



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

***Il Tribunal Supremo* spagnolo
ci insegna qualcosa sul lavoro dei *riders*
e anche sulla subordinazione del XXI secolo**

GEMMA PACELLA
Università di Foggia

vol. 6, no. 2, 2020

ISSN: 2421-2695





Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei *riders* e anche sulla subordinazione del XXI secolo

GEMMA PACELLA

Università di Foggia

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

gemma_pacella.574137@unifg.it

ABSTRACT

On 25 September 2020, the Spanish Supreme Court, for the first time, ruled on the working relationship of the riders of Glovo. The judges, overturning the first and the second instance judgements, have considered that the delivery man is an employee, ensuring the traditional indices of *trabajo por cuenta ajena* in new forms of work via digital platform and, particularly, given the existence of the result alienation as well as the organization alienation.

The dispute, as in other legal systems, is an opportunity to assess the traditional categories in which to frame a working relationship and check their value in the era of technological development of the entrepreneurial organization: the classic dichotomy between salaried employment and self-employment does not fail in front of new forms of work and, although renewed, resists.

Keywords: on demand work; dependent workers; subordination; case law.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12035>

Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo

SOMMARIO: 1. La dimensione della controversia e qualche cenno sulle questioni in fatto – 2. Il richiamo della giurisprudenza europea: una questione di metodo – 3. Gli indici del *trabajo por cuenta ajena* applicati alla fattispecie concreta – 3.1. Sinallagma e alienità del risultato: gli indici già noti della subordinazione dei fattorini. - 3.2. Alienità dell'organizzazione, ossia mezzi di produzione e personalità della prestazione, e libertà oraria: gli indici più controversi e le novità della sentenza. – 3.2.1. La libertà oraria – 3.2.2. L'alienità dell'organizzazione: la proprietà dei mezzi. – 4. I nuovi indizi dell'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare

1. La dimensione della controversia e qualche cenno sulle questioni in fatto

Dopo la Cour de Cassation francese⁽¹⁾ e la Corte di Cassazione italiana⁽²⁾, il 25 settembre anche il Tribunal Supremo spagnolo, per la prima volta, si è pronunciato

⁽¹⁾ Cour de Cassation, 28 novembre 2018, n. 1737, con nota di C. Courcol-Bouchard, *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, 812-819; E. Dockés, *Le salariat des plateformes*, *LLI*, 2019, n. 1, 3-17; C. Larrazet, *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, *Droit Social*, 2019, n. 2; M. Peyronnet, *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, *Revue de Droit du Travail*, 2019, n. 1, 36-40; un commento del sindacato CGT, *Mémoire en intervention volontaire de la CGT dans l'affaire TakeEatEasy*, *Le Droit ouvrier*, gennaio 2019, n. 846; C. Garbuio, *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore di lavoro, sussiste un lien de subordination*, *RIDL*, 2019, II, 179-187.

⁽²⁾ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, con nota di M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 75-105; R. Bellocchio, *Collaborazioni etero-organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina*, *LDE*, 2020, n. 1; M. Biasi, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, *LDE*, 2020, n. 1; F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, *LDE*, 2020, n. 1; M. T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, *RIDL*, 2020, I, 50-59; M. T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo di sistema di contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, *DRI*, 2020, n. 2, 488-498; E. Dagnino, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, *LDE*, 2020, n. 1; M. Faioli, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy: i ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legislazione del 2019*, *RGL*, 2020, n. 2, II, 252-265; G. Fava, *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, *LDE*, 2020, n. 1; G. Ferraro, *Collaborazioni e subordinazioni*, *LDE*, 2020, n. 2; P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, *lavoce.info*; M. Magnani, *Al di là dei cicofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020*, *LDE*, 2020, n. 1; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, *DRI*, 2020, n. 1, I, 146-152.; A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, *RIDL*, 2020, I, 73-87; F. Martelloni, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione*

sul rapporto di lavoro dei riders di Glovo⁽³⁾, una delle più note piattaforme di food delivery⁽⁴⁾. La decisione, riferisce un primo commento, è stata assunta dai giudici della Suprema Corte all'unanimità⁽⁵⁾, unificando, perciò, la giurisprudenza spagnola in tema di qualificazione del rapporto di lavoro dei riders⁽⁶⁾.

La vicenda, infatti, ha dei precedenti noti, in altri ordinamenti⁽⁷⁾, e in Spagna⁽⁸⁾, che hanno rilevato posizioni non del tutto unanimi, pendendo tra la natura autonoma del rapporto di lavoro e quella subordinata.

della tutela giuslavoristica, LDE, 2020, n. 1; V. Martino, *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, LDE, 2020, n. 1; O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, Labor, 2020, n. 1; A. Perulli, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, LDE, 2020, n. 1; A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, DRI, 2020, n. 2, 267-311; O. Razzolini, *I confini tra lavoro subordinato, etero-organizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, DRI, 2020, n. 2, 345-379; R. Romei, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, RIDL, 2020, I, 89-100; V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, LDE, 2020, n. 1; C. Spinelli, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, LLI, 2020, n. 1, 87-105; MGL, 2020, con un numero straordinario interamente dedicato ai commenti alla sentenza.

⁽³⁾ Il cui puntuale commento è curato da A. Todolí Signes, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, in questo numero della Rivista.

⁽⁴⁾ Glovo è una piattaforma di food-delivery spagnola che, negli ultimi due anni, ha contato più di 7 milioni di clienti in 26 paesi e più di 20.000 ristoranti associati. Ci sono più di 12.000 glovers, presenti in tutti i continenti. Informazioni sull'azienda C. Pita da Veiga Zaforteza, *Startups: modelos de negocio escalables. Estudio de la escalabilidad de Glovo y Wymot*, Comillas, Madrid, aprile 2019.

⁽⁵⁾ Si consideri che l'art. 260 della Ley Orgánica, 6/1985, 1 luglio, del Poder Judicial (LOPJ) ammette che un giudice membro della corte giudicante possa formulare una opinione dissenziente, sotto forma di sentenza, in caso di disaccordo con il giudizio del collegio. Ai sensi del co. 2: «Il voto privato, con la firma dell'autore, sarà incorporato nel libro delle sentenze e sarà notificata alle parti unitamente alla sentenza approvata a maggioranza. Quando, a norma di legge, la pubblicazione della sentenza è obbligatoria, insieme ad essa è pubblicata l'eventuale opinione dissenziente». È, infatti, accaduto che il Tribunal Superior de Madrid, 19 settembre 2019, n. 715 abbia emesso una decisione che accertava la sussistenza di un rapporto di lavoro autonomo dei fattorini di Glovo, con la riserva di uno dei giudici del corpo giudicante che, invece, aveva ravvisato i caratteri della subordinazione. Ne parla M. Squeglia *"Quante miglia deve camminare un uomo prima di sapere di essere un uomo?"*. *La vicenda irrisolta dei riders in Spagna: analisi di un dibattito de iure condendo*, MGL, 2020, n. 2, 423-441, spec. 439.

⁽⁶⁾ W. Sanguinetti Raymond, *La laboralidad de los riders: doctrina unificada por decisión unánime del Tribunal Supremo*, 10 ottobre 2020, wilfredosanguinetti.wordpress.com, riferisce che «la sentencia haya sido adoptada por unanimidad del pleno de la Sala, sin nungún tipo de discordancia o voto particular». (Traduzione mia: «la sentenza è stata adottata all'unanimità della sezione lavoro del Tribunale in composizione plenaria, senza alcun tipo di opinione dissenziente»)

⁽⁷⁾ Tra le pronunce più rilevanti in Europa in merito alla qualificazione del rapporto di lavoro dei fattorini delle piattaforme di food-delivery si ricorda, oltre alla sentenza francese e italiana *supra* citata: per il Belgio, Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT), 9 marzo 2018, n. 113; per la Svizzera, Cour de justice de Geneve, Chambre Administrative, 29 maggio 2020, n. 535; per l'Olanda, Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665; Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576. Le pronunce qui riportate hanno tutte deciso per la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Sul medesimo fronte, oltre alla via giurisdizionale, si è impegnato anche l'Ispettorato del lavoro che, di recente, ha attuato misure di intervento volte all'emersione di dati che, in concreto, dimostrino che i riders delle piattaforme di food-delivery siano falsi autonomi: per esempio, l'Inspección de Trabajo ha segnalato alla Tesorería General de la Seguridad Social lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato per un totale di 11.013 lavoratori di Glovo. L'azienda dovrebbe corrispondere circa 16 milioni di euro di contributi non pagati⁽⁹⁾. Le attività ispettive, promosse da circa cinque anni nelle metropoli di maggior diffusione delle piattaforme di food-delivery, hanno spesso ravvisato la natura subordinata del rapporto di lavoro dei riders⁽¹⁰⁾, orientando anche le decisioni dei giudici⁽¹¹⁾.

A ciò si aggiunga la via legislativa, ancorché non ancora conclusa: la Ministra del Lavoro Yolanda Díaz ha avviato la stesura di una legge che regoli il lavoro dei c.d. falsi autonomi⁽¹²⁾, nonché dei lavoratori delle piattaforme digitali. Invero, anche il Grupo Parlamentario Confederal Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, ha presentato una mozione direttamente rivolta a chiedere al Governo di disciplinare il lavoro dei riders, qualificandoli come lavoratori subordinati⁽¹³⁾.

⁽⁸⁾ Per il solo settore del food-delivery, i giudici spagnoli di merito hanno già ampiamente conosciuto il conflitto tra riders e le piattaforme per cui prestano il servizio. Oltre alle pronunce ricordate da E. Colàs-Neila, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, LLI, 2019, n. 1, 18-46, si veda, anche: Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 17 gennaio 2020, n. 40; Juzgado de lo Social n. 21 de Barcelona, 7 settembre 2020, n. 229.

⁽⁹⁾ Ne dà conto M. Squeglia *“Quante miglia deve camminare un uomo prima di sapere di essere un uomo?”*, cit., spec. nt. 13. Informazioni reperibili anche in: <https://www.publico.es/economia/falsos-autonomos-inspeccion-dado-alta-11013-falsos-autonomos-glovo.html>.

⁽¹⁰⁾ Ne ha dato conto: A. Todolí Signes, *La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos*, 26 dicembre 2018; Idem, *Comentario a la Resolución de la Inspección de Trabajo sobre Deliveroo: son laborales y no autónomos*, 18 dicembre 2017, <https://adriantodoli.com>.

⁽¹¹⁾ Si veda, ad esempio, Juzgado de lo Social de Madrid, 22 luglio 2019, n. 19 che ha accolto il ricorso della Tesorería General de la Seguridad Social contro RooFoods (Deliveroo) per omesso versamento di contributi previdenziali per più di 500 riders ritenuti falsi autonomi a seguito di controlli ispettivi. Si veda, altresì, Juzgado de los Social n. 1 de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61.

⁽¹²⁾ Dalle ultime notizie diffuse dai media risulta che il dipartimento del lavoro aveva previsto, nel mese di giugno 2020, una consultazione pubblica sul disegno normativo per consentire agli interessati di intervenire. Informazioni reperibili in elperiodico.com. E da ultimo: https://www.eldiario.es/economia/avanza-ley-trabajo-plataformas-digitales-reflejar-direccion-implicita-papel-clave-app_1_6374170.html.

⁽¹³⁾ Proposición no de ley, 14 settembre 2020, n. 138, reperibile http://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-138.PDF#page=12. Ne parla: A. Baylos Grau, *Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 5 settembre 2020, <https://baylos.blogspot.com>.

È chiaro, dunque, che la controversia ha una dimensione rilevante in Spagna e la decisione dell'Alta Corte rappresenta una opportunità per regolare le forme del lavoro tramite piattaforma digitale⁽¹⁴⁾, non limitatamente al settore del food-delivery: un primo commento alla sentenza ha, infatti, valutato di estendere la decisione del Tribunal Supremo anche ai c.d. drivers, dato che i giudici stessi, come si vedrà *infra*, hanno richiamato la giurisprudenza europea a proposito del caso Uber, ravvisando una somiglianza delle due piattaforme che condividerebbero lo stesso modello organizzativo⁽¹⁵⁾.

Sul piano fattuale, la controversia presenta le medesime caratteristiche di altre: le parti sottoscrivono un contratto di prestazione di servizi professionali per commissioni su ordinazione; l'attività è gestita tramite l'Applicazione della piattaforma dell'azienda, il noto algoritmo. Il ricorrente indica la fascia oraria nella quale desidera lavorare, attiva la posizione di auto-assegnazione sul suo telefono cellulare per rendersi disponibile e ricevere, così, le commissioni secondo due coordinate: la fascia oraria prescelta (coordinata temporale) e la zona geografica di riferimento (coordinata spaziale).

Anche nel caso di specie, Glovo utilizza un sistema di assegnazione di punteggi al rider che le consente di individuare una differente categoria in cui inserirlo e in base alla quale variare il trattamento da riservargli (il c.d. ranking): il fattorino può essere classificato in tre diverse categorie (principiante, junior, senior), da cui può essere espulso qualora dovesse rifiutare commissioni di consegna per un periodo superiore ai tre mesi.

I criteri di tale sistema sono tre: il gradimento del cliente finale del servizio di consegna, l'efficienza dimostrata nell'esecuzione delle commissioni da ultimo svolte, la disponibilità ad eseguire prestazioni nelle fasce orarie di maggior domanda da parte dell'utenza (le "ore diamante", come soprannominate dalla piattaforma, ovvero i weekend, le ore serali, i festivi, ecc...).

⁽¹⁴⁾ Anche se si segnalano le dichiarazioni di Glovo, del 21 novembre 2020, di resistere alla decisione del Tribunal Supremo e di continuare a stipulare l'attuale contratto di *trabajo por cuenta propia*. Notizia consultabile in: <https://elpais.com/economia/2020-11-20/glovo-se-resiste-a-regularizar-a-sus-riders-pese-a-la-sentencia-del-supremo-calma-el-modelo-actual-seguira.html>. E, da ultimo, il tavolo negoziale trilaterale, cioè costituitosi tra Governo e rappresentanze sindacali e datoriali, si concluso, per ora, con un mancato accordo, proprio perché le piattaforme non intendono adeguarsi alla decisione del Tribunal Supremo. Ne dà notizia: M. Sánchez, A. Romero, 3 dicembre 2020, elpublico.es.

⁽¹⁵⁾ A. Todolí Signes, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo*, 30 settembre 2020, in adriantodoli.com, ritiene che con tale sentenza, il Tribunale «parece hacer referencia no solamente a Glovo sino a todas las demás plataformas que tienen esos dos elementos como esenciales del negocio». I due elementi fondamentali sono: la esistenza della piattaforma come mezzo di produzione e il fatto che l'azienda svolga attività di impresa e non di mera intermediazione tra utente e lavoratore.

Il rider può ottenere una assegnazione di massimo 5 punti, ma deve far fronte alle penalizzazioni di 0,3 punti, derivanti dalla mancata disponibilità ad eseguire una commissione nelle frange orarie assegnate.

Dunque, nel caso di specie, la controversia nasce quando il fattorino comunica, tramite mail, alla azienda che non avrebbe potuto eseguire le commissioni di consegna nelle frange orarie assegnate (c.d. slots) per malattia, peraltro, protrattasi per qualche giorno. Verificando il basso punteggio nelle giornate di assenza per malattia, determinato dall'algorithm secondo il sistema di ranking, e non avendo più ricevuto commissioni di lavoro, il rider esperisce un tentativo di conciliazione⁽¹⁶⁾, affermando di essere stato tacitamente licenziato dalla piattaforma a causa dell'assenza per malattia, e che, dunque, con la stessa intercorra un rapporto di lavoro subordinato.

Fallito il tentativo di conciliazione, dato che l'azienda non solo nega il licenziamento tacito, ma in particolare la natura subordinata del rapporto, il fattorino presenta ricorso dinnanzi al Juzgado de lo Social de Madrid.

Tuttavia, dopo che tanto il primo⁽¹⁷⁾, quanto il secondo grado⁽¹⁸⁾ di giudizio rigettano il ricorso del c.d. glover, negando che si tratti di un rapporto di lavoro subordinato e ritenendo, al contrario, di dover applicare al caso di specie la disciplina del TRADE⁽¹⁹⁾, il fattorino presenta ricorso per cassazione dinnanzi al Tribunal Supremo. Quest'ultimo, ribaltando le sentenze di merito, conclude per la natura subordinata del rapporto di lavoro tra il ricorrente e Glovo, sulla base di rilevanti argomentazioni in forza delle quali i giudici, sulla scia di una parte della

⁽¹⁶⁾ L'art. 63 della legge sulla giurisdizione delle controversie di lavoro (Ley, 10 ottobre 2011, n. 36) ha previsto il ricorso obbligatorio al servizio di mediazione, arbitrato e conciliazione (SMAC) come requisito per adire un giudice del lavoro.

⁽¹⁷⁾ Juzgado de lo Social n. 39 de Madrid, 3 settembre 2018, Roj: SJSO 3042/2018 - ECLI: ES:JSO:2018:3042.

⁽¹⁸⁾ Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 19 settembre 2019, Roj: STSJ M 5944/2019 - ECLI: ES:TSJM:2019:5944

⁽¹⁹⁾ L'art. 1, co. 2, lett. d dello Estatuto del trabajo autonomo (Ley, 11 luglio 2007, n. 20, LETA) introduce la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE) e l'art. 11 e 11 bis ne definiscono la fattispecie: il lavoratore autonomo economicamente dipendente si distingue dal lavoratore autonomo perché deve percepire dallo stesso committente almeno il 75% del suo reddito da lavoro. È inoltre una persona fisica che presta in forma abituale, personale, al di fuori dell'ambito della direzione e dell'organizzazione di un'altra persona, un'attività economica o professionale a scopo di lucro, impiegando o meno dei lavoratori per conto altrui. Nella disciplina spagnola, la caratteristica essenziale per qualificare un lavoratore autonomo economicamente dipendente è, comunque, l'indipendenza organizzativa: è interessante, in un'ottica comparata con le categorie del diritto del lavoro italiano, che ex art. 11, co. 2, «el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá el carácter de empresario», figura disciplinata dall'art. 1, co. 2, de Estatuto de los trabajadores. Per un commento alla figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente si rinvia a: J. Cruz Villalón, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, DLM, 2013, n. 2, 287-315.

dottrina spagnola⁽²⁰⁾, rinvencono gli indici tradizionali del trabajo por cuenta ajena nelle nuove forme del lavoro tramite piattaforma digitale.

La controversia, come in altri ordinamenti, è in effetti l'occasione per porre al vaglio le categorie tradizionali in cui inquadrare un rapporto di lavoro e verificarne la tenuta nell'era dello sviluppo tecnologico dell'organizzazione imprenditoriale: la dicotomia classica tra lavoro subordinato e lavoro autonomo di fronte al cambiamento organizzativo delle aziende⁽²¹⁾, non cede il passo a forme nuove ed intermedie di lavoro e, seppur rinnovata, resiste⁽²²⁾.

Inoltre, la rilevanza della pronuncia si apprezza anche con riferimento all'incidenza che potrebbe avere sulle scelte future delle piattaforme digitali; come rilevato, infatti, ultimamente «tiende a producirse una interacción entre pronunciamiento judicial y prácticas contractuales reactivas a los criterios judiciales»⁽²³⁾: ad esempio, in Spagna i media hanno dato notizia che Just Eat stipula con i riders contratti di lavoro subordinato, senza, peraltro, compromettere affatto la

⁽²⁰⁾ Recenti analisi sul lavoro al tempo della c.d. gig economy nella dottrina spagnola hanno segnalato la capacità delle nuove forme di lavoro tramite piattaforma digitale di superare il test de laboralidad, ovvero di assorbire gli indici tradizionali del trabajo asalariado. Così J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 13-44; W. Sanguineti Raymond, *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 69, 1-8; E. Rojo Torrecilla, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, eduardorjotorrecilla.es, 13 settembre 2020.

⁽²¹⁾ I cambiamenti organizzativi delle imprese incidono in misura rilevante sul contratto di lavoro, come ha notato, tempo fa con una efficace riflessione, E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, U. Carabelli, B. Veneziani, Cacucci, 2004, 47-89, specie 47-48, secondo cui: «il superamento dell'organizzazione e della divisione del lavoro parcellizzato e rigidamente controllato nei tempi e nei ritmi, unito alla crescente diffusione nell'industria e nei servizi delle prestazioni e dei rapporti c.d. flessibili nel tempo, ma anche l'evoluzione verso forme degerarchizzate di organizzazione del lavoro, intrecciandosi con i processi di esternalizzazione delle attività produttive, sono fenomeni epocali che nella seconda metà del '900 hanno messo in discussione l'identità e la funzione sociale del contratto di lavoro tipicamente industriale».

⁽²²⁾ M. Barberio, *Riders on the storm: dipendenza tecnica ed economica nel sistema spagnolo*, *VTDL*, 2020, n. 3, 723- 765, specie 725, nota che, mentre, «l'ordinamento giuridico italiano ha concentrato il problema qualificatorio sull'asse delle collaborazioni, sia coordinata ex art. 409 c.p.c., sia eterorganizzata, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, [...] il sistema spagnolo sembra, invece, rifiutare la creazione di nuove zone grigie, preferendo muoversi sul collaudato binario autonomia-subordinazione e sulle note incertezze che questo pone». Così anche J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, cit. *Contra* A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eterorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP CSDLE*, It. n. 410/2020; P. Ichino, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, *Conversazioni sul lavoro a distanza*, 23 novembre 2020.

⁽²³⁾ J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, cit., spec. 14. (Trad. mia: si sta realizzando una interazione tra le decisioni della giurisprudenza e le pratiche contrattuali reattive ai criteri giudiziali).

sua crescita economica⁽²⁴⁾ e, da ultimo, il country manager di Just Eat-Takeaway, in Italia, ha dichiarato che a partire dal 2021 la piattaforma stipulerà contratti di lavoro subordinato con i riders⁽²⁵⁾. Il presente contributo intende, dunque, accogliere le argomentazioni del Tribunal Supremo per verificarne la tenuta anche nel nostro ordinamento e riflettere sul concetto di subordinazione alla luce del lavoro *on demand*.

2. Il richiamo della giurisprudenza europea: una questione di metodo

Prima di indagare le argomentazioni del Tribunal Supremo è utile qualche considerazione in merito alla questione di diritto europeo e alla giurisprudenza della Corte di Giustizia. In effetti, Glovo sollecita i giudici a proporre domanda di rinvio pregiudiziale lamentando violazione della libertà di stabilimento (art. 49 TFUE) e di prestazione di servizi (art. 56 TFUE), nonché dei diritti fondamentali di libertà professionale e di impresa di cui agli artt. 15 e 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Tuttavia, i giudici interni rifiutano di proporre questione pregiudiziale, a seguito di accurata argomentazione tratta dalla stessa giurisprudenza della Corte europea: il Tribunal Supremo cita un caso recente, in forza del quale i giudici di Lussemburgo hanno fornito una interpretazione della Direttiva 2003/88, specifica dell'orario di lavoro, escludendone l'applicazione al rapporto di lavoro di un fattorino della Yodel, una società di consegna a domicilio della città britannica di Watford⁽²⁶⁾.

Le scarse argomentazioni della Corte di Giustizia, già analizzate in altra occasione⁽²⁷⁾, si erano soffermate sull'autonomia del ricorrente di scegliere se e

⁽²⁴⁾ L. Olías, *Just Eat amplia sus beneficios mientras empresas como Glovo auguran una debacle por contratar a los "riders" falsos autónomos*, 26 ottobre 2020, elDiario.es.

⁽²⁵⁾ D. Contini, *La sfida di Just Eat: «Assumeremo i rider, è un investimento sulle persone»*, 7 novembre 2020, in ilcorriere.it, il quale ha, peraltro, preso le distanze dal ccnl "per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider", sottoscritto il 15 settembre 2020 da Assodelivery e UGL. Per un commento al ccnl si rinvia a M. Barbieri, *Il buco della legge che apre ai contratti pirata per i riders*, 21 settembre 2020, ilfattoquotidiano.it. *Contra* P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, 21 settembre 2020; B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, 24 settembre 2020, entrambi in lavoce.info.

⁽²⁶⁾ Ord. CgUE 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs Yodel Delivery Network, con nota di J. A. Prassl - A. Aloisi - N. Countouris - V. DeStefano, *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>.

⁽²⁷⁾ Sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia Europea*, LJI, 2020, n.1, 16-32.

quando lavorare per la piattaforma, unitamente alla proprietà di alcuni mezzi di produzione e alla possibilità di farsi sostituire nell'esecuzione della prestazione di lavoro, inducendo così i giudici europei ad escludere l'applicazione della disciplina sull'orario di lavoro, in quanto non compatibile con la nozione euro-unitaria di lavoratore.

Tuttavia, gli stessi giudici di Lussemburgo avevano recuperato un orientamento consolidato nella giurisprudenza europea, in merito alla nozione di lavoratore subordinato: la necessità di decidere in base al caso concreto e all'analisi fattuale del rapporto di lavoro, prescindendo dalla volontà cartolare delle parti⁽²⁸⁾.

Dunque, la Direttiva 2003/88 deve ritenersi applicabile anche quando l'autonomia del prestatore è solo fittizia, ovvero quando, nella realtà, esiste un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, circostanza che deve essere accertata *solo* dai giudici nazionali che si occupano del merito della questione.

La Corte spagnola, di conseguenza, afferma che: «el mencionado auto del TJUE evidencia que no debe plantarse cuestión prejudicial en esta litis. La controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y Glovo y debe resolverse por este Tribunal nacional valorando las concretas circunstancias del supuesto litigioso, sin que existan dudas razonables en relación con la interpretación del Derecho de la Unión Europea»⁽²⁹⁾.

È chiara, dunque, la finalità metodologica, e non sostanziale, con cui i giudici spagnoli richiamano la giurisprudenza europea: per il Tribunal Supremo è utile il rinvio alla competenza delle corti interne per valutare gli elementi reali del rapporto di lavoro, così da rifiutare di proporre un rinvio pregiudiziale come, invece, sollecitato dalla difesa di Glovo, ma, per quanto riguarda la qualificazione del rapporto di lavoro oggetto della controversia, lo stesso Tribunale approderà alla decisione opposta rispetto a quella dei giudici europei.

Diverso, invece, il richiamo alla giurisprudenza della Corte di Giustizia in merito al caso Uber: il Tribunal Supremo si occupa di definire la natura di Glovo

⁽²⁸⁾ CgUE 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum; 21 giugno 1988, C-197/86, Brown; 31 maggio 1989, C-344/87, Bettray; 14 dicembre 1989, C-3/87, The Queen; 27 giugno 1996, C-107/94, Asscher; 8 giugno 1999, C-337/97, Meeusen; 23 marzo 2003, C-138/02, Collins; 6 novembre 2003, C-413/01, Ninni-Orasche; 7 settembre 2004, C-456/02, Trojani; 17 marzo 2005, C-109/04, Kranemann; 17 luglio 2007, C-94/07, Raccanelli; 4 giugno 2007, C-22/08, Vatsouras; 11 settembre 2008, C-228/07, Petersen; 16 luglio 2009, C-208/07, von Chamier-Glisczinski; 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media; 26 marzo 2015, C-316/13, Fenoll; 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak.

⁽²⁹⁾ (Trad. mia: «La menzionata pronuncia della Corte di Giustizia Europea dimostra che non deve porsi una questione pregiudiziale in questa causa. La controversia è volta a determinare se sussiste un vincolo di subordinazione tra il ricorrente e Glovo e deve essere risolta da questo Tribunale nazionale, prendendo in considerazione le concrete circostanze del contenzioso, senza che vi siano fondati dubbi sulla corretta interpretazione del diritto dell'Unione Europea»).

come premessa maggiore al procedimento di individuazione del rapporto di lavoro, partendo dalla causa C-434/15⁽³⁰⁾, che aveva coinvolto la società di Uber System Spain, citata in giudizio da Elite Taxi per concorrenza sleale.

In questa occasione la Corte europea affermò che un servizio di intermediazione avente ad oggetto «la messa in contatto mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana [...] deve essere considerato indissolubilmente legato ad un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di servizi nel settore dei trasporti, ai sensi dell'art. 58, paragrafo 1, TFUE».

Dunque, questa pronuncia è utile al Tribunal Supremo non solo, come si vedrà *infra*, per individuare in capo a Glovo la titolarità di una attività di impresa organizzata, ma anche per dare un indirizzo di ampio spettro alla sua decisione: se Uber, che è una piattaforma del settore dei trasporti di persone⁽³¹⁾, può fungere da termine di paragone per Glovo, che è una piattaforma del settore della consegna di cibo, è perché, per i giudici spagnoli, condividono lo stesso modello organizzativo.

Ciò non vuol dire che tutte le piattaforme che usufruiscono di un algoritmo siano uguali e paragonabili: si consideri, infatti, la pronuncia del 19 dicembre 2019 della Corte di Giustizia europea, in merito al caso AirB&B⁽³²⁾, secondo la quale la natura della piattaforma di locazione di immobili sarebbe di mera intermediazione⁽³³⁾.

In quest'ultimo caso, i giudici europei hanno ricostruito la posizione della controparte, l'AHOTOP (Association pour un hébergement et un tourisme professionnels) secondo cui: «il servizio fornito dalla Airbnb Ireland costituisce parte integrante di un servizio globale, il cui elemento principale consiste in una prestazione di alloggio. In tal senso, essa ritiene che la Airbnb Ireland non si limiti a mettere in contatto due parti grazie alla piattaforma elettronica omonima, bensì offra servizi complementari che caratterizzerebbero un'attività di mediazione in

⁽³⁰⁾ CgUE, Grande Sezione, 20 dicembre 2017. Per un puntuale commento alla sentenza della Corte di Giustizia europea, si veda: B. Gomes, *Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 2, 150-156; M. Delfino, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, *DLM*, 2018, 2, 335-347; M. Midiri, *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, *RTDP*, 2018, n. 3, 1017-1038; G. Basini, *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicitarie, dopo il caso Uber*, *RCP*, 2018, n. 2, 1028-1063; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, *BUP*, 2019, spec. 40 ss.

⁽³¹⁾ Si consideri che Uber, nella variante di UberEats, opera anche nel servizio della consegna di cibo a domicilio, dal 2014.

⁽³²⁾ CgUE, Grande Sezione, 20 dicembre 2019, C-390/18.

⁽³³⁾ Per un commento si rinvia a G. Smorto, *Armi spuntate delle autorità locali contro le piattaforme*, *IlSole24ore*, 22 dicembre 2019.

operazioni immobiliari»⁽³⁴⁾.

Al contrario, la CgUE ha ritenuto che «un servizio come quello fornito dalla Airbnb Ireland non risulta per nulla indispensabile alla realizzazione di prestazioni di alloggio sia dal punto di vista dei locatari che dei locatori che vi fanno ricorso, posto che entrambi dispongono di numerosi altri canali, alcuni disponibili da lungo tempo, come le agenzie immobiliari, gli annunci in formato cartaceo o elettronico o ancora i siti Internet di locazioni immobiliari. A questo riguardo, la mera circostanza che la Airbnb Ireland entri in concorrenza diretta con questi ultimi canali, fornendo ai suoi utenti, ossia tanto ai locatori come ai locatari, un servizio innovativo basato sulle particolarità di un'attività commerciale della società dell'informazione non consente di ricavare da ciò il carattere indispensabile ai fini della prestazione di un servizio di alloggio»⁽³⁵⁾.

Dunque, la qualificazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia europea dell'attività delle piattaforme, attualmente, riflette le differenze organizzative di ciascuna di esse, e ci aiuta a comprendere che mentre Airbnb non fissa le condizioni contrattuali e le tariffe e neppure usufruisce di manodopera off line⁽³⁶⁾, Uber e Glovo esercitano un potere unilaterale di organizzazione e di gestione della piattaforma e utilizzano una componente fondamentale per la loro impresa, rispettivamente, di trasporto di persone e di consegna di cibo a domicilio, che è il lavoro dei drivers/riders⁽³⁷⁾.

3. Gli indici del *trabajo por cuenta ajena* applicati alla fattispecie concreta

Ai fini dell'accertamento della natura del rapporto di lavoro tra il ricorrente e Glovo, il Tribunal Supremo procede alla valutazione degli indici della

⁽³⁴⁾ Punto 51 della sentenza.

⁽³⁵⁾ Punto 55 della sentenza.

⁽³⁶⁾ Il modello organizzativo di Airbnb si fonda sul c.d. lavoro dei “prosumers”, ovvero soggetti che realizzano simultaneamente la funzione di produzione e di consumo: i beni oggetto del servizio di alloggio sono le abitazioni degli stessi soggetti che affittano la casa o la singola stanza e che, in molti casi, vi abitano, dunque consumano il bene ancorché in vista di un consumo condiviso. Uno studio approfondito sul modello organizzativo di Airbnb è di J. Gil García, *Las múltiples formas de trabajo en las economías colaborativas y su regulación: el caso de «Airbnb»*, in *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, diretto da A. Todolí Signes - M. Hernández Bejarano, Aranzadi, 2018, 359-384.

⁽³⁷⁾ Anche se si può facilmente immaginare che non sarà per sempre così: «Non avrebbe senso chiudere un occhio sulle condizioni di questi lavoratori, visto che a breve verranno rimpiazzati da automobili a guida autonoma, droni e intelligenza artificiale?». Riflettono su queste perplessità: A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2020, spec. VIII.

subordinazione, innanzitutto, ai sensi dell'art. 1, co. 1 e co. 3, lett. g, del Estatuto de los Trabajadores⁽³⁸⁾.

Il primo approfondimento della Corte verte sulla dipendenza che, unitamente all'alienità, rappresenta l'elemento essenziale per definire il contratto di lavoro⁽³⁹⁾.

Si tratta di concetti astratti che assumono una differente fisionomia a seconda dell'attività considerata, sulla cui elasticità si è già soffermata la giurisprudenza interna precedente: «La dependencia -entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa-, y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato. Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales»⁽⁴⁰⁾.

Per quanto, segnala la giurisprudenza, gli indizi della dipendenza siano «seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario», talvolta, «se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo,

⁽³⁸⁾ 1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. [...]

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

[...]

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

⁽³⁹⁾ Sull'interpretazione dottrinale del concetto di lavoro por cuenta ajena si rinvia a J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, cit.

⁽⁴⁰⁾ Tribunal Supremo, 24 gennaio 2018, n. 3595/2015. (Trad. mia: «La dipendenza, intesa come situazione del lavoratore assoggettato, ancorché in forma flessibile e non rigida, alla sfera organizzativa e direttiva dell'impresa, e l'alienità, rispetto al regime retributivo, costituiscono elementi essenziali che differenziano il rapporto di lavoro da altri tipi di contratto. Tanto la dipendenza quanto l'alienità sono concetti di un livello di astrazione piuttosto elevato, che si possono manifestare in modo diverso a seconda delle attività e dei modi di produzione, e che inoltre, anche se la loro fisionomia non coincide perfettamente, hanno uno stretto legame. Di conseguenza, nella risoluzione dei casi controversi si ricorre spesso, per l'identificazione di tali caratteristiche del contratto di lavoro, ad un insieme di indici o fatti indiziari sia dell'una che dell'altra. Tali indici, a volte, sono comuni alla generalità delle attività o dei lavori e, altre volte, sono specifici di certe attività di lavoro o professionali»).

compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador»⁽⁴¹⁾. I giudici del caso rilevano che nell'attuale momento storico, in cui le innovazioni tecnologiche impongono di rivisitare i contenuti delle categorie giuridiche, il requisito della dipendenza si stia trasformando, come, d'altronde, già considerato da risalente giurisprudenza, tale per cui: «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa»⁽⁴²⁾.

Dunque, il primo spunto che giunge dalla sentenza spagnola concerne il concetto di dipendenza, come elemento strutturale della subordinazione: nell'ordinamento italiano, la dottrina, in buona parte, ha considerato la dipendenza una sorta di specificazione e rafforzamento dell'elemento della direzione, ovvero come si legge di frequente nei commenti alla norma, l'espressione “alle dipendenze e sotto la direzione” rappresenterebbe, sul piano semantico, una endiadi⁽⁴³⁾.

Ma la “e” congiuntiva e non disgiuntiva, che lega il concetto di direzione a quello di dipendenza presuppone la necessità che ricorrano entrambi gli elementi, contemporaneamente, e non in modo reciprocamente sostitutivo, per parlare di subordinazione.

Infatti, parte della dottrina ha ritenuto la direzione insufficiente a qualificare il rapporto di lavoro come subordinato⁽⁴⁴⁾: lo aveva rilevato chiaramente la nota

⁽⁴¹⁾ Tribunal Supremo, 24 gennaio 2018, n. 3595/2015. (Trad. mia: «sicuramente la presenza nel luogo di lavoro del datore o nel luogo da egli designato e la sottoposizione ad un orario di lavoro [...talvolta...] si utilizzano come indici della dipendenza, tra gli altri, l'esecuzione personale del lavoro, compatibile, per determinate attività, con un regime eccezionale di sostituzione; l'inserzione del lavoratore nell'organizzazione del datore o imprenditore, che ha il compito di programmare la sua attività e l'assenza di una organizzazione imprenditoriale propria del lavoratore»).

⁽⁴²⁾ Tribunal Supremo, 11 maggio 1979, n. 936. (Trad. mia: «la dipendenza non implica una subordinazione assoluta, se non la inserzione nella struttura direttiva, organizzativa e disciplinare dell'impresa»).

⁽⁴³⁾ Così, ad esempio, P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004. Si veda anche la riflessione di L. Spagnuolo Vigorita, *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, 1989, 93-99, specie 95, secondo cui il requisito della dipendenza non solo è «banalmente pleonastico, ma anche concettualmente erroneo: perché dimostrerebbe una assurda pretesa del legislatore di risolvere il quesito dei connotati della subordinazione con la mera riproposizione del quesito medesimo (è lavoratore subordinato chi è lavoratore dipendente)».

⁽⁴⁴⁾ In questo senso si è detto che: «il requisito della direzione viene, però, per lo più, interpretato dagli studiosi come inidoneo ai fini qualificatori. La dottrina non può fare a meno di notare come la direzione del datore si esprima con variazioni meramente quantitative, e quindi come il grado effettivo di subordinazione, intesa appunto quale possibilità di dirigere il lavoratore,

riflessione di Spagnuolo Vigorita che, di commento all'art. 2094 c.c., spiega che la norma lascia intendere che «dipendenza (cioè subordinazione) e direzione siano nozioni complementari, e non già che la dipendenza venga appunto espressa dalla direzione»⁽⁴⁵⁾.

Tra la letteratura più recente c'è ancora chi ritiene che la dipendenza «[...] abbia...] perso ogni rilevanza qualificatoria del tipo»⁽⁴⁶⁾, «ridotta ad essere carattere dell'eterodirezione, venendo ad indicare un elemento in certa misura intrinseco di questa e cioè la pretesa di obbedienza che caratterizza gli ordini datoriali»⁽⁴⁷⁾, nonostante che «l'eterodirezione non esaurisc[...a...] la descrizione della fattispecie visualizzata dal codice»⁽⁴⁸⁾, poiché sarebbero necessari altri elementi per contraddistinguere il tipo del lavoro subordinato: ossia gli indici individuati dalla giurisprudenza, come la fissità del compenso e l'abitudine dell'attività.

Dal canto suo, la giurisprudenza italiana non ha fatto praticamente mai menzione dell'elemento della dipendenza per qualificare una fattispecie di lavoro subordinato, «al punto da potersi ricavare che per la giurisprudenza “dipendenza” ed “eterodeterminazione” siano sinonimi, o che nell'inciso “alle dipendenze e sotto la direzione” di cui all'art. 2094, venga ravvisata un'endiadi, espressiva di un medesimo concetto»⁽⁴⁹⁾.

La critica, mossa da Roccella, è volta ad evidenziare che i giudici abbiano utilizzato «il metodo sussuntivo in maniera squilibrata», pendente verso l'eterodirezione, con scarsa considerazione verso la dipendenza. L'unica eccezione riscontrabile è nella giurisprudenza della Corte costituzionale in una pronuncia degli anni novanta⁽⁵⁰⁾ che, come si vedrà anche nei paragrafi successivi, ha dato una definizione di dipendenza e, contemporaneamente, ha posto tale carattere come imprescindibile per accertare la sussistenza della subordinazione c.d. in senso stretto.

vari in tal modo a seconda della qualificazione di quest'ultimo, riducendosi quasi a zero ai vertici della struttura organizzativa [...] senza che ciò, comunque, alteri nulla dal punto di vista giuridico-formale», così L. Gaeta - P. Tesaurò, *La subordinazione*, in *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, a cura di L. Gaeta - F. Stolfà - P. Tesaurò, t. I, Utet, 1993, qui 72.

⁽⁴⁵⁾ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano ed., 1967, spec. 66. Simili considerazioni sono riprese anche a 100 ss. Lo stesso Autore, in altra sede, ha però definito la direzione l'elemento «forte» della subordinazione, senza nulla dire della dipendenza, anzi ritenendo che gli «scarsi dati qualificativi» della subordinazione fossero tutti riassumibili nella eterodirezione, così in *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, 1988, 21-32, specie 26-27.

⁽⁴⁶⁾ Così V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei “nuovi” lavori*, Labor, 2019, n. 1, 23-37, spec. 27.

⁽⁴⁷⁾ *Ivi*, 28.

⁽⁴⁸⁾ *Ivi*, 29.

⁽⁴⁹⁾ M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2004, 35.

⁽⁵⁰⁾ Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30.

Per comprendere il passaggio essenziale attraverso cui la giurisprudenza costituzionale è pervenuta a definire la dipendenza, è necessario partire dal dato legislativo, anche per avere conferma che la pronuncia della Corte è ragionevolmente fondata sull'elemento legale.

Dunque, raccogliendo una lettura sistematica della disciplina che il codice dedica al lavoro subordinato, l'art. 2094 c.c. va letto in combinato disposto con l'art. 2239, il quale offre una categoria negoziale di lavoro subordinato più ampia di quella contenuta nell'art. 2094 c.c., poiché estende la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di lavoro non inerenti l'esercizio di un'impresa, nei limiti di compatibilità con la specialità dei rapporti ivi richiamati⁽⁵¹⁾.

Se il legislatore ha avvertito l'esigenza di regolamentare anche le ipotesi di lavoro subordinato svolte al di là di una organizzazione imprenditoriale, non può che voler dire che la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c., che rappresenta l'ipotesi principale, si riferisce unicamente al lavoro svolto all'interno dell'impresa⁽⁵²⁾.

Per una parte della dottrina la circoscrizione al lavoro nell'impresa ha rappresentato «una discutibile limitazione d'orizzonte, giacché se è vero che la divisione del lavoro ha il suo terreno di elezione in quest'ultima, nondimeno essa può emergere, ed assumervi anche i tratti più razionali, nell'ambito di organismi non predisposti al fine di produzione e di scambio di beni o di servizi»⁽⁵³⁾.

Per altri ha rappresentato «la fonte di tutte le difficoltà», fino a ritenere che la «scarna» normativa codicistica in materia di lavoro nell'impresa, proprio per effetto del rinvio contenuto nell'art. 2239 c.c., «deve essere letta in modo da comprendere e

⁽⁵¹⁾ S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale)*, Enc. Dir., 1973, XXIII, 369-416, spec. 373.

⁽⁵²⁾ Per la genesi dell'art. 2094 c.c. che colloca la collaborazione nell'impresa, si rinvia a: M. Dell'Olio, *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, 319-381.

⁽⁵³⁾ G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963, spec. 17-18. Anche F. Santoro Passarelli è stato dell'idea, ancorché in riferimento alla disciplina anteriore all'entrata in vigore del codice civile del 1942, che: «[...] vari rapporti suppongono, non necessariamente, ma al più soltanto normalmente un'impresa, sì che il riferirli genericamente all'impresa riesce piuttosto a falsare che a precisare la loro figura. Questo è vero per il contratto individuale di lavoro, per il quale del tutto inesattamente l'art. 81 ha l'aria di postulare l'esistenza di un'impresa [...]», *A proposito dell'impresa nel codice civile*, RDC, 1941, I, 140-142, qui 140. Parzialmente divergente è il parere anche L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, 1993, specie 162 s., che segnala che «l'idea di costruire la subordinazione tutta intorno al lavoro interno, a quello in fabbrica, è del tutto fuori luogo – anche testualmente-, e certo non da poco tempo. [...] Lavoro nell'impresa non può significare altro che lavoro prestato a favore di un'organizzazione produttiva definibile come tale, prestazione inserita nelle sue strutture organizzative». Ed infatti, aggiunge poi (165-166) che «piuttosto, sotto un altro profilo, è lecito affermare che il dato del lavoro nell'impresa, interpretato però nel senso di riferibilità della prestazione (a distanza) ad un'organizzazione produttiva, può rivelarsi di qualche utilità riguardo al successivo requisito previsto dall'art. 2094, quello del lavorare alle dipendenze dell'imprenditore».

non da escludere il rapporto di lavoro con datori di lavoro non imprenditori» e che, peraltro, in virtù del principio di uguaglianza, «che dovrebbe costituire sempre un canone ermeneutico, la normativa lavoristica è sempre applicabile ai datori di lavoro non imprenditori, a meno che non sia lo stesso legislatore espressamente [...] o implicitamente a riservare le disposizioni esclusivamente ai datori di lavoro imprenditori, purché appaia ragionevole [...] la non applicabilità delle regole ai datori di lavoro non imprenditori»⁽⁵⁴⁾.

Tuttavia, la medesima dottrina precisa che la scelta codicistica non è stata un errore, per due essenziali ragioni: innanzitutto perché, guardando alla toponomastica del codice, la collocazione del contratto di lavoro subordinato al di fuori del contesto dell'impresa, e per esempio nei contratti di scambio, sarebbe stata «paradossalmente più ideologica», in quanto scelta «neutra»; poi perché, guardando al dato empirico e reale, «il lavoro subordinato è il modo di essere peculiare della moderna realtà d'impresa»⁽⁵⁵⁾.

L'attenzione al contesto imprenditoriale del lavoro subordinato, suggerisce, dunque, di accompagnare la lettura della disciplina in tema di subordinazione con le norme sull'impresa⁽⁵⁶⁾: è necessario tracciare un filo con l'art. 2082 c.c. e l'art. 2086 c.c. che di essa si occupano⁽⁵⁷⁾ e stabilire che si tratta di una connessione normativa «non sufficientemente esplorata, tra dipendenza di cui all'art. 2094 e definizione d'imprenditore di cui all'art. 2082»⁽⁵⁸⁾.

L'impresa non viene ad essere, semplicemente, la descrizione di un contorno e di un contesto in cui “far lavorare” il prestatore di lavoro subordinato, ma ridonda nel contenuto stesso del lavorare subordinatamente.

⁽⁵⁴⁾ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1975, 1057-1142, spec. 1062-1063.

⁽⁵⁵⁾ *Ivi*, 1099.

⁽⁵⁶⁾ Per un approfondimento del concetto di impresa si rinvia a: G. Persico, *Semi per riflessioni su: impresa- concentrazione industriale società postindustriale*, in *Studi in memoria di Domenico Napoletano*, Giuffrè, 1986, 179-213. Inoltre, è utile la considerazione di U. Carabelli, *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, 107-125, specie 107, in cui l'A. riflette sul fatto che il «contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ha rappresentato, tanto nella logica del codice civile, quanto nella concreta evoluzione dei rapporti di produzione dell'ultimo mezzo secolo, il contratto di lavoro tipico con il quale l'impresa industriale ha soddisfatto il proprio fabbisogno di forza lavoro», dunque, l'impresa è stato il contesto indispensabile per costruire la fattispecie di lavoro subordinato proprio perché quest'ultima nasce per soddisfare le esigenze della attività imprenditoriale.

⁽⁵⁷⁾ Per una lettura giuslavoristica della nozione di imprenditore ex art. 2082 c.c. e ex art. 2086 c.c., si rinvia a L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, Unione tipografico-editrice torinese, 1973, 12 ss.

⁽⁵⁸⁾ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, cit., 1125.

Si evince una continuità semantica tra dipendenza e organizzazione: lavorare alle dipendenze dell'imprenditore vuol dire lavorare nell'organizzazione dell'imprenditore, cioè porsi al servizio della stessa⁽⁵⁹⁾, proprio perché ai sensi dell'art. 2082 c.c. è imprenditore colui il quale esercita un'attività economica organizzata⁽⁶⁰⁾ e, ai sensi dell'art. 2086 c.c., l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori. Ritroviamo la nozione di collaboratori, così come definiti anche dall'art. 2094 c.c. in riferimento ai prestatori di lavoro subordinato; ritroviamo il concetto di dipendenza, nel rapporto tra le due parti.

La finalizzazione del lavorare in un contesto preciso, quale l'impresa, diventa un criterio ermeneutico per intendere la dipendenza dell'art. 2094 c.c. e, in particolare, ci consente di ricavare sistematicamente dal riferimento normativo della dipendenza molto più di quello che può derivare dal dato testuale. La subordinazione è, dunque, costruita dal legislatore del 1942 come una particolare modalità attuativa della prestazione lavorativa: è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore⁽⁶¹⁾.

3.1. Sinallagma e alienità del risultato: gli indici già noti della subordinazione dei fattorini

Tornando alla sentenza del Tribunal Supremo e agli elementi che, nel suo percorso ermeneutico, indica come essenziali all'accertamento della subordinazione, la Corte giunge ad analizzare le caratteristiche del trabajo asalariado.

Per ciò che concerne il requisito della retribuzione, come rilevato dai giudici, al glover è corrisposta una somma a consegna, ma anche in base ai chilometri percorsi e al tempo impiegato. Il sistema di paga a consegna è, altresì, affiancato dalla corresponsione di una indennità di disponibilità: rilevano i giudici che «Glovo abona de una compensación económica por el tiempo de espera. Se trata del tiempo que el repartidor pasa en el lugar de recogida esperando su pedido»⁽⁶²⁾. Il carattere fisso e periodico della retribuzione, certamente, indirizza i giudici verso la

⁽⁵⁹⁾ R. Scognamiglio, *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, 2005, specie 64-65.

⁽⁶⁰⁾ Per un commento analitico alla fattispecie considerata si rinvia a V. Correnti, *L'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, 259-317, che ripercorre l'ampio e complesso dibattito in dottrina circa il significato da attribuire al concetto di organizzazione: si può qui solo accennare al fatto che per una parte della giurisprudenza per organizzazione debba intendersi organizzazione di soggetti (subordinati o autonomi) e per un'altra parte, di oggetti, posizione sorretta dalla lettura combinata dell'art. 2082 con l'art. 2555 c.c. che disciplina l'azienda in termini di beni organizzati.

⁽⁶¹⁾ P. Cendon (diretto da), *Commentario al codice civile, Art. 2094*, 80.

⁽⁶²⁾ (Trad. mia: «Glovo corrisponde un compenso per il tempo di attesa. Si tratta del tempo che il fattorino passa nel luogo di ritiro in attesa di ricevere una commissione»).

subordinazione.

Tuttavia, è necessario precisare la natura della piattaforma e del rapporto intercorrente con il fattorino, richiamando ancora una volta la giurisprudenza europea.

La prima sentenza citata verte sul caso di una docente inglese licenziata da un collegio che prestava i propri servizi in regime di somministrazione; ebbene, ai fini di qualificarne il rapporto di lavoro, conta verificare in che modo ne sia ristretta la libertà di determinare l'orario, il luogo e il contenuto del lavoro, mentre il fatto che su di essa non gravi alcun obbligo di accettare la prestazione non ha alcuna rilevanza⁽⁶³⁾.

La seconda sentenza citata dal Tribunal Supremo verte sul caso *supra* menzionato di Elite Taxi contro Uber. Così come, per la Corte di Giustizia, Uber non si limita a porre in relazione i conducenti con la clientela attraverso la sua Applicazione informatica, bensì esercita una influenza decisiva sulle condizioni di esecuzione della prestazione eseguita dai drivers, nonché un controllo sulla qualità dei veicoli, sull'idoneità e il comportamento degli stessi, anche nel caso di specie il glover non ha l'obbligo di accettare la commissione di lavoro da parte della piattaforma, e l'attività di intermediazione tra fattorini e clientela è meramente secondaria e strumentale rispetto al segmento economicamente rilevante dell'intera organizzazione, ovvero quella dei rapporti con i ristoranti affiliati, nonché con l'utenza.

Tali argomentazioni preparano il terreno per l'analisi dell'alienità del risultato, la quale si compone delle seguenti voci: «la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones»⁽⁶⁴⁾.

⁽⁶³⁾ CgUE, 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*. 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, n. 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.

⁽⁶⁴⁾ Tribunal Supremo, 29 ottobre 2019, n. 1338/2017. (Trad. mia: «la consegna o la messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore dei prodotti derivanti dal lavoro o dei

Dunque, i frutti dell'attività d'impresa si producono nella sfera della piattaforma che, per contro, assume l'obbligazione di retribuire i fattorini⁽⁶⁵⁾: la consegna ha un prezzo di 2,75 euro, di cui 2,50 euro vengono percepiti dal glover. Peraltro, il ricorrente non assume alcuna relazione con la clientela, limitandosi a prestare il servizio senza contatti diretti con i destinatari finali. Glovo è l'unica titolare degli accordi con i ristoranti affiliati e l'unica a determinare il prezzo e le tariffe dei servizi.

Tuttavia, per integrare il requisito dell'alienità del risultato è necessario un ulteriore elemento: l'assenza del rischio d'impresa in capo al lavoratore. Nel caso di specie, il punto è controverso, poiché, rilevano i giudici, l'attore assume nei confronti del cliente finale il rischio da perdita o danno che potrebbe subire il prodotto durante la consegna; a ciò si aggiunga che il fattorino si accolla i rischi dei danni al veicolo. Nonostante ciò, la Corte esclude che «concurriera en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones»⁽⁶⁶⁾, innanzitutto, perché il fattorino percepisce un compenso di cui sono prefissati i criteri e, poi, in ragione delle altre caratteristiche del servizio e dell'organizzazione d'impresa che incidono, a detta dei giudici, in senso molto più rilevante dell'assunzione parziale di rischio in capo al lavoratore. È chiaro che la Corte, naturalmente, in virtù del principio della prevalenza della realtà di cui *supra*, si occupa di definire quali siano gli elementi rilevanti ai fini del procedimento qualificatorio e quali no⁽⁶⁷⁾.

Dunque, secondo i giudici spagnoli sussiste il concetto di alienità del risultato dell'opera prestata.

servizi resi; l'adozione da parte del datore e non del lavoratore delle decisioni concernenti i rapporti economici con il mercato o con l'utenza, come la fissazione dei prezzi o delle tariffe, la selezione della clientela, l'indicazione delle persone a cui prestare servizio; il carattere fisso e periodico di una remunerazione del lavoro; e il calcolo della retribuzione o delle voci principali della stessa in base ad un criterio che presenti una certa proporzione con l'attività prestata, senza rischi e senza particolari fini di lucro che caratterizzano l'attività del datore di lavoro o l'esercizio libero delle professioni»).

⁽⁶⁵⁾ «El producto del trabajo realizado -es decir, los doblajes- y la utilidad patrimonial derivada del mismo -es decir, lo que pagan los clientes- ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los actores (ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial) y estos percibirán su salario», così Tribunal Supremo, 6 ottobre 2010, n. 2010/2009.

⁽⁶⁶⁾ (Trad. mia: concorrono in capo al ricorrente il binomio rischio-guadagno che caratterizza l'attività del datore di lavoro o il libero esercizio delle professioni»).

⁽⁶⁷⁾ Per l'Italia si veda, da ultimo, Cass., 11 luglio 2018, n. 18253, che, pur rigettando la domanda volta all'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro tra il ricorrente e un consorzio per cui il primo svolgeva servizi di consulenza, afferma che: «l'assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione», nella determinazione della fattispecie, «hanno valore indicativo e non determinante». Si rinvia alla nota di M. Tesaro, *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, LDE, 2019, n. 2.

Per l'ordinamento italiano si tratta di un concetto ancora controverso: c'è chi ritiene non particolarmente rilevante il requisito dell'alienità del risultato produttivo, sul presupposto che, pur essendo vero che il risultato produttivo finale dell'impresa non è in obbligazione, comunque esso non debba essere necessariamente estraneo per il lavoratore: «non solo la partecipazione agli utili, ma anche l'utilizzazione di altri parametri di redditività dell'impresa su cui ancorare l'erogazione di parte della retribuzione, non sono incompatibili con la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato»⁽⁶⁸⁾.

Peraltro, va considerato che l'estraneità dal risultato della prestazione è stata intesa come «il tipico tratto differenziale dei rapporti in cui è dedotta una prestazione di fare», come «il denominatore comune di tutti i contratti di lavoro *lato sensu*», oltre ad essere «alla base del concetto di subordinazione»⁽⁶⁹⁾. L'apparente ambiguità del concetto ha, però, un riferimento celebre⁽⁷⁰⁾ nella *supra* citata sentenza della Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30, che ha definito la subordinazione in senso stretto, «determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce».

⁽⁶⁸⁾ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, cit., spec. 1127. In tema di incentivi retributivi e partecipazione agli utili come voci per considerare il lavoratore subordinato non estraneo al risultato dell'impresa, si rinvia agli approfondimenti, richiamati dallo stesso A., contenuti nel numero monografico di *DRI*, in particolare si veda: A. Alaimo, *Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, *DRI*, 1991, n. 1, 13- 7; L. Zoppoli, *Nozione giuridica di retribuzione, incentivazione e salario variabile*, *ivi*, 29-36; R. Santucci, *Contrattazione degli incentivi e modelli di relazioni industriali*, *ivi*, 55-60.

⁽⁶⁹⁾ U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967, 196.

⁽⁷⁰⁾ «[...] per il suo estensore e per la fattispecie di riferimento (relativa all'accertamento della presenza della subordinazione nell'attività prestata dai soci delle cooperative e, quindi, all'interno di un contratto associativo diverso dal lavoro subordinato tipico, nonché all'epoca connotato da un diverso statuto protettivo) [...]», così R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, a cura di M. Martone, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto M. Persiani - F. Carinci, Cedam, 2014, 49-145, qui 59. È stato, pure, sottolineato che si tratta di una sentenza unica nel suo genere, considerando che «la Corte costituzionale ha sempre mostrato una certa ritrosia a pronunciarsi in merito alla definizione di subordinazione e, comunque, nelle rare occasioni in cui ha disatteso l'atteggiamento di *selfrestraint*, ha dato adito a non poche perplessità», R. Santagata De Castro, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, *DRI*, 2017, 397-431, spec. 405. Cfr., anche, G. Pacchiana Parravicini, *La subordinazione tra legislatore e giurisprudenza costituzionale*, *MGL*, 2017, n. 7, 473-488, specie 473, secondo cui, invece, «è, peraltro, a tutti noto che il legislatore non è solo quando si occupa di subordinazione e, soprattutto, di fattispecie limitrofe: sulla scena già profondamente arata dall'infaticabile opera ermeneutica della giurisprudenza di merito e di legittimità, si muove la Corte costituzionale la quale ormai da tempo ha preso la barra del timone ed indica, seppure a distanza, la rotta che il legislatore deve tenere».

Pertanto, il contratto di lavoro subordinato si «caratterizza in funzione del simultaneo concorso dei presupposti che realizzano tipicamente una condizione di completa estraneità del lavoratore sia rispetto agli interessi ricollegabili all'utilizzazione del risultato, che non gli appartiene, della prestazione, sia rispetto all'impresa, da intendersi come attività di scelta, di gestione e di direzione dei beni, che non gli appartengono, organizzati dal creditore»⁽⁷¹⁾.

La fusione, dunque, tra alienità del risultato e alienità dell'organizzazione rende la peculiarità del contratto di lavoro subordinato. Così, in effetti, prosegue anche il Tribunal Supremo spagnolo in merito all'accertamento dell'alienità dell'organizzazione.

3.2. Alienità dell'organizzazione, ossia mezzi di produzione e personalità della prestazione, e libertà oraria: gli indizi più controversi e le novità della sentenza.

La difesa di Glovo, nel caso di specie e nelle controversie affini, si basa soprattutto sui seguenti elementi: assenza di alienità dell'organizzazione, dal momento che la titolarità dei mezzi di produzione, quali telefono cellulare e veicolo per la consegna, è del glover; assenza di un vincolo orario, dato che il fattorino sarebbe libero di scegliere quando lavorare, ossia selezionare la fascia oraria che preferisce; assenza parziale di personalità della prestazione, poiché il rider ha la possibilità di farsi sostituire da un terzo per l'esecuzione della prestazione di lavoro.

Ebbene, le argomentazioni che il Tribunal Supremo fornisce in merito a questi ultimi elementi, a parere di chi scrive, sono le più innovative: cosa aggiunge questa pronuncia nel panorama che, ormai, a livello mondiale⁽⁷²⁾ sta disegnando la giurisprudenza sul rapporto di lavoro tramite piattaforma digitale?

Il Tribunal Supremo esegue una procedura argomentativa che non si limita a bilanciare sul piano quantitativo gli elementi a favore della subordinazione con quelli a favore dell'autonomia, ma anche sul piano qualitativo, argomenta che la presenza di quest'ultimi, in realtà, non prova l'esclusione della subordinazione, trattandosi di elementi che non sono incompatibili con essa.

Si tratta di un metodo per la qualificazione della fattispecie che segue la

⁽⁷¹⁾ U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, cit., 197.

⁽⁷²⁾ Oltre alla citata giurisprudenza degli ordinamenti europei, non mancano sentenze americane, brasiliane, cilene, seppur riguardanti piattaforme similari: *ex plurimis*, rispettivamente, si veda *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, 30 aprile 2018, S222732; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359- 34.2016.5.03.0112; *Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (Cile)*, 8 ottobre 2020, ROL:724-20, MJJ305887.

giurisprudenza spagnola⁽⁷³⁾, fondata sulla distinzione tra indizi essenziali e indizi che risultano marginali o devono cedere dal confronto con quelli dotati di maggior forza⁽⁷⁴⁾.

Nel caso di specie sono, da un lato, gli indizi relativi all'alienità dell'organizzazione, ossia la titolarità dei mezzi di produzione e la personalità della prestazione, dall'altro, gli indizi relativi all'etero-determinazione oraria. Sono gli snodi più controversi della vicenda relativa ai riders e sulla base dei quali alcune sentenze e una parte della dottrina non solo spagnola⁽⁷⁵⁾ ha, in precedenza, escluso la subordinazione dei fattorini.

3.2.1. La libertà oraria

Tali lavoratori non avrebbero l'obbligo di accettare l'incarico, ovvero godrebbero di autonomia⁽⁷⁶⁾ nel decidere se lavorare, attraverso quel particolare meccanismo che consente loro di accedere o meno alla *App* della piattaforma, verificare che vi siano state commissioni, decidere se accettarle e, perfino, quando accettarle⁽⁷⁷⁾.

⁽⁷³⁾ Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 8 febbraio 2018, n. 3389.

⁽⁷⁴⁾ Y. Sánchez-Urán Azaña, *Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad*, in *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, 2019, n. 143.

⁽⁷⁵⁾ Come ha rilevato la giurisprudenza italiana sul caso Foodora: «il rapporto di lavoro intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla», Trib. Torino, 11 aprile 2018, n. 778. Profilo confermato anche dalle altre due sentenze italiane (Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853; Corte d'appello Torino, 4 febbraio 2019, n. 26). Invece, la sentenza della Corte di Cassazione (24 gennaio 2020, n. 1663) ha detto che «[...] le modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa sono, nell'attualità della rivoluzione informatica, sempre meno significative, anche al fine di rappresentare un reale fattore discrezionale tra l'area della autonomia e quella della subordinazione». La recentissima sentenza del Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, ha, invece, ritenuto secondaria la presunta libertà di scelta del ciclo-fattorino di scegliere se e quando lavorare, «sviluppando, e portando alle necessarie conseguenze, le argomentazioni spese dalla Corte di cassazione [n. 1663]», così V. A. Poso, *Qual è la natura giuridica dei rider? Sono subordinati, bellezza! Commento a prima lettura della prima sentenza-zibaldone che farà discutere, Labor*, 1 dicembre 2020.

⁽⁷⁶⁾ «La durata e la gestione del tempo di lavoro sono state la punta del movimento di decentralizzazione della disciplina del rapporto di lavoro [...]. Il nuovo principio che informa la materia è l'autodisciplina del tempo: autodisciplina di categoria, di impresa o di stabilimento, dalla dimensione collettiva del lavoro fino al limite dell'individuo stesso, diventato padrone dell'organizzazione del proprio tempo, purché coordinato con gli obiettivi fissati dall'imprenditore», A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, LD, 1997, n. 1, 15-34, qui 23.

⁽⁷⁷⁾ La libertà oraria, tutt'altro che vantaggiosa per il fattorino, come si proverà ad argomentare, implica una durata potenzialmente illimitata dell'attività e, dunque, il venir meno di una tutela lavoristica rispetto ad una delle «due coordinate principali che definiscono la regolazione

Si tratta di indagare, pertanto, l'impatto del requisito della continuità della prestazione sul rapporto di lavoro subordinato.

La giurisprudenza italiana, nell'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, tra gli indici sussidiari annovera, con frequenza, la continuità del rapporto⁽⁷⁸⁾. In dottrina la continuità della prestazione di lavoro è stata intesa, spesso, come elemento strutturale del contratto di lavoro subordinato e come «illimitata divisibilità dell'adempimento in ragione del tempo, differenziandola dalla durata (idoneità delle singole parti della prestazione a soddisfare parzialmente l'interesse creditorio in ragione del tempo), propria anche del lavoro autonomo»⁽⁷⁹⁾.

Anzi, è stato giustamente notato che la continuità, che oggi caratterizza anche le collaborazioni non subordinate, non è da intendere come relativa ad un effettivo svolgimento ritmico nel tempo delle prestazioni [...], ma va intesa in termini di continuità ideale del vincolo obbligatorio, ovvero come disponibilità funzionale del lavoratore all'impresa altrui»⁽⁸⁰⁾. La continuità attiene, pertanto, al vincolo, non all'esecuzione materiale della prestazione, cioè «caratterizza innanzitutto l'attività promessa dal lavoratore subordinato nello scambio tra prestazione e retribuzione: in tal senso, essa si qualifica su un piano tecnico, e non meramente temporale, come disponibilità al coordinamento nello spazio e nel tempo della prestazione»⁽⁸¹⁾.

Nel caso del rider è necessario accertare se il vincolo obbligatorio risulti continuativo, a fronte della possibilità di scegliere se rispondere o meno alla chiamata.

È vero che in capo ai riders non grava l'obbligo di rispondere alla chiamata, tuttavia, guardando al caso concreto, bisogna fare i conti, innanzitutto, con il sistema di ranking, in virtù del quale i riders sono indirettamente incentivati a rispondere alla chiamata⁽⁸²⁾.

del lavoro». Così F. Columbu, *Lavoro on demand tramite app: un'analisi comparativa delle recenti decisioni delle Corti Superiori italiana e brasiliana*, LPO, 2020, n. 7-8.

⁽⁷⁸⁾ *Ex plurimis*, si considerino alcune sentenze più recenti in tema: Cass., 14 giugno 2018, n. 15631; 16 maggio 2016, n. 10004, FI, 2016, 7-8, I, 2416; 21 ottobre 2014, n. 22289, FI, 2014, 12, 3429.

⁽⁷⁹⁾ L. Gaeta - P. Tesauro, *La subordinazione*, in *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., 77.

⁽⁸⁰⁾ *Ivi*, 76.

⁽⁸¹⁾ G. A. Recchia, *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, LG, 2019, n. 1, 76-81, spec. 78.

⁽⁸²⁾ Come è stato spiegato: «il modello di organizzazione del lavoro delle piattaforme è, infatti, caratterizzato dalla tendenza a premiare i lavoratori più performativi. Solo chi riesce a fare più consegne nel minor tempo possibile riesce ad occupare una posizione apicale nel ranking aziendale, accedendo così alla possibilità di ricevere assegnazioni di ordini sempre più frequenti. Al contrario, coloro che fanno registrare una “cattiva” performance vengono sempre più emarginati, vedendo ridursi perfino la stessa possibilità di riuscire a racimolare un guadagno sufficiente a

Nel caso di specie, il Tribunal Supremo si concentra proprio sull'analisi del ranking: esso tecnicamente indica la classifica stilata dalla piattaforma, «in base alla quantità e qualità delle prestazioni effettuate»⁽⁸³⁾: più corse accetta il rider (quantità) e in fasce orarie a più alta richiesta, ovvero eseguite nel minor tempo possibile (qualità), più alto sarà il punteggio assegnatogli dalla piattaforma che, a sua volta, consentirà al fattorino di accedere a più turni di lavoro predisposti dall'algoritmo, cioè aumenterà la possibilità di lavorare e, *de facto*, di guadagnare. Il rider, perciò, è incentivato ad accettare più commissioni possibili, potendo interpretare il meccanismo del ranking come costitutivo di un obbligo, seppur indiretto, di accettare la chiamata, proprio perché alla mancata risposta è legata una precisa conseguenza, ovvero l'esclusione dai turni di lavoro più favorevoli: «[...] perché l'algoritmo non dà tregua, e se no si è lesti ti mette in ultima posizione, e allora le chiamate si fanno sempre più rade»⁽⁸⁴⁾.

Ad ogni modo la continuità del vincolo obbligatorio si apprezza con riferimento ad un ulteriore rilievo: qualora il rider per un certo lasso di tempo non dovesse accettare un certo numero di commissioni (parametri variabili a seconda della piattaforma considerata e dell'ordinamento in cui opera), verrebbe certamente disconnesso dalla piattaforma, come dimostrano tutti i casi finora sottoposti a giudizio, cioè, l'azienda provvederebbe ad eliminare l'*account* del lavoratore fino ad impedirne l'accesso e, dunque, l'occasione di lavoro⁽⁸⁵⁾. Perciò, il contratto di lavoro tra il rider e la piattaforma, avente un contenuto tutt'altro che meramente normativo, impone un obbligo in capo al primo di garantire una messa a disposizione nei confronti della seconda: per esempio l'attuale scelta di Uber Eats e di Deliveroo di passare al c.d. *free log-in*, cioè di eliminare il meccanismo dei turni che costringe i riders a mantenersi *on line* sull'*app* della piattaforma, in attesa di ottenere commissioni e senza alcuna garanzia retributiva per il tempo di attesa, ci conferma la sussistenza di un vincolo giuridico in capo agli stessi, cioè quello di assicurare dentro il tempo massimo tollerato dalla piattaforma un certo tempo di disponibilità. Ciò

coprire i costi della prestazione lavorativa», così M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, LLI, 2019, n. 1, 1-28, qui 10.

⁽⁸³⁾ M. Lai, *Evoluzione tecnologica, cambiamenti organizzativi e tutela del lavoro*, in *Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare*, WP “Fondazione Tarantelli”, 2018, n. 13, 5-8, spec. 5.

⁽⁸⁴⁾ P. Natale, *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, LDE, 2019, n. 1. Considerazioni simili anche in V. Sgambetterra, *L'opinione di una sindacalista sui riders*, LDE, 2019, n. 2, in <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/313-l-opinione-di-una-sindaci-riders>.

⁽⁸⁵⁾ La sentenza di Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, con nota di M. Barbieri in questo num., ha espressamente riconosciuto tale disconnessione una forma di licenziamento atipico.

vuol dire che queste piattaforme reagiscono alla giurisprudenza realizzando la loro organizzazione allo scopo di eludere le regole delle tutele del lavoro.

Un altro argomento considerato da una parte della dottrina e della giurisprudenza decisivo ad escludere la subordinazione del rapporto di lavoro dei riders, è rappresentato dalla possibilità per quest'ultimi di scegliere quando lavorare, ovvero dalla possibilità di scegliere il turno di lavoro che prediligono e, dopo che sia stata accordato dalla piattaforma, il momento in cui eseguire la prestazione.

Come si evince dall'analisi del caso concreto, la piattaforma, infatti, pubblica sull'*App* le fasce orarie con il numero di fattorini richiesti per coprire quei turni (i c.d. slot) e, dunque, il singolo rider può decidere in quale segmento orario chiedere di inserirsi.

La predeterminazione oraria è, naturalmente, uno dei modi di estrinsecazione del potere direttivo, infatti, la possibilità per il prestatore di scegliere i giorni e l'orario di lavoro è stato, in passato, associato dalla giurisprudenza italiana ad un rapporto di lavoro autonomo: si ricordi la nota vicenda dei pony express⁽⁸⁶⁾ in Italia⁽⁸⁷⁾. Ebbene, le cose sono andate diversamente in Spagna⁽⁸⁸⁾: la sentenza in commento sui fattorini di Glovo richiama proprio un noto precedente del Tribunal Supremo del 26 febbraio 1986 che considerò il rapporto di lavoro dei mensajeros, dalle caratteristiche pressoché identiche al lavoro dei riders (proprietà del veicolo, libertà oraria, assunzione del rischio per deterioramento o perdita del bene consegnato, ecc...) un rapporto di lavoro subordinato.

⁽⁸⁶⁾ Sulle analogie tra fattorini digitali e fattorini espressi, si veda in particolare: M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, WP ADAPT, 2017, n. 11, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE, It. n. 336/2017; P. Ichino, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 17 ottobre 2016, in <https://www.pietroichino.it/?p=42367>. L'analogia è considerata anche da P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 171-195, specie 173: «non c'è una reale differenza in termini economico-sociali tra il lavoro dei pony express affermatosi nel secolo breve e quello dei fattorini sperimentato dai Millennials».

⁽⁸⁷⁾ Cass., 20 gennaio 2011, n. 1238; 10 luglio, 1991, n. 7608, RIDL, 1992, II, 370, con nota di B. Viganò, 20 gennaio 2011, n. 1238; Trib. Torino, 25 maggio 1998; Trib. Milano, 15 marzo 1991; Trib. Milano, 10 ottobre 1987, RIDL, 1987, II, 688, con nota redazionale. Pret. Torino, 28 marzo 1990, RIDL, 1991, II, 342-353, con nota di B. Viganò; Cass., sez. penale, 21 marzo 1989, RGL, 1989, n. 5-6, 250-253, con nota di G. Ziboni, *Il pony-express nella qualificazione del contratto di lavoro*; Pret. Milano, 7 ottobre 1988, FI, 1989, I, 2908 e RIDL, 1989, II, 207; Pret. Milano, 6 aprile 1987; Pret. Milano, 27 aprile 1987, RIDL, 1987, II, 688-699, con nota redazionale; Pret. Milano, 20 giugno 1986, RIDL, 1987, II, 70-85 con nota di P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*.

⁽⁸⁸⁾ Sul un parallelo, in generale, tra i "mensajeros" spagnoli (pony express) e i gig workers, accomunati dalla facoltà di non rispondere alla chiamata, così E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018, 16-17.

L'indirizzo seguito dalla Corte suprema spagnola ci mostra che la libertà oraria è uno degli aspetti su cui maggiormente ridondano le trasformazioni in atto inerenti le forme di lavoro, e proprio per questo, come è stato osservato già da tempo, «una certa rigidità programmatica dell'orario di lavoro, [...], rappresenta una soluzione organizzativa meramente eventuale nell'ambito del lavoro dipendente, spesso sopravanzata da forme di autogestione del tempo di lavoro, tanto più in contesti produttivi molto decentrati ed articolati sul territorio»⁽⁸⁹⁾.

Dello stesso avviso, una parte della dottrina spagnola, a proposito della libertà di accettare o meno una commissione di lavoro, ritiene che «pueden presentarse situaciones en las que la formalidad de una cláusula en el contrato pactado entre las partes que otorga al prestador de servicios tal libertad de aceptación, no aboque necesaria y automáticamente a la exclusión del carácter laboral de la relación obligacional»⁽⁹⁰⁾.

Le conferme giungono anche dalle norme, dato che l'art. 1 dell'ET «ofrece una definición deliberadamente amplia y flexible de los elementos definitorios del trabajo objeto de protección, al indicar que este existirá siempre que se presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ambito de organización y dirección de otra persona. No se requieren, pues, ni horarios, ni jornadas estrictas, ni asistencia a un centro de trabajo, ni órdenes constantes. Sólo el sometimiento a una esfera de organización ajena»⁽⁹¹⁾.

Per quel che riguarda il lavoro dei fattorini, infatti, la libera definizione delle fasce orarie risulta ridimensionata, poiché «la libertà di autodeterminare i movimenti di lavoro è pur sempre subordinata alla conferma dei turni da parte del responsabile che interviene dopo aver raccolto le disponibilità»⁽⁹²⁾, conferma che, peraltro, non avviene più per quelle piattaforme che, come si accennava *supra*, hanno deciso di attuare il meccanismo di *free log-in*.

⁽⁸⁹⁾ G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo, in Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, 1999, 3-93, spec. 65.

⁽⁹⁰⁾ J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, cit., 38. (Trad. mia: «possono presentarsi situazioni in cui la formalità di una clausola nel contratto stipulato tra le parti che concede al prestatore di servizi tale libertà di accettazione non rende necessaria e automatica l'esclusione della subordinazione del rapporto obbligatorio»).

⁽⁹¹⁾ W. Sanguinetti Raymond, *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, cit. 5. (Trad. mia: «Offre una definizione volutamente ampia e flessibile degli elementi che definiscono il lavoro oggetto di protezione, ad indicare che esso esisterà a condizione che siano prestati servizi retribuiti per conto e nell'ambito dell'organizzazione e della direzione di un'altra persona. Non è quindi richiesto né un orario, né delle giornate rigide, né la presenza nel luogo di lavoro, né direttive costanti. Solo l'assoggettamento alla sfera organizzativa altrui»).

⁽⁹²⁾ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 127.

Le esperienze dirette, rilevate non solo dalla casistica giurisprudenziale, ma anche dagli studi etnografici, hanno confermato che la scelta del turno da parte del rider è apparente, poiché il fattorino è indotto dalla piattaforma a collocarsi nei turni preposti dalla piattaforma durante il weekend, in particolare, durante le sere del venerdì, sabato e domenica, quando, cioè, la richiesta dell'utenza aumenta: «meno sei disponibile a lavorare nel weekend, meno turni riceverai nel resto dei giorni»⁽⁹³⁾. Sono effetti, ancora una volta, legati al meccanismo del ranking che, scoperchiato, fa emergere la relatività della libertà e dell'autonomia, apparentemente riconosciuta ai fattorini: se il punteggio assegnato dalla piattaforma cambia a seconda del numero e del tipo di turni che il singolo rider riesce a coprire, è evidente che si tratterà, pur sempre, di una scelta orientata e guidata dall'assetto organizzativo dato dall'algoritmo, ovvero di una scelta controllata dalla piattaforma.

È necessario, dunque, prestare rilevanza al fatto che «la distinzione tra autonomia e subordinazione, in definitiva, non può persuasivamente poggiare sul generico criterio dell'assenza di vincoli di orario»⁽⁹⁴⁾, poiché bisognerebbe, piuttosto, distinguere le situazioni in cui i segmenti di autonomia oraria di cui gode il prestatore siano conseguenza «dell'ordinario riflesso dell'autonomia organizzativa del lavoratore autonomo»⁽⁹⁵⁾, ovvero siano il riflesso delle «esigenze e/o caratteri strutturali propri dell'organizzazione del committente (o meglio datore di lavoro)»⁽⁹⁶⁾.

Seguendo tali argomentazioni si può richiamare una sentenza della Cassazione secondo cui: «poiché la subordinazione è limitata al rapporto effettivamente svoltosi, il fatto che, [...], il singolo lavoratore fosse libero di accettare o non accettare l'offerta, e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché con il preventivo consenso del datore, di farsi sostituire da altri [...] resta irrilevante»⁽⁹⁷⁾. Dunque, non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo⁽⁹⁸⁾ e, in particolare, come rileva la Cassazione, «la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto,

⁽⁹³⁾ N. Quondamatteo, *Non per noi, ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019, 11.

⁽⁹⁴⁾ M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, *Quaderni di sociologia*, 2008, n. 46, 71-112, spec. 88.

⁽⁹⁵⁾ *Ibidem*.

⁽⁹⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁹⁷⁾ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁽⁹⁸⁾ Cass., 10 luglio 1999, n. 7304; 1 agosto 2008, n. 21031; 7 gennaio 2009, n. 58, secondo cui il vincolo di subordinazione «non ha tra i suoi tratti caratteristici ed indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro». E basterebbe la lunga storia del lavoro subordinato reso a singole giornate in agricoltura a rendere assurda una eventuale tesi opposta.

nel suo materiale svolgimento», talché, «il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro [...] non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento)»⁽⁹⁹⁾.

Nel caso di specie, l'oggetto della decisione ha riguardato i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie ippiche, il cui rapporto è connotato delle stesse caratteristiche che possono rinvenirsi a proposito del lavoro dei riders: ovvero la facoltà di gestire la propria disponibilità al lavoro, nei tempi (se e quando accettare la chiamata) e nei modi (farsi sostituire senza giustificazione) che preferiscono. L'orientamento della giurisprudenza a favore della qualificazione come subordinato del rapporto tra gli addetti alle scommesse e le agenzie è di lungo corso⁽¹⁰⁰⁾, anche se non del tutto unanime⁽¹⁰¹⁾: come si evince, la questione della spontaneità ad assicurare la propria disponibilità al lavoro⁽¹⁰²⁾ –che incide sia sull'accettazione della prestazione di lavoro che è nell'arbitrio del lavoratore, sia sulla presentazione del lavoratore che può farsi sostituire da altri-, pur nei casi di vecchia data, non incontra omogeneità di interpretazioni ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, resta particolarmente significativo quanto osservato dalla Cassazione, in un numero comunque consistente di casi: «l'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)»⁽¹⁰³⁾.

A questo punto, la tecnica da adoperare, per provare ad argomentare se, pur in assenza di etero-determinazione della collocazione nel tempo della prestazione, comunque possa sussistere subordinazione, esiste già nella giurisprudenza ed è ben conosciuta dalla dottrina: si tratta della tecnica dei fasci di indici, che «consiste non già nel verificare che tutti gli indici siano presenti nella situazione analizzata, ma, al

⁽⁹⁹⁾ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁽¹⁰⁰⁾ Cass., 5 maggio 2005, n. 9343 e così anche Cass., 10 luglio 2017, n. 17009; 15 aprile 1999, n. 3779; 24 maggio 1999, n. 5045; 1 giugno 1999, n. 5340; 1 luglio 1999, n. 6761; 1 marzo 1984, n. 1457.

⁽¹⁰¹⁾ In particolare la giurisprudenza di merito è stata, negli anni, restia a qualificare il rapporto dei lavoratori delle agenzie ippiche nei termini della subordinazione: Pret. Milano, 12 dicembre 1979; Trib. Torino, 27 marzo 1995; ma anche Cass., 29 marzo 1999, n. 3032.

⁽¹⁰²⁾ Che F. Martelloni, *Metamorfofi del lavoro e polisemia del tempo: riconoscerlo, proteggerlo, remunerarlo*, in *Archivio giuridico*, 2019, n. 2, 249-266, specie 259, ha efficacemente inquadrato in un c.d. «terzo tempo» o «tempo dell'attesa: una temporalità che non è soltanto fitta di angoscia ma è pure da impiegare utilmente se si vuole ridurre la sua estensione temporale».

⁽¹⁰³⁾ Sentenze relative ai lavoratori delle agenzie ippiche: Cass., 5 maggio 2005, n. 9343 e così anche Cass., 10 luglio 2017, n. 17009; 15 aprile 1999, n. 3779; 24 maggio 1999, n. 5045; 1 giugno 1999, n. 5340; 1 luglio 1999, n. 6761; 1 marzo 1984, n. 1457.

contrario, nel presumere, dalla riunione di più tra essi che esista effettivamente un legame di subordinazione»⁽¹⁰⁴⁾.

Il fatto, perciò, che non ci sia predeterminazione oraria non ci obbliga ad escludere a priori la subordinazione, ma ci impone di verificare se vi siano altri indici per accertarla a posteriori: stante l'indisponibilità del tipo "lavoro subordinato"⁽¹⁰⁵⁾, di fronte agli elementi strutturali della subordinazione, non sarebbe possibile escludere a priori la natura subordinata di un rapporto di lavoro⁽¹⁰⁶⁾.

Si può inoltre partire dalla, più generale, considerazione di Spagnuolo Vigorita, secondo cui la subordinazione è una «posizione corrispondente all'esercizio di un potere conferito mediante il contratto»⁽¹⁰⁷⁾ e che, come ha precisato la dottrina di commento, va apprezzata «non, quindi, sul piano dell'assetto contrattuale d'interessi delle parti, bensì nella fase successiva di realizzazione concreta [...] del rapporto»⁽¹⁰⁸⁾. Non conta, in maniera indefettibile, la predeterminazione dell'assetto negoziale al momento della stipula del contratto e, dunque, della genesi del rapporto, bensì conta il concreto svolgersi di quell'assetto di interessi nella fase esecutiva del rapporto di lavoro.

⁽¹⁰⁴⁾ A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingioni, Carocci, 1999, 27-28.

⁽¹⁰⁵⁾ Secondo il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale è preclusa al legislatore la possibilità di negare la qualificazione della subordinazione a quei rapporti di lavoro che ne presentano, sul piano fattuale, le caratteristiche, non solo perché la qualificazione del rapporto spetta in concreto al giudice, in sede di controversia, ma, ancor di più, perché il principio preclude al legislatore di dichiarare escluso aprioristicamente e discrezionalmente il vincolo di subordinazione. In questo senso cfr.: Corte cost., 29 marzo 1993, n. 121, *FI*, 1993, n. 9, I, 2432-2435; Corte cost., 31 marzo 1994, n. 115, *FI*, 1994, I, 2656-2658; C. cost., 7 maggio 2015, n. 76; Cass., 16 ottobre 2006, n. 22129, *RIDL*, 2007, fasc. 2, 283-290, con nota di M. C. Cautadella; Cass., 5 settembre 2005, n. 17759, *RIDL*, 2006, fasc. III, 552-558, con nota di A. Avondola. E per la dottrina, tra i molti e autorevoli contributi in tema si rinvia a: M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, *ADL*, 1995, n. 1, 63-90; M. De Luca, *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, *RIDL*, 2014, fasc. 3, 397-417; Idem, *Subordinazione e autonomia dopo il recente "riordino" delle tipologie*, *Giur. it.*, 2016, 741-757; S. P. Emiliani, *La «realità oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, *RGL*, 2019, n. 3, 473-492. È necessario, altresì, rinviare alla dottrina che si occupa dello spazio riconosciuto alla autonomia privata delle parti individuali e collettive nella qualificazione del contratto di lavoro, per cui si veda: L. Montuschi, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, *LD*, 1993, n. 1, 21-45; F. Santini, *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, *DRI*, 2019, fasc. 2, 592-607.

⁽¹⁰⁶⁾ R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, *RIDL*, 2001, I, 95-121.

⁽¹⁰⁷⁾ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 28.

⁽¹⁰⁸⁾ L. Nogler, *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, 2002, n. 1, 109-153, spec. 111.

Peraltro, è stato ribadito numerose volte dalla giurisprudenza italiana⁽¹⁰⁹⁾ che, mentre il c.d. *nomen iuris*, cioè la considerazione della volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro, non ha la stessa rilevanza che ha l'accertamento del concreto svolgimento del rapporto⁽¹¹⁰⁾, invece può assumere rilievo⁽¹¹¹⁾ la volontà negoziale delle parti, quando intesa come «facoltà data ai singoli di determinare pattiziamente gli elementi strutturali delle reciproche obbligazioni», ma sempre fatta salva «la riconducibilità dell'assetto contrattuale effettivamente voluto dalle parti all'un tipo legale o all'altro»⁽¹¹²⁾ rimessa all'interprete, il giudice.

Dunque, i casi concreti che sono stati sottoposti al giudizio delle Corti nei diversi ordinamenti hanno spesso dimostrato che le piattaforme, malgrado la configurazione nel programma negoziale di contratti di lavoro autonomo, comunque esercitano il potere direttivo, per esempio con l'imposizione di un codice comportamentale⁽¹¹³⁾ (come vestirsi e come rapportarsi alla clientela ecc...), o attraverso l'indicazione dei percorsi dei veicoli, controllati tramite geolocalizzazione,

⁽¹⁰⁹⁾ Da ultimo si veda: Cass., 27 ottobre 2003, n. 16119; 25 ottobre 2004, n. 20669; 27 luglio 2009, n. 17455; 30 giugno 2014 n. 14757; 21 ottobre, 2014, n. 22289; 8 aprile 2015, n. 7024; 1 marzo 2018, n. 4884; 25 giugno 2018, n. 16690.

⁽¹¹⁰⁾ Anche qualora il *nomen iuris* sia stato preso in considerazione dai giudici per l'accertamento o meno della subordinazione, ha comunque rappresentato un indice secondario rispetto al concreto svolgersi del rapporto. *Ex plurimis*: Cass., 8 marzo 1995, n. 2690; 9 marzo 2004, n. 4797; 7 ottobre 2004, n. 20002; 30 agosto 2007, n. 1830323 gennaio 2009, n. 1717; 7 febbraio 2013, n. 2931; 9 gennaio 2017, n. 206; 11 luglio 2018, n. 18253, con nota di M. Tesaro, *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *LDE*, 2019, n. 2.

⁽¹¹¹⁾ Si veda ad esempio: Cass., 10 ottobre 1985, n. 4943; 2 aprile 2014, n. 7675, in *Foro it.*, 2014, col. 1760.

⁽¹¹²⁾ P. Ichino, *Diversa rilevanza della pattuizione circa la «subordinazione», se intesa come nomen iuris o come dato inerente alla struttura dell'obbligazione lavorativa, ai fini della qualificazione del rapporto*, in *RIDL*, 1989, II, 208-212, spec. 209. In generale, la dottrina si è recentemente occupata della tendenza alla soggettivizzazione regolativa del programma negoziale del contratto di lavoro: ne valuta obiettivi e implicazioni A. Perulli, *La «soggettivizzazione regolativa» nel diritto del lavoro*, in *DRI*, 2019, n. 1, 111-164.

⁽¹¹³⁾ Non è mancata giurisprudenza che ha ritenuto che i codici comportamentali imposti dalle piattaforme non siano da considerarsi, sul piano giuridico, direttive dell'impresa, bensì raccomandazioni e suggerimenti che definiscono, sul piano fattuale, il rapporto negoziale tra le parti. Cfr., a proposito, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região di Belo Horizonte, 30 gennaio 2017, n. 0011863-62.2016.5.03.0137, che, a proposito dei modi di comportamento prescritti agli autisti di Uber, ha ritenuto che: «não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor» (Trad. mia: «non si trattava di direttive obbligatorie, ma, affinché il ricorrente ottenesse un buon punteggio e si mantenesse attivo sulla piattaforma, si raccomandava di seguire delle istruzioni, per esempio come essere ben vestiti, come uscire dall'auto e aprire lo sportello al passeggero, come mantenere una vettura pulita, in regola, con acqua, caramelle e dolci e quant'altro si potesse aggiungere, tutto ciò che indurrebbe i clienti a esprimere una buona valutazione per il servizio prestato dal ricorrente»). Tuttavia, la tesi non convince.

un vero e proprio potere di controllo nei confronti dei lavoratori, esercitato persino tramite il punteggio rilasciato dalla clientela alla singola prestazione di trasporto o consegna, in base al gradimento del servizio.

In particolare, poi, il funzionamento dell'algoritmo delle piattaforme di food delivery, come hanno evidenziato le ricerche sul campo, prevede che, ricevuta la conferma di assegnazione turno, il rider deve recarsi nella zona assegnatagli dalla piattaforma e attivare il dispositivo di geolocalizzazione⁽¹¹⁴⁾ che rappresenta uno strumento di controllo della prestazione.

Ed è previsto, perfino, l'esercizio di un potere disciplinare che, in forma più lieve, può comportare l'applicazione di una penale nel caso in cui, ricevuta la conferma di assegnazione della consegna, il rider incaricato non dovesse effettuarla entro 30 minuti dall'orario indicato dalla piattaforma⁽¹¹⁵⁾ e, in forma decisamente più pesante, può comportare, come si accennava, persino

l'estinzione del rapporto di lavoro⁽¹¹⁶⁾. Ad ogni modo, sull'esercizio dei tipici poteri datoriali da parte delle piattaforme digitali e, in particolare, sulle sue modalità, si tornerà nell'ultimo paragrafo per riflettere sul suo grado di incidenza rispetto al processo qualificatorio.

3.2.2. L'alienità dell'organizzazione: la proprietà dei mezzi

Un ulteriore punto controverso affrontato dalla sentenza spagnola è l'utilizzo di mezzi nella disponibilità del rider per l'esecuzione della prestazione.

⁽¹¹⁴⁾ M. Paoletti, *Ciclofattorini, una sentenza interessante, un problema ancora aperto*, LDE, 2019, n. 1.

⁽¹¹⁵⁾ *Ibidem*. Si consideri, dunque, che la piattaforma assegna un tempo massimo entro cui effettuare la consegna che corrisponde, perciò, all'unità di conto per determinare, in alcuni casi, il compenso da corrispondere al fattorino. L'unità controllata dall'algoritmo che calcola quando la consegna ha inizio e quando è posta a termine sostituisce il c.d. orologio scrivente che, in passato, serviva a produrre la c.d. cartolina di cottimo nelle fabbriche, per cui si veda G. Deangeli, *Lavoro e retribuzione. la politica del cottimo*, Bollati Boringhieri, 1961, specie 18-24. D'altronde ha, di recente, precisato una dottrina: «è evidente che, nel caso in cui la remunerazione sia strettamente correlata al numero delle consegne e “al taglio dei tempi”, in una organizzazione sostanzialmente etero conformata, il richiamo al sistema proto industriale del cottimo diventa suggestivamente facile ancorché il contesto sociale e tecnologico è radicalmente diverso», B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, DRI, 2019, n. 4, 1005-1040, qui 1014-1015. Peraltro, come ben sottolinea M. Barbieri, *Il buco della legge che apre ai contratti pirata per i riders*, cit., ai sensi dell'art. 11 del ccnl firmato da Assodelivery e UGL, il compenso corrisposto al rider è calcolato sulla base del “tempo stimato” dalla piattaforma: ciò vuol dire che, qualora venisse attuata tale disposizione, quello che verrebbe pagato non è il tempo lavorato, effettivo e stimato ex post, bensì il tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma.

⁽¹¹⁶⁾ Sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, RIDL, 2017, II, 570-578.

Ebbene, nel caso di specie, gli strumenti materiali per l'esecuzione della prestazione sono di proprietà o nel possesso del fattorino⁽¹¹⁷⁾, venendo meno, sembrerebbe, il requisito dell'alienità dell'organizzazione.

Si tratta, più specificamente, del telefono cellulare e del mezzo di trasporto: entrambi sono essenziali per l'esecuzione della prestazione, in particolare, la disponibilità di uno smartphone diventa indispensabile per creare un account sul profilo della piattaforma di food delivery e, dunque, rendersi disponibile al lavoro, ed ancora, è attraverso il telefono cellulare che le commissioni di consegna vengono assegnate al singolo prestatore ed è attraverso il telefono cellulare che il prestatore può accettare o meno una commissione, nonché è lo strumento attraverso cui avviene la geolocalizzazione del medesimo.

Dunque, i mezzi di produzione nella disponibilità del fattorino hanno un valore di non poco conto per l'esecuzione della prestazione. Per la dottrina italiana, infatti, la titolarità degli strumenti da lavoro ha molto spesso rappresentato un fattore di esclusione della subordinazione: tornando a Barassi, se è il lavoratore a fornire materie prime, essendo ciò assolutamente incompatibile con la locazione d'opere⁽¹¹⁸⁾, allora dovremmo ritenere esclusa la natura subordinata del rapporto⁽¹¹⁹⁾. Possiamo, tuttavia, contrapporre –come fa Gaeta⁽¹²⁰⁾– a tale sillogismo la teoria di Lotmar che sostiene che, nei casi in cui le materie prime e il lavoro personale abbiano entrambi valore, si può comunque supporre la sussistenza di un contratto di lavoro se il lavoro è lo scopo e non il mezzo per il raggiungimento del risultato. Applicando il discorso al caso di specie, l'interesse della piattaforma di food delivery è la consegna all'utenza del prodotto acquistato, dunque, la prestazione di consegna da parte del rider è lo scopo e non semplicemente il mezzo, ovvero è quella prestazione principale che «imprime a tutto il contratto la fisionomia del contratto

⁽¹¹⁷⁾ È un dato che accomuna molti lavori ascrivibili alla gig o sharing economy, come evidenziano F. Seghezzi - M. Tiraboschi, *Al Jobs Act mancano l'anima e una visione che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi*, in *La nuova grande trasformazione del lavoro*, a cura di E. Dagnino - F. Nespoli - F. Seghezzi, Adapt e-book series, 2017, n. 62, 18-29, specie 22, «non parliamo in questo caso di una semplice novità economica data dal fatto dell'abbassamento dei prezzi dei prodotti tecnologici e della loro conseguente diffusione di massa, si tratta di una novità sociale fondamentale».

⁽¹¹⁸⁾ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, 1915², 491. Cfr. L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, DLRI, 2001, n. 2, 165-193, spec. 176.

⁽¹¹⁹⁾ Anche l'uso del veicolo proprio è stato considerato dalla giurisprudenza un indice della insussistenza del lavoro subordinato: Cass., 24 giugno 2009, n. 14868, *LG*, 2009, n. 12, 1274-1275 con nota di C. A. Giovanardi.

⁽¹²⁰⁾ L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, cit., spec. 176-177.

corrispondente ad essa»⁽¹²¹⁾. L'argomentazione, invero, può essere agevolmente sostenuta anche attraverso un altro rilievo: come ebbe modo di rilevare, già tempo fa, una dottrina, «gli strumenti di lavoro di proprietà del lavoratore devono essere di scarsa importanza, tenuto conto delle circostanze di svolgimento del lavoro; ciò che conta è che essi non rappresentino una struttura organizzativa del prestatore, distinta dall'etero-organizzazione dell'imprenditore»⁽¹²²⁾.

Ebbene, una dottrina italiana ha rilevato che «salariato, in effetti, è –in senso economico- colui che è sprovvisto di mezzi di produzione, eccezion fatta per la propria forza lavoro [...]. Ma da un punto di vista giuridico, l'essere sprovvisto di mezzi di produzione non ha necessariamente a che fare con la subordinazione, tant'è che [...] la giurisprudenza di legittimità considera il fatto che il prestatore di lavoro sia privo di una qualunque forma di struttura imprenditoriale come un indice (e nemmeno tra i più significativi) per l'accertamento della subordinazione»⁽¹²³⁾.

Tuttavia, qui non si tratta di associare alla subordinazione l'irrilevanza della titolarità dei mezzi di produzione in capo al prestatore, perché ai fini dell'accertamento della subordinazione, diventa, al contrario, fondamentale, il requisito dell'alienità della organizzazione. Si tratta, allora, di verificare se l'organizzazione sia o meno nella titolarità della piattaforma.

Vediamo come il Tribunal Supremo affronta la questione. Sostiene la Corte: «la *ajenidad* se manifiesta inequívocamente porque es la demandada la que incorpora los frutos del trabajo percibiendo directamente los beneficios de esta actividad»⁽¹²⁴⁾.

Ciò significa che la struttura organizzativa si poggia, in misura determinante, sull'esistenza e sul funzionamento dell'algoritmo, cioè di un mezzo essenziale alla produzione, ancorché immateriale, che è di proprietà della piattaforma certamente,

⁽¹²¹⁾ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., 568, v. L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, cit., spec. 176.

⁽¹²²⁾ F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., 2001, 172.

⁽¹²³⁾ L. Cavallaro, *L'inafferrabile subordinazione. principi e fattispecie del lavoro che cambia*, *Quad. DLM*, 2018, 75-88, specie 80. Una simile ricostruzione, in termini socio-economici della disponibilità dei mezzi di produzione, si ritrova in U. Huws, *The making of a cybertariat? Virtual work in a real world*, in *Social Register 2001*, giugno 2009, vol. 37, in <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753>, specie 13, secondo cui «in the classic Marxist formulation, if workers own the means of production, they are part of the bourgeoisie; if they are waged workers working for an employer who owns the means of production (and thereby produce surplus value), then they can be assigned to the proletariat». D'altra parte si può osservare che nessuno ha mai pensato di disconoscere la qualificazione subordinata al bracciante agricolo che si recasse a mietere il grano con una falce propria, come generalmente accadeva nella prima metà del Novecento in Italia. Tali ultime considerazioni sono, condivisibilmente, sviluppate da M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, *LLI*, 2019, n. 2, 1-56.

⁽¹²⁴⁾ (Trad. mia: «l'alienità si manifesta inequivocabilmente perché è la convenuta che ottiene i frutti dell'attività di lavoro percependo direttamente i benefici di tale attività»).

non del singolo rider: «la aportación de vehículo por el trabajador [...] no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato»⁽¹²⁵⁾.

Per quanto, dunque, il mezzo di trasporto e il telefono cellulare di disponibilità del prestatore siano essenziali per l'esecuzione della prestazione, comunque *nessun rider predispone una sua organizzazione per l'esecuzione della prestazione* (né la potrebbe eseguire con i soli mezzi a sua disposizione) e, in particolare, la sussistenza dell'algoritmo è di esclusiva disponibilità della piattaforma, essenziale per l'esecuzione, ma altresì per la costituzione del rapporto di lavoro⁽¹²⁶⁾.

E lo stesso rilievo, infatti, si ritrova in un giudizio recente della Cassazione italiana che ha qualificato subordinato un rapporto di lavoro, sulla base del fatto che il prestatore non aveva «mai gestito con autonoma organizzazione [...] alcuna attività»⁽¹²⁷⁾ per conto dell'impresa.

Un ulteriore punto assai controverso nella qualificazione del rapporto di lavoro dei riders attiene all'esercizio personale della prestazione.

Se in Italia la personalità della prestazione è un elemento imprescindibile della subordinazione,⁽¹²⁸⁾ così non è per il Tribunal Supremo che ragiona sulla

⁽¹²⁵⁾ (Trad. mia: «l'apporto del veicolo da parte del lavoratore non assume una rilevanza economica sufficiente a considerare l'uso del veicolo un elemento determinante al raggiungimento dello scopo fondamentale del contratto»).

⁽¹²⁶⁾ Il rilievo relativo alla titolarità dei mezzi di produzione ai fini qualificatori della fattispecie contrattuale è stato, peraltro, contraddetto anche da Cass., 10 dicembre 1982, n. 6770, in *GI*, 1984, I, 147-148, secondo cui: «non possono avere valore se non marginale ai fini della individuazione della sussistenza degli elementi qualificanti del rapporto, né l'orario lavorativo, né l'appartenenza dei mezzi o strumenti di produzione ad una o all'altra delle parti contraenti».

⁽¹²⁷⁾ Cass., 9 ottobre 2006, n. 21646, *RGL*, 2007, n. 4, 133-148, con nota di M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B.*, accoglie la domanda del ricorrente, dirigente presso l'azienda convenuta, di accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro e la reintegrazione del posto di lavoro, a seguito di licenziamento.

⁽¹²⁸⁾ Tuttavia, si veda Corte di Cassazione 19 aprile 2002, n. 5698 che ha ritenuto sussistente il requisito della prevalente personalità della prestazione del collaboratore, anche nel caso in cui quest'ultimo abbia utilizzato dipendenti (nel caso di specie il collaboratore si era avvalso di tre dipendenti). In Italia, come è noto, il dibattito sulla compatibilità tra lavoro subordinato e apporto di terzi nell'esecuzione della prestazione, è stato ravvivato dalle modifiche all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015: a seguito della L. 128/2019, l'avverbio «esclusivamente» personale è stato sostituito con «prevalentemente» personale. La disposizione novellata ha dato adito a interpretazioni volte a ricondurre nell'area delle collaborazioni etero-organizzate, a cui, cioè, si applica la disciplina del lavoro subordinato, anche i rapporti per i quali il lavoratore si avvalga del lavoro di terzi. Questa opzione è stata negata, pressappoco unanimemente, dalla dottrina. Così M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit.; 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*, cit., 27- 74; C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, *ADL*, 2019, n. 6, 1191-1210; R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, *QG*.

possibilità per il lavoratore di essere sostituito da un terzo nell'esecuzione della prestazione. La Corte, nella sentenza n. 582 del 25 gennaio 2000⁽¹²⁹⁾, considerò subordinato il rapporto di lavoro di una donna delle pulizie che si faceva sostituire da terzi, poiché «pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo»⁽¹³⁰⁾.

In generale, nel delineare gli indizi della *dependencia*, la giurisprudenza si riferisce, come si è accennato, *al desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones*.

Dunque, l'occasionalità della sostituzione e la circostanza che, comunque, il risultato della prestazione si produca nella sfera giuridica dell'imprenditore e non del lavoratore che si è fatto sostituire, non inficia il requisito della personalità della prestazione, cioè uno dei principali indizi della subordinazione.

Alla luce delle argomentazioni sui mezzi materiali di produzione e sulla personalità della prestazione che non provano la titolarità in capo al rider di alcuna organizzazione, può dirsi integrato il carattere dell'alienità dell'organizzazione.

Peraltro, alienità dell'organizzazione indica una dipendenza organizzativa, tale per cui il lavoratore non sarebbe in grado di dare alla propria prestazione e al suo risultato produttivo un'altra destinazione senza l'ausilio dell'organizzazione dell'imprenditore. Nel caso di specie, il Tribunal Supremo avviandosi alla decisione conclusiva della controversia, precisa che «Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos...»⁽¹³¹⁾.

4. I nuovi indizi dell'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare

Dunque, la riflessione, che si è cercato di sviluppare nelle parti precedenti, intende far luce su un punto essenziale: la subordinazione giuridica è stata tradizionalmente intesa come continuità e coordinamento spazio-temporale della

⁽¹²⁹⁾ Sono citati anche altri casi come: Tribunal Supremo, 16 novembre 2017, n. 2806 che dichiarò subordinato il rapporto di lavoro di un traduttore che, occasionalmente, si faceva sostituire da terzi nell'esecuzione della prestazione.

⁽¹³⁰⁾ (Trad. mia: «Poiché di tale sostituzione occasionale spesso giova anche il datore di lavoro, come dimostra il fatto che rappresenti il carattere ordinario che accompagna i lavori dei dipendenti delle aziende agricole urbane, in cui la continuità del servizio conta più della prestazione personale, costante e senza eccezione del lavoro»).

⁽¹³¹⁾ (Trad. mia: Glovo è l'unica che dispone dell'informazione necessaria per la gestione del sistema negoziale: i ristoranti aderenti, gli ordini...»).

prestazione e come eterodirezione⁽¹³²⁾. Tuttavia, proprio a seguito dell'emersione dei nuovi lavori tramite piattaforma digitale, non possono più ignorarsi gli altri elementi costitutivi la subordinazione: l'alienità dell'organizzazione, integrata con l'alienità del risultato, è identificativa del contratto di lavoro subordinato, poiché presuppone l'inserzione, ovvero «l'incorporazione della prestazione in una organizzazione sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse giuridicamente tutelato»⁽¹³³⁾.

Ciò non comporta la scomparsa né della continuità della prestazione che, come si è visto, attiene al vincolo obbligatorio e non alla protrazione nel tempo dell'attività di lavoro, né dell'eterodirezione: in quanto unica titolare dell'organizzazione d'impresa e del risultato della prestazione di lavoro, la piattaforma, infatti, esercita poteri direttivi, di controllo e sanzionatori in capo ai riders.

Anche la sentenza del Tribunal Supremo si sofferma su «otros indicios favorables a la existencia de una relación laboral», ma nel senso che l'alterità degli indici di subordinazione, rispetto a quelli più noti, si apprezza con riferimento alla loro fisionomia, non alla loro funzione, dal momento che si tratta di indici sempre strumentali all'esercizio dei già conosciuti poteri tipici di parte datoriale.

I giudici spagnoli ricostruiscono l'esercizio del potere direttivo in capo alla piattaforma, dal momento che quest'ultima fornisce indicazioni su come debba essere eseguita la commissione, finanche relativa al comportamento da tenere con il cliente, anche ai fini di mantenere un rating alto, fornito sulla base di recensioni

⁽¹³²⁾ Nell'ordinamento italiano, secondo S. Giubboni, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, VTDL, 2020, n. 1, 243-275, speci. 262, il criterio dell'etero-direzione è stato classicamente inteso come «baricentro ai fini della individuazione del tipo lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.» e finanche l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 non è riuscito del tutto ad erodere il criterio, considerando che ha disposto solamente l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate. Il dibattito in dottrina è stato amplissimo, considerato anche che la prima applicazione da parte della giurisprudenza è avvenuta solo con la sentenza di Corte di appello di Torino, 11 gennaio 2019, n. 26 sul caso dei fattorini di Foodora, seguita da Trib. Roma, 6 maggio 2019, n. 4243, che ha applicato il comma 2 dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015. Sarà, perciò, consentito un rinvio tra i molti a: A. Di Stasi, *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, VTDL, 2016, fasc. 1, 243-265; G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2016, I, 53-76; D. Mezzacapo, *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, RGL, 2017, n. 1, 49-61; L. Nogler, *La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, WP CSDLE, It. n. 267/2015; A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, n. 2, 203-241; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP CSDLE, It. n. 266/2015; P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, fasc. 6, 1117-1131; T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, DLRI, 2015, II, 155-181; G. Zilio Grandi - M. Sferrazza, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, ADL, 2016, fasc. 4-5, 756-779.

⁽¹³³⁾ Corte Cost., 5 febbraio 1996, n. 30.

dell'utenza, a sua volta strumentale al sistema di ranking di cui si è detto *supra*. Tale sistema, in effetti, oltre a consentire ai giudici di contestare la presunta libertà oraria del rider ed evidenziare che si tratta di una libertà vincolata, è un sistema che, aggiunto alla geolocalizzazione, consente a Glovo di esercitare un potere di controllo.

Il controllo è particolarmente invasivo, perché tramite GPS, la piattaforma sa dove si trova il fattorino e quanto tempo impiega per la consegna del cibo⁽¹³⁴⁾ e perché, tramite il gradimento dell'utenza, la piattaforma costituisce una vera e propria «reputación digital»⁽¹³⁵⁾.

È importante precisare da subito che, per quanto sia espressione dell'autonomia organizzativa dell'impresa, il sistema di feedback «finisce per trasformarsi, sul piano dei rapporti di lavoro, nell'interesse a ricorrere a terzi estranei al contratto (gli utenti del servizio) come fonti informative del servizio reso e, conseguentemente, ad “eliminare” chi non ha ottenuto valutazioni sopra una determinata soglia o a premiare chi, di contro, ha procurato ottime recensioni facendo accrescere la reputazione dell'impresa»⁽¹³⁶⁾.

Sin dalle prime sentenze⁽¹³⁷⁾, è stato chiaro che le recensioni dell'utenza si prestano ad essere utilizzate dalle piattaforme come una forma di controllo indiretto e occulto⁽¹³⁸⁾, perché tale controllo, pur non essendo particolarmente invasivo, quando, come accade per le piattaforme come Uber o Glovo, richiede un semplice feedback alla clientela che ha usufruito del servizio e non una risposta a domande

⁽¹³⁴⁾ Si ricordano le argomentazioni di 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359- 34.2016.5.03.0112 (con nota di G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, RIDL, 2017, II, 570-578) sul sistema di controllo attuato da Uber, allegoricamente definita dai giudici, un moderno Panopticon.

⁽¹³⁵⁾ A. Todolí Signes, *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo*, cit. 4.

⁽¹³⁶⁾ V. Nuzzo, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, DLRI, 2020, n. 2, 27-55, spec. 29.

⁽¹³⁷⁾ Si ricorderà la sentenza dell'Employment Tribunal di Londra, 28 ottobre 2016, n. 2202550, che accertò la natura imprenditoriale di Uber e che dedicò un approfondimento al sistema di rating and reviews con cui la piattaforma premiava o sanzionava, disconnettendone l'account, i drivers (con nota di D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di “worker”: la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, DRI, 2017, n. 2, 575-581; e successivamente: *Employment Appeal Tribunal, England and Wales*, 10 novembre 2017, Case n. UKEAT/0056/17/DA, *Uber et al vs. Aslam, Farrar et al.*, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, RIDL, 2018, II, 63-71, con nota di G. Pacella, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, LLI, 2017, n. 2, 48-62).

⁽¹³⁸⁾ *Contra* V. Nuzzo, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, cit.

precise verso un segmento specifico della prestazione⁽¹³⁹⁾, produce delle conseguenze, cioè delle sanzioni irrogate dalla piattaforma⁽¹⁴⁰⁾.

Il Tribunal Supremo precisa, infatti, che il gradimento espresso dall'utenza è una voce che concorre a determinare il punteggio del rider che, se non raggiunge il valore deciso dalla piattaforma, comporta una penalizzazione che si riflette sulla scelta dei turni di lavoro, preclusa al rider costretto a selezionare quelli messi a disposizione dalla piattaforma, fino alla disconnessione dell'account, ovvero alla disattivazione dalla piattaforma.

Inoltre, allo scopo di ottenere il gradimento della clientela, a sua volta funzionale alla *corporate image*, le piattaforme, spesso, impartiscono direttive che possono riguardare l'abbigliamento o il comportamento da tenere con chi acquista il servizio, integrando gli estremi di un vero e proprio potere direttivo⁽¹⁴¹⁾.

Dunque, giova ribadire che, rispetto alla fattispecie in esame, sono in parte nuovi gli indizi per accertare l'esercizio di quei poteri che, classicamente, nell'ordinamento spagnolo quanto italiano, integrano la posizione datoriale⁽¹⁴²⁾, cioè la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato: l'utilizzo massiccio della tecnologia nell'organizzazione delle piattaforme configura nuovi strumenti che impongono alle e agli interpreti una «recomposición del sistema de indicios [...] basada en una atenta observación de la realidad»⁽¹⁴³⁾.

Il Tribunal Supremo dichiara la natura subordinata del rapporto di lavoro componendo il quadro degli indizi che sono emersi dal giudizio, ovvero la doppia alienità e l'esercizio dei poteri datoriali, da cui deriva una c.d. presunzione di subordinazione, in altri ordinamenti disposta per legge⁽¹⁴⁴⁾, ai sensi dell'art. 8

⁽¹³⁹⁾ Nei negozi di abbigliamento del gruppo Inditex (tra cui H&M, Zara) sono predisposti dei tablet su cui sono riportate domande specifiche a cui la clientela può, spontaneamente, rispondere mediante tre opzioni: smile verde, giallo e rosso, a seconda che il gradimento sia stato totale, parziale o del tutto assente. Le domande, così poste alla clientela, vertono su segmenti precisi della prestazione, ad esempio: il commesso ha ripiegato gli abiti utilizzati nei camerini di prova?

⁽¹⁴⁰⁾ Sarà consentito un rinvio a: 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, 1-34.

⁽¹⁴¹⁾ A. Ingraio, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, Cacucci, 2019, 193-209.

⁽¹⁴²⁾ Anche S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, MGL, 2020, n. 2, 341-369, spec. 342, a proposito di piattaforme on line, ha parlato di «realtà che, oltre ad innovare nelle forme di organizzazione del lavoro, certamente utili ai fini della produzione e della riduzione dei costi, propongono inedite declinazioni dei tradizionali poteri datoriali».

⁽¹⁴³⁾ W. Sanguineti Raymond, *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, cit., 2. (Trad. mia: «ricomposizione del sistema degli indici [...] basata su un'attenta osservazione della realtà»).

⁽¹⁴⁴⁾ In Portogallo la legge n. 45 del 10 agosto, in tema di «Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica», dunque, a carattere meramente settoriale, per il cui commento si rinvia a J.

dell'E.T.⁽¹⁴⁵⁾, secondo cui «se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel»⁽¹⁴⁶⁾.

Tale presunzione deriva esclusivamente dall'accertamento degli elementi che definiscono il *trabajo per cuenta ajena* e che sono, come si è visto nel corso dell'analisi, essenzialmente la *ajenidad*, la *dependencia*, e la *retribución*, ovvero gli elementi materiali della *laboralidad*⁽¹⁴⁷⁾.

Emerge che l'uso della tecnologia nel caso del lavoro *on demand*⁽¹⁴⁸⁾ non è determinante ai fini qualificatori della fattispecie considerata, né acquisisce il carattere di autonomo elemento indiziario della subordinazione: il lavoro *on demand*, infatti, presuppone che la prestazione sia svolta soprattutto fisicamente, cioè in modalità *off line*: il giudice, a cui spetta l'opera qualificatoria, non potrà che procedere accertando gli indizi della subordinazione, di cui la strumentazione digitale potrà essere, tutt'al più, un modo di presentarsi.

Leal Amado - T. Coelho Moreira, *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti e presunzioni*, LLI, 2019, n. 1, 47-81. E in America la legge –Assembly Bill 5 (AB5)– entrata in vigore in California il 1 gennaio 2020, che ha qualificato come subordinati i lavoratori delle piattaforme digitali, attraverso la generalizzazione del *test ABC*, notoriamente il più severo per le imprese e che viene qui applicato al profilo qualificatorio del rapporto. Ne dà conto A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE, It. n. 410/2020, 6, nota 7. Tuttavia, si tenga conto che il 3 novembre, in California è passata la *Proposition 22 -Exempts App-Based Transportation and Delivery Companies from Providing Employee Benefits to Certain Drivers. Initiative Statute-*, che riconosce i drivers delle piattaforme digitali come independent contractors, proposta dalle tre compagnie DoorDash, Lyft e Uber.

⁽¹⁴⁵⁾ *Contra* J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, cit., 23 ss. secondo cui «da recepción legal de tal presunción de laboralidad resulta más que discutible, cuando menos si la misma se pretende derivar del precepto anterior», cioè dall'art. 8 dell'E.T.

⁽¹⁴⁶⁾ (Trad. mia: «si presuppone esistente tra coloro che prestano un servizio per conto e nell'ambito dell'organizzazione e della direzione altrui e coloro che ricevono tale servizio dietro corrispettivo»).

⁽¹⁴⁷⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁴⁸⁾ Sulla questione della qualificazione del rapporto del lavoro *on demand*, la letteratura è amplissima; si veda per tutti il contributo di P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non standard*, LLI, 2016, n. 2, 1-14; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE, It. n. 336/2017; A. Aloisi, *Il "lavoro a chiamata" e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, n. 2, 19-56; M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in www.bollettinoadapt.it. La differenza, che qui si segnala, tra lavoratori *on demand* (come i riders) e i crowdworkers (come i prestatori di Amazon Mechanical Turk) è che, nel primo caso, il lavoro è svolto *attraverso* la piattaforma, cioè si svolge concretamente nel mondo reale; invece, nel secondo caso, il lavoro è svolto *sulla* piattaforma, cioè interamente sul web. Per la differenza si veda: A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., specie 17 ss.; M. Biasi, *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on demand economy*, ADL, 2019, n. 2, 40- 66, specie nt. 1, 40; C. Salazar, *Diritti e algoritmi: la gig economy e "il caso Foodora" tra giudici e legislatore*, in *Consulta on line*, 29 giugno 2019, specie 4.

Ciò vuol dire che la digitalizzazione della prestazione di lavoro non muta le tecniche della classificazione giuridica, la quale dovrà sempre tener conto della possibilità che gli elementi concreti della fattispecie siano riconducibili agli elementi che in astratto definiscono una delle due categorie giuridiche. A proposito del lavoro tramite piattaforma digitale, si è parlato di “subordinazione digitale”, intendendo la condizione di chi, a prescindere dalla riconducibilità al tipo legale “lavoro subordinato” o “lavoro autonomo”, «privo di un reale potere negoziale, fa dipendere la conquista di un reddito dignitoso dalla perenne connessione alla piattaforma digitale, restando legato ad essa come lo schiavo di una galea»⁽¹⁴⁹⁾.

Per quanto la connessione digitale alla piattaforma, alla luce delle considerazioni innanzi svolte, accentui la subalternità e la dipendenza economica del fattorino⁽¹⁵⁰⁾, il lavoro dei riders di Glovo non è subordinato perché è svolto tramite un poderoso ricorso alla tecnologia invasiva e pregnante, è subordinato perché i fattorini non organizzano il proprio lavoro, sono sottoposti alla determinazione unilaterale della piattaforma rispetto alle modalità di esecuzione dell’attività e subiscono i poteri di controllo e disciplinari della stessa. La tecnologia, dunque, lungi dall’aver un significato meramente marginale, perché comunque rende ancora più intenso l’esercizio dei poteri datoriali, ai fini del processo qualificatorio rappresenta solamente un modo di organizzare il lavoro, rispetto al modello tradizionale di epoca industriale: gli strumenti digitali incidono sul processo qualificatorio nella misura in cui richiedono ai giudici di “andare a caccia” degli indizi tipici della subordinazione tenendo conto di altri strumenti, quelli, appunto, digitali, che hanno la funzione di mediare l’esercizio dei poteri datoriali classici e l’esecuzione della prestazione di lavoro, mutandone la morfologia.

Si è accennato *supra* che da questa importante sentenza emerge una capacità di resistenza della subordinazione, sebbene posta di fronte ai connotati ancora inusuali del lavoro svolto tramite una piattaforma digitale; una simile riflessione si rinviene anche tra la dottrina italiana che, con occhio più scrupoloso, guarda alle

⁽¹⁴⁹⁾ G. Arrigo, *Il lavoro al tempo della “subordinazione digitale” (cominciò con un clic e finì con un sms)*, *TCRS*, 2019, vol. 1, n. 18, 71-86, specie 73.

⁽¹⁵⁰⁾ Si deve considerare, peraltro, che lo stato di dipendenza economica non è necessariamente un presupposto della subordinazione giuridica, poiché, quale attributo della subordinazione, rileva la dipendenza personale: «la dipendenza-subordinazione, intesa come doppia alienità, attiene interamente alla dimensione organizzativa in cui la prestazione si colloca, secondo criteri ricostruttivi che non si trovano affatto nella nozione di dipendenza economica, che guarda ad altri parametri, del tutto estrinseci a quelli organizzativi, relativi alla dimensione del prestatore sul mercato, alla sua dipendenza in termini economici dal committente, alla sua conseguente debolezza contrattuale», così A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una disciplina della dipendenza economica?*, cit., 119.

comparabili vicende oltralpe⁽¹⁵¹⁾ e, da ultimo, dalla sentenza del Tribunale di Palermo che, per la prima volta, nell'ordinamento italiano ha deciso per la subordinazione dei riders di Foodinho.

Bibliografia

- Alaimo A., *Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, in *DRI*, 1991, 1, 13-27.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2020.
- Aloisi A., *Il "lavoro a chiamata" e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, 2, 19-56.
- Arrigo G., *Il lavoro al tempo della "subordinazione digitale" (cominciò con un clic e finì con un sms)*, in *TCRS*, 2019, vol. 1, 18, 71-86.
- Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, 1915².
- Barberio M., *Riders on the storm: dipendenza tecnica ed economica nel sistema spagnolo*, in *VTDL*, 2020, 3, 723-765.
- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 75-105.
- Barbieri M., *Il buco della legge che apre ai contratti pirata per i riders*, 21 settembre 2020, ilfattoquotidiano.it.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, 1-56.
- Basini G., *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicitiche, dopo il caso Uber*, in *RCP*, 2018, 2, 1028-1063.
- Baylos Grau A., *Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 5 settembre 2020, in <https://baylos.blogspot.com>.
- Bellocchio R., *Collaborazioni etero-organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina*, in *LDE*, 2020, 1.
- Biasi M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *LDE*, 2020, 1.
- Biasi M., *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on demand economy*, in *ADL*, 2019, 2, 40-66.
- Biasi M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, WP ADAPT, 2017, n. 11, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf.
- Cabrelli D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *DRI*, 2017, 2, 575-581.
- Carabelli U., *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, 107-125.
- Carinci F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *LDE*, 2020, 1.
- Carinci M. T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, I, 50-59.
- Carinci M. T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo di sistema di contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, 2, 488-498.
- Caruso B., *Contratto dei rider, un primo passo*, 24 settembre 2020, in lavoce.info.
- Caruso B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *DRI*, 2019, 4, 1005-1040.

⁽¹⁵¹⁾ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit.; S. Giubboni, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, *VTDL*, 2020, n. 1, 243-275.

- Cavallaro L., *L'inafferrabile subordinazione. principi e fattispecie del lavoro che cambia*, in *Quad. DLM*, 2018, 75-88.
- 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, 1, 18-46.
- Columbu F., *Lavoro on demand tramite app: un'analisi comparativa delle recenti decisioni delle Corti Superiori italiana e brasiliana*, in *LPO*, 2020, 7-8.
- Contini D., *La sfida di Just Eat: «Assumeremo i rider, è un investimento sulle persone»*, 7 novembre 2020, in ilcorriere.it.
- Correnti V., *L'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, T. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, 259-317.
- Courcol-Bouchard C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, 812-819.
- Cruz Villalón J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 13-44.
- Cruz Villalón J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, in *DLM*, 2013, n. 2, 287-315.
- Dagnino E., *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in *LDE*, 2020, 1.
- D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, n. 1, 63-90.
- Deakin S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *DRI*, 2004, n. 3, 591-612.
- Deangeli G., *Lavoro e retribuzione. la politica del cottimo*, Bollati Boringhieri, 1961.
- Delfino M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *DLM*, 2018, 2, 335-347.
- Dell'Olio M., *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, 319-381.
- De Luca M., *Subordinazione e autonomia dopo il recente "riordino" delle tipologie*, in *Giur. it.*, 2016, 741-757.
- De Luca M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *RIDL*, 2014, fasc. 3, 397-417.
- Di Stasi A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *VTDL*, 2016, 1, 243-265.
- Dockés E., *Le salariat des plateformes*, in *LLI*, 2019, 1, 3-17.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019.
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, II, 63-71.
- Emiliani S. P., *La «realità oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *RGL*, 2019, 3, 473-492.
- Faioli M., *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy: i ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legislazione del 2019*, in *RGL*, 2020, 2, II, 252-265.
- Fava G., *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2020, 1.
- Ferrante V., *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019, 1, 23-37.
- Ferraro G., *Collaborazioni e subordinazioni*, in *LDE*, 2020, 2.
- Ferraro G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, I, 53-76.
- Ferraro G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, 1999, 3-93.
- Gaeta L., *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *DLRI*, 2001, 2, 165-193.
- Gaeta L. - Tesaurò P., *La subordinazione*, in L. Gaeta - F. Stolfa - P. Tesaurò, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, 1993.
- Gaeta L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, 1993.
- Garbuio C., *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore di lavoro, sussiste un lien de subordination*, in *RIDL*, 2019, II, 179-187.

- Ghera E., *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, a cura di U. Carabelli - B. Veneziani, Cacucci, 2004, 47-89.
- Gil García J., *Las múltiples formas de trabajo en las economías colaborativas y su regulación: el caso de «Airbnb»*, in *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, diretto da A. Todolí Signes - M. Hernández Bejarano, Aranzadi, 2018, 359-384.
- Giubboni S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *VTDL*, 2020, 1, 243-275.
- Giugni G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963.
- Gomes B., *Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, 2, 150-156.
- Huws U., *The making of a cybertariat? Virtual work in a real world*, in *Social Register 2001*, giugno 2009, vol. 37, in <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753>.
- Ichino P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in lavoce.info.
- Ichino P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, 21 settembre 2020, in lavoce.info.
- Ichino P., *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 17 ottobre 2016, in <https://www.pietroichino.it/?p=42367>.
- Ichino P., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004.
- Ichino P., *Diversa rilevanza della pattuizione circa la «subordinazione», se intesa come nomen iuris o come dato inerente alla struttura dell'obbligazione lavorativa, ai fini della qualificazione del rapporto*, in *RIDL*, 1989, II, 208-212.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, 70-85.
- Ingrao A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, Cacucci, 2019, 193-209.
- Lai M., *Evoluzione tecnologica, cambiamenti organizzativi e tutela del lavoro*, in *Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare*, WP "Fondazione Tarantelli", 2018, 13, 5-8.
- Larrazet C., *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, in *Droit Social*, 2019, 2.
- Leal Amado J. - Coelho Moreira T., *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti e presunzioni*, in *LLI*, 2019, 1, 47-81.
- Magnani M., *Al di là dei ciclofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020*, in *LDE*, 2020, 1.
- Magrini S., *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, 369-416.
- Mainardi S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *MGL*, 2020, 2, 341-369.
- Maresca A., *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in *RIDL*, 2020, I, 73-87.
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, 1, I, 146-152.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, 1, 1-28.
- Martelloni F., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *LDE*, 2020, 1.
- Martelloni F., *Metamorfosi del lavoro e polisemia del tempo: riconoscerlo, proteggerlo, remunerarlo*, in *Archivio giuridico*, 2019, 2, 249-266.
- Martino V., *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, in *LDE*, 2020, 1.
- Mazziotti F., *Diritto del lavoro*, Liguori ed., 2001.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1.
- Mezzacapo D., *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RGL*, 2017, 1, 49-61.
- Midiri M., *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, in *RTDP*, 2018, 3, 1017-1038.
- Montuschi L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *LD*, 1993, 1, 21-45.
- Napoli M., *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in *AA.VV.*, *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1975, 1057-1142.

- Natale P., *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, in *LDE*, 2019, 1.
- Nogler L., *La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, in *WP CSDL*, It. n. 267/2015.
- Nogler L., *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, 2002, 1, 109-153.
- Nuzzo V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2020, 2, 27-55.
- Occhino A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *VTDL*, 2016, 2, 203-241.
- Olías L., *Just Eat amplia sus beneficios mientras empresas como Glovo auguran una debacle por contratar a los "riders" falsos autónomos*, 26 ottobre 2020, in *elDiario.es*.
- Pacchiana Parravicini G., *La subordinazione tra legislatore e giurisprudenza costituzionale*, in *MGL*, 2017, 7, 473-488.
- Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia Europea*, in *LLI*, 2020, 1, 16-32.
- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, II, 570-578.
- Pacella G., *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *LLI*, 2017, 2, 48-62.
- 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, 1, 1-34.
- Paoletti M., *Ciclotattorini, una sentenza interessante, un problema ancora aperto*, in *LDE*, 2019, 1.
- Persico G., *Semi per riflessioni su: impresa- concentrazione industriale società postindustriale*, in *Studi in memoria di Domenico napoletano*, Giuffrè, 1986, 179-213.
- Perulli A., *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, in *LDE*, 2020, 1.
- Perulli A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, 2, 267-311.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDL*, It. n. 410/2020.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 27- 74.
- Perulli A., *La "soggettivizzazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *DRI*, 2019, n. 1, 111-164.
- Peruzzi M., *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata*, in *RIDL*, 2017, I, 241-273.
- Pessi R., *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, a cura di M. Martone, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani - F. Carinci, Cedam, 2014, 49-145.
- Peyronnet M., *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, 1, 36-40.
- Pisani C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *ADL*, 2019, 6, 1191-1210.
- Pita da Veiga Zaforteza C., *Startups: modelos de negocio escalables. Estudio de la escalabilidad de Glovo y Wymot*, Comillas, Madrid, aprile 2019.
- Poso V. A., *Qual è la natura giuridica dei rider? Sono subordinati, bellezza! Commento a prima lettura della prima sentenza-zibaldone che farà discutere*, in *Labor*, 1 dicembre 2020.
- Prassl J. A. - Aloisi A. - Countouris N. - DeStefano V., *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>.
- Quondamatteo N., *Non per noi, ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.

- Razzolini O., *I confini tra lavoro subordinato, etero-organizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 2, 345-379.
- Razzolini O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *WP CSDLE*, It. n. 266/2015.
- Recchia G. A., *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, in *LG*, 2019, 1, 76-81.
- Riva Sanseverino L., *Il lavoro nell'impresa*, Unione tipografico-editrice torinese, 1973.
- Riverso R., *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, in *QC*.
- Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di sociologia*, 2008, 46, 71-112.
- Roccella M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B.*, in *RGL*, 2007, 4, 133-148.
- Roccella M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2004.
- Rojo Torrecilla E., *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, in eduardorojotorrecilla.es, 13 settembre 2020.
- Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.
- Romei R., *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, I, 89-100.
- Salazar C., *Diritti e algoritmi: la gig economy e "il caso Foodora" tra giudici e legislatore*, in *Consulta on line*, 29 giugno 2019.
- Sánchez-Urán Azaña Y., *Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad*, in *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, 2019, n. 143.
- Sanguineti Raymond W., *La laboralidad de los riders: doctrina unificada por decisión unánime del Tribunal Supremo*, 10 ottobre 2020, in wilifredosanuginetti.wordpress.com.
- Sanguineti Raymond W., *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 69, 1-8.
- Santagata De Castro R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2017, 397-431.
- Santini F., *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, in *DRI*, 2019, fasc. 2, 592-607.
- Santoro Passarelli F., *A proposito dell'impresa nel codice civile*, in *RDC*, 1941, I, 140-142.
- Santucci R., *Contrattazione degli incentivi e modelli di relazioni industriali*, in *DRI*, 1991, 55-60.
- Scognamiglio R., *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, 2005.
- Scognamiglio R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 2001, I, 95-121.
- Seghezzi F. - Tiraboschi M., *Al Jobs Act mancano l'anima e una visione che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi*, in *La nuova grande trasformazione del lavoro*, a cura di E. Dagnino - F. Nespoli - F. Seghezzi, Adapt e-book series, 2017, 62, 18-29.
- Sgambetterra V., *L'opinione di una sindacalista sui riders*, in *LDE*, 2019, 2.
- Signorini E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.
- Smorto G., *Armi spuntate delle autorità locali contro le piattaforme*, in *IlSole24ore*, 22 dicembre 2019.
- Spagnuolo Vigorita L., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di M. Pedrazzoli, Il Mulino, 1989, 93-99.
- Spagnuolo Vigorita L., *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, 1988, 21-32.
- Spagnuolo Vigorita L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano ed., 1967.
- Speziale V., *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *LDE*, 2020, 1.
- Spinelli C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *LLI*, 2020, 1, 87-105.
- Squeglia M., *"Quante miglia deve camminare un uomo prima di sapere di essere un uomo?". La vicenda irrisolta dei riders in Spagna: analisi di un dibattito de iure condendo*, in *MGL*, 2020, 2, 423-441.
- Supiot A., *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingioni, Carocci, 1999.
- Supiot A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *LD*, 1997, 1, 15-34.
- Tescaro M., *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *LDE*, 2019, 2.

- Todolí Signes A., *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*, in questo numero della Rivista.
- Todolí Signes A., *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo*, 30 settembre 2020, in adriantodoli.com.
- Todolí Signes A., *La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos*, 26 dicembre 2018.
- Todolí Signes A., *Comentario a la Resolución de la Inspección de Trabajo sobre Deliveroo: son laborales y no autónomos*, 18 dicembre 2017, in <https://adriantodoli.com>.
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2015, 6, 1117-1131.
- Treu T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, II, 155-181.
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, 2018, 171-195.
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *LLI*, 2016, 2, 1-14.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE*, It. n. 336/2017.
- Zilio Grandi G. - Sferrazza M., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *ADL*, 2016, 4-5, 756-779.
- Zoppoli L., *Nozione giuridica di retribuzione, incentivazione e salario variabile*, in *DRI*, 1991, 29-36.