



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Le tutele in caso di disoccupazione  
nella l. n. 128/2019**

**ROSA DI MEO**  
Università di Bari “Aldo Moro”

**vol. 6, no. 1, 2020**

ISSN: 2421-2695



## Le tutele in caso di disoccupazione nella l. n. 128/2019

**ROSA DI MEO**

Università di Bari “Aldo Moro”  
Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro  
rosa.dimeo@uniba.it

---

### ABSTRACT

---

After a brief examination of the various instruments provided by the Italian legislature in the event of involuntary unemployment, the essay focuses on the possible use of the allowance in the event of unemployment of *riders*. If in fact it is possible to prove in judgment that the employment relationship presents the features of hetero-organized collaboration, the legislator of 2019 on the one hand tells us that the discipline of the employment relationship applies, on the other hand, there is no mention of the possibility that workers may be entitled to benefit in cases of involuntary unemployment, since there are no ad hoc rules to that effect.

On the other hand, art. 2, co. 26, l. n. 335/1995 provides that the collaborators defined by reference to the T.U.I.R. may subscribe to the separate management of the INPS, but the tax legislation itself provides for a concept of coordinated and continuous collaborator not perfectly comparable to art. 409 c.p.c. nor even less art. 2, d.lgs. n. 81/2015, as it requires that for the purpose of registration the collaborators must have a "fixed periodic remuneration".

To avoid difficulties in the social security system, after proposing a constitutionally oriented reading of the tax rule, the essay focuses on a possible criterion for measuring the working time of riders and, as a result, the amount of contributions needed to make these workers perceive Naspi (if they were qualified as employees) or Dis-Coll (if instead the judge qualified them as quasi-workers).

**Keywords:** Unemployment; protections; hetero-organized collaboration; working time; social security contributions.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11259>

---

## Le tutele in caso di disoccupazione nella l. n. 128/2019

SOMMARIO: 1. L'indennità di disoccupazione tra norme lavoristiche, previdenziali e fiscali. – 2. Problemi di calcolo degli oneri contributivi. – 3. Orario, tempo e disoccupazione dei ciclofattorini.

### 1. L'indennità di disoccupazione tra norme lavoristiche, previdenziali e fiscali

Come è noto, in Italia l'ultima riforma organica della normativa concernente le tutele in caso di disoccupazione involontaria è avvenuta con il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22<sup>(1)</sup>, che ha introdotto nel nostro ordinamento la Nuova assicurazione sociale per l'impiego (d'ora in avanti, la Naspi)<sup>(2)</sup>, indennità «avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione»<sup>(3)</sup>.

Nel sostituire le precedenti Aspi e Mini-Aspi (introdotte solo tre anni prima con la l. n. 92/2012), la Naspi si applica a tutti i lavoratori dipendenti<sup>(4)</sup> che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione involontaria e trenta giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di inattività, ai quali spetta un'indennità per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione del quadriennio precedente lo stato di

---

<sup>(1)</sup> Dedicato alle *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

<sup>(2)</sup> In generale, sulla Naspi si v. L. TORSELLO, *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi*, LD, 2018, 477 e ss., in senso critico e M. MISCIONE, *Gli scopi dell'indennità di disoccupazione (NASpI)*, LG, 2018, 903 e ss. che invece ha apprezzato la disciplina. Lo stesso A., pur avendo chiarito che «l'indennità di disoccupazione ha lo scopo di fornire una tutela economica per il caso di oggettiva mancanza di lavoro» (p. 915), non affronta il problema della riferibilità anche a categorie diverse rispetto ai lavoratori subordinati.

<sup>(3)</sup> Art. 1, d. lgs. n. 22/2015.

<sup>(4)</sup> Ad eccezione ai dipendenti a tempo indeterminato che prestano servizio presso una pubblica amministrazione nonché gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato. In dottrina si è sottolineato che tale indennità «si pone come prestazione previdenziale quasi-universale e *uniforme* finalizzata a garantire il sostegno al reddito in caso di mancanza di lavoro dovuta a disoccupazione involontaria». Così S. CAFFIO, *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla NASpI*, in *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, a cura di E. GHERA-D. GAROFALO, Cacucci, 2015, 267.

disoccupazione; il diritto a percepire la Naspi si perde qualora il disoccupato intraprenda un'attività lavorativa subordinata o autonoma<sup>(5)</sup>.

Il d.lgs. n. 22/2015, come è altresì noto, ha riconosciuto e tutelato, in quanto bisognosa di protezione sociale, anche un'altra categoria di lavoratori, ovvero quella dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'Inps<sup>(6)</sup> che non siano pensionati o titolari di partita IVA, ai quali l'art. 15 riserva una generale<sup>(7)</sup> indennità in caso di disoccupazione involontaria, la Dis-Coll, per la quale il legislatore ha previsto specifici requisiti di accesso e un diverso criterio di calcolo del montante contributivo<sup>(8)</sup> rispetto ai lavoratori subordinati.

---

<sup>(5)</sup> Artt. 9-10, d. lgs. n. 22/2015.

<sup>(6)</sup> Istituita con l'art. 2, co. 26, l. 8 agosto 1995, n. 335, alla quale sono tenuti ad iscriversi «i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 (l'attuale art. 53, che prevede che riconduce ai redditi da lavoro autonomo “quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni”) del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426». Cass. SS.UU. 12 febbraio 2010, n. 3240, ha infatti affermato che «con la creazione di questa nuova gestione si è inteso estendere la copertura assicurativa, nell'ambito della cd. 'politica di universalizzazione delle tutele', non solo a coloro che ne erano completamente privi, ma anche a coloro che ne fruivano solo in parte, a coloro cioè che svolgevano due diversi tipi di attività e che erano 'coperti' dal punto di vista previdenziale, solo per una delle due, facendo quindi in modo che a ciascuna corrispondesse una forma di assicurazione. (...) La gestione separata presenta quindi aspetti diversi rispetto alle altre (...), che sono caratterizzate da una definizione compiuta del proprio campo di applicazione, corrispondente alla attività lavorativa svolta (...); nel citato art. 2, comma 26, il riferimento è invece eteronomo e supportato esclusivamente dalla norma fiscale (i citati articoli del TUIR), per cui, nella gestione separata, l'obbligazione contributiva è basata sostanzialmente sulla mera percezione di un reddito: più che un contributo destinato ad integrare un settore previdenzialmente scoperto, i conferimenti alla gestione separata hanno piuttosto il sapore di una tassa aggiuntiva su determinati tipi di reddito, con il duplice scopo di 'fare cassa' e di costituire un deterrente economico all'abuso di tali forme di lavoro. Si tratta quindi di una nuova tutela previdenziale che può essere o 'unica', in quanto corrispondente all'unica attività svolta, oppure 'complementare' a quella apprestata dalla gestione a cui il soggetto è iscritto in relazione all'altra attività lavorativa espletata».

<sup>(7)</sup> In passato il legislatore aveva introdotto in via sperimentale per il triennio 2009-2011 e solo *una tantum* una indennità (pari al 10% del reddito percepito nell'anno precedente) per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'Inps che fossero disoccupati da almeno due mesi purché operanti in regime di monocommittenza e in presenza dei requisiti previsti dall'art. 19, co. 2, d.l. n. 185/2008.

<sup>(8)</sup> Ovvero che «siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni»; che «possano far valere almeno un mese di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento» e che «possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione» (art. 15, co. 2, d.lgs. n. 22/2015).

Dal sistema delle indennità appena accennato restano fuori, e dunque non spetta loro la Dis-Coll, i lavoratori autonomi occasionali che hanno conseguito reddito annuo inferiore a € 5000<sup>(9)</sup> i quali, non potendosi iscrivere alla gestione separata in quanto i primi € 5000 costituiscono la soglia di esenzione dall'obbligo contributivo<sup>(10)</sup>, sono sconosciuti all'Inps perché non hanno una posizione previdenziale, ma a ben vedere residuano altre due possibili ipotesi di aporie nel sistema previdenziale, ossia quella dei lavoratori autonomi occasionali che abbiano un reddito superiore ai € 5000 e quella dei collaboratori eterorganizzati che non abbiano una retribuzione periodica prestabilita.

I primi hanno l'obbligo di iscriversi alla gestione separata solo qualora abbiano un reddito superiore alla somma indicata e a seguito dell'iscrizione alla gestione separata, l'obbligo contributivo ricade –ma solo per la somma eccedente i 5000 €- per 2/3 sul committente e per 1/3 sul lavoratore; in tal caso, questa particolare categoria di collaboratori dovrebbe poter fruire della Dis-Coll, ferma restando la difficoltà di calcolare i contributi (e l'eventuale indennità di disoccupazione) sulla sola somma che eccede la soglia di esenzione.

Dato però che nella pratica è raro che i *riders* vengano assunti come lavoratori autonomi occasionali ma che poi la piattaforma permetta loro di guadagnare più di € 5000 annui, la categoria che desta maggiori perplessità è quella dei collaboratori eterorganizzati.

Questi lavoratori potrebbero non doversi iscrivere alla gestione separata dell'Inps perché l'art. 2, co. 26, l. n. 335/1995, nell'indicazione dei soggetti tenuti all'iscrizione annovera «i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico», ossia il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), il cui art. 50, co. 1, lett. c-*bis*) (l'originario art. 49 richiamato dalla norma previdenziale) oggi dispone che sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente<sup>(11)</sup> «le somme e i valori in genere, a qualunque

---

<sup>(9)</sup> Ai sensi dell'art. 44, co. 2, d.l. n. 269/2003, conv. in l. n. 326/2003, infatti, i lavoratori autonomi occasionali «sono iscritti alla gestione separata solo qualora il reddito annuo (...) sia superiore a euro 5.000. Per il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata» ovvero.

<sup>(10)</sup> Ai fini fiscali, infatti, l'art. 67, co. 1, lett. l) del T.U.I.R. classifica tra i “redditi diversi” quelli «derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere».

<sup>(11)</sup> Fino al 31 dicembre 2000 ai fini fiscali i redditi percepiti dai co.co.co. erano considerati redditi da lavoro autonomo ai sensi dell'art. 49, co. 2, lett. a), T.U.I.R.; la riqualificazione ai fini fiscali dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

titolo percepiti nel periodo d'imposta (...) in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e *con retribuzione periodica prestabilita*"<sup>(12)</sup>.

Dalla lettura integrata delle due disposizioni, quella previdenziale che istituisce la gestione separata che rinvia al T.U.I.R. e lo stesso Testo Unico, emerge la non perfetta sovrapposibilità tra la nozione di collaborazione coordinata e continuativa contenuta nell'art. 409, n. 3, c.p.c. e quella fornita dal T.U.I.R.<sup>(13)</sup>, perché la norma tributaria aggiunge un requisito, quello della predeterminazione della retribuzione, che non c'è né nell'art. 409, n. 3, c.p.c., né nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>(14)</sup>, e questo iato potrebbe avere rilevanti effetti sulla possibilità per i *riders* di iscriversi alla gestione separata e di percepire la Dis-Coll; in un caso piuttosto risalente deciso dalla Commissione Tributaria regionale di Perugia nel 2002<sup>(15)</sup>, il giudice ha ritenuto che per i medici

---

(operata con l'art. 34, l. 21 novembre 2000, n. 342, che ha riscritto la lett. c-*bis*) dell'art. 50) è tutt'ora in vigore e nei suoi vent'anni di vita non è stata mai modificata, ma è opportuno evidenziare che con la Circolare n. 67 del 6 luglio 2001 (avente ad oggetto *Ulteriori chiarimenti in merito alla disciplina dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*), l'Agenzia delle Entrate ha distinto, nell'ambito delle co.co.co., due «grandi categorie» (si esprime proprio in questi termini): nella prima vi rientrano i rapporti di collaborazione «tipici», ossia quelli degli uffici di amministratori, le collaborazioni a giornali o a riviste ecc.; nella seconda, invece, rientrano i rapporti di lavoro «non tipizzati», che devono essere «individuati sulla base di criteri di carattere oggettivo quali la continuità nel tempo della prestazione lavorativa e la coordinazione, che si realizza attraverso l'inserimento funzionale del parasubordinato nell'organizzazione economica del committente. Tali attività devono, inoltre, essere svolte senza vincolo di subordinazione, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita». L'Agenzia, dunque, non prende posizione sulla questione, invece qui rilevante concernente l'ipotesi nella quale al collaboratore non venga predeterminata la retribuzione spettante. La dottrina tributarista precedente alla novella del 2000, pur evidenziando che «il requisito della *retribuzione periodica prestabilita* debba essere considerato in modo sufficientemente elastico», distingueva solamente le ipotesi in cui nel contratto venga pattuito un compenso dalle ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa prestata a titolo gratuito. Per approfondimenti si v. M. VANTAGGIO-L. POCARELLI, *L'attività di amministratore di società ed enti svolti dal dottore commercialista: aspetti fiscali*, in *Diritto e Pratica Tributaria*, 1998, 1628.

<sup>(12)</sup> Corsivo aggiunto.

<sup>(13)</sup> Si v. A.A. FERRARIO, *I redditi di lavoro dipendente e assimilati*, Giuffrè, 2012, 3, il quale pure evidenzia che «non vi è perfetta equivalenza e simmetria tra lavoro dipendente sotto il profilo civilistico e fiscale».

<sup>(14)</sup> E tale requisito aggiuntivo contribuirebbe a rendere più circoscritta la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative, come ha evidenziato G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, RIDL, 2004, I, 552. D'altra parte, A. TURSI, *I confini della gestione separata: questioni in tema di inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle*, DRI, 2019, 132, nt. 35, ha evidenziato, con riferimento ai produttori assicurativi, che questi non possano essere «per definizione» collaboratori coordinati continuativi perché non sono obbligati a prestare attività e «non sono pagati con «retribuzione periodica prestabilita»».

<sup>(15)</sup> La decisione e il commento sono pubblicati in *Giurisprudenza di Merito*, 2002, 1075-1079.

convenzionati con il SSN «il compenso non ha i caratteri dello stipendio fisso, ma è variabile in relazione al numero degli assistiti» e da tale assunto ha fatto derivare la tassabilità come reddito da lavoro autonomo del compenso percepito dal medico.

Così ragionando, però, si verrebbe a creare un'aporia nel sistema di sicurezza sociale, perché ad alcuni collaboratori (quelli coordinati e continuativi che svolgono prestazioni lavorative prevalentemente personali con retribuzione periodica prestabilita, come accade nei co.co.co.) spetta una tutela in caso di disoccupazione involontaria (la Dis-Coll), mentre per altri (quelli che ugualmente svolgono prestazioni lavorative prevalentemente personali ma che non hanno una retribuzione periodica prestabilita) no, generando di fatto una zona franca nel sistema di sicurezza sociale difficilmente giustificabile alla luce della Costituzione; ma si ritiene che tale conclusione non sia necessitata.

A parere di chi scrive, infatti, per evitare dubbi di costituzionalità della norma tributaria si dovrebbe intendere l'aggettivo «prestabilita» come predeterminazione del mero parametro col quale sarà calcolato il compenso del collaboratore (e dunque predeterminazione nel caso di cui ci occupiamo di come verrà compensata la consegna che effettuerà il ciclofattorino) e non come predeterminazione nel programma negoziale (dunque a monte della prestazione lavorativa) del *quantum* spettante al lavoratore medesimo. Così ragionando anche i *riders* pagati a cottimo puro che riescano a dimostrare in giudizio di essere collaboratori eterorganizzati rientrerebbero nella definizione di collaboratori fornitaci dal T.U.I.R. e conseguenzialmente potrebbero iscriversi alla gestione separata dell'Inps.

Dopo aver analizzato i rilevanti profili fiscali connessi alla predeterminazione del compenso per i collaboratori, occorre approfondire il tema della possibile fruizione dell'indennità in caso di disoccupazione involontaria dei ciclofattorini, ossia dell'impatto della l. n. 128/2019 sul tema della disoccupazione dei cc.dd. *riders*.

La l. n. 128/2019, infatti, che pure da un lato ha modificato l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 prevedendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente «qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforma anche digitale», e dall'altro ha previsto livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi ad esempio nelle ipotesi di infortunio o di malattie professionali o l'ampliamento delle tutele per coloro che sono iscritti alla



gestione separata dell'Inps<sup>(16)</sup>, non si è occupata espressamente di estendere né ai lavoratori autonomi<sup>(17)</sup> né ai lavoratori eteroorganizzati che non abbiano una retribuzione periodica prestabilita il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione, che continuerebbe a spettare ai soli lavoratori "dipendenti"<sup>(18)</sup>, onde dalla trama di diritti e tutele disegnata dal legislatore del 2019 la tutela in caso di disoccupazione involontaria sembra essere di fatto l'unico argomento non espressamente affrontato, e ciò comunque si voglia qualificare il rapporto di lavoro dei ciclofattorini (qualificazione che non potrà che dipendere dal concreto atteggiarsi del rapporto).

Il nuovo art. 47**bis**, d. lgs. n. 81/2015, introdotto proprio dalla l. n. 128/2019, prevede che le disposizioni introdotte dal capo V-*bis* stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgano attività di consegna di beni per conto altrui<sup>(19)</sup> «fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, co. 1»; in questo caso, infatti, le caratteristiche del rapporto di lavoro consentono al giudice di applicare alle collaborazioni organizzate dal committente «la disciplina del rapporto di lavoro subordinato» in forza del richiamo operato dall'art. 2 del decreto 81, ma ci si chiede se la latitudine del richiamo alla disciplina del lavoro subordinato sia tale da includere anche la tutela nel caso di disoccupazione involontaria<sup>(20)</sup>.

---

<sup>(16)</sup> L'art. 1, co. 1, lett. b), l. n. 128/2019 ha introdotto l'art. 2-*bis*, d.lgs. n. 81/2015. Per una critica alla collocazione sistematica della disposizione e per l'analisi della stessa si v. D. GAROFALO, *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, *Labor*, 2019, 6, 606, il quale evidenzia che «tale assetto normativo finisce con l'azzerare, quanto meno in ambito previdenziale, ogni differenza tra collaborazione coordinata e continuativa e lavoro autonomo c.d. puro».

<sup>(17)</sup> Ampliamento pure auspicato, oltre che dalla Corte di Giustizia (su cui si tornerà *infra*), anche da una recente Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea dell'8 novembre 2019 (2019/C 387/01) ove, nel Considerando n. 13, il Consiglio auspica che «i sistemi di protezione sociale nelle loro diverse forme devono evolversi di pari passo con i mercati del lavoro per garantire che il modello sociale europeo sia adeguato alle esigenze future e consenta alle società e alle economie dell'Unione di trarre il massimo vantaggio dal futuro mondo del lavoro. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri le norme che disciplinano i contributi e i diritti a prestazioni dei sistemi di protezione sociale sono ancora in larga misura basate su contratti a tempo pieno e indeterminato tra un lavoratore subordinato e un singolo datore di lavoro, mentre altri gruppi di lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi hanno ricevuto una copertura più marginale».

<sup>(18)</sup> Ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 22/2012.

<sup>(19)</sup> In ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (come dispone l'art. 47-*bis*, co. 1), dunque una platea piuttosto ristretta di destinatari, applicandosi ai soli lavoratori che utilizzano quei mezzi di lavoro e in quel determinato ambito territoriale.

<sup>(20)</sup> A. TURSÌ, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, *LDE*, 2020, 1, 15, «certo non è chiaro - ed è questione di non poco conto - se l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, abbia inteso estendere ai collaboratori "etero-organizzati" l'intera disciplina del lavoro subordinato (...), nonché di quella previdenziale; o se invece miri a disegnare una sottocategoria di lavoratori autonomi ai quali il diritto del lavoro si applica *cum grano salis*». Lo stesso A., già prima della l. n. 128/2019 ha affrontato la questione dell'inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle partendo dal quesito concernente il *se* l'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 abbia inteso estendere ai collaboratori

Ove infatti si riesca a dimostrare in giudizio che il rapporto di lavoro presenta i tratti della collaborazione eterorganizzata, il legislatore da un lato ci dice che si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ma dall'altro tace sulla possibilità che i lavoratori possano fruire dell'indennità nei casi di disoccupazione involontaria, non avendo previsto regole *ad hoc* in tale senso; peraltro autorevole dottrina<sup>(21)</sup> ha sostenuto che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente non sia comprensiva anche della tutela previdenziale, e ciò in virtù del principio di autonomia tra rapporto di lavoro<sup>(22)</sup> e rapporto previdenziale<sup>(23)</sup> tale per cui «l'ambito soggettivo della tutela previdenziale tende ad essere definito in forza di criteri obiettivi e non in ragione della disciplina del contratto alla base della prestazione lavorativa»<sup>(24)</sup>.

Se non si voglia concordare con la tesi appena esposta e si pensi, invece, che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato includa anche il rapporto previdenziale, è evidente che spetterà anche all'ipotetico collaboratore qualificato come eterorganizzato la Naspi<sup>(25)</sup>; se, però, si seguisse

---

eterorganizzati l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato (compresa quindi la tutela previdenziale) o se l'art. 2, co. 1 richieda in qualche misura un'applicazione selettiva delle tutele. Per approfondimenti si v. A. TURSI, *I confini della gestione separata: questioni in tema di inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle*, *op. cit.*, 123 ss.

<sup>(21)</sup> M. CINELLI, *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, *MGL*, 2020, n. 2, specialmente 59 e ss. e A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, *MGL*, 2020, n. 2, 139-140.

<sup>(22)</sup> M. CINELLI, *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, *op. cit.*, 59 ss. e A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, *op. cit.*, 139-140, traggono questa conclusione da una lettura della sentenza della Corte di Cassazione, n. 1663/2020, che lo scorso gennaio ha ritenuto che il rapporto di lavoro dei cicofattorini di Foodora fosse riconducibile all'area delle collaborazioni organizzate dal committente (ancorché nella versione dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 precedente rispetto alla modifica di cui alla l. n. 128/2019). Il punto, però, è che la sentenza medesima ha in più punti auspicato ad una applicazione non selettiva ma tendenzialmente generalizzata delle tutele previste per i lavoratori subordinati ai collaboratori eterorganizzati. Essa infatti, pur essendo consapevole del fatto che «non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare» (punto 41), evidenzia che «più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della *disciplina della subordinazione*» (punto 39) (corsivo aggiunto); «del resto, la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici» (punto 40).

<sup>(23)</sup> M. CINELLI, *Il rapporto previdenziale*, Il Mulino, 2011, 74 ss.

<sup>(24)</sup> M. CINELLI, *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, *op. cit.*, 60.

<sup>(25)</sup> Pare che questa sia l'interpretazione fatta propria anche dal Ministero del Lavoro, che nella Circolare n. 3/2016, nel fornire chiarimenti in ordine alle conseguenze legate all'applicazione dell'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015, ha sostenuto che «la formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.) normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato».

la tesi autorevolmente sostenuta dalla dottrina citata per cui «ai lavoratori destinatari della tutela di cui all'art. 2, comma 1, non si applica la tutela previdenziale del lavoro subordinato»<sup>(26)</sup>, essendo la collaborazione eterorganizzata munita degli stessi requisiti strutturali della fattispecie della co.co.co., con l'unica differenza che il coordinamento è sostituito da una più intensa ed unilaterale eterorganizzazione della prestazione dei ciclofattorini, allora a tali collaboratori spetterebbe comunque la Dis-Coll.

## 2. Problemi di calcolo degli oneri contributivi

Rispetto al rapporto di lavoro subordinato tradizionale, così come era prevalentemente diffuso nei decenni in cui era l'industria il "luogo di lavoro", nell'ambito del quale si misurava il tempo della prestazione, la particolarità del rapporto di lavoro dei *riders* è che manca la «predeterminazione, in sede di programma negoziale, della quantità e della collocazione oraria delle prestazioni»<sup>(27)</sup>.

Da tale mancanza parte della dottrina ha dedotto che il ciclofattorino abbia ampia autonomia nell'esecuzione del contratto, tale da essere ricondotto al di fuori del perimetro definito dall'art. 2094 c.c.<sup>(28)</sup>.

Non è questo il luogo per trattare del profilo qualificatorio del rapporto di lavoro<sup>(29)</sup>, che in questa sede intanto rileva in quanto alla questione

---

<sup>(26)</sup> M. CINELLI, *'Ciclofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, *op. cit.*, 60.

<sup>(27)</sup> M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, n. 2, 23.

<sup>(28)</sup> La letteratura sul punto è vasta, e i limiti di spazio non consentono di ricostruire *funditus* il dibattito. Tuttavia, si rinvia ancora al recente scritto di O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, n. 1, 7-8, che riassume il dibattito in questi termini: «I fautori della collocazione di tali rapporti entro l'ampio contenitore dell'autonomia valorizzano il dato che ha costituito, negli anni novanta, il cavallo di battaglia delle tesi anti-subordinazione relative al lavoro dei pony-express (fattorini metropolitani): la libertà di scelta che resta a ciascun lavoratore di accettare o rifiutare il singolo incarico. Se manca la disponibilità negli intervalli non lavorati fra due diverse chiamate per ciò stesso – si assume – manca il vincolo della dipendenza giuridica. Tale valutazione considera del tutto irrilevante la situazione di etero-direzione ed eteroorganizzazione in cui si svolge l'attività una volta accettato l'incarico (e tutto l'apparato valutativo che si svolge dietro le quinte). È sufficiente, allo scopo di escludere la subordinazione, la (presunta) libertà del lavoratore di inserirsi nel mercato, anche se le condizioni in cui si svolge l'attività sono totalmente etero-imposte. In sostanza ed in sintesi, secondo tale prospettazione, la verifica della esistenza dei requisiti della subordinazione si ferma sulla soglia dell'adempimento del singolo servizio, senza scendere a verificare i modi di atteggiarsi del rapporto all'interno dei singoli servizi».

<sup>(29)</sup> Per gli opposti punti di vista si v. almeno i recenti contributi di M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *op. cit.*, e A. TURSÌ, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, *op. cit.*; si v. altresì P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Relazione al convegno AGI, Torino,

accedono i connessi problemi di misurazione del montante contributivo utile per maturare l'indennità in caso di disoccupazione involontaria, ove questa fosse riconoscibile.

Per comprendere i termini del problema è però necessario osservare brevemente il modello organizzativo<sup>(30)</sup> sinora generalmente adottato dalle piattaforme per comprendere “quando” il lavoratore possa considerarsi involontariamente disoccupato e che cosa accade quando questi venga a trovarsi in tale situazione.

In prima battuta il lavoratore deve scaricare sul suo *smartphone* l'applicazione della piattaforma per cui intende lavorare, e dopo aver prenotato la fascia oraria entro cui si rende disponibile ad effettuare consegne (c.d. *slot*) nell'ambito di un calendario che la stessa piattaforma stabilisce settimanalmente, si registra alla piattaforma<sup>(31)</sup>; una volta registratosi, essendo disponibile nelle fasce orarie indicate, questi riceve attraverso la *app* l'ordine delle consegne da effettuare; la piattaforma stessa, infatti, geolocalizza il lavoratore (dunque sa esattamente dove si trova) e gli assegna automaticamente un ordine sulla base ad esempio della vicinanza rispetto al locale dal quale prelevare la merce e al luogo dove consegnarla, “suggerendo”

---

15 settembre 2017 (disponibile in [www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjUhe3s\\_u7pAhXNMZoKHaOeDtkQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.pietroichino.it%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F09%2FAGI-Torino-E-15IX17.pdf&usq=AOvVaw3zxogDSAEEVCuEgApNqNmZl](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjUhe3s_u7pAhXNMZoKHaOeDtkQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.pietroichino.it%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F09%2FAGI-Torino-E-15IX17.pdf&usq=AOvVaw3zxogDSAEEVCuEgApNqNmZl)), il quale configura il rapporto di lavoro dei ciclofattorini ad una sorta di *tertium genus* tra subordinazione ed autonomia e li definisce “proletari autonomi”, e A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di L. FASSINA-U. CARABELLI, Ediesse, 2020, specialmente a p. 32, che invece evidenzia il rapporto di continenza tra collaborazioni eterorganizzate e rapporti di lavoro autonomo. Ancora O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, op. cit., p. 7, il «più degli impegni assunti sul piano negoziale dalle parti però vale, al cospetto delle nuove tecnologie, il retroscena invisibile, che ha un nome preciso: algoritmo. È quest'ultimo che costruisce lo spazio organizzativo e plasma (anche) i comportamenti lavorativi. L'algoritmo esercita un controllo pervasivo sull'attività di lavoro, penalizzando quelli fra i prestatori che non si attagliano al modello ideale di produttore (che presuppone la sottoposizione a turni massacranti di lavoro), stila la classifica dei più meritevoli, traccia le prestazioni dei singoli e le confronta. Dunque la piattaforma (tramite l'algoritmo) controlla la prestazione e sanziona i comportamenti non conformi a determinati standard». Si rinvia altresì ai recenti contributi contenuti in FASSINA, L., CARABELLI, U. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020.

<sup>(30)</sup> Un dato da non sottovalutare è la fluidità dell'organizzazione delle piattaforme, determinata anche dalle controversie instaurate dai lavoratori.

<sup>(31)</sup> Anche se le modalità di assegnazione dei turni variano da gestore a gestore. Deliveroo, ad esempio, dopo aver stabilito degli *slot* e dopo che il collaboratore avrà inserito la propria candidatura per aggiudicarsi un determinato turno, invierà allo stesso lavoratore la conferma della sua assegnazione a quel turno e solo allora questi potrà effettuare consegne in quello *slot*, anche se pare che la piattaforma stia eliminando il sistema dello *slot* orario e si stia dirigendo più verso il modello Uber di ricezione degli ordini al momento della connessione senza preventiva aggiudicazione dello *slot*.

allo stesso ciclofattorino il percorso migliore (*rectius* più veloce) da effettuare, anche se sul termine “suggerimento” qualche precisazione è doverosa.

Se infatti è vero che il *rider* in teoria può optare per un percorso diverso, è altresì vero che il suggerimento del percorso dalla piattaforma non è senza conseguenze, perché in base al numero e al tipo<sup>32</sup> di consegne effettuate al fattorino verrà attribuito un punteggio, il *ranking*, periodicamente aggiornato<sup>(33)</sup>, e maggiore sarà il *ranking*, più il lavoratore avrà prelazione nella scelta del successivo *slot* orario per effettuare consegne, e maggiori saranno le consegne maggiore sarà tendenzialmente il compenso da percepire<sup>(34)</sup>.

E' chiaro che la piattaforma, mediante algoritmo che misura e combina le informazioni sulla prestazione lavorativa, «va a premiare chi è costantemente disponibile»<sup>(35)</sup>, dunque grazie al sistema di *ranking* esercita di fatto forti vincoli alla scelta dei *riders* quanto ai luoghi e (ai fini del discorso che si sta conducendo) ai tempi di esecuzione della prestazione.

In effetti, «emerge (...) una nuova concezione del tempo di lavoro, insieme eterogeneo ed individualizzato»<sup>(36)</sup>, e dalla mancata predeterminazione della quantità e della collocazione oraria della prestazione, parte della dottrina ha dedotto che il vincolo obbligatorio non nasca con il *log-in* alla *app*, ma con la scelta del lavoratore se accettare in piena autonomia la chiamata oppure no<sup>(37)</sup>,

---

<sup>(32)</sup> Il *ranking* sarà più elevato se il collaboratore accetta di effettuare consegne, ad esempio, nel fine settimana, quando la domanda di consegna di pasti a domicilio da parte dell'utenza è più elevata e, con essa, cresce l'esigenza delle aziende di assicurarsi quanti più lavoratori possibili.

<sup>(33)</sup> Di solito con cadenza mensile e sulla base di una serie di fattori, quali ad esempio la frequenza con cui ha effettuato prenotazioni in uno *slot* orario di punta; il numero delle consegne effettuate nel turno e la puntualità nella consegna medesima; il numero di consegne rifiutate dal lavoratore; il *feedback* positivo o negativo dei clienti e dei ristoranti (sull'analisi del rapporto tra recensione dei clienti ed attività dei lavoratori si v., con diversi punti di vista, G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, LLI, 2017, n. 1 e V. NUZZO, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, DLRI, 2020, 27 e ss., la quale esclude che il gradimento dell'utenza possa influire sull'area di debito che è oggetto del contratto di lavoro subordinato, relegando la *customer satisfaction* a mero fattore incentivante per il lavoratore finalizzato ad un maggior incremento del compenso.

<sup>(34)</sup> E le conseguenti (eventuali) mance, anche se la l. n. 128/2019 ha fatto espresso divieto entro certi limiti di corrispondere una retribuzione a cottimo ai ciclofattorini (art. 47 *quater*).

<sup>(35)</sup> Così P. NATALE, *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, LDE, 2019, n. 1, 3. L'A. ha effettuato un'indagine sui *riders* del food-delivery nella città di Milano, e ha evidenziato come l'esigenza della piattaforma di assicurarsi la disponibilità dei ciclofattorini incide anche sulla scelta del personale, perché, ad esempio, «gli studenti impegnati periodicamente negli esami» sono di fatto esclusi per il fatto che non sono in grado di garantire alla piattaforma un ampio margine di disponibilità.

<sup>(36)</sup> A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»*, LD, 1997, 20.

<sup>(37)</sup> Del resto era questa la tesi sostenuta dalla giurisprudenza di merito italiana (di cui si riportano solo gli estremi, ma preme evidenziare che molti sono stati i commenti alle decisioni citate, ossia Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853; App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26), argomentazione definita “insostenibile” (da M. BARBIERI, *Della subordinazione dei*



e che il vincolo giuridico tra questi e la piattaforma nasca solo nel momento in cui il lavoratore dovesse accettare di effettuare la consegna e per la durata dell'esecuzione della consegna medesima. Se qualificassimo tali lavoratori come autonomi, non vi sarebbe alcun parametro per misurare il montante contributivo maturato dal lavoratore autonomo<sup>(38)</sup> e dunque nulla gli spetterebbe in caso di mancanza di lavoro.

Tale ricostruzione non convince, in quanto la flessibilità oraria è compatibile sia con la natura autonoma del rapporto sia con quella subordinata; la sottoposizione a vincoli orari, infatti, è mero indice sintomatico della subordinazione, in difetto del quale si potrebbe comunque dimostrare in giudizio la natura subordinata del rapporto (traendola dall'eteroorganizzazione di cui all'art. 2094 c.c.), come peraltro ha evidenziato la giurisprudenza italiana<sup>(39)</sup> (per non considerare quella di altri Paesi)<sup>(40)</sup>.

---

*ciclofattorini*, *op. cit.*, 21, ma anche altra parte della dottrina si pone sulla stessa linea di pensiero, ad es. P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, *LDE*, 2018, n. 1), almeno sino alla sentenza, intervenuta circa due mesi dopo la l. n. 128/2019 della Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663, che invece ha ricondotto il rapporto di lavoro dei ciclofattorini all'area delle collaborazioni organizzate dal committente, cui si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

<sup>(38)</sup> A differenza del lavoro autonomo occasionale, nel quale il criterio è fornito *ex lege* dall'art. 54bis, l. n. 96/2017, norma che prevede al co. 1 che per prestazioni occasionali si intendono «le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile: a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro» e prevede inoltre per tali lavoratori l'iscrizione alla gestione separata dell'Inps.

<sup>(39)</sup> Che ha evidenziato che la discontinuità delle prestazioni lavorative non è *ex se* indice di autonomia; per fare solo alcuni esempi, Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056 (in un caso riguardante una lavoratrice assunta come cameriera in un albergo) ha affermato che l'art. 2094 c.c. «non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà (...) di svolgimento del rapporto con modalità che prevedono una prestazione scadenzata con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro»; Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846 (nel caso di una terminalista addetta alla ricezione di scommesse presso una agenzia ippica, che fissava i turni di lavoro sulla base delle disponibilità comunicate dalla lavoratrice), ha nello stesso senso riconosciuto la natura subordinata del rapporto. Ragionando diversamente si avrebbe una surrettizia trasformazione della predeterminazione dell'orario di lavoro da mero indice della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ad elemento strutturale della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.

<sup>(40)</sup> Per citare solo alcuni esempi, si v., con riferimento alla Francia, si vedano A. FABBRE, *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailliste"!*, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, 166-170 e E. DOCKES, *Le salariat des plateformes*, *LLI*, 2019, n. 1, 3-17 e A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, II, 63 ss.; per le critiche all'iniziale esclusione della subordinazione per questi lavoratori, e per l'analisi della giurisprudenza brasiliana si v. invece G. PACELLA, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, *RIDL*, 2017, II, 570 ss. La giurisprudenza spagnola ha qualificato come è noto i fattorini di Glovo e di Deliveroo come "trabajador por cuenta ajena" (ex art. 1, co. 1, *Estatuto de los Trabajadores*) a partire dalla sentenza del Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53 (commentata da A. TODOLÌ, *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, disponibile on-line in <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que->

Ciò che conta, quindi, non è tanto che il lavoratore sia sottoposto a rigidi orari predeterminati dalla piattaforma, quanto piuttosto che lo stesso sia incardinato in un'organizzazione di altri, elemento che (come abbiamo visto nell'analisi del modello organizzativo delle piattaforme) emerge in tutti i rapporti, di lavoro o di collaborazione, dei ciclofattorini<sup>(41)</sup>, ragion per cui nella pratica è piuttosto difficile intravedere in questa relazione contrattuale un "autentico" rapporto di lavoro autonomo.

Un'analisi del profilo qualificatorio, come detto, esula dalla presente indagine, ma è evidente che la questione ridonda sulla modulazione dei concetti di occupazione e di disoccupazione alla luce della mancata predeterminazione della quantità e della collocazione oraria della prestazione.

Quando infatti il ciclofattorino è connesso alla piattaforma perché ha effettuato il *log in*, come si parametrano gli oneri contributivi a carico della piattaforma, ovvero, l'obbligo contributivo (che dipende inevitabilmente da come è qualificato il contratto), quale base oraria prende come riferimento, quella derivante dalla sommatoria dei tempi impiegati dai fattorini per effettuare le consegne oppure il tempo che il lavoratore è connesso alla piattaforma ed è disponibile ad eseguire la prestazione, che quindi ricomprende anche i periodi di attesa?

Come è del tutto evidente, la questione degli oneri contributivi, oltre ad essere inscindibilmente connessa alla qualificazione del rapporto di lavoro rimanda ad un'altra, più generale: occorre cioè comprendere se con la retribuzione il datore di lavoro "acquista" il tempo del lavoratore medesimo oppure la sua prestazione lavorativa<sup>(42)</sup>.

---

[declara-lalaboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/](#)), confermata dalla giurisprudenza successiva (ad esempio Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61). Per un panorama più ampio sulla giurisprudenza spagnola si v. E. COLÁS-NEILA, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, LLI, 2019, n. 1, 20 ss.

(41) Ancora M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *op. cit.*, 23 ha evidenziato che «non pare si possa contestare che i ciclofattorini svolgano la propria attività all'interno e per le finalità di una organizzazione che è del titolare della piattaforma, e sulla quale non possono svolgere alcuna influenza e nella quale non hanno alcun interesse. Non mi pare, cioè, si possa seriamente revocare in dubbio che sussista il lavoro alle dipendenze altrui, o, se si preferisce, che si tratti di un lavoro etero-organizzato».

(42) «Solo dopo aver deciso se lo scambio interviene tra salario e prestazione effettiva, o prestazione utile, o messa a disposizione delle energie lavorative, sapremo quale valore giochi il tempo nella definizione della subordinazione del lavoratore». Così M.V. BALLESTRERO, *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (AIDLASS Genova 4-5 aprile 1986), Giuffrè, 1987, 165.

### 3. Orario, tempo e disoccupazione digitale

La risposta a tale questione è dirimente perché se ritenessimo che con la retribuzione il datore di lavoro fornisca al lavoratore il corrispettivo per il tempo in cui questi ha effettuato la prestazione (nel caso dei *riders*, le consegne) e gli ha quindi permesso di ricavarne profitto, allora dovremmo concludere che gli eventuali oneri contributivi dovuti dalla piattaforma si dovrebbero calcolare assumendo quale parametro orario la sommatoria dei minuti che i ciclofattorini hanno impiegato per effettuare le consegne in un dato periodo di tempo, calcolabili da quando il *rider* ha accettato di consegnare il bene a quando egli registri sulla *app* che la consegna è stata effettuata.

Il punto è che si tratterebbe allora di ammettere che «l'evoluzione tecnica dei processi produttivi (il cui ultimo passo è la digitalizzazione) provoca una tendenziale perdita di utilità del tempo di lavoro configurato come «orario di lavoro» predeterminato, sviluppando l'utilità del tempo di lavoro inteso come «tempo produttivo» che prescinde dal «tempo-orario»<sup>(43)</sup>, ossia, se ben si intende, il lavoro altro non sarebbe che tempo che crea plusvalore al datore di lavoro, che gli produca utili, che gli generi guadagni, e sulla base di tale assunto la dottrina ha dedotto che dirimente non dovrebbe essere il fatto che il lavoratore accetti oppure no di effettuare la consegna (e conseguenzialmente il tempo retribuito non dovrebbe coincidere con quello in cui effettua materialmente le consegne), quanto piuttosto la circostanza che il lavoratore sia obbligato a rendersi disponibile per un determinato numero di ore al giorno in modo da poter assicurare alla piattaforma gli *standard* produttivi da lei stabiliti<sup>(44)</sup>, in modo non dissimile da quanto avviene nel caso del lavoro intermittente (artt. 13-18, d. lgs. n. 81/2015)<sup>(45)</sup>, prevalentemente<sup>(46)</sup> considerato come lavoratore subordinato.

---

<sup>(43)</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, RGL, 2018, I, 54, ma anche O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, DRI, 2014, specialmente a p. 996 e F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, RIDL, 2010, I, 411 ss.

<sup>(44)</sup> Così S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, RGL, 2017, I, 286, ma si v. anche A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, n. 2 spec. 26-27.

<sup>(45)</sup> Ma a differenza del lavoro intermittente, il legislatore del 2019 non ha previsto alcuna regola per determinare il compenso per il tempo di disponibilità anche se, come ricorda M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini, op. cit.*, p. 38, in una precedente bozza di quella che è poi diventata la l. n. 128/2019 il problema era stato affrontato e risolto rinviando ai contratti collettivi quanto alla fissazione dell'indennità di disponibilità. Sull'idea di una diversa retribuzione per i tempi di attesa e per quelli di disponibilità si v. R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2019, II, 364 ss.

<sup>(46)</sup> Anche se non mancano voci contrarie in dottrina. Del Punta, ad esempio, nell'ultima edizione del suo manuale (*Diritto del lavoro*, XI ed., Giuffrè, 2019, 746) evidenzia che si tratti di un



Pur concordando con gli esiti interpretativi di tale ricostruzione, che conferma l'idea che il modello organizzativo sinora adottato dalle piattaforme è tale per cui difficilmente potrà instaurarsi tra queste e i ciclofattorini un autentico rapporto di lavoro autonomo<sup>(47)</sup>, si ritiene che la piattaforma corrisponda al lavoratore il corrispettivo per la prestazione lavorativa nell'ambito di un determinato numero di ore misurabile da quando il ciclofattorino effettua il *log-in* dall'*app* della piattaforma a quando effettua il *log-out*, a nulla rilevando l'attesa tra la consegna di un bene e la eventuale ricezione sullo *smartphone* dell'ordine successivo, in quanto la disponibilità del ciclofattorino per un determinato *slot* orario è una condizione di esercizio dell'attività imprenditoriale, perché la piattaforma in tanto può stare sul mercato in quanto può contare sulla disponibilità del ciclofattorino ad effettuare consegne, ossia anche se il ciclofattorino non espleta affatto la prestazione in senso materiale.

Anche a volere ammettere, dunque, che nella prestazione di lavoro dei ciclofattorini vi sia una certa discontinuità<sup>(48)</sup>, questa non esclude affatto la continuità del vincolo<sup>(49)</sup> che permette all'impresa di stare sul mercato, tant'è che se ragionassimo diversamente dovremmo ad esempio ritenere che il vincolo per i vigili del fuoco sorga solo quando scoppia un incendio, oppure che un cameriere non stia eseguendo una prestazione di lavoro mentre attende

---

contratto «che assicura al datore di lavoro una flessibilità temporale talmente elevata, da far dubitare (soprattutto nella versione del lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità) della sua appartenenza alla categoria del lavoro subordinato». Lo stesso A. parla poi di «quella particolare subordinazione che è propria del lavoro intermittente» (R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, *op. cit.*, 365).

<sup>(47)</sup> Come ha peraltro dimostrato il recente clamoroso decreto n. 9 del 28 maggio 2020 del Tribunale di Milano che, nel procedimento di prevenzione nei confronti di Uber Italy s.r.l. per il reato di cui all'art. 603bis c.p. ha accertato (come si legge a p. 56) «la violazione di tutte le norme contrattuali in tema di lavoro autonomo gestendosi di fatto un rapporto di lavoro subordinato alterato». Per la problematica dei cc.dd. «falsi autonomi» si v. M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 2018, n. 358, 13, il quale ricorda che la giurisprudenza della Corte di Giustizia ha evidenziato che «un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque di impresa, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo» (CGUE 11 settembre 2014, C-413/13, punto 33), onde ad assumere rilievo non possono essere «le caratteristiche dell'agente, ma gli effetti della condotta sul mercato».

<sup>(48)</sup> E leggendo il decreto citato nella nota che precede tale discontinuità non è di certo scontata. Peraltro, come ha di recente evidenziato O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *op. cit.*, 11, per continuità lavorativa deve intendersi la «attitudine del rapporto a reiterare l'impegno lavorativo in un arco di tempo definito».

<sup>(49)</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, *op. cit.*, 54, ma sulla continuità si v. lo stesso A., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008, specialmente capitolo 2, 69 ss.

i clienti; di conseguenza, quando alcune piattaforme (ad es., Deliveroo) garantivano un minimo retributivo orario ai lavoratori, sia che avessero un contratto definito di collaborazione coordinata e continuativa sia che fosse un contratto di lavoro autonomo, il problema della misurazione dell'orario di lavoro era agilmente risolto dagli stessi datori di lavoro/committenti nel modo sopra suggerito; il passaggio al pagamento a consegna, però, oltre a comportare evidentemente un maggiore sfruttamento dei lavoratori, ci ha aperto il problema della misurazione dell'orario di lavoro e quindi della misurazione della base di calcolo per il versamento dei contributi utili per maturare il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione.

Il punto è comprendere *quale* indennità potrebbe spettare a tali lavoratori, se la Nاسpi o la Dis-Coll: ecco allora che torna il problema qualificatorio.

Se infatti la mancata predeterminazione della quantità e della collocazione oraria della prestazione può comunque essere risolta, ai fini della misurazione dell'orario di lavoro e del montante contributivo necessario per far maturare per i ciclofattorini subordinati il diritto a percepire la Nاسpi nel modo appena indicato, nell'ordinamento italiano sembrano invece permanere ostacoli normativi al riconoscimento del diritto a percepire l'indennità per i ciclofattorini non subordinati né coordinati e continuativi, e ciò per una pluralità di ragioni, tutte di tipo letterale.

Mentre non sembra insormontabile l'ostacolo evidenziato dalla dottrina per cui manca una definizione unitaria dello stato di disoccupazione, comprensiva anche della sottoccupazione e della discontinuità lavorativa<sup>(50)</sup>, in quanto il legislatore oggi prevede che «sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica (...) la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego»<sup>(51)</sup>, il vero ostacolo sembra essere rinvenibile nel non-detto del legislatore del 2019, che non annovera la tutela previdenziale contro la disoccupazione involontaria tra i «livelli minimi di tutela» previsti per i ciclofattorini autonomi

---

<sup>(50)</sup> Sul punto si v. S. RENGA, *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, *LD*, 2015, 79, che evidenzia come «la strada da percorrere a questo fine è essenzialmente quella della ridefinizione del concetto di involontarietà della disoccupazione e della sua misura, ovvero della disponibilità al lavoro. In altri termini, deve essere considerato disponibile al lavoro, e come tale meritevole di tutela economica e occupazionale, anche chi, a causa della marginalità o della discontinuità del proprio lavoro, non riesce a raggiungere un reddito sufficiente a garantirgli l'integrazione sociale, nel senso posto dall'art. 3, comma 2 della Carta costituzionale».

<sup>(51)</sup> Oggi contenuta all'art. 19, co. 1, d.lgs. n. 150/2015, modificato per effetto dell'art. 4, co. 1, lett. i), d.lgs. n. 185/2016.

dagli artt. 47-*bis*<sup>(52)</sup> e ss.; per tali lavoratori, anche tale se esclusione è coerente con la tradizione italiana in materia di lavoro autonomo, pare opportuno ricordare che la Corte di Giustizia UE (causa C-442/2016 del 20 dicembre 2017)<sup>(53)</sup> ha fornito chiare indicazioni in ordine alla possibilità di accedere al trattamento di disoccupazione anche per i lavoratori autonomi<sup>(54)</sup>.

Nella sentenza citata, la Corte di Giustizia UE ha evidenziato che il lemma “disoccupazione involontaria” di cui all’art. 7, par. 1, lett. b), Dir. 2004/38/UE<sup>(55)</sup> «può rinviare (...) sia ad una situazione d’inattività dovuta alla perdita involontaria di impiego subordinato (...) sia, più in generale, a uno stato di cessazione di un’attività professionale, subordinata o autonoma, dovuto alla mancanza di lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà della persona interessata»<sup>(56)</sup>. Ragionando diversamente, si «creerebbe una disparità di trattamento ingiustificata tra queste due categorie di persone rispetto all’obiettivo perseguito da tale disposizione di garantire, attraverso il mantenimento dello status di lavoratore, il diritto di soggiorno delle persone che abbiano cessato di esercitare la loro attività professionale a causa della mancanza di lavoro dovuta a circostanze indipendenti dalla loro volontà»<sup>(57)</sup>.

---

<sup>(52)</sup> Norma dedicata ai ciclofattorini potenzialmente autonomi, ma del resto sappiamo che qualsiasi attività lavorativa può essere svolta sia in forma autonoma che in forma subordinata. Sul punto la giurisprudenza di legittimità (ad es. Cass. 29 ottobre 2019, n. 27725) e di merito (ad es. Trib. Roma, 20 maggio 2020, n. 2543) è consolidata.

<sup>(53)</sup> Il caso era quello di un cittadino rumeno che aveva svolto in Irlanda l’attività di imbianchino per quattro anni (dal 2008 al 2012) che si era trovato a chiedere l’indennità per le persone in cerca di occupazione adducendo una mancanza di lavoro dovuta alla recessione economica. Tale domanda è stata tuttavia respinta sia in sede amministrativa che giudiziale in quanto la disposizione del diritto irlandese riconosceva il diritto a percepire il sussidio se il lavoratore era «in stato di disoccupazione involontaria debitamente comprovata dopo aver esercitato attività lavorativa per oltre un anno» (attuativa dell’art. 7, par. 1, lett. b), Dir. 2004/38/UE) veniva interpretata nel senso che i beneficiari dovessero essere necessariamente lavoratori subordinati. Per un breve commento alla pronuncia si v. L. TORSELLO, *Naspi anche per i liberi professionisti e lavoratori autonomi?*, *op. cit.*, 145-146.

<sup>(54)</sup> Come è noto, il diritto dell’Unione Europea è ad oggi privo di una nozione di lavoratore subordinato, nozione che è stata in qualche modo elaborata dalla Corte di Giustizia nell’ambito della libertà di circolazione dei cittadini su territorio europeo. Sulla nozione di lavoratore nel diritto europeo si v., *ex plurimis*, M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche del diritto del lavoro*, Cedam, 2006, 84-87; più di recente, S. GIUBBONI, *The concept of ‘worker’ in EU law*, *Etui*, 2018 e ID.: *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell’Unione europea*, *RDSS*, 2018, 207 ss., il quale riprende le parole di Federico Mancini ed evidenzia che, appunto, che una nozione pensata per garantire l’accesso al mercato unico europeo difetta di quella «critica di un rapporto diseguale», che viceversa connota –in tutti gli ordinamenti nazionali– l’essenza stessa di una nozione di subordinazione» (p. 209); di converso, sulla nozione di lavoratore autonomo (anch’essa assente nel diritto UE) si v. più di recente, M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all’indomani della l. n. 81 del 2017*, *op. cit.*, 12 ss.

<sup>(55)</sup> In materia di libera circolazione delle persone nell’Unione Europea.

<sup>(56)</sup> Par. 30 della sentenza citata.

<sup>(57)</sup> Par. 42.

E allora, se fonte di potenziale disparità di trattamento è la qualificazione come lavoratore subordinato o autonomo del rapporto di lavoro del ciclofattorino, *a fortiori* non può reggere sul piano sistematico una differenziazione di tutele previdenziali in caso di lavoro subordinato ed eterorganizzato, dal momento che la collaborazione coordinata e continuativa (per la quale il legislatore ha previsto la Dis-Coll *ex art.* 15, d. lgs. n. 22/2015) è la macro-categoria dentro la quale è ricompresa anche la collaborazione organizzata dal committente<sup>(58)</sup>, che come detto in apertura si differenzia rispetto alla co.co.co. solo per una più intensa ed unilaterale eterorganizzazione della prestazione dei ciclofattorini, elemento che peraltro avvicina le collaborazioni eterorganizzate alla subordinazione<sup>(59)</sup> e dunque è ancora più difficile escludere tali lavoratori dalla platea dei beneficiari quanto meno della Dis-Coll.

Tre allora sembrano essere le ipotesi ricostruttive.

Se riteniamo che i *riders* siano lavoratori subordinati, il d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22<sup>(60)</sup> si dovrebbe applicare anche a loro, in quanto il provvedimento fa riferimento “ai lavoratori dipendenti”, cui spetta la Naspi, onde non vi sarebbe neppure bisogno, a parere di chi scrive, di una norma *ad hoc* che preveda il diritto ad accedere all’indennità anche per i ciclofattorini potendosi misurare l’orario di lavoro ed il connesso montante contributivo nel modo innanzi indicato.

In alternativa, i *riders* qualificati come collaboratori coordinati e continuativi dovrebbero quanto meno poter fruire della Dis-Coll *ex art.* 15, d. lgs. n. 22/2015, nonostante la differenza con la Naspi sia per quanto attiene i requisiti di accesso alla prestazione sia per la modalità di calcolo del montante contributivo, tant’è che all’indomani dell’entrata in vigore della norma del 2015 la dottrina non ha mancato di evidenziare che è evidente «l’obiettivo della parificazione rispetto al lavoro dipendente per quanto attiene al rischio della disoccupazione o mancanza di lavoro: un rischio sociale questo tradizionalmente estraneo al lavoro autonomo, per sua natura caratterizzato dall’accollo sul prestatore del rischio economico non soltanto

---

<sup>(58)</sup> Sulla differenza tra co.co.co. e collaborazioni eterorganizzate si v. da ultimo il recente contributo di A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, *op. cit.*, 133 e ss.

<sup>(59)</sup> Per approfondimenti si v. V. PINTO, *L’integrazione dell’art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Il lavoro autonomo occasionale*, a cura di M. LANOTTE, Giuffrè, 2018, specialmente a p. 77 ss.

<sup>(60)</sup> In vigore a decorrere dal 1 maggio 2015.

dell'organizzazione del lavoro ma anche della mancanza di attività e cioè della possibilità stessa di lavorare»<sup>(61)</sup>.

Lungo questa linea, il criterio di misurazione dell'orario di lavoro indicato potrebbe riferirsi anche ai collaboratori coordinati e continuativi, e quindi la Dis-Coll potrebbe riferirsi anche a loro, ferma restando una interpretazione dell'aggettivo "prestabilita" come predeterminazione in sede di programma negoziale del parametro col quale verrà calcolata la singola consegna.

Si deve tuttavia evidenziare che a differenza dei ciclofattorini presi in considerazione dalla nota Cass. n. 1663/2020<sup>(62)</sup>, moltissimi *riders* risultano lavoratori autonomi occasionali, e ciò non solo dal punto di vista della qualificazione data dalle parti al rapporto di lavoro ma anche sotto il profilo previdenziale. Questi lavoratori, avendo un reddito annuo inferiore a € 5000<sup>(63)</sup>, non possono iscriversi alla gestione separata dell'Inps e sono dunque sconosciuti all'Istituto perché non hanno una posizione previdenziale.

Supponiamo che questi lavoratori siano, per così dire, autenticamente autonomi sul piano del rapporto di lavoro e non iscritti alla gestione separata dell'Inps perché svolgono occasionalmente l'attività consegna di beni (pur essendo *de facto* molto difficile per le ragioni sopra esposte). Per loro il legislatore italiano non ha previsto nulla fino al d.l. n. 18/2020 (c.d. Cura Italia), in occasione del quale ha prestato specifica attenzione anche al lavoro autonomo.

In tale provvedimento l'art. 44, co. 1<sup>(64)</sup> prevedeva lo stanziamento di 300 milioni di euro<sup>(65)</sup> proprio per i «lavoratori autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la propria attività» e il comma successivo prevedeva che con decreto interministeriale del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'economia si sarebbero dovute definire «le modalità di attribuzione dell'indennità»; di questa somma di denaro, però, 200 milioni di euro sono stati destinati ai professionisti iscritti alle casse private<sup>(66)</sup> e gli altri 100 milioni sono rimasti in attesa di decreto interministeriale di attuazione.

---

<sup>(61)</sup> In questi termini F. GHERA, *La tutela dei lavoratori parasubordinati disoccupati: dall'indennità un tantum alla DIS-COLL*, in *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, a cura di E. GHERA-D. GAROFALO, Cacucci, 2015, 301.

<sup>(62)</sup> Per i commenti alla sentenza si v. il recente numero del *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2020, n. 2, interamente dedicato alla pronuncia.

<sup>(63)</sup> Art. 44, co. 2, d.l. n. 269/2003, conv. in l. n. 326/2003.

<sup>(64)</sup> Che ha istituito il Fondo di ultima istanza.

<sup>(65)</sup> Poi aumentata a 1.150 milioni con il d.l. n. 34/2020.

<sup>(66)</sup> D.I. 29 maggio 2020.

Forse per le difficoltà tecniche connesse al fatto che si trattasse di soggetti sconosciuti all'Istituto<sup>(67)</sup>, il legislatore nel periodo intercorrente tra il d.l. n. 18/2020 ed il successivo d.l. n. 34/2020 (che ha fatto rifluire tali risorse nel REM, il reddito di emergenza)<sup>(68)</sup> non ha previsto le modalità operative di tale misura, che però avrebbe legittimato un intervento assistenziale nei confronti dei lavoratori autonomi occasionali, dentro i quali si sarebbe di fatto trovata la grande maggioranza dei ciclofattorini.

In conclusione, si ritiene che le tutele in caso di disoccupazione involontaria dovrebbero essere rivolte anche ai ciclofattorini qualificati come lavoratori autonomi occasionali che certamente versano in uno stato di bisogno che merita, non foss'altro che per la gravità del fenomeno, di essere ricompreso nelle tutele accordate dalla Costituzione alla persona (senza qualificazioni) rimasta involontariamente senza lavoro<sup>(69)</sup>.

## Bibliografia

- Aloisi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, 19-56.
- Auremma S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2017, I, 281-290
- Ballestrero M.V., *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (AIDLASS Genova 4-5 aprile 1986), Giuffrè, 1987, 165 ss.
- Barbera M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, 2018, 403-419.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, n. 2, 1-61.

---

<sup>(67)</sup> Ma non all'Agenzia delle Entrate, alla quale si sarebbero potuti chiedere i dati reddituali dei lavoratori autonomi occasionali.

<sup>(68)</sup> Per il cui finanziamento sono stati stanziati 954, 6 milioni di euro e che però è una misura assistenziale riservata ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica che non abbiano beneficiato proprio dell'indennità di cui all'art. 44 ovvero di altre indennità.

<sup>(69)</sup> Come ha predetto qualche anno fa U. ROMAGNOLI, *Dal Lavoro ai lavori*, LD, 1997, 10 «(...) adesso che lo stesso lavoro dipendente non è più distinguibile con facilità, perché l'evoluzione delle tecniche produttive ed organizzative ha diminuito visibilità ed affidabilità dei suoi usuali indicatori empirici (...) avremo un diritto del lavoro come versione moderna della povertà laboriosa, ma vaccinato contro il virus che fulminò l'antenate: il virus che lo rendeva proclive a dispensare tutele a chi ne aveva meno bisogno ed a negarle a quanti ne avevano di più col solo pretesto che si erano contrattualmente obbligati a compiere un'opera o un servizio col lavoro proprio, ma senza vincolo di subordinazione». Nel senso dell'universalizzazione delle tutele per «saldare digitalizzazione e occupazione» (espressione di D. GAROFALO, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, LG, 2019, n. 4, 334) si v. M. CINELLI, *L'effettività delle tutele sociali tra utopia e prassi*, RDSS, 2016, n. 1, 33 ss.; M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, DLRI, 2018, 411 (con riferimento alla necessità di garantire forme universalistiche di protezione sociale); A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, LD, 2017, 278-279.



- Bavaro V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008.
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018, I, 35-62.
- Biasi M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 2018, n. 358.
- Caffio S., *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla NASpI*, in *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, a cura di E. Ghera-D. Garofalo, Cacucci, 2015, 267 ss.
- Cinelli M., *'Cicofattorini' e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, in MGL, 2020, n. 2, 57-63.
- Cinelli M., *L'effettività delle tutele sociali tra utopia e prassi*, in RDSS, 2016, n. 1, 21-40.
- Cinelli M., *Il rapporto previdenziale*, Il Mulino, 2011.
- Colàs-Neila E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in LLI, 2019, n. 1, 20-46.
- Del Punta R., *Diritto del lavoro*, XI ed., Giuffrè, 2019.
- Del Punta R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2019, II, 358-367.
- Dockes E., *Le salariat des plateformes*, in LLI, 2019, n. 1, 1-17.
- Donini A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in RIDL, 2018, II, 63-71.
- Fabbre A., *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailliste"!*, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, 166-170.
- Ferrario A.A., *I redditi di lavoro dipendente e assimilati*, Giuffrè, 2012.
- Garofalo D., *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in Labor, 2019, 6, 601-625.
- Garofalo D., *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in LG, 2019, n. 4, 329-349.
- Ghera F., *La tutela dei lavoratori parasubordinati disoccupati: dall'indennità una tantum alla DIS-COLL*, in *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, a cura di E. Ghera-D. Garofalo, Cacucci, 2015, 301 ss.
- Giubboni S., *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in RDSS, 2018, 207-228.
- Giubboni S., *The concept of 'worker' in EU law*, Etui, 2018.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Relazione al convegno AGI, Torino, 15 settembre 2017, in [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjUhe3s\\_u7pAhXNMZoKHaOeDtkQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.pietroichino.it%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F09%2FAGI-Torino-E-15IX17.pdf&usq=AOvVaw3zxogDSAEVCuEgApNqNmZI](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjUhe3s_u7pAhXNMZoKHaOeDtkQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.pietroichino.it%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F09%2FAGI-Torino-E-15IX17.pdf&usq=AOvVaw3zxogDSAEVCuEgApNqNmZI)
- Magnani M., *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche del diritto del lavoro*, Cedam, 2006.
- Maresca A., *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in MGL, 2020, n. 2, 133-141.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicofattorini e modelli contrattuali*, in Labor, 2020, n. 1, 5-25.
- Miscione M., *Gli scopi dell'indennità di disoccupazione (NASpI)*, in LG, 2018, 903-915.
- Natale P., *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, in LDE, 2019, n. 1, 1-4.
- Nuzzo V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in DLRI, 2020, 27-55.

- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, 2017, n. 1, 1-34.
- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, 570-578.
- Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, in *LD*, 2017, 251-282.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di L. Fassina-U. Carabelli, Ediesse, 2020, 27-74.
- Pinto V., *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Il lavoro autonomo occasionale*, a cura di M. Lanotte, Giuffrè, 2018, 63-88.
- Razzolini O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 2014, 974-998.
- Renga S., *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *LD*, 2015, 77-91.
- Romagnoli U., *Dal Lavoro ai lavori*, in *LD*, 1997, 3-14.
- Santoro Passarelli G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2004, I, 543-570.
- Siotto F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, I, 411-453.
- Supiot A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *LD*, 1997, 15-34.
- Todoli A., *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-lalaboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>.
- Torsello L., *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi*, in *LD*, 2018, 477-495.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, n. 1, 1-9.
- Tursi A., *I confini della gestione separata: questioni in tema di inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle*, in *DRI*, 2019, 123-148.
- Tursi A., *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *LDE*, 2020, 1, 1-16.
- Vantaggio M.-Pocarelli L., *L'attività di amministratore di società ed enti svolti dal dottore commercialista: aspetti fiscali*, in *Diritto e Pratica Tributaria*, 1998, 1617-1634.