



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie

ENRICO RAIMONDI

Università di Chieti-Pescara

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie

ENRICO RAIMONDI

Università di Chieti-Pescara
Ricercatore di Diritto del Lavoro
enrico.raimondi@unich.it

ABSTRACT

After a preliminary description of the activity carried out by the digital platforms, now increasingly able to “photograph” and satisfy the choices of the consumers, the Author reconstructs the open debate animating both the tenet and the law. The Author believes that the problem of what legal protections are appointed to the digital provider has to be taken on by means of the analysis of the relationship instituting between the worker and the user of the platforms.

In other words, it depends on the role assumed by the digital platform, because the article 2094 of the Civil Code can be interpreted in elastic way, but it is not possible to attribute the quality of the employer to who, in the facts, does not practice any power with respect to the work provider.

In practice, the objective condition of economic dependence by a platform cannot automatically translate in technical-functional subordination to an employer.

Therefore, in light of the intervention of the legislator who has extended to the autonomous workers the typical institutions of the dependent work, it is possible to suggest a different interpretation. It emerges that the very maintenance of the notion of subordination as an efficient factor in the selection of protections is failing; therefore, in all likelihood, overcoming the dichotomy dependent/autonomous work, without resorting to intermediate

categories, can represent the more advisable and coherent way to the planning of our Constitutional Chart.

Considering the continue evolution of the work organization systems, starting from the identification of a focal point of the fundamental legal protections common to all workers, it could be useful to think over a labor law without adjectives and to grade the legal protections by considering both the economic dependence degree and the different subjugation to the entrepreneur's power.

Keywords: Digital platforms; work; qualification of the relationship; “without adjectives” work.

Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie

SOMMARIO: 1. L'emersione delle piattaforme digitali. – 2. La varietà delle relazioni giuridiche nelle piattaforme. – 3. La tentazione della “pansubordinazione”. – 4. Le differenti modalità di lavoro tramite piattaforma ed i diversi disegni di legge. – 5. Le prime sentenze sui *riders*. – 6. Alcune considerazioni sulle collaborazioni etero-organizzate. – 7. La scelta compiuta con il d.l. 101/2019 e dalla legge di conversione. – 8. Considerazioni conclusive.

1. L'emersione delle piattaforme digitali

Il diritto del lavoro ha cominciato a confrontarsi, con sempre maggiore frequenza, con il tema della digitalizzazione delle attività economiche e dei riflessi che essa determina nell'organizzazione del lavoro e nelle relazioni collettive⁽¹⁾.

Parallelamente, sta emergendo un fenomeno inedito, certamente connesso alla digitalizzazione dell'economia e che presenta caratteristiche peculiari, che è quello del lavoro prestato attraverso le “piattaforme digitali”.

Il tema del lavoro svolto per il tramite di piattaforme digitali, invero, deve essere tenuto distinto dai processi di automazione dei processi produttivi che caratterizza quella che viene definita “quarta rivoluzione industriale” od “Industria 4.0”⁽²⁾. Quest'ultimo processo, sostenuto da molti governi europei compreso quello italiano, è contraddistinto, in estrema sintesi, dall'installazione di sensori e *chip* di computer nel processo produttivo, oltre che di *tracker* nel processo logistico, tutti connessi l'uno con l'altro mediante la rete⁽³⁾. La connessione tra fattori della produzione e forza lavoro resa possibile dalle nuove tecnologie è funzionale alla realizzazione dei concetti su cui si fonda il modello Toyota: “1) la qualità totale, 2) l'azzeramento degli sprechi e l'efficienza dei montaggi e 3) il processo produttivo sincronizzato con il just in time”⁽⁴⁾. A tal fine, la fabbrica diviene progressivamente sempre più digitale e

⁽¹⁾ Temi affrontati da diversi autori in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, QRGL, 2017, 2.

⁽²⁾ Sulle caratteristiche, in generale, del fenomeno cfr. L. Beltrametti, N. Guarnacci, N. Intini, C. La Forgia, *La fabbrica connessa. La manifattura italiana (attra)verso Industria 4.0*, in *goWare Guerini e Associati*, 2017.

⁽³⁾ N. Srnicek, *Capitalismo digitale*, Luiss University Press 2017.

⁽⁴⁾ A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

fortemente automatizzata. La digitalizzazione dei processi produttivi, inoltre, può assumere diverse forme per arrivare finanche ad una robotizzazione del lavoro attraverso sistemi cyber-fisici che consentono una inedita integrazione uomo-macchina, resa possibile dal flusso di informazioni realizzato da dispositivi di comunicazione⁽⁵⁾.

I mutamenti in atto sono certamente destinati a determinare ricadute specifiche sia sul mercato del lavoro⁽⁶⁾ sia sul rapporto di lavoro. Sotto quest'ultimo profilo, l'interazione uomo-macchina, la relativizzazione del concetto di luogo e di tempo di lavoro, il coordinamento realizzato attraverso interconnessioni digitali, possono incidere su molti aspetti relativi al sinallagma funzionale contratto⁽⁷⁾. Si è di fronte, quindi, a cambiamenti radicali che, come tutti quelli che sono intervenuti nella storia, possono determinare nuovi spazi di libertà e di possibilità di crescita professionale, così come nuove odiose forme di sfruttamento del lavoro. Non v'è dubbio, infatti, che lo sviluppo dell'era digitale può favorire relazioni di lavoro maggiormente collaborative e che richiedono al lavoratore maggiore autonomia e maggiore responsabilità di risultato rispetto al passato⁽⁸⁾. Allo stesso tempo, tuttavia, è anche indubbio che l'inserimento della prestazione in fasi produttive governate da un algoritmo e dall'interconnessione digitale dei lavoratori, può estendere, senza limiti, sia il controllo sulla prestazione sia la robotizzazione del lavoro, come dimostra l'ormai famoso braccialetto di Amazon⁽⁹⁾.

In questo scenario, le piattaforme digitali, che secondo alcuni, segnerebbero una nuova fase dello sviluppo del sistema capitalistico⁽¹⁰⁾, sfidano il diritto del lavoro soprattutto perché rappresentano un "fattore di

⁽⁵⁾ I nessi tra robotizzazione e diritto del lavoro sono tratteggiati da V. Maio, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, AGL, 2018, 1414 ss.

⁽⁶⁾ M. Barbera, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, DLRI, 2018, 403 ss.

⁽⁷⁾ P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.

⁽⁸⁾ A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, *Il lavoro 4.0, cit.* Cfr., in particolare, R. Del Punta, *Un diritto per il lavoro 4.0.*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, *Il lavoro 4.0, cit.*; Cfr. Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, LLI, 2019, 5, 1.

⁽⁹⁾ È stato affermato, in proposito, che "l'evoluzione tecnologica comunemente definita con il termine "Industria 4.0., a differenza delle precedenti rivoluzioni industriali, non si limita a rendere più produttive le attività umane affiancando l'uomo, ma può determinare la sostituzione o, comunque, comportarne nuove forme di asservimento" (L. Fiorillo, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 2018, 368, 2). Sul tema specifico si rinvia a R. Di Meo, *Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon*, LLI, 2018, 4, 1. Cfr. anche F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, LD, 2019, 1, 141 ss.

⁽¹⁰⁾ N. Srnicek, *Capitalismo, cit.*

destrutturazione esogeno ai tradizionali indici giurisprudenziali”⁽¹¹⁾ in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, tentare di comprendere la regolazione giuridica dei rapporti che si instaurano all'interno delle piattaforme non può prescindere dall'analisi del loro funzionamento. Esse, infatti, rappresentano una realtà molto differenziata, che si fonda sul presupposto comune di non essere spazi fisici, diversamente dall'impresa digitale, ma “basi virtuali” che costituiscono un mercato in cui si scambiano beni e servizi e, in determinate ipotesi, anche un mercato del lavoro.

La ragione principale della diffusione delle piattaforme risiede nel fatto che il nuovo modello di business reso possibile dalla rete è divenuto quello di estrarre e controllare enormi quantità di dati immessi dagli utenti. Diversamente che nel passato, le imprese, anziché costruire nuove fabbriche per produrre, acquistano nuovi server per detenere il maggior numero di dati possibili da utilizzare a diversi fini. Le informazioni sui gusti degli utenti della rete, infatti, consentono una personalizzazione dei messaggi di promozione commerciale da parte delle aziende che producono beni od offrono servizi. I consumatori, attraverso l'accesso ad Internet ed alla navigazione, lasciano tracce dei siti visitati e, quindi, informazioni sui loro gusti personali, orientamenti culturali e preferenze commerciali.

Ebbene: le piattaforme digitali nascono, in prima battuta, per immagazzinare queste informazioni che, rielaborate mediante algoritmi informatici, consentono di personalizzare messaggi pubblicitari e campagne promozionali. Questo primo tipo di piattaforma, in pratica, svolge la stessa funzione assolta dagli inserti pubblicitari in una rivista od in quotidiano. Tuttavia, l'acquisizione di informazioni e la loro rielaborazione generano ulteriori dati, la cui accumulazione ha consentito l'espandersi dell'*e-commerce*. Progressivamente, il mercato dei beni e di servizi ha cominciato ad essere sempre più digitale, *on line*, senza luogo ed il successo commerciale degli offerenti dipende dalla quantità di informazioni da loro detenute e dai *feedbacks* positivi rilasciati dagli utenti consumatori. Al fine di rendere più efficiente questo nuovo mercato, caratterizzato dall'acquisito *on line* di beni, società, come Amazon, hanno cominciato a sviluppare piattaforme digitali di tipo *cloud*. Esse servono per l'archiviazione, la catalogazione e l'elaborazione di dati, che sono ceduti alle imprese che, in tal modo, possono meglio orientare la produzione secondo i gusti del mercato. Ma, soprattutto, esse hanno reso

⁽¹¹⁾ F. Bano, *Il lavoro povero*, cit., 134.

possibile il coordinamento della logistica, divenuta sempre più complessa. Le aziende, infatti, devono provvedere sempre più spesso all'evasione di ordinativi effettuati da utenti-consumatori che si trovano in un'area geografica di molto distante dal luogo di produzione del prodotto acquistato.

L'accumulazione dei dati e la necessità di rielaborarli hanno determinato una crescita esponenziale delle capacità computazionali dei software utilizzati da queste società. Contrariamente a quanto si possa pensare, il maggior business di Amazon non deriva dalla vendita dei prodotti, ma proprio dalla piattaforma *cloud* da essa sviluppata e denominata *Amazon Web Services*. Attraverso questa piattaforma, infatti, Amazon affitta ad altre aziende servizi di *cloud computing*, come servizi on demand per server, capacità computazionale e di immagazzinamento, strumenti di sviluppo software. Il successo di questo modello è confermato dal fatto che, in seguito, anche Google e Microsoft hanno iniziato a sviluppare questo genere di piattaforme, sempre più sofisticate, che consentono alle imprese produttrici di noleggiare, anziché sviluppare in proprio, i sistemi informatici più adeguati alle loro esigenze. In sostanza, sono piattaforme mediante le quali chi possiede i dati mette a disposizione, dietro pagamento, un mezzo di produzione sempre più essenziale per le aziende. Il cambiamento di paradigma del sistema capitalistico è evidente: la materia prima è oggi rappresentata da dati informatici, così come in passato lo era il petrolio o l'energia elettrica.

I descritti sviluppi hanno reso possibile l'emersione di un ulteriore tipo di piattaforma digitale, quella on demand. Si pensi a *Uber* o *Zipcar*, che sono piattaforme progettate per consumatori che vogliono noleggiare un'automobile per un certo periodo di tempo. Tra le due piattaforme, tuttavia, vi sono differenze sostanziali. Mentre *Zipcar* è proprietaria dei veicoli che noleggia, *Uber* no. La prima è definita "piattaforma prodotto". Attraverso la connessione ad una app, la società fornisce il bene richiesto al consumatore. Si pensi anche ai servizi ad abbonamento come *Spotify* o *Pandora*, che vendono brani musicali mediante specifiche applicazioni alle quali l'utente si collega e sceglie la canzone da scaricare. Quelle come *Uber*, invece, sono definite "piattaforme lean". Esse realizzano un ambiente digitale in cui utenti, clienti e lavoratori si incontrano per scambiarsi beni e servizi. In questo caso, il detentore della piattaforma non è proprietario dei beni che lì vengono scambiati, ma crea il proprio profitto attraverso la predisposizione dell'infrastruttura immateriale in cui gli scambi di beni e di servizi avvengono attraverso le interconnessioni digitali.

In questi casi, la piattaforma assolve a diverse funzioni. Crea, innanzitutto, un mercato di beni e servizi; allo stesso tempo, genera un mercato del lavoro digitale, mediante offerte di ingaggi per l'esecuzione di compiti connessi alla realizzazione o vendita del bene acquistato dal consumatore on demand. Acquisita la disponibilità del lavoratore, la piattaforma, mediante il ricorso ad algoritmi, coordina i fattori della produzione. Vi sono, inoltre, piattaforme in cui il lavoro affidato viene svolto interamente all'interno del Web. Si pensi ad *Amazon Mechanical Turk*. Essa presenta il servizio reso attraverso come un modo di "aiutare a risolvere problemi con riconoscimento delle immagini, trascrizione audio, formazione di algoritmi di apprendimento automatico, *sentiment analysis*, normalizzazione dei dati, sondaggi e molto altro. Ovunque nel mondo, in qualsiasi momento della giornata, i lavoratori che utilizzano *Amazon Mechanical Turk* hanno accesso a centinaia di migliaia di lavori che possono svolgere per ottenere una remunerazione"⁽¹²⁾.

In via generale, quindi, le piattaforme digitali possono essere considerate come un ibrido tra il mercato e l'impresa. L'utilizzazione di algoritmi consente ai consumatori di avere il maggior numero di informazioni possibile per scegliere il bene od il servizio da acquistare. In questo senso, le piattaforme riducono le asimmetrie informative e rendono più efficiente, in termini paretiani, un determinato mercato dei beni e servizi. Gli algoritmi, inoltre, consentono di creare una vera e propria organizzazione imprenditoriale, che si alimenta dei dati acquisiti dalla rete⁽¹³⁾, realizzando, al pari dell'impresa, il coordinamento dei fattori della produzione e, quindi, della manodopera utilizzata.

2. La varietà delle relazioni giuridiche nelle piattaforme

Come dimostra il ben noto caso *Foodora*⁽¹⁴⁾, le piattaforme pongono, in primo luogo, la questione di individuare qual è la relazione giuridica che si instaura tra chi presta la propria opera e la piattaforma digitale e quali possano essere le tecniche di tutela all'interno di una economia della condivisione che,

⁽¹²⁾ La frase compare sul sito internet della società.

⁽¹³⁾ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, in <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2018>.

⁽¹⁴⁾ Su cui *infra*.

in molti casi, rischia di tradursi in una economia di lavoretti, caratterizzati da occasionalità, bassa remunerazione ed informalità⁽¹⁵⁾.

Si riproporrebbe il tema classico della qualificazione della fattispecie e se, quindi, l'autista di *Uber* od il rider di *Foodora*, è da considerare un lavoratore subordinato ovvero un prestatore d'opera o, al limite, una forma di collaborazione coordinata e continuativa, che può assumere i caratteri della etero-organizzazione. In sostanza, non vi sarebbe nulla di nuovo sotto al cielo e la questione si ripresenterebbe pressoché identica a quella già risolta dalla giurisprudenza italiana quando si pose il problema della qualificazione del rapporto di lavoro dei *pony express*⁽¹⁶⁾.

Peraltro, la questione non è più soltanto teorica. Sebbene, dal punto di vista quantitativa il fenomeno del lavoro su piattaforma digitale può ancora dirsi marginale¹⁷, in questi ultimi anni, è emersa, nel “selvaggio web digitale”¹⁸, una crescente richiesta di regolamentazione e di rappresentanza collettiva di questi lavoratori, che è sfociata anche in contenziosi giudiziari. Si pensi alla sentenza resa nel Regno Unito che ha qualificato come subordinati i rapporti di lavoro degli autisti di *Uber* od a quelle rese dal Tribunale e poi dalla Corte di Appello di Torino che, invece, hanno negato la natura subordinata dei rapporti dei fattorini di *Foodora*.

Queste decisioni, che saranno successivamente analizzate, affrontano un tema classico, quella della qualificazione del rapporto di lavoro, che le particolari modalità di organizzazione del lavoro mediante piattaforma digitale suggeriscono di adottare una prospettiva differente da quella tradizionale. Infatti, oltre a dover distinguere le modalità di esecuzione della prestazione, per comprendere ciò che può essere qualificato come “lavoro” da quello che non può essere considerato “lavoro”, la questione si sposta sulla capacità stessa dei concetti di subordinazione e di autonomia di descrivere, dal punto di vista normativo, le concrete modalità di collaborazione, che si collocano “in

⁽¹⁵⁾ Si rinvia, oltre agli autori che saranno citati, intanto a A. Salento, *Industria 4.0. ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, QRGL, 2017, 2, 20 ss., R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, QRGL, 2017, 2, 71 ss., S. Auriemma, *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, QRGL, 2017, 2, 129 ss., F. Bano, *Il lavoro povero*, cit.

⁽¹⁶⁾ Sembra essere questa la posizione espressa da M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in Adapt University Press, 2017, n. 11.

⁽¹⁷⁾ G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, RGL, 2019, I, 4.

⁽¹⁸⁾ Mutuo l'espressione di Huws da G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, 143.

un indistinto arcipelago di attività non giuridicamente aggettivate”⁽¹⁹⁾ o, meglio, che presentano una ibridazione di tratti caratteristici quanto del rapporto di lavoro subordinato quanto di quello autonomo.

Il capitalismo delle piattaforme presenta tratti inediti e le relazioni che si instaurano tra operatore e piattaforma possono essere ricondotte ad una molteplicità di negozi giuridici. Generalmente, questi lavoratori sono considerati autonomi e recenti statistiche sui mercati del lavoro nazionali confermano una progressiva crescita del numero di lavoratori indipendenti proprio grazie alle occasioni di lavoro reperite nel *web*. Questa conclusione è confermata anche dagli studi condotti a livello europeo. Si è sottolineato che questa nuova forma di organizzazione economica determina l’instaurarsi di rapporti difficilmente riconducibili al lavoro subordinato ed a quello autonomo e che lavoro su piattaforma, in verità, presenta caratteri riconducibili ad entrambe queste categorie⁽²⁰⁾. La stessa Commissione europea, del resto, ritiene che l’economia collaborativa stia determinando un cambiamento a livello strutturale, caratterizzato, tra le altre cose, dal fatto che “i confini tra i lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati”.

Essa, inoltre, afferma che “perché sia soddisfatto il requisito della subordinazione il prestatore di servizi deve agire sotto la direzione della piattaforma di collaborazione, che determina la scelta dell’attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro”⁽²¹⁾.

La difficoltà di ricondurre le prestazioni di lavoro organizzate mediante piattaforme nelle categorie classiche del lavoro subordinato ovvero autonomo, del resto, è dimostrata anche dall’esperienza di altri paesi, anche quelli che adottano criteri di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato assai simili ai nostri. Se negli Stati Uniti, ad esempio, già nel 2015, la commissione lavoro dello Stato della California ha riconosciuto ad una tassista di *Uber* la qualificazione di lavoratrice subordinata, nel Regno Unito, nel 2016, gli autisti di *Uber* ed i fattorini di *CitySprint* sono stati qualificati, invece, come *workers*, che, in via di approssimazione, è una categoria che corrisponde alla nostra

⁽¹⁹⁾ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 115; V. Cagnin, *Gig-Economy e la questione qualificatoria dei Gig-Workers: uno sguardo oltreconfine*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 34 ss.

⁽²⁰⁾ Eurofound, *Employment and working conditions*, cit., 20.

⁽²¹⁾ Commissione Europea (2016), *Un’agenda europea per l’economia collaborativa*, COM 2016, 356. Cfr. anche A. Mori, R. Semenza, *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 81 ss.; B. Caruso, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in G. Bronzini (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Fondazione Lelio e Lisli Basso, 40 ss.

parasubordinazione. In Spagna, il Tribunale di Valencia ha affrontato il tema della qualificazione del rapporto dei fattorini utilizzati da *Deliveroo*, sostenendo la natura subordinata di quei rapporti⁽²²⁾. Il tema meriterebbe ben altro approfondimento e non si può che rinviare, quindi, agli specifici contributi sul tema⁽²³⁾.

Tuttavia, l'esame delle decisioni di altri paesi offre una indicazione di metodo che deve essere seguita nella fase di qualificazione del rapporto dei lavoratori digitali e che consiste nella necessità di analizzare, in prima battuta, i meccanismi di funzionamento della piattaforma mediante la quale il lavoratore viene organizzata l'attività che gli è stata affidata.

Seguendo questa prospettiva, con particolare riferimento ad *Uber*, si è detto che “qualora la piattaforma digitale, lungi dall'essere mero luogo di incontri fra fornitori e fruitori di servizi, funga da vero datore di lavoro, esercitando i relativi poteri, la risposta in termini regolativi e protettivi è rinvenibile nell'ordinamento”⁽²⁴⁾.

Allo stesso tempo, tuttavia, si ammette che “molto spesso, però, nel lavoro reso mediante piattaforme non vi sono sufficienti tracce né di eterodirezione, né di etero-organizzazione” e che la nozione di subordinazione non può essere dilatata oltre misura, nel tentativo, per quanto nobile, di estendere lo statuto protettivo del diritto del lavoro a rapporti che non riconducibili alla fattispecie delineata dall'art. 2094 cod. civ. E, ancora, si può sostenere che, in molti casi, la piattaforma non è qualificabile né come datore di lavoro, né come committente, dal momento che essa si limita a “costruire” un mercato digitale favorendo l'incontro tra domanda ed offerta di beni e servizi.

Il lavoro, come visto, può essere svolto *on demand*. L'utente della rete richiede un servizio che il lavoratore digitale potrà accettare di svolgere o meno dietro pagamento di un corrispettivo. La transazione commerciale si realizza in rete e la piattaforma percepirà un compenso per il ruolo di intermediazione assicurato. In queste ipotesi, è molto difficile sostenere che il lavoratore possa essere qualificato dipendente della piattaforma. In modo del

⁽²²⁾ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme*, cit., 125; G. Pacella, *Alienità di risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattori di Deliveroo*, LLI, 2018, 4, 1.

⁽²³⁾ M. Birigilitto, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, LLI, 2016, 2, 2; A. Consiglio, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, LLI, 2018, 4, 1; E. Gramano, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto nella Gig-Economy*, ADL, 2018, 730 ss.; G. Pacella, *Alienità di risultato*, cit.; A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, LD, 2017, 2, 251 ss.

⁽²⁴⁾ R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali*, cit.

tutto condivisibile, si è detto che in questi casi “le trombe del diritto del lavoro rimangono silenti finché la piattaforma si limita a favorire il mero scambio commerciale di un bene o di un servizio mediante Internet o *apps*, senza che abbia alcun rilievo l’attività lavorativa presupposta”(25). Il problema di quali tutele sono titolari questi prestatori d’opera digitali va affrontato attraverso l’indagine sui rapporti che si instaurano non tra piattaforma e lavoratore, ma tra questi e l’utente finale. Se, quindi, la prestazione presenta i caratteri dell’autonomia, non vi è alcun ostacolo a ritenere applicabile la legge n. 81 del 2017, senza che vi sia la necessità di un intervento normativo che estenda ai lavoratori autonomi digitali il suo ambito di applicazione. Se, invece, il servizio dedotto presuppone una prestazione continuativa, coordinata con le esigenze del committente, si potrebbe configurare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, al limite riconducibile all’art. 2, comma, 1 d.lgs. n. 81 del 2015, con tutto quelle che ne consegue in ordine alla disciplina da applicare per la regolamentazione del rapporto.

Vi sono piattaforme che, invece, non si limitano a favorire l’incontro tra domanda ed offerta di prestazioni lavorative. In alcuni casi, infatti, esse sono incaricate, dietro il pagamento di un corrispettivo, di rendere un servizio al cliente che ha accettato una proposta commerciale e lo realizzano attraverso l’affidamento di quello stesso servizio ad una folla di lavoratori connessi alla piattaforma. In questa ipotesi, tra l’utente e la piattaforma intercorrono contratti commerciali. Per l’adempimento di questi contratti, quindi, la rete, anziché avvalersi di proprio personale, offre ad una serie indefinita di prestatori di lavoro ad essa connessi, o, come si sul dire, loggati, di eseguire tutto od in parte l’oggetto del contratto commerciale stipulato con l’utente finale. Il lavoratore, quindi, accetta di eseguire il servizio per conto del committente principale, dietro una ricompensa in danaro, generalmente imposta unilateralmente dalla piattaforma stessa.

Di fronte a questo scenario, però, “le trombe del diritto del lavoro” potrebbero cominciare a squillare. Il ruolo assunto dalle piattaforme, in questo caso, è quello di decentrare fasi della produzione di un bene o di un servizio, con meccanismi analoghi a quelli dell’intermediazione di manodopera ovvero delle esternalizzazioni. Non è un caso, del resto, che la letteratura economica legge il fenomeno delle piattaforme digitali come l’ultima fase del decentramento produttivo avviatosi negli anni ‘70(26). Mediante l’affidamento di lavorazioni a soggetti connessi, infatti, l’impresa riesce ridurre in modo

(25) R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali*, cit., 72.

(26) N. Srnicek, *Capitalismo digitale*, cit.

considerevoli i costi del lavoro. Da un lato, essa non deve assumere dipendenti per produrre; dall'altro, rivolgendosi ad un mercato del lavoro digitale, può sfruttare la concorrenza, al ribasso, tra lavoratori che offriranno un corrispettivo sempre più basso per acquisire il lavoretto offerto. Le recenti rivendicazioni dei lavoratori digitali, del resto, hanno fatto emergere soprattutto questo tipo di problema⁽²⁷⁾.

A ben vedere, nel mondo digitale, in cui il luogo di lavoro è rappresentato da un nodo della rete, sono difficilmente rinvenibili i confini tra la semplice mediazione di manodopera, l'appalto e la somministrazione di lavoro. Dipende, quindi, dal ruolo che assume la piattaforma digitale. Se l'app od il sito internet svolge un ruolo attivo nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro essa si comporta come un operatore economico che svolge attività di mediazione di manodopera, senza assumere, quindi, la qualifica di datore di lavoro. Che poi tale attività possa essere svolta in possesso di determinati requisiti è un altro problema. Se, invece, la piattaforma decentralizza fasi di un'attività imprenditoriale determinata, si tratta di capire qual è il confine tra l'appalto genuino e la somministrazione irregolare.

3. La tentazione della “pansubordinazione”

Il tema della subordinazione dalla o nella piattaforma si comincia a porre, tuttavia, quando, ad esempio, viene imposto al prestatore non solo il corrispettivo per la sua opera, trattenendone una parte sempre unilateralmente imposta e di eseguire la prestazione in base a specifiche modalità per garantire determinati standard qualitativi del servizio da rendere all'utente. Può anche accadere che eventuali difformità tra quanto offerto dalla piattaforma e quanto realizzato dal prestatore, quindi, sono sanzionate mediante la disconnessione unilaterale del lavoratore dalla app, che viene così privato della possibilità di accettare nuovi lavori⁽²⁸⁾.

Uber, ad esempio, valuta l'attività mediante i *feedback* degli utenti ovvero gli altri strumenti tecnologici installati nelle apparecchiature od anche negli strumenti di lavoro utilizzati per rendere la prestazione. In caso di giudizi

⁽²⁷⁾ Cfr. G.A. Recchia, *Alone in the crowd?*, *cit.*, 2018, 141 ss. Il 18 luglio 2018, inoltre, è stato sottoscritto il primo contratto collettivo sul trattamento economico e normativo dei *riders*.

⁽²⁸⁾ Non può essere approfondita, in questa sede, l'analisi dei molteplici problemi che pone il controllo esercitato dalla piattaforma, anche attraverso i *feedback* degli utenti, da cui deriva la possibilità di disconnessione unilaterale.

negativi, così come nell'ipotesi in cui l'autista non accetti di rispondere all'80% delle chiamate, è sufficiente che la piattaforma disconnetta il lavoratore che, in tal modo, non avrà più opportunità di guadagno. Si pensi, ancora, alle app che garantiscono la consegna di cibo a domicilio, come *Foodora*, *Deliveroo*, *Just Eat* e *Uber Eats*. In questi esempi, la piattaforma acquisisce la commessa e può avvalersi di un numero imprecisato di fattorini, chiamati *riders*, che vengono incaricati di effettuare il ritiro dal ristorante ed il successivo trasporto al domicilio del cliente. I *riders*, utilizzando un mezzo proprio, sono liberi di decidere se accettare di effettuare la consegna nel tempo determinato dalla piattaforma e quale tragitto percorrere per rispettare il termine. Essi, inoltre, hanno l'obbligo di segnalare i ritardi o le mancate consegne, avendo in tal caso una decurtazione del compenso, e saranno disconnessi dalla piattaforma nel caso in cui l'inadempimento si dovesse ripetere per un determinato numero di volte.

In questi casi, invero, la tentazione di ravvisare un rapporto di lavoro subordinato è forte e, in effetti, sono state avanzate alcune tesi che tentano di ricondurre la collaborazione nella piattaforma digitale alla nozione di subordinazione prevista dall'art. 2094 cod. civ.

In tale prospettiva, è stato sostenuto che la disconnessione unilaterale dalla piattaforma può essere equiparata all'esistenza del potere disciplinare e che il controllo realizzato sui prestatori costituisce un indice della subordinazione²⁹. Questa conclusione, che finisce nell'identificare la subordinazione con la collaborazione nell'impresa in quanto tale³⁰, si presta a differenti critiche. In primo luogo, la collaborazione richiesta dall'art. 2094 cod. civ. è caratterizzata dall'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro, in assenza del quale il rapporto obbligatorio deve essere ricondotto ad altre fattispecie. Inoltre, il potere di disconnessione unilaterale dalla piattaforma ed il controllo che essa esercita sul lavoratore possono essere indici sintomatici di subordinazione se si aggiungono ad altri elementi che devono essere accertati in fatto; da soli, in pratica, non possono condurre a ritenere sussistente la subordinazione.

La disconnessione dalla piattaforma, in particolare, può essere qualificata come recesso da un rapporto di durata, che è certamente compatibile con la natura autonoma della collaborazione nell'impresa digitale, ai sensi dell'art. 1373 cod. civ. Tale potere, invero, può essere qualificato come licenziamento, solo se, a monte, sia stato ravvisato un rapporto di lavoro

⁽²⁹⁾ A. Consiglio, *Il lavoro nella digital economy*, cit.

⁽³⁰⁾ A. Consiglio, *Il lavoro nella digital economy*, cit., 87.

subordinato. In sostanza, le modalità del recesso non qualificano la fattispecie. Il potere di recesso, inoltre, può essere convenzionale e può trovare la sua disciplina specifica in norme speciali in ragione del tipo contrattuale prescelto dalle parti od accertato giudizialmente. Peraltro, l'unico limite ravvisabile dall'ordinamento è quello dell'obbligo del preavviso, che, in effetti, è stato ribadito anche dalla legge n. 81 del 2017 qualifica "abusiva e priva di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso" (art. 3 legge n. 81 del 2017).

Si tratta, poi, di comprendere se il controllo esercitato dalla piattaforma possa essere, in quanto tale, un indice sintomatico della sussistenza della subordinazione. Nella maggior parte dei casi, infatti, il controllo non viene esercitato sulla prestazione lavorativa in sé, ma sul risultato dell'opera effettuata dal lavoratore. E, anche sotto questo profilo, tale aspetto è coerente con la natura autonoma del rapporto.

Sotto altro punto di vista, la natura subordinata dei rapporti di lavoro che si svolgono mediante una piattaforma digitale è stata predicata in ragione della nota tesi sulla doppia alienità sostenuta dalla Corte costituzionale nel 1996³¹ e che, come si vedrà, si pone anche alla base di alcune proposte di riforma della fattispecie legale. Come è noto, la Corte ha sostenuto, in quell'occasione, che la subordinazione è ravvisabile anche quando concorrano due condizioni: "la prima è costituita dall'alienità – nel senso di destinazione esclusiva ad altri – del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata; mentre la seconda è rappresentata dall'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce". Questa tesi, tuttavia, non ha trovato riscontro nella giurisprudenza di merito e di legittimità, salvo qualche rara eccezione⁽³²⁾. Essa, però, sembra essere stata definitivamente abbandonata dalla stessa Corte costituzionale. In effetti, con la sentenza n. 76 del 2015, la Corte ha ribadito che l'elemento essenziale che connota la subordinazione è l'esercizio del potere direttivo che "pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire

⁽³¹⁾ Cfr., in particolare, G. Pacella, *Alienità di risultato*, cit..

⁽³²⁾ Cass. n. 820/2007.

l'autonomia del lavoratore". La Cassazione, inoltre, più di recente, ha confermato l'orientamento consolidato in ragione del quale "costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la soggezione personale del prestatore di lavoro al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa"⁽³³⁾.

Anche alla luce di tali orientamenti della giurisprudenza costituzionale e di legittimità, benché apprezzabili, non possono essere condivisi gli sforzi tesi ad individuare ricondurre alla subordinazione relazioni di lavoro che, tuttavia, non sono caratterizzate dal potere di specificare il contenuto della prestazione e di dettarne le modalità di esecuzione. L'art. 2094 cod. civ. può essere certamente interpretato in modo elastico, ma non è possibile attribuire la qualità di datore di lavoro a chi, nei fatti, non esercita alcun potere autoritativo nei confronti del prestatore di lavoro, diverso da quello che deriva dai rapporti di mercato.

In sostanza, la condizione di oggettiva di dipendenze economica da una piattaforma non può tradursi automaticamente in subordinazione tecnico-funzionale da un datore di lavoro. Allo stesso modo, questa conclusione non può essere sostenuta in presenza, in concreto, di alcuni elementi fattuali che possono essere intesi come rivelatori di subordinazione soltanto se manifestazione dell'esistenza del potere direttivo. Sotto questo profilo, il potere unilaterale di dettare le condizioni contrattuali, compreso il corrispettivo della prestazione, e quello di effettuare controlli sull'adempimento della prestazione che possono portare alla disconnessione del lavoratore digitale, sono elementi che dimostrano una disparità di potere contrattuale che, ormai anche dal punto di vista normativo, può connotare anche il lavoro autonomo⁽³⁴⁾.

Si tratterà, quindi, di distinguere, allora caso per caso, quali sono le effettive modalità di svolgimento del rapporto, al fine di qualificare chi presta la propria attività come lavoratore subordinato, anche nella sua variante a chiamata, autonomo od occasionale⁽³⁵⁾. Il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma digitale, quindi, deve essere affrontato

⁽³³⁾ Cass. 10 settembre 2019, n. 22632.

⁽³⁴⁾ C. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, GDLRI, 2018, 423 ss.; A. Perulli, *Il lungo viaggio*, cit.

⁽³⁵⁾ Secondo una proposta di S. Ciucciavino, *Analisi e proposte sul diritto del lavoro al tempo di Industria 4.0 Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, DRI, 2018, 1 ss.

esclusivamente caso per caso, salvo per quanto si dirà in proposito dei lavoratori che sono inclusi nell'ambito di applicazione del recente d.l. 101/2019.

Si avrà un rapporto di lavoro subordinato, allora, se e nella misura in cui la piattaforma esercita, di fatto, il potere direttivo nei confronti del prestatore ad essa connesso. Tuttavia, molti dei rapporti che si svolgono su piattaforma non sono riconducibili alla "monolitica" fattispecie delineata dall'art. 2094 cod. civ., né possono essere ricondotti alla nozione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, con la conseguente loro esclusione dal sistema delle tutele del diritto del lavoro, rimanendo così elusa la domanda di protezione che comunque emerge, come dimostra il conflitto collettivo di questi ultimi anni e le proposte di legge che sono state avanzate.

4. Le differenti modalità di lavoro tramite piattaforma ed i diversi disegni di legge

Il legislatore, evidentemente consapevole delle enormi difficoltà che l'opera di qualificazione del rapporto comporta, sembra intenzionato a dettare una regolamentazione specifica dei rapporti su piattaforma digitale.

Le proposte esistenti, però, sono ispirate a finalità di politica del diritto tra di loro differenti.

In particolare, il tema della tutela del lavoro nelle piattaforme è del tutto assente nella proposta di legge presentata il 27 gennaio 2016 dai deputati Tentori ed altri. La finalità di questo disegno, infatti, è quella di favorire la crescita della *sharing economy*, vista come una opportunità di crescita occupazionale. I proponenti, inoltre, intendono introdurre misure per "garantire trasparenza, la leale concorrenza e la tutela di consumatori".

L'esigenza di introdurre misure standard di tutela di chi presta la propria opera all'interno delle piattaforme non è avvertita. In effetti, il lavoratore è considerato, in questa proposta di legge, come "utente operatore", che è "il soggetto privato o pubblico che attraverso la piattaforma digitale opera erogando un servizio erogato o condividendo un proprio bene". La proposta, inoltre, attribuisce all'Autorità Garante per la Concorrenza una serie di compiti di vigilanza sui gestori delle piattaforme, che, inoltre, devono dotarsi di un documento di politica aziendale nel quale "includere le condizioni contrattuali tra la piattaforma e gli utenti". Come è stato già sottolineato, "appare evidente come, secondo questa prospettazione, la piattaforma non svolga alcuna delle funzioni tipiche del datore di lavoro ... mentre l'utente-

operatore non può essere inquadrabile come lavoratore subordinato, difettando l'elemento del controllo/direzione del lavoro"⁽³⁶⁾. In sostanza, i fautori di questa proposta considerano il lavoratore sulla piattaforma come un piccolo imprenditore o lavoratore autonomo, da assoggettare alle regole sulla concorrenza commerciale a tutela del consumatore-utente.

Il problema delle tutele dei lavoratori su piattaforma digitale, invece, è affrontato dal disegno di legge presentato al Senato il 5 ottobre 2017, su iniziativa di Ichino ed altri. La proposta è di integrare la legge n. 81 del 2017 sulla tutela del lavoro autonomo, mediante l'introduzione di norme specifiche sul lavoro autonomo su piattaforma digitale. Essa pare, quindi, ispirarsi alla scelta compiuta dal legislatore francese, che ha esteso ai *gig workers* le tutele che in quell'ordinamento sono già riconosciute al lavoro autonomo in generale. La finalità della proposta, infatti, è quella di estendere le future misure di tutela previdenziale che dovranno essere adottate con riferimento a tutti i lavoratori autonomi, anche a coloro che "offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti". La legge, benché espressamente consideri il lavoro su piattaforma come autonomo, è stata ritenuta un "primo passo, indispensabile per il censimento di questa nuova categoria di lavoratori e l'individuazione più precisa delle caratteristiche sociologiche di ciascuno dei segmenti in cui essa si articola, nonché delle necessità effettive di protezione proprie di ciascuno di essi"⁽³⁷⁾. Successivamente, il legislatore dovrebbe porsi il problema di superare il "vecchio paradigma lavoristico fondato sulla contrapposizione subordinato/autonomo", per ridisegnare il sistema protettivo in ragione della dipendenza economica.

Nella fase di redazione del cd. Decreto Dignità, inoltre, il governo era intenzionato ad inserire nel testo anche "norme in materia di lavoro subordinato anche tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi". La proposta, intanto, contiene una definizione di "prestatore di lavoro subordinato" di carattere generale, destinata a sostituire quella contenuta nell'art. 2094 cod. civ. In particolare, verrebbe in tal modo recepita dal punto di vista normativo la tesi della doppia alienità, dal momento che l'art. 1 recita che deve essere considerato prestatore di lavoro subordinato "chiunque si

⁽³⁶⁾ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme*, cit., 134.

⁽³⁷⁾ P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella Gig-Economy*, RIDL, 2018, I, 294 ss.

obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima e anche se fornite a mezzo di applicazioni informatiche, dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro”.

Il secondo comma, inoltre, prescrive che “è subordinata anche la prestazione di attività chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra lavoratore e terzo, altresì stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda la prestazione impiegando beni e strumenti nella propria disponibilità”. In base al terzo comma, “l'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone, per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche della prestazione del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo”. L'art. 2 della proposta, poi, introduce delle prescrizioni in tema di salario minimo, sebbene siano già in discussione in Parlamento proposte specifiche in materia⁽³⁸⁾.

5. Le prime sentenze sui *riders*

Nelle more del lavoro parlamentare, tuttavia, il tema della qualificazione dei rapporti è stato sottoposto all'attenzione dei giudici. Come è ormai ampiamente noto, la prima decisione è stata resa il 7 maggio 2018 dal Tribunale di Torino, che ha qualificato i *riders* di Foodora come lavoratori

⁽³⁸⁾ P. Pascucci, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?* Franco Angeli, 2018.

autonomi e non subordinati. Successivamente, il 10 settembre 2018 si è pronunciato anche il Tribunale di Milano con riferimento alla qualificazione giuridica dei *riders* utilizzati da *Glovo*, giungendo alle medesime conclusioni del tribunale piemontese.

Le decisioni appena ricordate, oggetto di numerosi commenti, meritano un approfondimento anche in questa sede, sia perché sono le prime che hanno dovuto affrontare il tema della qualificazione del rapporto su piattaforma sia perché hanno, come si vedrà, determinato recenti modifiche normative. Nei casi oggetto di controversia, intanto, emerge che la forma contrattuale a cui le due società hanno fatto ricorso è stato il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. I lavoratori, quindi, hanno contestato la genuinità della collaborazione ed hanno chiesto che il giudice accertasse la natura subordinata dei rapporti intercorsi. A sostegno della loro domanda, oltre ai tradizionali indici della subordinazione, i *riders* hanno affermato l'inadeguatezza del compenso, lo sfruttamento dei lavoratori da parte dell'azienda, ed "altre complesse problematiche della cd. *Gig Economy*", che il giudice torinese, tuttavia, ha ritenuto di non voler prendere in considerazione. Sia il Tribunale di Milano sia quello di Torino, infatti, hanno subito chiarito che per decidere la controversia hanno fatto ricorso "al criterio principale elaborato dalla giurisprudenza", che è rappresentato dal vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare.

A ben vedere, i giudici hanno adottato una precisa scelta interpretativa, coerente con la tradizionale lettura dell'art. 2094 che, come si è già visto, impone l'accertamento in concreto dell'eterodirezione. Nel caso concreto, questo vincolo è stato escluso perché "il rapporto intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla".

La motivazione, a ben vedere, è la stessa raggiunta, anni or sono, nella vicenda dei *pony express*, che non è opportuno tornare ad esaminare⁽³⁹⁾.

Tuttavia, le argomentazioni utilizzate dai giudici di merito si prestano ad alcune obiezioni⁽⁴⁰⁾. Essi, infatti, hanno desunto l'assenza del potere

⁽³⁹⁾ M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, cit., 2017; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia*, cit., 294.

⁽⁴⁰⁾ Per un primo commento critico alla sentenza di Torino cfr. P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, LDE, 2018, 1; Ead., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, 1; M. Biasi, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, LDE, 2018, 2; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia*, cit., oltre ad altri che saranno in seguito citati.

direttivo esclusivamente sulla base della circostanza che i fattorini sono liberi di dare la loro disponibilità per la consegna. Essi, quindi, possono determinare autonomamente sia la quantità della prestazione sia la sua collocazione temporale. La sentenza, inoltre, ha ritenuto, proprio in ragione di tale libertà, che i poteri esercitati dalla società devono essere ritenuti compatibili con lo schema negoziale adottato dalle parti, a cui il giudice, peraltro, ha attribuito un forte rilievo.

Le conclusioni a cui sono pervenuti i giudici sono, così come motivate, criticabili.

In primo luogo, è possibile sostenere, anche alla luce dell'ordinamento giuridico, che la libertà di accettare l'incarico, che avrebbe dovuto essere comunque accertata in giudizio, non può escludere, di per sé sola, la natura subordinata del rapporto. Del resto, il nostro ordinamento conosce la figura del lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata⁽⁴¹⁾ e che è certamente un rapporto di lavoro subordinato. La libertà di scegliere il turno della consegna, quindi, avrebbe potuto indurre i giudici a ravvisare la sussistenza di tale tipologia contrattuale e non di ritenere solo per questo motivo autonoma la prestazione. Del resto, anche la Corte di Cassazione ha ritenuto, di recente, che la libertà di dare la propria disponibilità rappresenta un elemento "esterno al contenuto del rapporto"⁽⁴²⁾ e la Corte di Appello, tuttavia, ha ritenuto di non poter aderire a questa interpretazione. La questione, invero, è molto complessa. In via generale, infatti, non è dubitabile che l'obbligo di lavorare costituisce un effetto tipico della subordinazione ed è difficile sostenere che esso rappresenta un "elemento esterno" al contratto di lavoro. Tuttavia, ciò non esclude che, proprio come accade nel lavoro a chiamata, si possa enucleare una fattispecie di lavoro subordinato che attribuisce al lavoratore la facoltà di decidere quando rendere la prestazione in una determinata fascia oraria. In questo senso, ciò che rileva, in definitiva, è che, una volta che il lavoratore ha assunto l'incarico, egli è assoggettato o meno al potere direttivo del datore di lavoro. Sotto questo profilo, l'eterodirezione non può tradursi esclusivamente nell'indicazione dei luoghi in cui eseguire la consegna e nei relativi tempi, ma deve conformare l'intera prestazione, come, ad esempio, imporre di indossare una determinata divisa o tenere un certo comportamento col cliente finale. Tra l'altro, la libertà

⁽⁴¹⁾ In tal senso G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione*, cit.; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato*, cit.

⁽⁴²⁾ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, ricordata anche da M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato*, cit., a cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici.

riconosciuta al lavoratore di decidere se accettare l'incarico in una determinata fascia oraria potrebbe essere ritenuta incompatibile anche con la nozione legale di etero-organizzazione, perché sintomatica dell'assenza di potere unilaterale del committente di stabilire il tempo della prestazione di lavoro.

Le decisioni di primo grado si prestano ad ulteriori obiezioni, perché omettono di accertare se, in effetti, i rapporti fossero effettivamente riconducibili allo schema della collaborazione coordinata e continuativa. In particolare, i giudici avrebbero dovuto verificare se, in ragione dell'art. 15, comma 1, lett. a) che ha modificato l'art. 409 c.p.c., le modalità di coordinamento sono state stabilite di comune accordo e, soprattutto, se i fattorini avessero organizzato autonomamente la propria attività lavorativa ovvero se le modalità di esecuzione fossero state organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015. Questo tipo di analisi, evidentemente, non è stata compiuta perché è stato ritenuto che quest'ultima disposizione rappresenta, sostanzialmente, una norma apparente, dal momento che “non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro”⁽⁴³⁾.

L'affermazione, già discutibile in astratto, non è stata condivisa dalla Corte di Appello di Torino⁽⁴⁴⁾. Il giudice di secondo grado, infatti, ha ritenuto che nel caso concreto ricorressero, invece, le condizioni di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 e che, di conseguenza, i lavoratori avrebbero dovuto essere trattati alla stregua di lavoratori dipendenti quanto al trattamento retributivo⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴³⁾ A ben vedere, la decisione condivide l'impostazione espressa da P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente*, *ADL*, 2015, 1117; in senso contrario, A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, n. 235. Il dibattito è stato riassunto da L. Zoppoli, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2016, n. 296. Cfr., più di recente, C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, *RIDL*, 2018, I, 43 ss.

⁽⁴⁴⁾ Sulla sentenza cfr., almeno, M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, *cit.*; Id., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, *cit.*; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, *LDE*, 2019, 1; P. Tullini, *Prime riflessioni*, *cit.*; A. Perulli, *I ciclofattorini sono etero-organizzati*, in *Quotidiano del Lavoro*, 2019; U. Carabelli, C. Spinelli, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, *RGL*, 2019, I, 95 ss.

⁽⁴⁵⁾ App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26. Questa sentenza è, peraltro, di estremo interesse perché tiene conto del dibattito scientifico sorto a seguito dell'introduzione del lavoro etero-organizzato, che la Corte d'Appello ritiene costituisca un terzo genere, tra il lavoro subordinato e le collaborazioni coordinate e continuative.

La sentenza, intanto, mostra di non condividere la tesi, sostenuta in dottrina e recepita dalla sentenza di primo grado, che l'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015 abbia introdotto una "norma apparente" ed ha proceduto nel verificare se i rapporti sono stati caratterizzati dalla subordinazione tecnico-funzionale ovvero dal diverso concetto della etero-organizzazione. Nel caso dei fattorini, quindi, la Corte ha escluso la subordinazione in ragione di due elementi. Il primo, è rappresentato dall'esiguità della quantità oraria della prestazione; il secondo, già ricordato, nella libertà dei *riders* di dare la loro disponibilità a lavorare.

Anche il primo di questi argomenti, tuttavia, non sembra idoneo ad escludere la natura subordinata del rapporto. Il tempo in cui viene eseguita la prestazione, infatti, può essere uno degli indici sintomatici della subordinazione se si riferisce alla continuità dell'assoggettamento al potere direttivo, ma non se esso viene utilizzato per determinare la quantità di lavoro prestato. Del resto, è certamente possibile prestare ad orario ridotto attività lavorativa o, come visto, in via occasionale.

La Corte, quindi, ha escluso la natura subordinata dei rapporti, ma, a differenza del giudice di primo grado, ha ritenuto di dover dare applicazione all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ed ha tentato di individuare una linea di demarcazione tra la subordinazione e la etero-organizzazione. Quest'ultima, secondo la Corte, è caratterizzata dall'assenza di imposizione, da parte del committente, di direttive specifiche sulle modalità di esecuzione della prestazione, che viene da lui organizzata unilateralmente con riferimento ai tempi ed ai luoghi di lavoro. L'ulteriore elemento distintivo è stato ravvisato nell'assenza dell'esercizio del potere gerarchico e disciplinare, che caratterizza la subordinazione. In sostanza, la etero-organizzazione dovrebbe essere ravvisata quando il committente organizza le modalità di esecuzione della prestazione attraverso l'imposizione dei tempi e dei luoghi in cui essa deve essere resa, lasciando libero il collaboratore di determinare le concrete attività da svolgere. In tal caso, quindi, il rapporto rimane autonomo, ma ad esso si estendono le tutele del rapporto di lavoro subordinato⁽⁴⁶⁾.

La decisione non convince pienamente sotto più di un profilo.

L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, a cui la Corte ha dato applicazione, dispone che la prestazione di lavoro del collaboratore è "esclusivamente personale". Ciò significa che l'incarico deve essere eseguito dal collaboratore, che non può a tal fine avvalersi di collaboratori. Questo

⁽⁴⁶⁾ Come osservato da A. Perulli, *I ciclofattorini*, *cit.*, "l'articolo 2 è una norma di estensione delle tutele, non di fattispecie".

elemento non sembra essere stato accertato nel procedimento definito dalla Corte di Appello torinese. Dalla lettura complessiva della sentenza, tuttavia, si desume che i fattorini eseguissero la prestazione senza delegarne parte a propri collaboratori.

Il giudice ha anche qualificato la fattispecie lì prevista come un *tertium genus* tra subordinazione e collaborazioni coordinate e continuative. L'affermazione potrebbe essere condivisa, ma sulla base di argomenti diversi e che saranno successivamente esaminati. Tradizionalmente, infatti, si parla di *tertium genus* quando, esclusivamente ai fini descrittivi e sintetici, si vuol fare riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. od alla vecchia disciplina del lavoro a progetto, che, con formula felice, sono stati definiti rapporti di lavoro "parasubordinato". Questa conclusione è criticabile per due ragioni. È stato sostenuto, infatti, che le collaborazioni etero-organizzate non costituiscono, secondo un'autorevole ricostruzione, un tipo contrattuale distinto dal lavoro autonomo, dal momento che devono essere ritenute una loro specificazione, al pari di quelle considerate dall'art. 409 n. 3) c.p.c.⁽⁴⁷⁾. Sotto un altro punto di vista, come si vedrà, è possibile sostenere che mediante il ricorso alla fattispecie di collaborazione etero-organizzata il legislatore ha utilizzato una tecnica antifraudolenta, per sanzionare il ricorso a rapporti che, sostanzialmente, devono essere ricondotti alla subordinazione.

Un ulteriore aspetto discutibile della sentenza è rappresentato dal fatto che, una volta affermato che in presenza di etero-organizzazione si applicano le tutele in materia di lavoro subordinato, il giudice ha ritenuto non applicabile la disciplina in materia di licenziamenti. Nel caso concreto, invero, i contratti erano scaduti e non vi era alcun atto equiparabile ad un recesso da impugnare e, sotto questo profilo, è condivisibile il rigetto della domanda.

Ma la sentenza giunge a tale conclusione anche in ragione dell'affermata natura autonoma dei rapporti. Questa affermazione, invero, è di difficile giustificazione. La finalità della disposizione, infatti, è quella di estendere le tutele a chi presta la propria attività con le caratteristiche descritte e non vi è alcun elemento normativo da cui poter desumere l'esclusione di talune normative in materia di lavoro subordinato.

Vi è un altro passaggio della sentenza che non convince appieno. Il giudice di secondo grado pare svalutare completamente il tenore letterale della disposizione, che fa riferimento alla prestazione etero-organizzata anche con

⁽⁴⁷⁾ A. Perulli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, RGL, 2016, I, 11 ss.

riferimento ai tempi ed ai luoghi di lavoro. Il termine “anche” vuol dire che il committente organizza le modalità di esecuzione della prestazione e, in aggiunta, detta disposizioni sui tempi e sui luoghi. Ma, come si vedrà, il potere unilaterale di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione appare assai simile al potere direttivo di cui all’art. 2094 cod. civ.

6. Alcune considerazioni sulle collaborazioni etero-organizzate

A ben vedere è proprio il riferimento al potere di determinare l’organizzazione delle modalità della prestazione, determinandone anche il tempo ed il luogo del suo svolgimento, che ha giustificato differenti interpretazioni⁽⁴⁸⁾, alcune delle quali ricordate in precedenza.

La dottrina, infatti, è divisa, nella sostanza, tra chi ritiene che la nozione di etero-organizzazione costituisca una lettura più aggiornata di subordinazione⁽⁴⁹⁾, chi, invece, che ne costituisca una sua specificazione⁽⁵⁰⁾. Il legislatore, in sostanza, non avrebbe fatto altro che recepire quella nozione di “subordinazione attenuata”, emersa nella giurisprudenza e che sembra più adeguata ad un contesto produttivo ed organizzativo in cui è assente l’elemento della etero-direzione, intesa come assoggettamento a ordini specifici e puntuali sulle modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative.

Questa tesi viene confutata in ragione del fatto che, se così fosse, il legislatore non avrebbe potuto introdurre la previsione contenuta nel secondo comma, che consente di non applicare lo statuto protettivo del lavoro subordinato in determinate ipotesi di collaborazioni etero-organizzate, anche eventualmente previste dalla contrattazione collettiva. In tal caso, infatti, vi sarebbe una disponibilità del tipo negoziale che, come è stato affermato dalla Corte costituzionale, è preclusa allo stesso legislatore⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁸⁾ Per le varie posizioni si rinvia alla ricostruzione effettuata da A. Perulli, *Le nuove frontiere*, cit.

⁽⁴⁹⁾ E. Ghera, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di MGL, 2015, n. 12; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, RGL, 2016, I, 65 ss.; G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in WP “Massimo D’Antona”.IT, 2015, n. 278.

⁽⁵⁰⁾ F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell’ultima legislazione: dalla “subordinazione” alle “subordinazioni”*, ADL, 2018, 961 ss.

⁽⁵¹⁾ Il principio dell’indisponibilità del tipo è stato affermato da C. cost. nn. 121/1993, 115/1994, 76/2015, tutte reperibili in DeJure. Cfr. M. D’Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*, ADL, 1997, 79 ss.

Questo argomento, quindi, ha indotto altra parte della dottrina a ritenere che l'art. 2, comma 1, non è una norma di fattispecie, ma di disciplina⁽⁵²⁾.

Secondo questa prospettiva, sarebbe possibile, infatti, distinguere l'etero-direzione, che contraddistingue la fattispecie di cui all'art. 2094, cod. civ., dalla etero-organizzazione, che è compatibile con la natura autonoma del rapporto. Nella subordinazione, infatti, l'etero-direzione è caratterizzata dall'esistenza di direttive puntuali sulle modalità di esecuzione della prestazione, perché espressione del potere unilaterale del datore di lavoro di decidere, in ogni momento e nei limiti posti da norme inderogabili, come conformare le mansioni del lavoratore in ragione degli interessi dell'impresa. Nello schema normativo del lavoro etero-organizzato, invece, il committente organizza l'attività di lavoro mediante la definizione unilaterale del contesto entro cui dovrà essere integrata la prestazione del lavoratore nell'organizzazione⁽⁵³⁾.

Sotto questo profilo, posta la natura autonoma della prestazione di lavoro, il legislatore ha ritenuto di estendere le tutele del lavoro subordinato in ragione della debolezza contrattuale del prestatore, che è resa manifesta dal potere unilaterale del committente di determinare il contesto organizzativo in cui essa deve essere resa.

Questa posizione, finemente argomentata, si scontra con una serie di obiezioni. Essa, intanto, presuppone una nozione di lavoro subordinato che, seppur sostenuta dalla giurisprudenza prevalente, non è l'unica desumibile dall'art. 2094 cod. civ. e dalla realtà delle organizzazioni. Non vi può essere dubbio, in proposito, che l'etero-direzione può assumere la connotazione tradizionale, ma è sempre più frequente che essa si manifesti attraverso stretti vincoli organizzativi e non in specifici e puntuali ordini sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione. Peraltro, persino nel modello fordista-taylorista il lavoratore addetto alla catena di montaggio sapeva esattamente come operare in base predeterminazione, una volta per tutte, dei compiti a lui assegnati, spesso elementari e ripetitivi. Anche in quel contesto, quindi, l'etero-direzione si manifestava soprattutto attraverso il modello organizzativo e tecnologico adottato dal datore di lavoro, senza la necessità di ordini specifici ed assidui da impartire ai lavoratori. Del resto, è pacifico che il contenuto della prestazione di lavoro determini una minore o maggiore intensità dell'etero-direzione così intesa, senza che possa essere revocato in dubbio di essere in

⁽⁵²⁾A. Perulli, *Le nuove frontiere*, cit.

⁽⁵³⁾A. Perulli, *Le nuove frontiere*, cit.

presenza di un rapporto di lavoro subordinato. Non vi è dubbio, infatti, anche alla luce della giurisprudenza che si è formata sull'art. 2094 cod. civ., che è sempre più difficile, soprattutto con riguardo a rapporti di lavoro di contenuto prevalentemente intellettuale, riscontrare il vincolo dell'assoggettamento al potere direttivo, che viene desunto dalla ricorrenza di quegli stessi elementi che qualificano le collaborazioni etero-organizzate⁽⁵⁴⁾. In sintesi, sembra difficile sostenere che l'etero-organizzazione sia qualcosa di qualitativamente differente dalla etero-direzione, tale da ritenerla compatibile con la natura autonoma del rapporto.

È, allora, possibile suggerire una differente interpretazione, alla luce dell'intervento complessivo del legislatore. Come è noto, con il d.lgs. n. 81 del 2015 è stato abrogato l'istituto del lavoro a progetto, che era stato introdotto con finalità antielusive. Secondo la logica del legislatore del 2003, infatti, la genuinità del rapporto di collaborazione avrebbe potuto essere garantita esclusivamente mediante l'individuazione di un progetto determinato da affidare al collaboratore, che provvedeva poi ad eseguirlo in autonomia. L'assenza di progetto, pertanto, veniva sanzionata con la riconduzione automatica del rapporto di lavoro alla fattispecie dell'art. 2094 cod. civ., a prescindere dall'accertamento in concreto delle modalità esecutive dell'attività svolta dal collaboratore. Anche in quel caso, tale disciplina era esclusa in una serie di ipotesi, che in larga parte coincidono con quelle attualmente previste dall'art. 2, comma, 2, d.lgs. n. 81 del 2015.

Si può sostenere che le collaborazioni etero-organizzate rispondano alla medesima logica antielusiva che ha caratterizzato la disciplina del lavoro a progetto. Il legislatore del 2015, evidentemente consapevole del fatto che l'attribuzione di un progetto al collaboratore, di per sé, non garantisce la natura autonoma del rapporto, ha sanzionato, mediante la previsione della necessaria applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, il ricorso a collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili allo schema negoziale di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. Del resto, le differenze tra le due fattispecie sono, soprattutto a seguito della novella del 2017, evidenti. Le collaborazioni coordinate e continuative, infatti, sono caratterizzate da un lavoro svolto in modo prevalentemente personale, mentre l'originaria formulazione dell'art. 2, comma 1, qualifica la prestazione di lavoro del collaboratore etero-organizzato come esclusiva. Inoltre, nelle collaborazioni

⁽⁵⁴⁾ C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, RIDL, 2018, I, 43 ss.

autonome, le modalità di coordinamento devono essere oggetto di trattativa tra le parti e non unilateralmente imposte dal committente, anche con riferimento al tempo ed al luogo, come accade nel caso della collaborazione etero-organizzata. L'applicazione della disciplina in materia di lavoro subordinato, quindi, rappresenta una sanzione per il ricorso a collaborazioni che presentano deviazioni rilevanti rispetto al modello di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. e che le riconducono, per approssimazione, alla fattispecie del lavoro subordinato.

7. La scelta compiuta con il d.l. 101/2019 e dalla legge di conversione

L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 è destinata, comunque, a mutare alla luce di alcuni recenti interventi normativi.

Il Governo, con il decreto-legge n. 101/2019 del 3 settembre 2019, ha deciso, intanto, di estendere l'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 al caso in cui “le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate anche mediante piattaforme digitali”. Viene aggiunto, poi, un capo *V-bis* al d.lgs. n. 81 del 2015, che viene aperto dall'art. 47-*bis*, che sarà efficace decorsi centottanta giorni dall'approvazione della legge di conversione.

La normativa così introdotta, che estende ai lavoratori che rientrano nel suo ambito di applicazione la copertura assicurativa Inail e le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è ispirata “al fine di promuovere un'occupazione sicura e dignitosa e nella prospettiva di accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato”. Essa, quindi, stabilisce “livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali”.

La disciplina, inoltre, si preoccupa di definire le piattaforme come “i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”. In tale ambito, quindi, la legge si preoccupa di fissare alcuni criteri per la determinazione del corrispettivo, che “può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente”. Il legislatore, inoltre, affida ai contratti collettivi la funzione di definire eventualmente

“schemi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli di organizzativi”. Il corrispettivo orario, tuttavia, “è riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti una chiamata”.

L'intervento legislativo introduce una regolazione oggettivamente differente da quelle che erano le intenzioni di quella parte della maggioranza parlamentare che più si è esposta politicamente sull'argomento. La volontà di stabilire una nuova nozione generale di subordinazione è stata abbandonata e si è preferito estendere la fattispecie delle collaborazioni etero-organizzate quando le modalità di lavoro sono determinate dalla piattaforma digitale. Sotto questo profilo, la previsione legislativa risulta pleonastica, dal momento che, come visto, anche in sua assenza era già possibile ricondurre talune forme di lavoro mediante piattaforma alla nozione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015.

La disciplina introdotta con il decreto-legge, inoltre, distingue, all'interno dell'ampia categoria dei collaboratori mediante piattaforma, quelli “impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui”, per i quali viene prevista una disciplina speciale in materia di determinazione della retribuzione. Anche questo aspetto, invero, suscita alcune perplessità. La legge fa riferimento ad un corrispettivo su base oraria, che matura esclusivamente qualora il lavoratore accetti una chiamata. Nulla si dice, tuttavia, sul minimo orario inderogabile dalle parti. Ciò che viene escluso è che la retribuzione possa essere parametrato soltanto al numero di consegne, che, infatti, può incidere sul livello di compenso in via non prevalente. Il fattorino, quindi, deve essere retribuito per il tempo impiego totalmente od in parte, e, in questo secondo caso, potrà ricevere anche fino alla metà del corrispettivo in base al numero di consegne effettuate, secondo le modalità indicate dalla piattaforma.

La formulazione della disposizione pone molti interrogativi. Vengono estese le tutele, intanto, esclusivamente a chi presta “attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano” e, pertanto, non a tutti quelli che rendono una prestazione lavorativa mediante una piattaforma digitale (come, ad esempio, i tassisti che lavorano con app). Inoltre, le tutele sono limitate a chi svolge attività di consegna in ambito urbano, escludendo, quindi, coloro che effettuano le consegne in un ambito territoriale differente. Questa esclusione pone più di un dubbio di ragionevolezza sulla differenziazione di trattamento che la disposizione determina. Oltre a questo, la legge qualifica come autonomi i lavoratori che svolgono tale attività mediante piattaforma digitale che, ai fini dell'ambito di applicazione della disposizione, è

rappresentata dai “programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”. In sostanza, la legge qualifica come autonomi prestatori di lavoro che svolgono la loro attività lavorativa in un regime che di autonomo non ha nulla, dal momento che essi non pattuiscono le modalità di esecuzione dell’attività lavorativa, né il compenso. Anche sotto questo profilo, il rischio di illegittimità costituzionale della previsione è alto, perché il legislatore ha proceduto a qualificare come autonomi rapporti di lavoro che, già nella loro definizione normativa, presentano caratteristiche assai simili alla subordinazione. Vi è, infine, perplessità sul rinvio alla contrattazione collettiva, che dovrebbe essere avviata da lavoratori qualificati come autonomi e che, allo stato, è del tutto assente, ammesso e non concesso che, in considerazione delle modalità di impiego, possa mai svilupparsi.

Tuttavia, durante la fase di conversione del decreto-legge in esame, il Governo ha ottenuto la votazione favorevole di un suo emendamento, destinato a modificare sia l’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 sia le tutele da riconoscere ai ciclofattorini organizzati dalle piattaforme digitali.

A seguito dell’approvazione della legge di conversione del decreto, l. n. 128 del 2019, il lavoro del collaboratore etero-organizzato non è più “esclusivamente”, ma “prevalentemente personale”, in coerenza con l’art. 409, n. 3) c.p.c. Inoltre, l’etero-organizzazione si manifesta solo nel caso in cui il committente determina le modalità esecutive della prestazione, senza più alcun riferimento al tempo ed a luogo di lavoro. Sotto questo profilo, è superabile l’obiezione in precedenza formulata alla Corte di Appello di Torino, che aveva ommesso di considerare che la prestazione dei fattorini di *Foodora* non era esclusivamente personale.

In sede di conversione, inoltre, è stato completamente riscritto il capo *V-bis* inserito nel d.lgs. n. 81/2015 dal d.l. 101/2019. In particolare, dopo aver previsto, ai fini della prova, la forma scritta del contratto e l’estensione ai committenti degli obblighi contenuti nel d.lgs. n. 152 del 1997, con le relative sanzioni, viene introdotto l’art. 47-*quater* sulle modalità di determinazione del compenso, che è affidata «ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale», che “possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell’organizzazione del committente». La legge, inoltre, prevede che, in assenza di tali contratti collettivi, i lavoratori «non possono essere retribuiti in base alle

consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionale di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale». La legge, inoltre, dispone una maggiorazione del 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche avverse, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva ovvero, in sua assenza, da un decreto ministeriale che dovrà essere adottato nel prossimo futuro. La legge, poi, estende la tutela antidiscriminatoria «e quella posta a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma» e prevede che «l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate».

La normativa appena descritta è di difficile comprensione. Oltre ai profili già evidenziati e che non sono stati modificati in sede di conversione, la scelta del legislatore è stata quella di estendere a lavoratori espressamente qualificati come autonomi istituti tipici del lavoro subordinato, a partire dalle modalità di determinazione del corrispettivo e dal ruolo assegnato alla contrattazione collettiva. Viene imposto, in sostanza, un modello retributivo a tempo ed il compenso minimo orario deve essere determinato alla stregua dei criteri giurisprudenziali di applicazione dell'art. 36 Cost. È, poi, prevista una parte di retribuzione che varia a seconda delle modalità di organizzazione della prestazione da parte del committente e che dovrà essere definita in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Se sicuramente è apprezzabile l'estensione delle tutele antidiscriminatorie, molti problemi interpretativi si porranno con riferimento all'applicazione della disciplina "posta a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma". Di fatto, l'intero diritto del lavoro svolge la funzione di tutelare la libertà e la dignità del lavoratore, con la conseguenza che, per attribuire un significato alla disposizione, sarà necessario individuare con esattezza quali sono le normative a cui il legislatore ha inteso fare riferimento.

Il criterio di selezione può essere rappresentato dalla compatibilità delle tutele con la predicata natura autonoma del rapporto e con le caratteristiche della prestazione. In quest'ottica, è possibile sostenere, ad esempio, che troveranno applicazione le disposizioni contenute nel Titolo I dello Statuto dei Lavoratori, intitolato, appunto, "Della libertà e dignità del lavoratore", se compatibili con la natura non subordinata dei rapporti di lavoro. Ai lavoratori

autonomi organizzati da piattaforma e che svolgono i servizi di consegna in centri urbani, quindi, dovrà essere certamente riconosciuto il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero “nei luoghi dove prestano la loro opera” (art. 1) e dovranno conoscere preventivamente il nominativo del personale di vigilanza (art. 3). Forti dubbi possono essere avanzati con riferimento all’applicabilità dell’art. 4, soprattutto in ragione delle particolari modalità di organizzazione del lavoro mediante piattaforma⁽⁵⁵⁾. Certamente sarà esclusa l’applicazione dell’art. 7, dal momento che, per definizione, il committente non è titolare di alcun potere disciplinare, così come tutte quelle discipline protettive che pongono limiti ai poteri tipici del datore di lavoro. Più difficile è comprendere quali possano essere le tutele per l’accesso al lavoro, oltre a quelle che caratterizzano il diritto antidiscriminatorio, già applicabili al lavoro autonomo. In estrema sintesi, se si adotta questo tipo di metodo di selezione, le tutele da estendere si risolveranno in ben poca cosa.

Rimane da comprendere, infine, qual è la disciplina applicabile qualora il committente contravvenga al divieto espresso di escludere dalla piattaforma o di ridurre le occasioni di lavoro in caso di mancata accettazione dell’occasione di lavoro. Sotto questo profilo, esclusa l’applicabilità della disciplina in materia di licenziamento, è possibile ricorrere ai principi in materia di responsabilità civile. Il comportamento vietato, infatti, si traduce nell’obbligo di offrire l’occasione di lavoro a prescindere da pregresse mancate accettazioni, con la conseguenza che la sua violazione determina il diritto del lavoratore di chiedere l’adempimento del contratto o la sua risoluzione, fatto salvo in entrambi i casi il risarcimento del danno da danno emergente e da lucro cessante⁽⁵⁶⁾.

8. Considerazioni conclusive

La normativa di tutela dei *riders* di recente introduzione, in definitiva, oltre ad evidenti incoerenze sistematiche che essa determina, non è adeguata rispetto ai bisogni di protezione dei lavoratori su piattaforma digitale. Essa, peraltro, è parziale, perché si riferisce ad una specifica categoria di lavoratori

⁽⁵⁵⁾ Il tema, di estrema complessità, non può essere affrontato in questa sede. Si rinvia, tuttavia, a V. Nuzzo, *La rilevanza della customer satisfaction nei rapporti di lavoro*, in corso di pubblicazione su *DRI*, 2019, in corso di pubblicazione.

⁽⁵⁶⁾ Tesi che ebbi modo di sostenere anche con riferimento al lavoro intermittente, su cui mi sia consentito il rinvio a E. Raimondi, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, *RGL*, 2014, I, 601 ss.

tramite piattaforme ai quali, come si è visto, saranno riconosciute tutele inferiori rispetto a quelle che sarebbero state applicate ai sensi dell'art. 2, comma 1, così come riformato.

Il lavoro nelle piattaforme, nella sostanza, ripropone al legislatore il problema di individuare le tutele che, ai sensi dell'art. 35 Cost., devono essere riconosciute alla persona che lavora. Non è certamente, questo, un tema nuovo⁽⁵⁷⁾, ma che i profondi cambiamenti indotti dalla digitalizzazione impongono di riaffrontare, anche tentando di superare le posizioni che, nel corso degli anni, sono state prospettate in dottrina od assunte come riferimento dal legislatore.

La tendenza che ancora caratterizza il nostro diritto del lavoro è quella di tentare di estendere lo statuto protettivo del lavoro subordinato oltre i confini della nozione desumibile dall'art. 2094 cod. civ., adattandolo, al limite, alla specialità del rapporto che, in concreto, viene instaurato. Questa prospettiva, invero, si fonda sul presupposto della irriducibile dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, che costituirebbe un tratto ineliminabile del sistema di produzione capitalistico. La funzione del diritto del lavoro, quindi, è quella di tutelare il lavoratore subordinato, in quanto parte di un contratto che ne consente l'assoggettamento a poteri unilaterale che, se non limitati da norme inderogabili, possono ledere la sua personalità. Sotto questo punto di vista, il diritto del lavoro non si deve occupare del lavoro autonomo, se non quando esso non costituisca un mezzo di elusione per celare rapporti che, al contrario, sono subordinati.

Tuttavia, a prescindere dalla validità o meno delle premesse di tale posizione teorica, ciò che sta progressivamente venendo meno è la tenuta stessa della nozione di subordinazione quale efficiente fattore di selezione delle tutele a fronte di una organizzazione del lavoro umano in cui è sempre meno presente l'etero-direzione della prestazione lavorativa e l'assoggettamento a penetranti poteri unilaterali del datore di lavoro. Sembrano essere espressione di questa percezione sia le scelte compiute dal legislatore in questi ultimi venti anni sia le decisioni talvolta assunte dalla giurisprudenza di legittimità sulla qualificazione del rapporto di lavoro subordinato. Da un lato, il diritto del lavoro si è arricchito di tipologie contrattuali ricondotte al lavoro subordinato

⁽⁵⁷⁾ Le diverse posizioni sono state ricordate da V. Speciale, *Il rapporto subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2007, n. 51, 62 ss. e, più di recente, da F. Martelloni, *Uno Statuto del Lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 231 ss.

e che sono connotate da elementi differenti da quelli di cui all'art. 2094 cod. civ. Dall'altro lato, il ricorso al metodo tipologico ha indotto la giurisprudenza a sostenere tesi, come quelle della subordinazione attenuata, che dimostrano quanto sia difficile riscontrare l'esercizio del potere direttivo inteso come emanazioni di ordini, direttive specifiche e continuative finalizzate a conformare la prestazione di manodopera.

Non è un caso, tra l'altro, che anche chi sostiene la centralità del rapporto di lavoro subordinato cerchi di valorizzare una lettura dell'art. 2094 cod. civ. diversa da quella tradizionale e che si fonda sull'autorevole precedente rappresentato dalla già richiamata sentenza della Corte costituzionale del 1996 sulla "doppia alienità" del lavoratore⁽⁵⁸⁾.

Si è già visto, però, che questa soluzione interpretativa non è stata seguita dalla giurisprudenza successiva, anche costituzionale, e ciò spiega il motivo per cui essa è alla base di alcune proposte di riforma della nozione legale di lavoratore subordinato, anche promosse da diversi consigli regionali.

Il punto critico, però, rimane il fatto che, anche a voler seguire tale prospettiva in chiave interpretativa ovvero a seguito di uno specifico intervento del legislatore, il rischio è quello di non riuscire comunque a perseguire l'obiettivo di estendere determinate tutele ad un mondo variegato di lavori, dentro cui vi è anche il lavoro su piattaforma. Tali attività lavorative, essendo caratterizzate dalla partecipazione al rischio dell'organizzazione complessiva entro cui sono inserite, presentano elementi di debolezza, sia economica sia contrattuale, che li rendono meritevoli di protezione. E questa caratteristica è certamente presente in alcune forme di lavoro svolte tramite piattaforme digitali. Molte volte, inoltre, non è riscontrabile neppure l'alienità dell'organizzazione produttiva, intesa sia come proprietà dei mezzi di produzione sia come potere di incidere nella divisione del lavoro. Peraltro, è allo stato indimostrato che l'estensione dell'ambito di applicazione dell'art. 2094 cod. civ., con quello che ne discende sia sul piano delle tutele, ma anche su quello degli obblighi delle parti del rapporto, sia non soltanto un risultato perseguito dai lavoratori, ma, soprattutto, coerente dal punto di vista sistematico⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁸⁾ C. Cost. 5 febbraio 2006, n. 30, est. Mengoni. Non è certamente possibile in questa sede approfondire la tesi autorevolmente sostenuta in questa sentenza. Si rinvia, per tale motivo, a M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del Sig. B.*, RGL, 2007, II, 131 ss.; A. Allamprese, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, RGL, 2007, II, 658. Prospettiva che mi sembra seguita, di recente, da G. De Simone G., *cit.*

⁽⁵⁹⁾ Si condivide, in proposito, il pensiero di A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme*, *cit.*, che si mostra critico nei confronti di questa proposta.

Si potrebbe, quindi, percorrere una strada diversa, in più occasioni sostenuta, che è quella di introdurre nel nostro ordinamento una terza categoria, intermedia al lavoro subordinato ed autonomo, che è quello del lavoro economicamente dipendente⁽⁶⁰⁾. In tal modo, non vi sarebbe una estensione generalizzata della disciplina del lavoro subordinato a chi non ha tale caratteristica, ma si potrebbero riconoscere specifiche tutele in ragione dei fattori che determinano la dipendenza economica. Si pensi al diritto ad un compenso equo, non imposto unilateralmente; a forme di ammortizzatori sociali e di tutela della maternità e/o paternità; obblighi di sicurezza; l'obbligo di motivazione del recesso. In sostanza, si tratterebbe di modulare le tutele, a prescindere dalle modalità di svolgimento della prestazione⁽⁶¹⁾, senza rischiare di equiparare sotto il profilo normativo situazioni che, di fatto, non sono comparabili. Tuttavia, anche questa proposta presta il fianco alle difficoltà che, inevitabilmente, si porranno sotto il profilo qualificatorio nell'attività giurisdizionale, quando si dovesse porre il problema di ricondurre il rapporto in uno dei tre, ormai, tipi negoziali.

Con ogni probabilità, allora, superare la dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, senza ricorrere a categorie intermedie, può rappresentare la strada preferibile e coerente all'impostazione della nostra Carta Costituzionale, che impone al legislatore di tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni⁽⁶²⁾.

Di fronte alla continua evoluzione dei sistemi di organizzazione del lavoro, che determinano relazioni contrattuali difficilmente comprimibili in schemi precostituiti, potrebbe essere utile ripensare ad un diritto del lavoro senza aggettivi e disegnare il sistema di tutele a cerchi concentrici ovvero lungo il continuum che dal lavoro autonomo a quello subordinato, partendo dall'individuazione di un nucleo di tutele fondamentali comuni a tutti i

⁽⁶⁰⁾ Proposta ribadita da A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme*, cit., 143 e condivisa da P. Ichino, *Subordinazione, autonomia*, cit., 2018.

⁽⁶¹⁾ G. Santoro Passarelli, *La funzione del diritto del lavoro*, RIDL, 2018, I, 339 ss., invita a «prendere atto che la stessa subordinazione, così come è disegnata dall'art. 2094 c.c., non assicura più una protezione adeguata ad una vasta area di soggetti che pur non essendo subordinati in senso tecnico appaiono tuttavia meritevoli di tutela». Cfr. anche P. Ichino, *Subordinazione, autonomia*, cit.

⁽⁶²⁾ Sul punto, cfr., da ultimo A. Lassandari, *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, LD, 2019, 96. In questa direzione va la proposta della Cgil della Carte dei diritti universali del lavoro, che dovrebbe divenire un nuovo Statuto dei lavoratori.

lavoratori e graduare le tutele in ragione del grado di dipendenza economica e di differente assoggettamento ai poteri dell'imprenditore⁽⁶³⁾.

Bibliografia

- Allamprese A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *RGL*, 2007, II, 658 ss.
- Auriemma S., *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *QRGL*, 2017, 2, 129 ss.
- Bano F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *LD*, 2019, 1, 129 ss.
- Barbera M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *GDLRI*, 2018, 403 ss.
- Beltrametti L., Guarnacci N., Intini N., La Forgia C., *La fabbrica connessa. La manifattura italiana (attra)verso Industria 4.0*, in *goWare Guerini e Associati*, 2017.
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Adapt University Press*, 2017, n. 11.
- Biasi M., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *LDE* 2018, 2 ss.
- Birigilitto M., *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *LLI*, 2016, 2, 2.
- Cagnin V., *Gig-Economy e la questione qualificatoria dei Gig-Workers: uno sguardo oltreconfine*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 31 ss.
- Carabelli U., Spinelli C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, I, 95 ss.
- Carinci F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"*, in *ADL*, 2018, 961 ss.
- Caruso B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in Bronzini G. (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Fondazione Lelio e Lisli Basso, 40 ss.
- Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.
- Ciucciovino S., *Analisi e proposte sul diritto del lavoro al tempo di Industria 4.0 Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018, 1 ss.
- Commissione Europea (2016), *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM 2016.
- Consiglio A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*, in *ADL*, 1997, 79 ss.

⁽⁶³⁾ M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, *RIDL*, 1998, I, 49 ss.; A. Perulli, *Locatio operis e "lavoro sans phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, *QDLRI*, 1998, n. 21, 73 ss. Cfr. P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 194-195, che, in questa prospettiva, parla di una "regolazione selettiva del lavoro digitale". Cfr. anche T. Treu, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2018, n. 371, 10, che individua quali dovrebbero essere i «criteri ordinatori delle tutele».

- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, 1.
- De Simone G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, I, 3 ss.
- Del Punta R., *Un diritto per il lavoro 4.0.*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.
- Di Meo R., *Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, in <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2018>.
- Fiorillo L., *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 2018, 368.
- Ghera E., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in Vallebona A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di *MGL*, 2015, n. 12.
- Gramano E., *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto nella Gig-Economy*, in *ADL*, 2018, 730 ss.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella Gig-Economy*, in *RIDL*, 2018, I, 294 ss.
- Lassandari A., *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2019, 81 ss.
- Maio V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *ADL*, 2018, 1414 ss.
- Martelloni F., *Uno Statuto del Lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in Perulli A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 225 ss.
- Mori A., Semenza R., *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 81 ss.;
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 5, 1.
- Nuzzo V., *La rilevanza della customer satisfaction nei rapporti di lavoro*, in corso di pubblicazione su *DLRI*, 2019, in corso di pubblicazione.
- Pacella G., *Alienità di risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattori di Deliveroo*, in *LLI*, 2018, 4, 1.
- Pallini M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, I, 65 ss.
- Pascucci P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?* Franco Angeli, 2018.
- Pedrazzoli M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, I, 49 ss.
- Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.
- Perulli A., *I cicofattorini sono etero-organizzati*, in *Quotidiano del Lavoro*, 2019.
- Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, 251 ss.
- Perulli A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *RGL*, 2016, I, 11 ss.
- Perulli A., *Locatio operis e "lavoro sans phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavoratori*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, 73 ss.
- Perulli A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo. Verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, n. 235.
- Pisani C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, 43 ss.
- Raimondi E., *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, in *RGL*, 2014, I, 601 ss.
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *RGL*, 2018, I, 143 ss.

- Roccella M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del Sig. B.*, in *RGL*, 2007, II, 131 ss.
- Salento A., *Industria 4.0. ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *QRGL*, 2017, 2, 20 ss.
- Santoro Passarelli G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *WP "Massimo D'Antona".IT*, 2015, n. 278.
- Santoro Passarelli G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2018, I, 339 ss.
- Smorto C., *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *DLRI*, 2018, 423 ss.
- Snricek N., *Capitalismo digitale*, Luiss University Press, 2017.
- Speziale V., *Il rapporto subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2007, n. 51.
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente*, in *ADL*, 2015, 1117 ss.;
- Treu T., *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2018, n. 371.
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 171 ss.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, 1.
- Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.
- Voza R., *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *QRGL*, 2017, 2, 71 ss.
- Zoppoli L., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2016, n. 296.