuris*, deriva dall’assenza di una lacuna normativa, ovvero dell’ipotesi in cui «manchi una norma di legge atta a regolare direttamente un caso su cui il giudice sia chiamato a decidere»⁸⁰. In altri termini, ove si ritenesse che il procedimento *ex art.* 28 St. lav. non rientri nella “categoria” di azioni richiamate dall’ultimo comma dell’art. 416 *bis* c.p.c., dovrebbe trovare applicazione la disciplina generale prevista dal comma primo della medesima disposizione.

Considerato che il tenore letterale dell’art. 416 *bis*, ult. c., c.p.c. non consente di escludere, aprioristicamente, l’applicabilità dell’*astreinte* al procedimento *ex art.* 28 St. lav., il decreto verifica la compatibilità tra la misura dell’*astreinte* e la sanzione prevista dall’art. 650 c.p.⁸¹, astrattamente applicabile in caso di inosservanza dei provvedimenti dell’autorità giudiziaria.

Sul punto, il giudicante osserva che «non tutti i provvedimenti conclusivi del rito *ex art.* 409 c.p.c. prevedono per la loro violazione l’applicazione della sanzione penale prevista e punita dall’art. 650 c.p., sicché non può rinvenirsi in ciò la ragione dell’inapplicabilità del mezzo coercitivo in discorso alle controversie individuali di lavoro». E, d’altra parte, si osserva che le misure di coercizione indiretta non sono equiparabili ad una sanzione penale,

78 Senza pretese di esaustività, v. A. NASCOSI, *Le misure coercitive indirette nel sistema di tutela dei diritti in Italia e in Francia. Uno studio comparatistico*, Jovene, Napoli, 2019, p. 97 ss.; S. MAZZAMUTO, *La comminatoria di cui all’art. 614-bis c.p.c. e il concetto di infungibilità processuale*, in *Europa e diritto privato*, 2009, p. 947; G.L. BARRECA, *L’attuazione degli obblighi di fare infungibile e di non fare (art. 614-bis c.p.c.)*, in *Riv. esec. forz.*, 2009, p. 506; S. CHIARLONI, *Esecuzione indiretta. Le nuove misure coercitive ai sensi dell’art. 614 bis c.p.c.*, in *treccani*, 2012; M. BIASI, *L’esclusione lavoristica dalla misura coercitiva indiretta ex art. 614-bis c.p.c.: un opportuno ripensamento*, in *lavorodirittieuropa*, 2020, 2, p. 1 ss.

79 Come, del resto, ha avuto modo di precisare il giudice di legittimità; v. Cass. civ., sez. lav., 25 novembre 2013, n. 26286, in *onelegale*, 2013.

80 Cass., Sez. Un., 6 dicembre 2021, n. 38596, in *altalex*, 2021, con nota di G. SPINA, *Interpretazione della legge: la lezione delle Sezioni Unite sull’analogia*.

81 La disposizione stabilisce che «chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall’Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica, o d’ordine pubblico o d’igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l’arresto fino a tre mesi o con l’ammenda fino a euro 206».

sicché non possono trovare applicazione i criteri dettati dalla Corte Edu in materia di *ne bis in idem*⁸².

Si potrebbe aggiungere che, secondo una consolidata giurisprudenza di legittimità, l'art. 650 c.p. sarebbe «norma penale in bianco a carattere sussidiario», applicabile non «solo quando il fatto non sia previsto come reato da altra specifica disposizione», ma anche nell'ipotesi in cui «il provvedimento dell'autorità rimasto inosservato non sia munito di un proprio, specifico meccanismo di tutela degli interessi coinvolti»⁸³. Assecondando tale indirizzo interpretativo, si dovrebbe ritenere l'art. 650 c.p. applicabile nella sola ipotesi in cui l'ordinamento civile non predisponga già un autonomo strumento di coazione (qual è l'*astreinte*), e non viceversa. Detto altrimenti, in una prospettiva di sistema, l'incompatibilità tra il rimedio *ex art. 614 bis c.p.c.* e la fattispecie di reato prevista dall'art. 650 c.p. non potrebbe essere fatta valere a "monte", in sede di individuazione dei rimedi privatistici applicabili alla fattispecie, allo scopo di escludere l'applicabilità dell'*astreinte*, bensì a "valle", nell'ambito del procedimento penale, volto a punire la condotta omissiva del soggetto obbligato ad adempiere all'ordine dell'autorità giudiziaria.

82 Sui criteri Engel, v. G. MARINUCCI - E. DOLCINI - G. GATTA, *Manuale di diritto penale. Parte generale*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 199 ss.

83 *Ex multis*, v. Cass. pen., 24 Novembre 2018, n. 41133, par. 1.3, in *onelegale*, 2018.