



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**La nozione euro-unitaria di lavoratore
dipendente alla prova della *gig-economy*:
si pronuncia la Corte di Giustizia europea**

GEMMA PACELLA

Università Politecnica delle Marche

vol. 6, no. 1, 2020

ISSN: 2421-2695





La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della *gig-economy*: si pronuncia la Corte di Giustizia europea

GEMMA PACELLA

Università Politecnica delle Marche

Dottoranda di ricerca in *Management and Law*

g.pacella@pm.univpm.it

ABSTRACT

Last April, the EU Court of Justice ruled on the preliminary question referred by the Employment Tribunal of Watford on the interpretation of Directive 2003/88 on working time, applicable to workers.

The ruling provided an opportunity for European jurisprudence to return to the Euro-unitary concept of worker, which had already been consolidated by numerous and constant precedents, and to decide on the working relationship between a courier and a home delivery company in the context of the gig-economy.

The order, which is very brief, nevertheless offers some interesting suggestions for assessing the impact on the qualification procedure of the freedom of the worker to decide whether and when to carry out the work performance and to be replaced by a subcontractor in the performance of the service.

Keywords: worker in EU law; CGUE jurisprudence; gig-economy.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11256>

La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della *gig-economy*: si pronuncia la Corte di Giustizia europea

Nota a Ord. CgUE 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs Yodel Delivery Network

SOMMARIO: 1. Sul procedimento principale: la Corte di Giustizia europea conosce del rapporto di lavoro tra un corriere e una piattaforma digitale. – 2. Sulla questione pregiudiziale: il concetto di “worker” nel diritto dell’UE e i suoi elementi caratteristici. – 3. La decisione della Corte di Giustizia: un errore metodologico.

1. Sul procedimento principale: la Corte di Giustizia europea conosce del rapporto di lavoro tra un corriere e una società di consegne a domicilio

Dopo le sentenze sulla qualificazione dell’attività delle piattaforme digitali⁽¹⁾, per la prima volta⁽²⁾ la Corte di Giustizia europea si è occupata del rapporto di lavoro tra un corriere e la Yodel Delivery Network, una società britannica di consegne a domicilio che usufruisce di un dispositivo algoritmico per l’assegnazione dei turni e delle prestazioni da effettuare⁽³⁾.

Si tratta di una ordinanza che, in data 22 aprile 2020, i giudici di Lussemburgo hanno emesso a seguito di un rinvio pregiudiziale del Watford Employment Tribunal del Regno Unito⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ CgUE 20 dicembre 2019, C-390/18 sul caso Airbnb; CgUE 10 aprile 2018, C-320/16, Uber France SAS; CgUE 20 dicembre 2017, C-434/15 sul caso Uber.

⁽²⁾ Cfr V. De Michele, *La sentenza della Corte di appello di Torino sul rapporto di lavoro dei riders: il diritto Ue, questo sconosciuto*, 1 marzo 2019, in europeanrights.it, 3 che ha sostenuto che la CgUE nel caso Uber Spain vs Elite taxi avesse già, ancorché implicitamente, qualificato il rapporto di lavoro dei conducenti non professionisti di Uber come lavoro dipendente.

⁽³⁾ Un primo commento all’ordinanza è di: J. A. Prassl - A. Aloisi - N. Countouris - V. De Stefano, *Eu Court of Justice’s decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization*, 29 aprile 2020 in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doingwpcron=1588927033.5229249000549316406250>.

⁽⁴⁾ CgUE 22 aprile 2020, C-629/19, B. v Yodel Delivery Network Ltd, in <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6754749>

Come ricostruisce la pronuncia, la questione in fatto verteva sulla richiesta del signor B. di applicare le Working Time Regulations del 1998 e dunque di essere riconosciuto come “worker”, la figura che, nel diritto inglese⁽⁵⁾, come si vedrà *infra*, delinea, tra l’altro, il campo di applicazione della disciplina in tema di orario di lavoro⁽⁶⁾.

Il ricorrente ha stipulato con la Yodel Delivery Network un contratto di “self-employed independent contractor” che prevede l’utilizzo di un proprio mezzo di trasporto per effettuare le consegne, oltre che di un proprio telefono cellulare per connettersi all’algoritmo. Inoltre, il contratto non solo prevede la possibilità di lavorare anche per altre aziende, perfino concorrenti sul mercato delle consegne a domicilio, ma altresì il programma negoziale concede al corriere di farsi sostituire da un terzo per l’esecuzione delle prestazioni. Poi, il corriere non è tenuto ad accettare la commissione dalla azienda, potendo stabilire autonomamente un numero massimo di consegne e, con riferimento all’orario di lavoro, il *delivery man* può scegliere quando effettuare le consegne (e in che ordine) nell’arco di una frangia oraria stabilita dall’azienda (dalle 7:30 fino alle 21:00 per ogni giorno e dal lunedì al sabato per ogni settimana).

Insomma, ricorre lo schema contrattuale a cui tanto la giurisprudenza, che conosce dei casi di specie, quanto la dottrina, che li interpreta, è ormai abituata quando si tratta di lavoro svolto tramite piattaforma digitale. In realtà, l’ordinanza in commento si sofferma sommariamente sull’organizzazione della società convenuta: la Corte non precisa, nelle questioni sul procedimento preliminare, se la Yodel Delivery Network eserciti un controllo massivo dei corrieri, ad esempio tramite tracciamento via GPS e tramite sistemi di rating, e se dunque si tratti propriamente di lavoro tramite piattaforma digitale⁽⁷⁾,

⁽⁵⁾ Come sottolineano J.A. Prassl - A. Aloisi - N. Countouris - V. De Stefano, *Eu Court of Justice’s decision on employment status, cit.*, 2, «workers, in the UK, are not employees under a contract of employment but rather a broader and intermediate category, including some self-employed, who provide personal work and services to another party, who is not a mere customer or client», 2.

⁽⁶⁾ La categoria del worker è disciplinata dall’art. 230 (3) dell’ERA (Employment Right Act 1996, consultabile in <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>). In particolare, lo status giuridico di *worker*, diverso da quello di *employee* derivante da *contract of employment*, secondo la norma inglese sussiste se il rapporto deriva da un contratto di lavoro (lett. a) o da qualsiasi altro contratto in forza del quale una parte si obbliga a fare o a esercitare personalmente un lavoro o servizi per un terzo, il quale non sia un cliente del prestatore (lett. b). Ad esso si estendono, tra le altre, le tutele antidiscriminatorie, previste dall’Equality Act del 2010, le tutele retributive, ed anche la disciplina sul salario minimo, derivanti dalle norme del NMWA (National Minimum Wage Act del 1998) e le tutele orarie, derivanti dalle norme del WTR (Working Time Regulations del 1998). Si rinvia a H. Collins - K.D. Ewing - A. McColgan, *Labour law*, Cambridge University Press, 2012, 251 ss. e 266 ss. per la definizione della categoria e delle tutele previste dal diritto inglese.

⁽⁷⁾ Per un chiarimento su cosa debba intendersi per lavoro tramite piattaforma digitale si rinvia a: A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, LLI, 2015, 1, 50- 71; E. Dagnino, *Il lavoro nella on demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, LLI, 2015, 1, 86- 106; P. Tullini, *Economia digitale e*

oppure se si tratti di una forma di lavoro più genericamente ascrivibile alla *gig-economy*.

Peraltro, come è già accaduto per la maggior parte dei contenziosi su scala mondiale, la questione fattuale dell'orario di lavoro riporta sempre alla questione giuridica della qualificazione del rapporto: per misurare il livello di protezione (retributiva, oraria, assicurativa, previdenziale, ecc...) che l'ordinamento riserva a ciascuna categoria di lavoratore è essenziale addentrarsi nel procedimento qualificatorio della fattispecie⁽⁸⁾.

Ebbene, ciò che caratterizza la categoria del *worker*⁽⁹⁾ nell'ordinamento del Regno Unito è il presupposto, tra gli altri, che il lavoratore fornisca alla controparte contrattuale un lavoro personale. La richiesta del ricorrente oggetto di contenzioso diventa, dunque, di difficile interpretazione per via degli elementi fattuali che contraddistinguono il rapporto di lavoro tra il corriere e la società avversaria. Per accertare la sussistenza dello status di worker, il diritto inglese si basa su due modalità: i criteri relativi ai c.d. *dominant purpose* e *integration*. Cioè bisogna valutare se «la causa principale del contratto (*dominant purpose*) tra il prestatore e il committente del lavoro consiste nella prestazione personale oppure è solo un'attività supplementare o incidentale del rapporto [...] oppure (*integration*) se il prestatore è integrato nell'attività commerciale del committente, ad esempio se opera nel contesto delle sue attività principali ovvero se i suoi servizi possono essere considerati come

lavoro non standard, LLI, 2016, 2, 1- 15; A. Aloisi, *Il lavoro a chiamata e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutela*, LLI, 2016, 2, 16- 56.

⁽⁸⁾ Con riferimento al lavoro svolto tramite piattaforma digitale, buona parte della dottrina è concorde nel ritenere che la fattispecie sia dominata da una macro-questione giuridica che verte proprio sulla qualificazione del rapporto di lavoro, da cui discendono i criteri per misurare quale lavoro sia meritevole di protezione. Si veda, in particolare, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, 2, I.1-I.61, che avverte che «malgrado quello che spesso si legge nel dibattito giuslavoristico italiano, il problema qualificatorio emerge dovunque, sempre, in tutto il mondo», 18; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2017, n. 336, ripreso in questi termini anche da V. Pietrogiovanni, *Redefining the boundaries of labour law: is “double alienness” a useful concept for classifying employees in times of fractal work?*, in A. Blackham -M. Kullmann -A. Zbyszewska (a cura di), *Theorising Labour Law in a Changing World -Towards Inclusive Labour Law*, Hart, 2019, 55-69. *Contra*, l’approccio prevalente della dottrina è di tipo “rimediabile” che, cioè, elude il profilo qualificatorio e sia più improntato ad assicurare tutele ai lavoratori digitali: tra le varie posizioni in questo senso si veda, T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, LD, 2017, 3- 4, 367- 405. Si consideri che anche le istituzioni europee hanno, per lo più, favorito un approccio rimediabile; ne dà approfonditamente conto B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, DRI, 2019, 4, 1005- 1040.

⁽⁹⁾ Il c.d. «*limb worker*» o «*tertium genus*» che caratterizza un individuo che si impegna ad eseguire personalmente qualsiasi lavoro o servizio per la controparte la cui posizione non è, in virtù del contratto tra i due, quella di un cliente o di un assistito», V. Pietrogiovanni, *L’importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle prese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, LLI, 2019, 1, 47.

operazioni di mercato indipendenti»⁽¹⁰⁾. Dunque, la questione della personalità e dell'inserzione del lavoratore nell'organizzazione del committente sono i fattori più determinanti.

Il Tribunale britannico di prima istanza, di fronte all'apparente incompatibilità tra la fattispecie del worker e gli elementi fattuali del caso di specie che sembrano far fallire entrambi i test per accertarne lo status, rimette la questione ai giudici europei in merito all'interpretazione della Direttiva 2003/88 che contiene disposizioni sull'orario di lavoro da applicare ai c.d. "workers".

Si segnala da subito che la domanda pregiudiziale⁽¹¹⁾ verte su questioni puntuali e formulate con chiarezza, a cui la Corte europea non ha dato una risposta altrettanto precisa.

Innanzitutto, il giudice *a quo* richiede se la direttiva europea 2003/88 osti a talune disposizioni di diritto interno che imporrebbero al lavoratore di prestare *personalmente* l'attività di lavoro per rientrare nel campo di applicazione della medesima direttiva. In particolare, si richiede se la sola titolarità del diritto di sostituzione valga a definire a monte l'incompatibilità con lo status di lavoratore e, dunque, se debba essere escluso in assoluto dal campo di applicazione della direttiva sull'orario di lavoro, quel lavoratore che, per previsione negoziale, abbia la possibilità di farsi sostituire da un terzo per l'esecuzione della prestazione, oppure se debba essere escluso dal campo di applicazione della direttiva solo per quei periodi in cui si fa, effettivamente, sostituire.

In effetti, la domanda di rinvio pone, attraverso i suoi quesiti, una discussione di fondo: ai fini dell'accertamento dello status di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea, conta la fase negoziale o la fase esecutiva del rapporto di lavoro?

Tale interrogativo di fondo si coglie chiaramente poiché, ancora più nello specifico, il giudice *a quo* richiede se possa essere applicata la direttiva sull'orario di lavoro al ricorrente del caso concreto, dato che non si mai avvalso del diritto alla sostituzione, come era emerso dalle risultanze probatorie del giudizio di merito. Ed, inoltre, si richiede se debba essere in assoluto escluso dal campo di applicazione della direttiva, per incompatibilità con la nozione di lavoratore, il corriere del caso concreto che non abbia mai

⁽¹⁰⁾ D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di worker: la prospettiva britannica*, DRI, 2017, 2, 575-581, specie 578.

⁽¹¹⁾ In curia.europa.eu/juris/document/document.jspx?text=&docid=221624&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=709820.

lavorato anche per altre aziende concorrenti, pur avendone diritto, come da previsione contrattuale.

Il giudice di Watford ha, perciò, implicitamente sollecitato la Corte di Giustizia a chiarire il peso che abbia la fase esecutiva del rapporto di lavoro, rispetto a quella negoziale, ai fini del procedimento di qualificazione della fattispecie.

2. Sulla questione pregiudiziale: il concetto di “worker” nel diritto dell’UE e i suoi elementi caratteristici

Nell’ordinanza, dato probabilmente anche il carattere del provvedimento⁽¹²⁾, la Corte non affronta la nozione di orario di lavoro⁽¹³⁾, che ha già avuto modo di chiarire in passato⁽¹⁴⁾.

Ciò che i giudici europei pongono al loro vaglio è stabilire se la direttiva 2003/88, applicabile solo alla figura del lavoratore dipendente, possa estendersi anche ai lavoratori che, come nel caso di specie, per previsione contrattuale siano liberi di scegliere se e quando lavorare, di non eseguire necessariamente la prestazione in modo personale e di prestare servizi analoghi a terzi.

Dunque, è la nozione di “worker” o, se si preferisce di “lavoratore dipendente”, ad essere il fulcro della decisione; tuttavia, è necessario precisare, come si approfondirà nel prosieguo, che il concetto di worker, adoperato nell’ordinanza della Corte di Lussemburgo, nel diritto dell’Unione Europea non solo non corrisponde alla fattispecie, omonima, del diritto inglese, ma, per

⁽¹²⁾ Come sottolineano J.A. Prassl - A. Aloisi - N. Countouris - V. De Stefano, *Eu Court of Justice’s decision on employment status*, cit., 1: «it is not a formal ruling handed down by the Court».

⁽¹³⁾ Ai sensi dell’art. 2, n. 1, Direttiva 2003/88 si intende per «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Per una disamina puntuale della disciplina euro-unitaria di orario di lavoro si rinvia a: V. Leccese, *Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *IELL Article-by-article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, 2018, 1285- 1320.

⁽¹⁴⁾ Invero, la Corte UE fin da quando era in vigore la direttiva 93/104, poi sostanzialmente confluita nella direttiva 2003/88, si è occupata di definirne il campo di applicazione: Cfr. CgUE 12 novembre 1996, C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Inoltre, V. Leccese, *Directive 2003/88/EC*, cit., 1291, segnala il caso Jäger (CgUE 9 settembre 2003, C-151-02), «where, as in the other rulings, the Court provided its own interpretation employing a teleological approach, also in view of the diversity of versions found in the different official languages». Per la giurisprudenza europea più recente in materia di orario di lavoro, si veda, in particolare, CgUE 10 settembre 2015, C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, par. 25, che riprende la medesima nozione normativa di orario di lavoro.

di più, vanta una specificità⁽¹⁵⁾ che rende necessario ampliare la riflessione al di là del caso in oggetto.

Il tentativo di ricostruire la nozione euro-unitaria di lavoratore, ci porta ad una prima rilevante considerazione: una nozione unitaria di lavoratore nel diritto dell'UE non esiste⁽¹⁶⁾ e la Corte di Lussemburgo ne ha più volte preso atto⁽¹⁷⁾.

Il riferimento normativo più prossimo è l'art. 45 TFUE⁽¹⁸⁾, il quale evoca la nozione di lavoratore ai fini della libertà di circolazione all'interno del mercato comune; tale norma non contiene una definizione della categoria⁽¹⁹⁾, eppure consente di identificare la ratio che nel diritto dell'Unione Europea

⁽¹⁵⁾ Una «peculiarità genetica» come l'ha definita S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, 121- 170, qui 123. Cfr., altresì, G. Cavalier, R. Upex, *The concept of employment contract in European Union Private Law*, *ICLQ*, 2006, 587- 608, specie 589: «it would appear that not only is the Community law concept of “worker” not the same of that of “employee” such as it is understood in the domestic law of the different Member States, but that also the Community law concept of “worker” is not consistent even within the different Community law texts».

⁽¹⁶⁾ «Il diritto dell'Unione europea è ancora oggi privo di una definizione generale di lavoro – o di lavoratore- subordinato», S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, *RDSS.*, 2018, 2, 207- 227, qui 207 e 226 dove parla di «frammenti di status» di lavoro subordinato nel diritto dell'Unione europea.

⁽¹⁷⁾ Cfr. CgUE 14 ottobre 2010, C-345/09, van Delft, par. 88: «Anzitutto, per quanto riguarda l'applicabilità dell'art. 45 TFUE, occorre immediatamente ricordare che la nozione di «lavoratore» nel diritto dell'Unione non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato»; 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczinski, par. 68; 12 maggio 1998, C-85/96, Martinez Sala, par. 31.

⁽¹⁸⁾ Art. 45 TFUE: 1. La libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione è assicurata.

2. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

3. Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto:

a) di rispondere a offerte di lavoro effettive;
b) di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri;
c) di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali;
d) di rimanere, a condizioni che costituiranno l'oggetto di regolamenti stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego.

4. Le disposizioni del presente articolo non sono applicabili agli impieghi nella pubblica amministrazione.

⁽¹⁹⁾ Per la nozione di lavoratore dipendente nel diritto dell'Unione Europea si rinvia a: S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, 121- 170; G. Cavalier, R. Upex, *The concept of employment contract in European Union Private Law*, cit.; S. Borelli, *The Concept of Employee and Quality of Employment*, in S. Borelli, Pascale Vielle (eds.), *Quality of Employment in Europe. Legal and Normative Perspectives*, P.I.E., Brussels, 2012, 107- 124; N. Countourius, *An Autonomous EU definition of 'Worker' - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement*, ETUC, 4 dicembre 2015; M. Risak, T. Dullinger, *The concept of “worker” in EU law*, ETUI, Brussels, 2018; M. Y. Sánchez- Urán Azaña, *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea*, in Foro, *Nueva época*, vol. 20, 1, 2018, 295- 311; S. Giubboni, *Worker (voce)*, in A. Bartolini, R. Cippitani, V. Colcelli (eds), *Dictionary of Statuses within Eu law*, Springer, 2019, 645- 652; E. Menegatti, *The Evolving Concept of “worker” in Eu law*, *ILLEJI*, 2019, vol. 12, 71- 83.

conduce alla distinzione tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo: «l'ordinamento euro-unitario elabora una tale nozione principalmente ai fini dell'accesso dei lavoratori alla garanzia della libera circolazione nel mercato comune; non dunque, ai fini della disciplina protettiva del lavoratore nel rapporto di lavoro»⁽²⁰⁾.

Ad ogni modo, la nozione euro-unitaria di worker, se non direttamente desumibile dalle norme positive⁽²¹⁾, è stata creata dalla giurisprudenza⁽²²⁾ che, dopo aver sviluppato un orientamento abbastanza omogeneo in materia, tiene spesso a precisare che si tratti di una nozione autonoma rispetto agli ordinamenti interni: i precedenti citati nell'ordinanza in commento confermano l'indirizzo consolidato dei giudici di Lussemburgo in virtù del quale «la natura giuridica di un rapporto di lavoro con riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione»⁽²³⁾.

Dai precedenti giurisprudenziali citati nell'ordinanza⁽²⁴⁾ e da ulteriori sentenze della Corte europea⁽²⁵⁾, si può, dunque, ricavare il concetto di lavoratore che ricorre con frequenza nella giurisprudenza euro-unitaria: una persona che fornisca, per un certo periodo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni reali ed effettive⁽²⁶⁾, ad esclusione di

⁽²⁰⁾ S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, cit. 123.

⁽²¹⁾ Si tenga conto che, peraltro, la recente Direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, al considerando n. 8 fa riferimento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia in merito all'individuazione della categoria di lavoratore. In particolare, poi l'art. 1, co 2., definendo l'oggetto e il campo di applicazione della direttiva, dispone che: «La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia».

⁽²²⁾ L'ordinamento dell'Unione europea si caratterizzerebbe, dunque, per un «approccio casistico» alla nozione di lavoratore subordinato: così S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato*, cit., 210. Critica sull'approccio casistico S. Borelli, *op. cit.*, 113, secondo cui: «the casuistique approach allows Member States to decide the meaning of the term “employee”. Member States are then able to exclude certain categories of persons from the protection guaranteed by European Law».

⁽²³⁾ CgUe 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak, par. 29.

⁽²⁴⁾ CgUe 26 marzo 2015, C-316/13, Fenoll; CgUe 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak.

⁽²⁵⁾ CgUe 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum, par. 17: «ora, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro e la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione». Altresì: CgUe 21 giugno 1988, C-197/86, Brown, par. 21; 31 maggio 1989, C-344/87, Bettray, par. 12; 14 dicembre 1989, C-3/87, The Queen, par. 35; 27 giugno 1996, C-107/94, Asscher, par. 25; 8 giugno 1999, C-337/97, Meeusen, par. 13; 23 marzo 2003, C-138/02, Collins, par. 26; 6 novembre 2003, C-413/01, Ninni-Orasche, par. 24; 7 settembre 2004, C-456/02, Trojani, par. 15; 17 marzo 2005, C-109/04, Kranemann, par. 12; 17 luglio 2007, C-94/07, Raccanelli, par. 33; 4 giugno 2007, C-22/08, Vatsouras, par. 26; 11 settembre 2008, C-228/07, Petersen, par. 45; 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczinski, par. 69.

⁽²⁶⁾ Cfr. CgUe 8 giugno 1999, C-337/97, C.P.M. Meeusen, par. 13.

attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie⁽²⁷⁾, in contropartita delle quali riceva una retribuzione.

Tre, allora, sarebbero i caratteri peculiari della nozione europea di worker: sottoposizione ad etero-direzione (1), percepimento di una retribuzione (2) per l'esercizio di attività reali ed effettive (3)⁽²⁸⁾.

Innanzitutto, l'etero-direzione⁽²⁹⁾ che, nell'opinione di una dottrina, andrebbe ad «identificare e qualificare il rapporto come di natura subordinata, per distinguerlo propriamente dalle prestazioni rese in regime di autonomia», considerando che gli altri elementi che definiscono il lavoratore dipendente, ossia la personalità e continuità della prestazione e la sinallagmaticità, «valgono, essenzialmente a individuare l'effettiva natura economica della prestazione resa dal lavoratore»⁽³⁰⁾.

Tuttavia, sovente gli interpreti hanno incontrato difficoltà a definire cosa debba intendersi per etero-direzione nel diritto vivente europeo. C'è chi ha associato l'etero-direzione all'etero-organizzazione⁽³¹⁾ e c'è chi ha sostenuto, invece, che l'etero-organizzazione possa essere desunta dall'inciso “per un certo periodo di tempo”, che ricorre sempre nelle pronunce della Corte sulla nozione di lavoratore dipendente⁽³²⁾, cioè la necessità di una inserzione continuativa nell'organizzazione di una data impresa.

In effetti, è successo nelle pronunce della Corte di Giustizia, come è avvenuto in un caso relativo al rapporto di lavoro di un amministratore societario, che abbia fatto capolino il riferimento esplicito all'etero-organizzazione ai fini dell'accertamento di un contratto individuale di lavoro, intesa come inserzione nell'ambito di una determinata organizzazione dell'attività della società convenuta⁽³³⁾.

Una dottrina italiana di commento al noto caso *Kunsten*⁽³⁴⁾, in merito agli orchestrali olandesi, ha rinvenuto, invero, già nella relativa sentenza della

⁽²⁷⁾ CgUe 1 ottobre 2015, C-432/14, O v Bio Philippe Auguste SARL, par. 22; 4 febbraio 2010, C-14/09, Hava Genc, par. 19.

⁽²⁸⁾ Così S. Borelli, *The Concept of Employee and Quality of Employment*, cit., 115; M. Risak, T. Dullinger, *The concept of “worker” in EU law*, cit. passim; M. Roccella, T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, 2012, 96 ss.

⁽²⁹⁾ Cfr. CgUe 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak, par. 29.

⁽³⁰⁾ S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato*, cit., 213.

⁽³¹⁾ Così S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato*, cit., 213- 214: «non sembra [...] improprio sostenere che quello impiegato dalla giurisprudenza europea [...] sia, sovente, un criterio di etero-organizzazione, piuttosto che di etero-direzione in senso stretto».

⁽³²⁾ Così R. Cosio, *La nozione comunitaria di lavoratore*, 2018 in http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI9-Cosio_secondo_commento_2018-04-04_nozione_comunitaria_di_lavoratore.pdf.

⁽³³⁾ Cfr. CgUe 10 settembre 2015, C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie and others, par. 45.

⁽³⁴⁾ CgUe 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Corte europea un orientamento dei giudici a individuare degli spazi in cui, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, pur non potendo essere accertato l'assoggettamento a etero-direzione del lavoratore, quest'ultimo sia comunque integrato nell'impresa del datore di lavoro formando con essa una unità economica⁽³⁵⁾. La medesima dottrina finisce con l'identificare il presunto status di dipendenza degli orchestrali protagonisti della vicenda non tanto in termini reddituali, bensì piuttosto come «dipendenza organizzativa»⁽³⁶⁾.

Gli altri due caratteri della nozione di lavoratore, ossia che si tratti di una attività economica e che sia reale ed effettiva, possono essere analizzati congiuntamente perché entrambi esprimono quella specificità della categoria di lavoratore nel diritto sovranazionale e restituiscono la funzione della distinzione tra lavoratore dipendente e lavoratore indipendente.

L'obiettivo di rendere libera la circolazione dei lavoratori nel mercato comune, di cui si diceva sopra, conduce anche la Corte di Giustizia a consentire l'ingresso nella categoria di lavoratore, e dunque a concedere un certo tipo di garanzie, a coloro i quali svolgono attività a fronte delle quali vi sia un compenso economico e che non siano «talmente ridotte da potersi definire puramente marginali ed accessorie»⁽³⁷⁾, cioè è necessario che abbiano consistenza economica all'interno del mercato.

Così configurata la categoria di lavoratore dipendente nel diritto UE è molto ampia: lo conferma il dato per cui non vi sono figure intermedie tra subordinazione e autonomia⁽³⁸⁾, al punto che la Corte di Giustizia inserisce nella prima categoria molte tipologie⁽³⁹⁾ (lavoro intermittente⁽⁴⁰⁾, a tempo parziale⁽⁴¹⁾, attività formative di tirocinio⁽⁴²⁾, ecc...). Dunque, vi è assenza di

⁽³⁵⁾ P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, RIDL, 2015, II, 573- 580.

⁽³⁶⁾ Ivi, 575.

⁽³⁷⁾ CgUe 19 luglio 2017, C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia Srl, par. 19; Altresì: CgUe 14 ottobre 2010, C-345/09, van Delft e a., par. 89; 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczinski; 20 novembre 2001, C-268/99, Jany; 23 marzo 1982, C-53/81, Levin, par. 17.

⁽³⁸⁾ Così N. Countouris, *An Autonomous EU definition of 'Worker'*, cit., 10 che, analizzando il caso Kusten sul problema dei falsi autonomi, afferma che comunque «[...]the Court is clearly not willing to contemplate the notion of 'quasi-subordination' as a genuine third category». Tuttavia, non manca chi auspica che l'ordinamento sovranazionale si doti di una categoria intermedia di lavoratori economicamente dipendenti, in forza dell'European Pillar of Social Rights, così M. Risak, T. Dullinger, *The concept of "worker" in EU law*, cit., specie 9- 16.

⁽³⁹⁾ «the EU notion of "worker" [...] much broader to that of "employee" commonly endorsed by national judiciaries, to the point of including intermediate categories workers. [...] the large "box" represented by the single EU concept of worker can be referred to workers without adjectives», E. Menegatti, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, cit., qui 81.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. CgUe 21 giugno 1988, C-197/86, Brown, par. 21- 22.

⁽⁴¹⁾ Cfr. CgUe 23 marzo 1982, C-53/81, Levin, par. 16; 3 giugno 1986, C-139/85, Kempf, par. 10.

“zone grigie”, conosciute tanto dalla tradizione di common law, quanto dalla tradizione di civil law⁽⁴³⁾, a favore di una distinzione netta tra lavoratore dipendente e lavoratore indipendente.

Infatti, è stato osservato che l’approccio dicotomico alle categorie tradizionali che definiscono un rapporto di lavoro sia, in realtà, funzionale a individuare quali attività siano economicamente rilevanti e quali non lo siano⁽⁴⁴⁾.

L’analisi dell’orientamento giurisprudenziale che, in generale, definisce la categoria di lavoratore nel diritto euro-unitario, insomma, ci restituisce una categoria molto ampia non solo per estensione, date le varie fattispecie che ricomprende, ma anche per la funzione che ricopre nell’ordinamento sovranazionale.

3. La decisione della Corte di Giustizia: un errore metodologico

Le caratteristiche della categoria del lavoratore a cui i giudici del caso in esame fanno affidamento inducono gli stessi ad escludere che il ricorrente possa essere qualificato come “worker”: provando a sussumere gli elementi concreti del caso nella fattispecie astratta del lavoratore dipendente, la Corte non ritrova le caratteristiche tipiche⁽⁴⁵⁾.

In primo luogo, il fatto che il corriere possa farsi sostituire nell’esecuzione della prestazione equivale all’assenza di personalità della stessa.

In secondo luogo, il fatto che il corriere scelga se accettare o meno la consegna e quando svolgerla equivale ad assenza di etero-direzione.

Si aggiunge, nel giudizio della Corte europea, il dato che il corriere possa lavorare anche per altre agenzie, il che equivarrebbe ad assenza di esclusività.

⁽⁴²⁾ Cfr. CgUe 17 marzo 2005, C-109/04, Kranemann, par. 13; 9 luglio 2015, C-229/14, Balkaya, par. 52.

⁽⁴³⁾ L’approccio non dicotomico alle categorie che definiscono un rapporto di lavoro è comune, non solo all’Italia, ma anche al Regno Unito, dove esiste –appunto come rileva il caso di specie in commento- la figura del worker, e alla Francia, dove, ad esempio, l’art. L-781 1,2 *Code du Travail* estende le garanzie tipiche del lavoro subordinato ad alcune tipologie di lavoratori autonomi. Per l’opportunità di un approccio che contempra figure intermedie e sfumature legate al dato di realtà tra il lavoro subordinato e quello autonomo, si rinvia a A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 410/2020.

⁽⁴⁴⁾ S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato*, cit., 215.

⁽⁴⁵⁾ CgUe 22 aprile 2020, C-692/19, B. v Yodel Delivery Network Ltd., par. 35: «it follows from the specific features of the file submitted to the Court that a person, such as B., appears to have a great deal of latitude in relation to his putative employer».

Dai riferimenti presenti nell'ordinanza relativi alla scelta dei corrieri in merito all'*an* e al *quando* della prestazione⁽⁴⁶⁾ si evince che è una questione che non consente di qualificare il ricorrente come worker.

Tuttavia, una analisi in dottrina⁽⁴⁷⁾ ha dimostrato che per la giurisprudenza europea la facoltà del lavoratore di scegliere quando eseguire la prestazione di lavoro non necessariamente sia determinante sul profilo qualificatorio della fattispecie di lavoro, fino ad escludere la subordinazione, qualora vi siano altri indici che, al contrario, ne confermerebbero la sussistenza. Tale orientamento è desumibile dai casi *Allonby*⁽⁴⁸⁾ e *AberCrombie & Fitch Italia*⁽⁴⁹⁾: per queste due vicende, la Corte di Giustizia «ha ritenuto irrilevante, ai fini della qualificazione del contratto, il fatto che sui lavoratori non gravi alcun obbligo di accettare un incarico»⁽⁵⁰⁾.

Dunque, è evidente che da un lato la scelta del se e quando lavorare non pregiudica aprioristicamente l'accertamento della nozione di lavoratore dipendente, perché non necessariamente mina il requisito dell'etero-direzione, dall'altro l'attività del corriere ricorrente resta pur sempre un'attività economicamente rilevante e non accessoria, cioè integra anche gli altri due requisiti che, storicamente, definiscono la categoria di lavoratore dipendente nella giurisprudenza della Corte europea, come *supra*.

Tuttavia, la possibilità per il corriere di non eseguire personalmente la prestazione è un argomento che non possiamo ritenere superabile né per quel

⁽⁴⁶⁾ CgUe 22 aprile 2020, C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd., par. 40, 42.

⁽⁴⁷⁾ S. Borelli, *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, 97-114, spec. 101-106.

⁽⁴⁸⁾ CgUe 13 gennaio 2004, C-256/01. Si consideri che la sentenza è nota soprattutto in tema di parità retributiva e divieto di discriminazioni per genere, infatti, a tal proposito è richiamata da: S. Deakin, *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, DRI, 2004, fasc. 3, 591- 612; M. Peruzzi, *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata*, RIDL, 2017, I, 241- 273.

⁽⁴⁹⁾ CgUe 19 luglio 2017, C-143/16.

⁽⁵⁰⁾ S. Borelli, *La prospettiva europea*, *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit., 106. Adesivamente anche E. Menegatti, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, cit., specie 73, secondo cui il rilievo della Corte di Giustizia, desumibile dal par. 72 della sentenza *Allonby*, in merito al fatto che non è imposta alcuna obbligazione al lavoratore di accettare la commissione, «looks extremely important [...]. The commitment to an ongoing engagement, which has led some national courts to exclude the qualification in term of subordination of casual work arrangements –most recently for gig-workers- bears no relevance for the CJUE».

che concerne il concetto europeo⁽⁵¹⁾ di lavoratore dipendente, né per gli ordinamenti interni⁽⁵²⁾.

Allora, ciò che preme sottolineare è, guardando al profilo metodologico, il procedimento che ha compiuto la Corte per approdare alla sua decisione: l'ordinanza del caso di specie sostiene che sia sufficiente che il corriere abbia la *discretio*, la facoltà di scegliere quando e se lavorare, di farsi sostituire, di lavorare anche per altri, per escludere l'applicazione della direttiva in commento e cioè per escludere che si tratti di un lavoratore dipendente⁽⁵³⁾ e, potremmo dire *inaudita altera parte*, non considera se tali diritti siano stati *effettivamente* esercitati dal ricorrente nella fase esecutiva del rapporto.

Quindi, l'ordinanza dà importanza al dato negoziale più che a quello reale, senza dare seguito ai quesiti specificamente posti dal giudice *a quo*: come si accennava nel §1, la domanda di rinvio pregiudiziale chiedeva esplicitamente alla Corte di Giustizia se, nel caso di specie, per cui il corriere non solo non ha mai lavorato per altre aziende concorrenti, ma non si è mai fatto sostituire da terzi nell'esecuzione della prestazione, debba comunque essere esclusa l'applicazione della direttiva 2003/88 CE oppure, dati gli elementi reali, ne potesse essere accertata l'applicabilità.

Invece, i giudici di Lussemburgo si limitano a concludere il caso del signor B., sostenendo che: «the independence of that person does not appear to be fictitious and, second, it is not possible to establish the existence of a

⁽⁵¹⁾ Cfr. A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., 43, secondo cui, citando il caso Lawrie-Blum: «la nozione unieuropea di lavoro subordinato, così come elaborata dalla CGE, si riferisce alle prestazioni fornite da "una persona", essendo eminentemente funzionale ai fini della sfera applicativa dell'art. 45 TFUE il carattere reale ed effettivo della prestazione personalmente resa».

⁽⁵²⁾ Oltre che per la definizione di "worker" nell'ordinamento inglese (v.di nota 8), il carattere della personalità è imprescindibile anche per la nozione italiana di subordinazione ex art. 2094 c.c., come confermato di recente, a seguito della novella operata dall'art. 1 della l. n. 128/2019 all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, anche da M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, 2, 1-61; R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, *Questione Giustizia*, 15 novembre 2019, reperibile in questionegiustizia.it; A. Perulli, *L'attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, *Il Sole 24 ore*, 15 novembre 2019.

⁽⁵³⁾ Par. 38 dell'ordinanza in commento: «In that regard, concerning, first, the discretion of a person, such as B, to appoint subcontractors or substitutes to carry out the tasks at issue, it is common ground that the exercise of that discretion is subject only to the condition that the subcontractor or substitute concerned has basic skills and qualifications equivalent to the person with whom the putative employer has concluded a services agreement, such as the person at issue in the main proceedings». («A tale proposito, innanzitutto, per quanto riguarda la facoltà di un soggetto, come il signor B., di designare subcontraenti o sostituti che eseguano i compiti in questione, è pacifico che l'esercizio di tale facoltà discrezionale è soggetto solo alla condizione in forza della quale il subcontraente o il sostituto coinvolto abbia competenze e qualifiche di base equivalenti a quelle del soggetto con il quale il presunto datore di lavoro abbia concluso il contratto di servizio, come il soggetto in questione della causa principale»).

relationship of subordination between that person and his putative employer»⁽⁵⁴⁾.

Ebbene, una prima dottrina di commento ha, infatti, rilevato che i giudici sovranazionali «did not reflect the actual reality of the jobs or when the putative employers were able to direct their workforce notwithstanding them. More often than not, for instance, substitution clauses are hardly practicable, partly because of restrictions on the identity of the substitute, partly due to the complexity of the replacement procedure»⁽⁵⁵⁾.

Al di là del commento, peraltro pienamente condivisibile secondo chi scrive, il fatto è che è la stessa Corte Europea a contraddire l'orientamento che ha costruito in passato ai fini della individuazione della categoria di lavoratore dipendente, per cui è necessario «fondarsi su criteri obiettivi e valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito, riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa»⁽⁵⁶⁾.

Nel caso di specie, i giudici hanno deciso solo sulla base del dato negoziale, nonostante, in più passaggi dell'ordinanza abbiano fatto riferimento ai precedenti che hanno consentito di rilevare una incongruenza tra il dato formale e il dato di realtà⁽⁵⁷⁾ e di procedere, sulla base di quest'ultimo, all'accertamento della natura del rapporto di lavoro oggetto di contenzioso e lasciando intendere, perciò, che il riconoscimento dello status di lavoratore, ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione, non può dipendere dalla qualifica data dalle parti al rapporto di lavoro né dalla conclusione di un contratto di lavoro⁽⁵⁸⁾, ma dall'analisi degli elementi fattuali, qui del tutto assente.

⁽⁵⁴⁾ Par. 45 dell'ordinanza in commento. («L'indipendenza di tale soggetto non appare fittizia e, poi, non è possibile stabilire l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra tale soggetto e il presunto datore di lavoro»).

⁽⁵⁵⁾ V. J. A. Prassl, A. Aloisi, N. Countouris, De Stefano, *Eu Court of Justice's decision on employment status*, cit., 3.

⁽⁵⁶⁾ CgUe 14 ottobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, par. 29; ma anche CgUe 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanta, par. 42.

⁽⁵⁷⁾ L'ordinanza richiama espressamente al par. 30: CgUe 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media che ha, a sua volta, un importante precedente sulla questione dei falsi autonomi in CgUe 13 gennaio 2004, C-256/01, Allonby.

⁽⁵⁸⁾ Su questo punto cfr., in particolare, S. Borelli, *The Concept of Employee and Quality of Employment*, cit. 119-120 che richiama le conclusioni dell'avvocatura generale nel caso Danosa (2 settembre 2010, C-232/09, par. 66, secondo cui: «il riconoscimento dello status di lavoratore non può dunque dipendere dalla qualifica data dalle parti al rapporto di lavoro né dalla conclusione di un contratto di lavoro. [...] Essa ha inoltre dichiarato che la qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione se la sua indipendenza è solamente fittizia». L'A. rinviene lo stesso principio nella Raccomandazione n. 198/2006 dell'ILO, par. 9, in virtù della quale «for the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of [...] an employment [...] relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how

Si consideri, peraltro, che se così non fosse le direttive comunitarie troverebbero rara applicazione in casi ristrettissimi.

Bibliografia

- Aloisi A., *Il lavoro a chiamata e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutela*, *LLI*, 2016, n. 2, 16- 56.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei cicofattorini*, *LLI*, 2019, n. 2, I.1-I.61.
- Borelli S., *The Concept of Employee and Quality of Employment*, in S. Borelli, Pascale Vielle (eds.), *Quality of Employment in Europe. Legal and Normative Perspectives*, P.I.E., Brussels, 2012, 107- 124.
- Borelli S., *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, 97-114.
- Cabrelli D., *Uber e il concetto giuridico di worker: la prospettiva britannica*, *DRI*, 2017, n. 2, 575- 581.
- Caruso B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, *DRI*, 2019, n. 4, 1005- 1040.
- Cavalier G., Upex R., *The concept of employment contract in European Union Private Law*, *ICLQ*, 2006, 587- 608.
- Collins H., Ewing K. D., McColgan A., *Labour law*, Cambridge University Press, 2012.
- Cosio R., *La nozione comunitaria di lavoratore*, 2018, reperibile in <http://www.europeanrights.eu/public/comments/BRONZINI9-Cosio secondo commento 2018-04-04 nozione comunitaria di lavoratore.pdf>.
- Countourius N., *An Autonomous EU definition of 'Worker' - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement*, *ETUC*, 4 dicembre 2015.
- Dagnino E., *Il lavoro nella on demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *LLI*, 2015, n. 1, 86- 106.
- Deakin S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, *DRI*, 2004, fasc. 3, 591- 612.
- De Michele V., *La sentenza della Corte di appello di Torino sul rapporto di lavoro dei riders: il diritto Ue, questo sconosciuto*, 1 marzo 2019, in europeanrights.it.
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, *LLI*, 2015, n. 1, 50- 71.
- Giubboni S., *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017.
- Giubboni S., *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, *RDSS*, 2018, n. 2, 207- 227.
- Giubboni S., *Worker (voce)*, in A. Bartolini, R. Cippitani, V. Colcelli (eds), *Dictionary of Statuses within Eu law*, Springer, 2019, 645- 652.
- Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, *RIDL*, 2015, II, 573- 580.

the relationship is characterised in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties».

- V. Leccese, *Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (eds), *International and European Labour Law. Article-by-article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, 2018, 1285- 1320.
- Menegatti E., *The Evolving Concept of “worker” in Eu law*, *ILLEJ*, Issue 1, vol. 12, 2019, 71- 83.
- Perulli A., *L’attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, *Il Sole 24 ore*, 15 novembre 2019.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2020, n. 410.
- Peruzzi M., *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata*, *RIDL*, 2017, fasc. 2, I, 241- 273.
- Pietrogianni V., *Redefining the boundaries of labour law: is “double alienness” a useful concept for classifying employees in times of fractal work?*, in A. Blackham -M. Kullmann -A. Zbyszewska (a cura di), *Theorising Labour Law in a Changing World -Towards Inclusive Labour Law*, Hart, 2019, 55-69.
- Pietrogianni V., *L’importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, *LLI*, 2019, n. 1, 43- 67.
- Prass J. A., Aloisi A., Countouris N., De Stefano V., *Eu Court of Justice’s decision on employment status does not leave platforms off the hook*, Regulation for Globalization, 29 aprile 2020, reperibile in http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doing_wp_cron=1588927033.5229249000549316406250.
- Risak M., Dullinger T., *The concept of “worker” in EU law*, ETUI, Brussels, 2018.
- Riverso R., *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, *Questione Giustizia*, 15 novembre 2019, reperibile in questionegiustizia.it.
- Rocella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell’Unione Europea*, Cedam, 2012.
- Sánchez- Urán Azaña M. Y., *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea*, *Foro, Nueva época*, vol. 20, n. 1, 2018, 295- 311.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, *LD*, 2017, n. 3- 4, 367- 405.
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non standard*, *LLI*, 2016, n. 2, 1- 15.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2017, n. 336.