



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il luminoso futuro di un concetto antico:
la subordinazione
nell'esemplare sentenza di Palermo sui *riders***

MARCO BARBIERI
Università degli Studi di Foggia

vol. 6, no. 2, 2020

ISSN: 2421-2695





Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui *riders*

MARCO BARBIERI

Università di Foggia

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro

marco.barbieri@unifg.it

ABSTRACT

The Author comments the collective agreement between Assodelivery-Ugl and the subsequent sentence of the Court of Palermo which, for the first time in Italy but aligning itself with the case-law prevailing in the other civil law countries, qualifies *riders* as employees.

Keywords: employment; digital platform; rider; collective bargaining; case law.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12044>

Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui *riders*

SOMMARIO: 1. Premessa: non tutto, ma di tutto. Due mesi vissuti pericolosamente, dal contratto pirata alla sentenza del Tribunale di Palermo. – 2. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. A) La ricostruzione del fatto. – 3. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. B) La piattaforma come potenziale datore di lavoro: l'organizzazione. – 4. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. C) La predeterminazione oraria della prestazione e la subordinazione. – 5. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. D) La doppia alienità. – 6. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. E) La continuità del rapporto e la sua qualificazione. – 7. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. F) Il caso concreto e la sussistenza del potere direttivo. – 8. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. G) Il caso concreto e la sussistenza del potere di controllo. – 9. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. H) Il caso concreto e la sussistenza del potere disciplinare. – 10. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. I) Argomenti eterogenei e non condivisibili: un'affermazione erronea e un'argomentazione eterogenea e senza fondamento. – 11. Conclusioni.

1. Premessa: non tutto, ma di tutto. Due mesi vissuti pericolosamente, dal contratto pirata alla sentenza del Tribunale di Palermo

Il 15 settembre, Assodelivery – che riunisce le principali società che gestiscono le piattaforme di food delivery, cioè Deliveroo, Glovo, JustEat⁽¹⁾, Social Food e Uber Eats – ha sottoscritto con un sindacato di rider aderente all'UGL, dopo un accordo che non è neppure chiaro se comporti una adesione formale della precedente associazione autonoma Anar, nata il 28 novembre 2019 a ridosso del tentativo di bloccare l'approvazione della legge 128/2019 con una petizione per la conservazione del cottimo. Va detto che non è frequente, per fortuna, l'esistenza di una organizzazione sindacale la quale chieda al legislatore di avere meno tutela per i propri associati, come da circa un anno sta accadendo.

⁽¹⁾ Si consideri che, tuttavia, da novembre Just Eat è uscita da Assodelivery, a seguito dell'annuncio rilasciato dal country manager della piattaforma di voler stipulare contratti di lavoro subordinato con i riders per il 2021. La piattaforma dovrebbe, infatti, applicare il modello di *delivery* c.d. *Scoober*, che prevede, tra l'altro, proprio l'assunzione dei rider con contratto di lavoro dipendente e già attuato dalle piattaforme di *food delivery* del gruppo Take-away, da cui la stessa Just Eat è stata acquisita lo scorso luglio. Si rinvia alle dichiarazioni di D. Contini, *La sfida di Just Eat: «Assumeremo i rider, è un investimento sulle persone»*, 7 novembre 2020.

Non si potrebbe dire, però, come hanno fatto *media* disinformati, che si tratti di una sorpresa, perché era evidente sin dall'approvazione della legge 128/2019 che prima dello scadere del termine di dodici mesi indicati dall'art. 1, co. 2, l. n. 128/2019, la possibilità di deroga al divieto di pagamento per consegna apparentemente imposto dall'art. 47-*quater*, co. 2, d.lgs. 81/2015, che era offerta dalla confusionaria norma dell'art. 47-*quater*, co. 1, sarebbe stata utilizzata, vista la convergenza su questo, sin dalla fase di discussione della legge di conversione, della posizione dell'associazione datoriale con quella di coloro che subito dopo hanno dato vita alla citata organizzazione sindacale.

Questo contratto è (come meravigliarsene?) del tutto aderente all'impostazione che, in Italia e in altri Paesi, le piattaforme – con l'eccezione che si dirà - hanno adottato: il modello organizzativo non cambia, i lavoratori sono autonomi e dunque hanno meno diritti, il pagamento è a cottimo, si può contrattualizzare un numero illimitato di persone, che saranno pagate solo se chiamate a lavorare, quindi qualunque protesta è vanificata dalla sostituzione del lavoratore⁽²⁾. Peraltro, contrariamente a quanto affermato sui *media* dagli stipulanti⁽³⁾, questo contratto non era affatto il primo in Europa⁽⁴⁾, e neppure in Italia⁽⁵⁾.

Il Ccnl Assodelivery-UGL si applica ai contratti di opera ma anche ai co.co.co. (art. 2), e prevedendo che – per le modalità organizzative del settore (la possibilità del rider di lavorare per più piattaforme, e di decidere quando connettersi

⁽²⁾ Sui contenuti del CCNL Assodelivery-UGL qualche osservazione in G. Cavallini, *Il Ccnl Rider Ugl-Assodelivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/il-ccnl-rider-ugl-assodelivery-luci-e-ombre-di-un-contratto-che-fa-discutere/>. Non sono mancati, naturalmente, i commenti favorevoli all'accordo da parte delle opinioni dottrinali più ideologicamente impegnate in senso *pro-business*: P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, *lavoce.info*, 21 settembre 2020; B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, *lavoce.info*, 24 settembre 2020.

⁽³⁾ «Con sprezzo dell'iperbole», come hanno osservato A. Aloisi e V. De Stefano, *Il pacco è servito*, il Mulino, 18 settembre 2020.

⁽⁴⁾ Come invece ha affermato Matteo Sarzana, Presidente di Assodelivery e General Manager Italia di Deliveroo, <https://it.linkedin.com/company/assodelivery>.

⁽⁵⁾ Era stato infatti preceduto da altri: il 4 febbraio 2019 in Svizzera il sindacato Syndicom e l'associazione datoriale Swiss Messenger Logistic (SML) avevano stipulato un contratto collettivo di lavoro per i cicofattorini, stabilendo, peraltro, una paga su base oraria di 20, 35 franchi (circa 18 euro). In Italia, le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale Logistica Trasporto merci e Spedizioni (Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti), il 18 luglio 2018, stipulavano un accordo integrativo al CCNL stesso per applicarlo ai cicofattorini. A livello aziendale, il 10 maggio 2019, FILT CGIL, FIT Cisl, UILTRASPORTI con l'azienda Laconsegna srls firmavano l'Accordo Quadro – Riders Toscana, finalizzato all'assunzione di 20 riders con contratto di lavoro a tempo indeterminato e che ricalca il contenuto dell'accordo integrativo del CCNL Logistica, innanzitutto riconoscendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

e se accettare la consegna, in cambio della totale mancanza di garanzia di essere mai chiamato: tutte cose che sono perfettamente compatibili con il lavoro subordinato) - i lavoratori debbano essere qualificati autonomi ed essere perciò privati di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie e indennità di fine rapporto. Naturalmente, la qualificazione del rapporto come subordinato (o etero-organizzato) oppure autonomo non può essere di un contratto collettivo, ma necessariamente è opera del giudice in caso di controversia.

Il compenso – apparentemente fissato in dieci euro l'ora per eludere la legge che un minimo orario richiede - in realtà è da riparametrare in base ai minuti: non quelli effettivamente impiegati, naturalmente, ma quelli che secondo l'arbitrio unilaterale della piattaforma sono necessari.

C'è poi il problema della rappresentanza. Assodelivery, sebbene non appartenente ad alcuna confederazione datoriale, può essere ritenuta associazione datoriale comparativamente più rappresentativa, ma altrettanto non si può dire dell'associazione sindacale firmataria, del cui processo formativo si è molto discusso⁽⁶⁾.

Dal punto della rappresentatività comparata richiesta dalla legge, non pare infatti – sebbene la rappresentatività sia facilmente manipolabile, poiché nulla impedirebbe a una azienda di contrattualizzare a costo zero cento nuovi potenziali *riders*, che forse non chiamerà mai a lavorare, allo scopo di indirizzarli verso una o un'altra associazione sindacale – che l'associazione firmataria lo sia più delle associazioni sindacali non firmatarie: la comparazione, per le finalità affidate dalla l. 128/2019, non può che avvenire tra chi stipula e chi non stipula.

Qui emerge un difetto della l. n. 128/2019, giacché parlare di rappresentatività in un ambito tanto poco sindacalizzato e soprattutto che, per la caratteristica del rapporto che si diceva, in cui la manipolazione è di irrisoria facilità per la parte datoriale - si presenta come una scelta poco oculata da correggere.

Il Ministero del Lavoro invece – forse per la difficoltà derivante da una maggioranza politica alquanto eterogenea – non ha fatto quel che sarebbe stato logico, cioè una proposta di modifica legislativa, ma invece è intervenuto tre volte.

⁽⁶⁾ A. Aloisi e V. De Stefano, *Il pacco è servito*, cit. V. pure, prima della formazione dell'associazione firmataria, <https://espresso.repubblica.it/plus/articoli/2019/10/10/news/ridercottimo-1.339425>, che mette in dubbio l'autenticità del processo aggregativo poi sfociato nella costituzione dell'Anar e nella sua successiva adesione all'UGL, con notizie che potrebbero apparire plausibili in considerazione del panorama comparato (fenomeni simili sono accaduti anche in Spagna), nonché della scarsa credibilità di una organizzazione sindacale che nasca rivendicando una qualificazione giuridica meno favorevole sotto tutti gli aspetti per i lavoratori che dovrebbe rappresentare: donde verrebbe l'appropriatezza della qualificazione dell'accordo Assodelivery-UGL come contratto pirata.

Nella prima occasione, affermando in una lettera del 16 settembre ad Assodelivery, la quale aveva formalmente comunicato l'avvenuta stipulazione, che sarebbe stato comunque necessario prevedere un compenso minimo orario: tesi sostenibile, ma non espressa chiaramente nell'art. 47-*quater* della l. n. 128/2019; e che il riferimento dell'art. 47-*quater*, co. 1, ai contratti collettivi che possono derogare la divieto di pagamento in base alle consegne è tale da richiedere, dato il plurale adoperato dal legislatore, la pluralità delle organizzazioni sindacali stipulanti, cosa mancata nell'accordo Assodelivery-UGL. Va osservato che questa nota ministeriale non ha una precisa qualificazione giuridica, trattandosi piuttosto di una presa di posizione del Ministero, ancorché giuridicamente argomentata, che di un atto con effetti giuridici.

Successivamente, abbiamo avuto una circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, del 30 ottobre, in cui si forniscono istruzioni per lo svolgimento dell'attività di vigilanza: che però non risulta pubblicamente che in Italia sia mai stata svolta nei confronti delle imprese del settore, non si sa perché, visto che in Spagna le medesime imprese che svolgono le medesime attività con le medesime modalità organizzative e in un quadro normativo estremamente simile sono state oggetto di particolare attenzione dell'attività ispettiva, che nei confronti della sola Glovo – cioè l'impresa cui si riferisce la sentenza palermitana in commento – ha portato a ritenere subordinati 11.013 lavoratori, con ingiunzione a pagare 16,2 milioni di euro di contribuzione evasa⁽⁷⁾.

Questa circolare, della quale non si potrebbe predicare la tempestività essendo intervenuta un anno dopo l'entrata in vigore della l. n. 128/2020, indica che l'art. 2, co. 1, novellato, del d.lgs. 81/2015 sia applicabile anche ai *riders*. Allo scopo, a fini della sussistenza della prevalente personalità si indica sia che essa è compatibile con utilizzo di mezzi nella disponibilità del collaboratore, sia con la presenza di eventuali clausole che consentano la sostituzione nell'esecuzione della prestazione⁽⁸⁾, sia pure da indagare nella loro consistenza giuridica e nel loro eventuale svolgimento pratico. Quanto alla continuità, la circolare dell'Ispettorato afferma che «una prestazione si connota per la sua continuità quando, per essere di utilità per il committente, deve ripetersi in un determinato ed apprezzabile arco temporale», onde «ogni qual volta la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia

⁽⁷⁾ L. Delle Femmine, *La Inspección de Trabajo regulariza a 11.013 'riders' de Glovo y le reclama más de 16 millones de euros*, *El País*, 21 octubre 2020.

⁽⁸⁾ Qui in difformità da alcune opinioni dottrinali: R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, in Questionegiustizia.it; se si vuole, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattori*, *LLI*, 2019, n. 2, 1-56, specie 44; A. Sartori, *Il controllo tecnologico dei lavoratori*, Giappichelli, 2020, 321 nt. 329.

oggetto o presupposto del contratto (o sia accertata sulla base del reale andamento del rapporto tra le parti), anche laddove non sia predefinito l'arco temporale di esecuzione della prestazione, va pertanto escluso il carattere dell'occasionalità»: e sulla questione della continuità si ritornerà *infra*. Per quanto riguarda l'etero-organizzazione, secondo la circolare, che la distingue dalle collaborazioni *ex art. 409 c.p.c.*, sussiste «quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa». Tuttavia, adeguandosi alla non convincente ricostruzione sul punto di Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663⁽⁹⁾, l'organo ispettivo riconduce la

⁽⁹⁾ Su cui v., in senso diverso, M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, U. Carabelli, *Introduzione*, A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, tutti in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, rispettivamente 75-105 (specie 95-105), 9-23 (specie 17-23), 27-74, (specie 61-74); 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 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 ciclofattorini. 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 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*, in 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; il numero straordinario di *Mass. giur. lav.*, 2020, interamente dedicato ai commenti alla sentenza di P. Albi, *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, 11-17; E. Ales, *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo Danaos et remedia ferentes*, 19-24; G. Maurizio Ballistreri, *Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla Cassazione con la sentenza n. 1663/2020*, 25-34; P. Bellocchi, *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?*, 35-44; M.N. Bettini, G.I. Vigliotti, *La Cassazione sul lavoro dei riders: una "terra di mezzo" in cerca di maggiori tutele*, 45-55; M. Cinelli, P. Parisella, *"Ciclofattorini" e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, 57-63; S. Ciucciavino, L. Monterossi, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della*

fattispecie dell'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 alla prospettiva rimediabile, onde sarebbe «esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione».

Ancora più complessa è la presa di posizione in tema di riders “autonomi” (figura mitologica come l'unicorno, inesistente nella realtà ma presente nei contratti collettivi e nel Capo V-bis aggiunto dalla l. 128/2019 al d.lgs. 81/2015). Qui la circolare INL osserva che «le ipotesi di lavoro autonomo disciplinate nel Capo V bis appaiono caratterizzate da un maggiore grado di autonomia decisionale da parte del collaboratore in ordine alle modalità esecutive delle prestazioni», ma che allo scopo «la sola previsione di funzioni di ‘no show’ o ‘swap’ o simili possibilità riconosciute al lavoratore per declinare la chiamata non è sufficiente ad escludere una etero-organizzazione. Occorre infatti valutare l'integrazione di tali sistemi con quelli interni ed esterni (cioè riservati ai clienti) di *rating* eventualmente previsti, nonché con altri meccanismi interni di tipo gestionale e valutativo che disciplinano la singola prestazione lavorativa e le ipotesi di recesso». È apprezzabile l'attenzione che la circolare dell'Ispettorato rivolge alle concrete modalità organizzative del lavoro con le piattaforme di *food delivery* in tutti i suoi articolati risvolti, anche prevenendo le possibili – e in effetti reali, per esempio con il passaggio di Deliveroo al *free login*, cioè alla totale libertà di collegamento dei *riders*, abbandonando il precedente sistema degli *slot*, cioè dei turni predefiniti dalla piattaforma – modifiche organizzative che le piattaforme attuano per eludere le indicazioni provenienti dalla legislazione, dalla

Suprema Corte, 65-76; V. Ferrante, *Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini*, 77-94; L. Fiorillo, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, 95-111; E. Gragnoli, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, 113-122; A. Lassandari, *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015*, 123-131; A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione, e disciplina delle collaborazioni continuative*, 133-141; M. Mocella, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, 143-150; P. Passalacqua, *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclo-fattorini di Foodora*, 151-160; A. Perulli, *La Cassazione sul caso Foodora*, 161-172; R. Pessi, A.D. Zumbo, *Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative*, 173-185; C. Pisani, *Le leggi “malfatte” sulle collaborazioni e la cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, 187-201; G. Santoro Passarelli, *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, 203-218; R. Santucci, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le “piattaforme digitali”*, 219-224; G. Sigillò Massara, *Lavoratori “eterodiretti dalle piattaforme”: la pragmatica a-qualificazione della Cassazione*, 225-236; A. Tampieri, *Le tutele per i riders soluzioni italiane e straniere a confronto*, 237-245; A. Topo, *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di una paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, 247-254; A. Vallebona, *Collaborazioni organizzate dal committente*, 255-256; L. Venditti, *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, 257-263; L. Zoppoli, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della cassazione n. 1663/2020*, 265-287.

giurisdizione o dagli organi ispettivi: perché, come troppo spesso nel dibattito giuslavoristico si tende a ignorare con una palese fallacia metodologica sulla quale non ci si può intrattenere in questa sede, sono le regole a determinare l'organizzazione dell'impresa, non è il diritto che si adegua o peggio si deve o dovrebbe adeguare alle trasformazioni organizzative (peraltro, sovente scorrettamente ricondotte direttamente alle innovazioni tecnologiche).

In pratica, comunque, secondo le indicazioni della circolare INL non sarà affatto facile trovare *riders* “autonomi”, appunto. Solo che nel frattempo non risulta neppure avviata un'attività ispettiva specifica.

Da ultimo, abbiamo avuto la circolare ministeriale n. 17 del 19 novembre 2020, a firma dell'autorevole capo dell'Ufficio legislativo, che riassume l'intera questione provando a fornire una interpretazione sistematica – sebbene, come si vedrà, non in tutti i passaggi convincente – del lavoro dei ciclofattorini.

Il primo aspetto non convincente è l'affermazione (p. 2) che le definizioni di ciclo-fattorino e di piattaforma digitale contenute nell'art. 47-*bis* d.lgs. n. 81/2015 siano «dotate di una valenza generale» e dunque riferibili anche all'ipotesi di lavoro etero-organizzato: depongono in senso contrario innanzitutto la previsione, nel novellato art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, l'esistenza, dalla novella del 2019, dell'espressa previsione che «le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Osservato che si tratta di una disposizione senza precetto, poiché nessuno avrebbe dubitato che l'etero-organizzazione si potesse manifestare in qualunque modalità, anche senza questa previsione legale. Tuttavia, proprio la stessa contribuisce a chiarire che art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 novellato e Capo V-*bis*, che reitera all'art. 47-*bis*, co. 1, il riferimento alle «piattaforme anche digitali» in riferimento ai ciclofattorini lavoratori autonomi, non hanno alcuna interferenza.

Se non bastasse, si dovrebbe aggiungere che lo dimostra pure l'esame dei lavori parlamentari. Infatti, se nel testo del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, l'articolo 47-*bis*, co. 2, prevedeva che «*ai fini del presente decreto*⁽¹⁰⁾ si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione», nella legge di conversione n. 128/2019 il testo risulta essere introdotto dalle parole «ai fini [non più del presente decreto, ma soltanto] di cui al comma 1».

⁽¹⁰⁾ Corsivo mio.

Possiamo dunque escludere con certezza che le definizioni di cicofattorino e di piattaforma digitale contenute nell'art. 47-*bis* abbiano la valenza generale che attribuisce loro la circolare ministeriale.

Del tutto condivisibile invece la ricostruzione per la quale, «in forza dell'espressa clausola di salvezza di quanto disposto dall'articolo 2, comma 1» contenuta nell'*incipit* dell'art. 47-*bis*, l'ambito di applicazione di quest'ultimo è puramente residuale. Nella circolare ministeriale, esso è rinvenuto essenzialmente nel lavoro solo occasionalmente prestato a vantaggio delle piattaforme (e sempre che si sia «in mancanza delle condizioni di subordinazione»), con l'opportuna precisazione che per l'occasionalità rilevi «l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla».

Un altro elemento di perplessità deriva dall'affermazione che l'art. 47-*quater*, nella delega del primo comma alla contrattazione collettiva per la determinazione dei compensi, interdice il compenso a consegna (cioè in sostanza a cottimo) per via del riferimento al compenso “complessivo” e ai criteri delle modalità di svolgimento della prestazione e all'organizzazione del committente. La tesi è probabilmente sostenibile, sebbene anche qui emergano i difetti tecnici delle disposizioni vigenti, ma avrebbe richiesto un più ampio svolgimento e un ancoraggio costituzionale.

Neppure convincente appare la discussione della rappresentatività dei soggetti abilitati dall'art. 47-*quater*, co. 1, a derogare alle previsioni sui compensi del comma 2. Non pare plausibile poggiare sul numero dei soggetti agenti, sulla base del plurale adoperata nella disposizione, e su sentenze che in realtà trattavano un caso differente, la legittimazione stessa. Invero, parlare di rappresentatività in un ambito tanto poco sindacalizzato si presenta come una scelta poco oculata del legislatore della l. n. 128/29019, come si è già detto.

Certo, si può sostenere, come ha fatto la circolare n. 17, che la rappresentatività si debba determinare «avuto riguardo alle parti firmatarie del contratto collettivo del più ampio settore, al cui interno, in ragione di particolare esigenze produttive e organizzative, si avverte la necessità di prevedere discipline specifiche»: tuttavia, il rischio di invadere l'irrinunciabile autodeterminazione della *bargaining unit* come proiezione di quella dell'interesse collettivo appare alto, e potendo essere opposta a questa ricostruzione quella per cui a norma specifica per i *riders* autonomi dovrebbe corrispondere contratto collettivo specifico per i soli *riders*. Semmai, si dovrebbe dire che la stessa costruzione di un contratto collettivo per lavoratori qualificati dalla stessa legge come autonomi appare perigliosa e

controvertibile alla luce del diritto eurounitario vigente, e in particolare di una pronuncia della Corte di Giustizia come *FNV Kunsten*⁽¹⁾.

Peraltro, a dimostrazione che il dibattito italiano continuava a fervere sul piano, a mio giudizio fuorviante, dell'applicazione del Capo V-bis – persino la circolare ministeriale n. 17, che pure lo definiva giustamente residuale, come si è ricordato, ha finito per occuparsene per cinque delle sue sette pagine –, in palese risposta al CCNL Assodelivery-UGL il 2 novembre Filt-Cgil, Fit Cisl e Ultrasporti hanno sottoscritto un «protocollo attuativo dell'art. 47-bis ss.» con gli interlocutori datoriali, quasi tutti firmatari del CCNL Logistica, di ambito più ampio delle sole aziende di *food delivery*, che ha previsto l'applicazione anche a costoro di buona parte della disciplina che le stesse parti avevano riconosciuto ai ciclofattorini subordinati con l'accordo integrativo del 18 luglio 2018.

In questo movimentato scenario è arrivata a cambiare il quadro⁽²⁾ la sentenza del Tribunale di Palermo 24 novembre 2020, che – per la prima volta in Italia, ma sulla scia della giurisprudenza dominante nei Paesi di tradizione romanistica – ha riconosciuto la subordinazione dei ciclofattorini, rendendo semplicemente superfluo e giuridicamente irrilevante – qualora l'orientamento ivi contenuto si consolidasse – l'intero insieme dei fatti e delle conseguenti discussioni ricordati in questo paragrafo.

2. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. A) la ricostruzione del fatto

La sentenza in commento si segnala innanzitutto per un aspetto piuttosto inconsueto nella giurisprudenza italiana, anche se invece caratteristico di quella dei Paesi di *common law*: un meticolosissimo lavoro di ricostruzione del fatto, che per ben quattordici pagine riporta l'altrettanto accurata esposizione del fatto medesimo contenuta nel ricorso introduttivo del giudizio.

I principali fatti che risultano provati, secondo la sentenza, sono stati: il sistema di funzionamento della piattaforma; i dati delle ore lavorate; il fatto che nel 2019 il ricorrente avesse svolto l'attività praticamente a tempo pieno; che il ricorrente fosse stato disconnesso.

Sono state proprio queste acquisizioni di fatto che hanno condotto la giudice alla conclusione nota, sebbene la società convenuta avesse eccepito si trattasse di un rapporto di lavoro autonomo, anche sulla base della facoltà del ciclofattorino di scegliere gli orari in cui prenotarsi per le consegne. Ed infatti,

⁽¹⁾ CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13.

⁽²⁾ S. Giubboni, *La subordinazione del rider*, *Menabò di Etica ed Economia*, n. 140/2020, 14 dicembre 2020, ha scritto di un CCNL Assodelivery-UGL «completamente spiazzato ove dovesse affermarsi l'orientamento qualificatorio accolto dal Tribunale di Palermo» (p. 3).

espressamente si dice che «deve valutarsi la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, sulla scorta del concreto atteggiarsi del medesimo e non della sua formale qualificazione» (p. 29).

Va al proposito ricordato che in questa maniera non si oblitera affatto il fondamento volontaristico-contrattuale dell'obbligazione di lavoro, su cui tante volte è stata richiamata l'attenzione da parte di alcune posizioni dottrinali⁽¹³⁾. Semplicemente, si riporta il voluto contrattuale al comportamento complessivo delle parti anche posteriore alla conclusione del contratto *ex art. 1362, co. 2, c.c.*, anziché alla mera dichiarazione negoziale.

Peraltro, in questo senso è storicamente orientata la giurisprudenza⁽¹⁴⁾, e non solo in Italia come si dirà poi, malgrado qualche cedimento anche in sede di legittimità⁽¹⁵⁾ alle correnti dottrinali volte alla rivalutazione della volontà dichiarata nel momento della conclusione del contratto – quando cioè la disparità di potere tra i contraenti è maggiore.

Né ci sarebbe un altro metodo compatibile con il c.d. principio di indisponibilità del tipo, ribadito recentemente dalla giurisprudenza costituzionale⁽¹⁶⁾.

Dunque, il primo aspetto positivamente apprezzabile della sentenza palermitana è la metodologia adoperata per sciogliere il dilemma qualificatorio del rapporto di lavoro del ricorrente, a smentita della *vulgata* largamente circolata⁽¹⁷⁾ per

⁽¹³⁾ Per tutti R. Pessi, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, che è la Sezione Prima del Capitolo dedicato a *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo* in F. Carinci - M. Persiani, *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. 1 a cura di M. Martone, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2012, 49-90.

⁽¹⁴⁾ *Ex multis*: Cass. 22 giugno 1965, n. 1311; 20 dicembre 1966, n. 2957; 24 febbraio 1968, n. 636; 17 ottobre 1970, n. 2063; 15 maggio 1971, n. 1432; 24 aprile 1980, n. 2730; 5 gennaio 1983, n. 38; 14 ottobre 1983, n. 6025; 8 marzo 1995, n. 2690; 9 marzo 2004, n. 4797; 7 ottobre 2004, n. 20002; 30 agosto 2007, n. 18303; 23 gennaio 2009, n. 1717; 7 febbraio 2013, n. 2931; 9 gennaio 2017, n. 206; 11 luglio 2018, n. 18253, con nota di M. Tescaro, *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, *LDE*, 2019, n. 2; 29 ottobre 2019, n. 27725; da ultimo: Cass., 21 gennaio 2020, n. 1555.

⁽¹⁵⁾ Per esempio, Cass. 10 ottobre 1985, n. 4943; 2 aprile 2014, n. 7675, *FI*, 2014, col. 1760.

⁽¹⁶⁾ C. cost. 29 marzo 1993, n. 121; 31 marzo 1994, n. 115; 7 maggio 2015, n. 76. Su questa giurisprudenza costituzionale v. almeno M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, *ADL*, 1995, n. 1, 63-90; R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, *RIDL*, 2001, fasc. 2, 95-122; M. De Luca, *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, *RIDL*, 2014, I, 397-417; S. P. Emiliani, *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, *RGL*, 2019, n. 3, I, 473-492.

⁽¹⁷⁾ Per tutti, v. l'intervista a Elisa Pagliarani al *Corriere della sera* del 6 luglio 2020, https://www.corriere.it/economia/lavoro/20_luglio_06/pagliarani-glovo-ora-siamo-pronti-firmare-contratto-rider-9858d512-bfa3-11ea-84bc-345fb2bcafbfe.shtml. Naturalmente, trattandosi dell'amministratrice di Glovo Italia, appare probabile che l'affermazione (cui l'intervistatore non ha replicato) per la quale «la legge ha scelto per i rider lo status giuridico del lavoratore autonomo» non derivi da ignoranza, ma da interesse.

la quale introducendo il Capo V-*bis* avrebbe qualificato come autonomo il rapporto di lavoro: il che non solo non è avvenuto, ma neppure avrebbe potuto avvenire.

3. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. B) La piattaforma come potenziale datore di lavoro: l'organizzazione

Il primo passaggio del ragionamento della giudice palermitana sta nella definizione della piattaforma (*rectius*: della società che la gestisce) come datrice di lavoro. Qui in realtà la totale inverosimiglianza della opposta tesi, che vuole la piattaforma come fornitrice di un servizio tecnologico di intermediazione tra cicofattorini microimprenditori e clientela, rende piuttosto semplice l'onere argomentativo, che si poggia innanzitutto sulla ben nota sentenza *Elite Taxi*⁽¹⁸⁾, nella quale per l'analoga attività di Uber la Corte di Giustizia ha escluso con chiarezza che si trattasse di un servizio della società dell'informazione, qualificando la società gestrice della piattaforma come impresa di trasporto, in quanto la piattaforma costituisce «un'applicazione senza la quale, da un lato, tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto e, dall'altro, le persone che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana non ricorrerebbero ai servizi di tali conducenti. Inoltre, la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti»⁽¹⁹⁾.

Tuttavia, la sentenza in commento non si arresta qui. Piuttosto, chiama a supporto di questa prima acquisizione una serie di sentenze della giurisprudenza italiana e francese, promiscuamente utilizzate con un metodo su cui si tornerà.

Una volta premesso che la società gestrice della piattaforma non è un mero intermediario, ma esercita un'attività di impresa di trasporto o di distribuzione (che si tratti di trasporto di persone o di *food delivery* è giustamente considerato equivalente), emerge l'elemento centrale del condivisibile ragionamento della giudice palermitana: l'organizzazione⁽²⁰⁾.

Si richiama dapprima la *Cour de Cassation* francese⁽²¹⁾, per la quale, nella ricostruzione della sentenza in commento, il lavoratore «aderisce ad un servizio di

⁽¹⁸⁾ CGUE 20 dicembre 2017, C-434/15, *Elite Taxi*, che è stata poi ripresa da CGUE 10 aprile 2018, C-320/16, *Uber France*.

⁽¹⁹⁾ La sentenza palermitana però non cita questo passaggio di *Elite Taxi*, che a mio giudizio è il più significativo.

⁽²⁰⁾ Come ha rilevato anche 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, 2.

⁽²¹⁾ Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, *LLI*, 2020, n. 1, con nota di A. Donini, *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, 1-15, nonché *RGL*, 2020, n. 3, II, con nota di S. Borelli, *Salariato digitale. Uber secondo la Cassazione francese*, 389-398.

trasporto interamente organizzato da Uber attraverso la piattaforma digitale»(p. 22), per osservare che proprio la caratterizzazione della piattaforma come strumento di organizzazione consente di ritenere che i lavoratori prestino per conto, e non solo in nome, della società gestrice.

4. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. C) La predeterminazione oraria della prestazione e la subordinazione

Il nodo – invero, pressoché l'unico argomento con qualche appiglio fattuale tra i molti che spendono coloro che, per funzione o per convinzione, negano il carattere subordinato della prestazione dei ciclofattorini⁽²²⁾ - che viene enunciato e affrontato subito dopo la questione preliminare descritta, riguarda il «verificare se il grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l'*an* della prestazione, ma anche il *quando*, sia determinante, ai fini qualificatori, a tal punto da escludere che essi siano subordinati».

E qui, criticando espressamente e opportunamente la esigua giurisprudenza di merito che in Italia ha negato la subordinazione proprio con questo argomento⁽²³⁾, la sentenza osserva che «i citati Tribunali hanno valutato solo un segmento del rapporto di lavoro con la piattaforma, quello iniziale, omettendo di addentrarsi nella valutazione anche dell'altro segmento, la fase esecutiva della prestazione»: fase esecutiva la quale, come si è visto è quella determinante ai fini del procedimento qualificatorio e della ricostruzione del contenuto del contratto in generale. Qui la giudice richiama lungamente la sentenza della Corte d'Appello di Torino⁽²⁴⁾, quella

⁽²²⁾ Che sono la larga maggioranza nella dottrina italiana citata *supra* alla nt. 9.

⁽²³⁾ Trib. Torino, 7 maggio 2018 (con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, *ADL*, 2018, n. 4-5, 1227-1241; M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *DLRI*, 2018, n. 3, 673-682; V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, *DLRI*, 2018, fasc. 4, 1196-1202; E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, *Labor*, 2018, fasc. 5, 609-619; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, *RIDL*, 2018, II, 294-303; I. Massa Pinto, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, *Oss. Cost.*, 2018, n. 2; G. A. Recchia, *“Gig economy” e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, *LG*, 2018, n. 7, 726-734; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, *LDE*, 2018); Trib. Milano, 10 settembre 2018, (con nota di M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. “riders”*, *Labor*, 2019, fasc. 1, 112-120; M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, *Labor*, 20 ottobre 2018).

⁽²⁴⁾ App. Torino, 11 gennaio 2019, n. 26, *RIDL*, 2019, II, con nota di M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, 350-358 e R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, 358-367; *LDE*, 2019, n. 1, con commenti di R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte di appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*; M. Paoletti, *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*; T. Sacchetti, L. Fassina, *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica*

della Corte di Cassazione⁽²⁵⁾, e ancora la Corte di Giustizia⁽²⁶⁾ e la pronuncia nomofilattica del *Tribunal Supremo* spagnolo *supra* riportata e commentata, la quale ultima pare aver chiuso definitivamente la vicenda in Spagna⁽²⁷⁾, dove esisteva prima una opinione giurisprudenziale di merito, seppur molto minoritaria⁽²⁸⁾, contraria al riconoscimento della subordinazione ai ciclofattorini.

Qui emerge una certa eccedenza e imprecisione, che non mi pare valuti esattamente nel loro contesto fattuale le pronunce richiamate, attribuendo all'ordinanza della Corte di Giustizia una portata che non mi pare abbia⁽²⁹⁾, e trascurando altri aspetti – come il farsi sostituire da altra persona nell'esecuzione della prestazione o la possibilità di lavorare anche per imprese concorrenti - che hanno portato la stessa Corte alla conclusione presa, e che non si limitavano affatto alla sola affermazione che «la libertà di decidere se e quando lavorare [...] ove effettiva, d'altra parte, secondo la Corte di Giustizia, osta al riconoscimento della natura subordinata del rapporto».

Malgrado questa osservazione critica, occorre concordare con la sentenza in commento quando afferma, sulla scia del *Tribunal Supremo* spagnolo, che «non vi è

sindacale a margine della sentenza Foodora; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*; con nota di D. Bellini, *La Corte di Appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, *Labor*, 27 marzo 2019; M. Del Frate, *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, *DRI*, 2019, n. 3, 937-945; con nota di F. Martelloni, *La Corte di Appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, *QuestioneGiustizia.it*, 17 aprile 2019; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, n. 1, 85-103; A. Perulli, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, *Labor*, 2019, fasc. 3; G. A. Recchia, *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, *LG*, 2019, n. 4, 403-411.

⁽²⁵⁾ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, per i commenti alla quale v. *supra*, nt. 5.

⁽²⁶⁾ CGUE, ordinanza 22 aprile 2020, C-692/19, *Yodel*, su cui v. J. Adams-Prassl, A. Aloisi, N. Countouris, V. De Stefano, *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook*, Regulation for Globalization, 29 aprile 2020, in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook>, ora più ampiamente in *RGL*, 2020, n. 3, II, 399-416, con il titolo *La Corte di Giustizia dell'UE prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*; G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia Europea*, *LLI*, 2020, n.1, 16-32.

⁽²⁷⁾ Si vedano le successive sentenze *Juzgado de lo Social n° 4 de Santander*, 20 novembre 2020, e *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección n° 5 de lo Social*, 17 dicembre 2020, che si sono conformate alla ricostruzione del *Tribunal Supremo* riconoscendo il carattere subordinato dei ciclofattorini. Singolare l'atteggiamento di Glovo, che dichiara di infischiarne della giurisprudenza: https://www.economiadigital.es/finanzas-y-macro/glovo-desafia-al-tribunal-supremo-vamos-a-seguir-trabajando-con-el-mismo-modelo_20108986_102.html.

⁽²⁸⁾ *Juzgado de lo Social n. 39 de Madrid*, 3 settembre 2018, *Juzgado de lo Social n. 17 de Madrid*, 11 gennaio 2019, *Juzgado de lo Social n. 24 de Barcelona*, 21 maggio 2019. In questi casi, i giudici hanno ritenuto di applicare la disciplina del *trabajo autónomo económicamente dependiente* (TRADE), ex art. 1, co. 2, lett. d, Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo.

⁽²⁹⁾ Come hanno rilevato i commenti già ricordati *supra* alla nt. 25.

dubbio che la Corte di Giustizia lasci alla valutazione del giudice nazionale di stabilire l'effettività della libera determinazione del lavoro in relazione ai tempi di lavoro»; e soprattutto quando sostiene, riscattandosi dal vizio *supra* indicato, che la stessa Corte lascia altresì il giudice nazionale libero «di stabilire *aliunde* la subordinazione».

Ma, se la subordinazione può essere stabilita *aliunde* rispetto alla predeterminazione oraria della prestazione⁽³⁰⁾, pare invece chiaro che la prima non dipenda dalla seconda, e che dunque la detta predeterminazione non sia un elemento strutturale della fattispecie lavoro subordinato: con buona pace delle opinioni che, leggendo male l'art. 2094 c.c., insistono a mettere in questione la «compatibilità con l'impianto complessivo della disciplina del lavoro subordinato» – e qui viene il dubbio che si sia consapevoli che la fattispecie come disegnata dall'art. 2094 c.c. non autorizzi affatto questa lettura – «di un assetto contrattuale che attribuisce al prestatore la piena libertà di presentarsi o non al lavoro»⁽³¹⁾, facendone derivare addirittura il tramonto della divisione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, che pare invece del tutto improbabile per la persistente vitalità e il luminoso futuro che attende la subordinazione⁽³²⁾.

Sotto questo aspetto, appaiono superflue, perché non risolutive del problema qualificatorio nel nostro ordinamento che *non* dipende da questa libertà di scelta, in se stessa compatibile con la subordinazione⁽³³⁾ come ha dimostrato la giurisprudenza in tema di agenzie ippiche e non solo⁽³⁴⁾ che la sentenza non ha preso

⁽³⁰⁾ A. Aloisi e V. De Stefano, nel loro pamphlet *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari-Roma, 2020, l'hanno detto sinteticamente proprio con riferimento alla giurisprudenza prevalente in Europa in tema di cicofattorini: «c'è subordinazione anche senza vincolo orario» (151).

⁽³¹⁾ P. Ichino, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:f61ohuExpfYJ:pera.websoupcloud.it/wp-content/uploads/2020/10/Pietro-Ichino-Smart-working-lavoro-subordinato-e-autonomo-Conversazioni-sul-lavoro-a-distanza-23-11-2020.pdf+&cd=2&hl=it&ct=clnk&gl=it&client=firefox-b-d>, p. 9

⁽³²⁾ Si aderisce qui alla prospettiva autorevolmente indicata da J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 2018, 13-44, e specie 33.

⁽³³⁾ Ha argomentato J. Cruz Villalón, nel testo citato alla nota precedente (p. 39), che «la libertad o no aceptación de encargos carece de relevancia para calificar su relación como laboral o no».

⁽³⁴⁾ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457; Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846; Cass. 10 luglio 2017, n. 17009; Cass. 5 maggio 2005, n. 9343; Cass. 1 luglio 1999, n. 6761; Cass. 1 giugno 1999, n. 5340; Cass. 24 maggio 1999, n. 5045; Cass. 15 aprile 1999, n. 3779; Cass. 1 marzo 1984, n. 1457. Peraltro, Cass. 4 luglio 2017 n. 16377 ha applicato gli stessi principi ai fattorini che consegnavano pizze, malgrado fossero liberi di scegliere quando presentarsi al lavoro. V. pure Cass. 10 luglio 1999, n. 7304, sul caso di due camerieri di un ristorante che svolgevano saltuariamente la prestazione di lavoro durante il fine settimana, ha affermato che «la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da

in considerazione, le pagine – pur molto chiare e fattualmente convincenti – nelle quali la sentenza in commento si dedica a dimostrare come la libertà di scelta del tempo della prestazione da parte del ciclofattorino sia puramente fittizia, perché egli può scegliere solo il turno che gli viene assegnato in base al suo punteggio (p. 34), il quale a sua volta dipende dalla disponibilità fornita alla piattaforma per i momenti nei quali la prestazione si profila maggiormente utile alla società datrice di lavoro, e perché in sostanza il lavoratore mette a disposizione «le proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti)» (p. 37): e l'ultimo inciso aprirebbe un ulteriore campo d'indagine assai interessante, che però la sentenza non aveva la necessità di affrontare, avendo equiparato ai fini dell'accoglimento della domanda di differenze retributive lo svolgimento effettivo della prestazione e il turno di disponibilità per concludere che si fosse trattato di un rapporto a tempo pieno (p. 48).

Pertanto, neppure il rafforzamento di questa apparente libertà – con il passaggio dal sistema degli *slot* (turni) predisposti e assegnati dalla piattaforma a quello del *free login*, cioè della totale libertà del ciclofattorino di collegarsi alla piattaforma quando vuole, potrebbe avere alcun effetto sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, malgrado le speranze in tal senso che stanno spingendo alcune piattaforme ad attuare questo passaggio.

In realtà, occorre tenere presente che la Corte di Giustizia giudica in base a una concezione propria di lavoratore (o, all'opposto di impresa: il lavoro autonomo è, nella giurisprudenza eurounitaria, perfettamente equiparato all'impresa in quanto unità economica operante sul mercato, mentre in Italia si tratta di nozioni del tutto diverse sia nella sistematica costituzionale – art. 35, co. 1, per il primo, e art. 41 Cost. per la seconda – sia in quella del Codice civile – rispettivamente artt. 2222 ss. e 2082 ss.⁽³⁵⁾), che non è facilmente comparabile con quella di lavoratore subordinato vigente nel nostro ordinamento.

un lavoratore come cameriere ai tavoli di un ristorante, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il titolare del ristorante può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti» (conf. Cass. 7 gennaio 2009, n. 58); Cass. 1 agosto 2008, n. 21031 che ha osservato come «inidoneità del carattere saltuario delle prestazioni a consentire di per sé la loro qualificazione nel senso dell'autonomia».

⁽³⁵⁾ Sulla nozione di lavoratore nel diritto eurounitario v. almeno S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, 121-170; S. Giubboni, *Worker (voce)*, in *Dictionary of Statuses within Eu law*, edited by A. Bartolini - R. Cippitani - V. Colcelli, Springer, 2019, 645-652; N. Countouris, *The concept of 'worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope*, *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 2, July 2018, 192-225; M. Risak, T. Dullinger, *The concept of "worker" in EU law*, ETUI, Brussels, 2018; Y. Sánchez-Urán Azaña, *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea*, *Foro, Nueva época*, vol. 20, núm. 1, 2017, 295-311; E. Menegatti, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, *ILJIEJ*, 2019, vol. 12, 71-83.

Diverso ragionamento si deve fare per altri ordinamenti nazionali, i quali – anche quando, come la sola Francia, privi di una definizione legale di lavoro subordinato per una serie di ragioni storiche molto risalenti che non mette conto qui ricordare – adoperano una definizione del tutto simile a quella dell'art. 2094 c.c.⁽³⁶⁾,

⁽³⁶⁾ Limitandosi ai Paesi europei (Francia esclusa per le ragioni accennate nel testo) nei quali autorità giurisdizionali o amministrative competenti abbiano indicato la qualificazione dei ciclofattorini come lavoratori subordinati, ci si riferisce a:

Per l'Olanda: Art. 7:610 (lid 1) del Burgerlijk Wetboek: 1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. 2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing». (Trad.: 1. Il contratto di lavoro è l'accordo in base al quale una parte, il lavoratore, si impegna a lavorare per un certo periodo di tempo al servizio dell'altra parte, il datore di lavoro. 2. Quando un accordo soddisfi sia la definizione del paragrafo 1 che quella di un altro tipo speciale di contratto regolato dalla legge, le disposizioni del presente titolo e le disposizioni per l'altro tipo di accordo si applicano congiuntamente. In caso di conflitto, si applicano le disposizioni del presente titolo).

Per la Svizzera: Art. 319 della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (RS 822.11, 13 marzo 1964): 1. Il contratto individuale di lavoro è quello con il quale il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato o indeterminato e il datore di lavoro a pagare un salario stabilito a tempo o a cottimo. 2. È considerato contratto individuale di lavoro anche il contratto con il quale un lavoratore si obbliga a lavorare regolarmente al servizio del datore di lavoro per ore, mezze giornate o giornate (lavoro a tempo parziale).

Per la Spagna: Art. 1, co. 1, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: 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. (Trad.: 1. La presente legge si applica a quei lavoratori che prestano volontariamente i loro servizi mediante retribuzione per conto altrui e nell'ambito dell'organizzazione e direzione di altra persona, fisica o giuridica, denominata datore di lavoro o imprenditore).

Per il Belgio: Art. 3 de la Loi relative aux contrats de travail, 3 luglio 1978: Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur. (Trad.: Il contratto di lavoro dipendente è il contratto in forza del quale un lavoratore, il dipendente, si obbliga a fronte di un corrispettivo a fornire una prestazione di lavoro principalmente di tipo intellettuale sotto l'autorità di un datore di lavoro).

Per la Finlandia: Työsopimuslaki (Codice del Lavoro), Art. 1:

1. Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

e la giurisprudenza dei quali può dunque essere utilmente adoperata a fonte di fenomeni che vedono le stesse imprese confliggere sulla qualificazione dei rapporti di lavoro con i propri ciclofattorini sulla base di modelli organizzativi identici o estremamente simili a livello transnazionale. Ancor più questo ragionamento è valido nei confronti di quegli ordinamenti, come quello spagnolo, che non solo hanno una definizione di *trabajo por cuenta ajena* estremamente simile a quella del nostro art. 2094 c.c.⁽³⁷⁾, ma hanno anche un *tertium genus* come il TRADE (lavoratore autonomo economicamente dipendente)⁽³⁸⁾, che la giurisprudenza di quel Paese ha scartato si potesse applicare ai ciclofattorini delle piattaforme digitali.

5.La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. D) La doppia alienità.

La sentenza palermitana, anche qui condivisibilmente, non ha mancato di richiamare la mai abbastanza studiata pronuncia della Corte costituzionale 5 febbraio 1996, n. 30, relatore Luigi Mengoni, nella quale la Corte ha ricostruito la subordinazione nei termini rigorosi per cui «assume rilievo non tanto lo svolgimento di fatto di un'attività di lavoro connotata da elementi di subordinazione, quanto il tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata e il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita. Devono cioè concorrere tutte le condizioni che definiscono la subordinazione in senso stretto, peculiare del rapporto di lavoro, la quale è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è 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. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della

(Trad.: La presente legge si applica a un contratto (contratto di lavoro) in base al quale il dipendente o i dipendenti, come forza lavoro, si impegnano personalmente a lavorare per conto del datore di lavoro sotto la sua direzione e controllo a fronte di retribuzione o altro compenso.

Questa legge si applica anche se non è stato concordato alcun corrispettivo, se i fatti dimostrano che il lavoro non è destinato ad essere eseguito gratuitamente.

L'applicazione della legge non è preclusa né dal fatto che il lavoro venga svolto presso l'abitazione del dipendente o in un luogo di sua scelta, né dal fatto che il lavoro venga svolto con strumenti o macchine del dipendente).

⁽³⁷⁾ V. nt. precedente.

⁽³⁸⁾ **Art. 11 ss. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, e Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero.**

prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato». Come si sa, questo passaggio fondamentale non è un *obiter dictum* casuale ma è ripreso quasi alla lettera da quanto Mengoni aveva scritto sin dal 1971⁽³⁹⁾. Il fatto che poi, per il misoneismo che contraddistingue la dottrina italiana di questo secolo, questa ricostruzione sia stata presto, più che criticata, ignorata, nulla toglie alla sua pregnanza.

Bene dunque ha fatto la giudice palermitana a richiamarne l'insegnamento autorevolissimo, nonché la non copiosa giurisprudenza di legittimità e di merito che vi ha prestato adesione⁽⁴⁰⁾ (p. 32).

Tuttavia, persino questo giustissimo richiamo forse appare esorbitante, perché, come si vedrà, nell'economia della ricostruzione e del giudizio del caso concreto, persino la più piatta adesione alle convenzioni interpretative sedimentatesi nei decenni intorno alla disposizione dell'art. 2094 c.c. avrebbe portato ugualmente alla conclusione che si tratta pianamente di lavoratori subordinati, come la stessa sentenza ricorda e come si vedrà *infra*, in conclusione del par. 9.

6. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. E) La continuità del rapporto di lavoro e la sua qualificazione

Un cenno è riservato dalla Tribunale di Palermo anche al tema della continuità del rapporto, che come abbiamo visto risulta centrale per la distinzione della Circolare ministeriale n. 17/2020 tra *riders* etero-organizzati e *riders* autonomi perché occasionali.

Ai fini della subordinazione, secondo il Tribunale di Palermo, occorre disattendere la tesi difensiva della convenuta, per la quale si trattava di un insieme di

⁽³⁹⁾ Lo stesso passaggio centrale dell'argomentazione della Corte, riportato nel testo, è quasi letteralmente ripreso dalle *Lezioni sul contratto di lavoro* dello stesso Luigi Mengoni, Celuc, 1971, ora parzialmente estratto come *Contratto di lavoro e impresa* in L. Mengoni, *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, 2004, 3-48, e qui 34.

⁽⁴⁰⁾ Tuttavia, la sentenza palermitana ricorda (p. 32) tra la giurisprudenza che ha espressamente aderito alla teoria della doppia alienità soltanto Cass. 820/2007, definito «unico precedente di legittimità», e App. Genova 30 settembre 2013, mentre in realtà l'elenco completo, se non erro, è Cass. 22 luglio 2019, n. 19657; Cass. 23 ottobre 2018, n. 26813; Cass. 13 giugno 2017, n. 14660; Cass. 16 gennaio 2007, n. 820. Nella giurisprudenza di merito, Trib. Roma 29 agosto 2020; Trib. Lucca 18 gennaio 2018, n. 35; App. Venezia 12 giugno 2014; App. Genova 30 settembre 2013; Trib. Siena, 24 luglio 2012, n. 32; Trib. Siena 12 luglio 2012, n. 16; Trib. Siena, 27 aprile 2011, n. 257; Trib. Siena 15 ottobre 2010, n. 119; Trib. Siena 6 settembre 2010, n. 80. La sentenza palermitana è dunque sotto questo profilo meno sola di quanto la stessa giudicante abbia ritenuto.

singoli innumerevoli contratti, valorizzando invece i circa diciassette mesi di durata del rapporto tra le parti. Certamente, nel caso in questione la prova della continuità non sarà stata difficile per il ricorrente.

Tuttavia, se ci si vuole prospettare una ricostruzione generale, va osservato che la continuità – che naturalmente non è mai consistita in una quotidiana esecuzione materiale della prestazione in nessuna concezione della subordinazione – sta nell'esistenza di un contratto nel quale, a prescindere da quando e quanto sarà chiamato ad effettuare la prestazione, il ciclofattorino assume l'obbligo di essere in astratto a disposizione, e di mettersi in concreto a disposizione entro un certo termine, decorso inutilmente il quale la piattaforma provvede alla disconnessione, la quale perciò assume inequivocabilmente il carattere di un recesso unilaterale per inadempimento. Questo obbligo assunto nella fase genetica del rapporto soddisfa un non saltuario interesse datoriale alla disponibilità eventuale dei ciclofattorini, dato che permanente è proprio l'organizzazione datoriale nella quale, come si è detto, la prestazione del ciclofattorino viene inserita anche prima e indipendentemente dall'effettivo svolgimento della prestazione di raccolta e consegna.

Dunque, in generale nel rapporto di lavoro dei ciclofattorini la continuità nel senso giuridico di continuità del vincolo obbligatorio esiste *sempre*⁽⁴¹⁾, non solo nei casi particolarmente evidenti come quello oggetto del giudizio palermitano: il che chiarisce il carattere illusorio del campo di applicazione delle disposizioni del Capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015.

È particolarmente importante questo aspetto, non solo e non tanto per la vicenda dei *riders* in se stessa, nella quale vale quanto appena detto; quanto per la considerazione generale che l'ordinamento ha di certi rapporti di lavoro di durata breve o brevissima (la *gig economy*, appunto). Forse può tornare utile ricordare che nella vicina Spagna il 30, 2 dei contratti a termine ha avuto, nel 2019, una durata inferiore a sette giorni⁽⁴²⁾; senza ovviamente che questo ne comportasse la riqualificazione rispetto al loro essere *trabajo por cuenta ajena*, cioè lavoro subordinato.

Così come nessun dubbio, né all'epoca del Codice civile e neppure oggi, ha avuto o ha l'ordinamento italiano sulla possibilità che un rapporto di lavoro subordinato si esaurisca in una sola giornata⁽⁴³⁾, tanto che l'intero ordinamento della

⁽⁴¹⁾ Questo aspetto non mi pare colto nel pur pregevole contributo di M. Leone, *Autonomia/subordinazione: realtà parallele con punti di incontro*, *QuestioneGiustizia.it*, 2019, n. 4, 28-35, e qui 30, che guarda, come la circolare ministeriale analizzata nel par. 1, all'esecuzione materiale della prestazione e non al vincolo giuridico pur sussistente anche nei periodi privi di prestazione.

⁽⁴²⁾ <https://www.economista.es/economia/noticias/10315263/01/20/Los-contratos-temporales-duran-49-dias-de-media-se-necesitan-siete-para-trabajar-un-ano-completo.html>.

⁽⁴³⁾ V., per esempio, al di fuori dell'agricoltura, i cui rapporti di lavoro sono generalmente disciplinati sulla base delle singole giornate lavorative, l'art. 23, co. 3, l. 56/1987, per i contratti di

previdenza per gli operai agricoli a tempo determinato è fondata appunto sulla somma delle singole giornate lavorate⁽⁴⁴⁾: poiché, come si dirà *infra* al par. 10, la subordinazione ex art. 2094 c.c. e l'organizzazione dell'impresa sono nozioni strettamente connesse, è naturale che nelle realtà organizzative delle imprese del settore agricolo si debba riconoscere «il ruolo in esso svolto dai rapporti a termine, anche di breve durata»⁽⁴⁵⁾, senza negarne il carattere di lavoro subordinato, dato che anzi in agricoltura la regola è il rapporto «prestato a giornate»⁽⁴⁶⁾, onde la durata non costituisce neppure un elemento sintomatico della insussistenza della subordinazione.

Ma questo, appunto, è un discorso che esorbita la sentenza in oggetto e il caso dei cicofattorini, per riflettersi piuttosto sulla concezione di lavoro subordinato di cui siamo abituati a disporre: la continuità del rapporto è, in sostanza, uno degli indici sintomatici che adopera la giurisprudenza ai fini del processo qualificatorio nei casi controversi, ma è destinata a giocare unilateralmente ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro⁽⁴⁷⁾.

7. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. F) Il caso concreto e la sussistenza del potere direttivo

In effetti, come detto in chiusura del par. 5, nell'esaminare alla luce dei fatti allegati e provati il caso concreto, la sentenza in commento rinviene nella «serie ordinata di attività che egli è tenuto a svolgere a svolgere sulla piattaforma per riuscire a svolgere l'attività lavorativa» (p. 36) la manifestazione del potere direttivo del datore di lavoro, che non si limitava a predisporre l'organizzazione attraverso la quale utilizzare a proprio vantaggio l'erogazione della prestazione lavorativa del cicofattorino (e correttamente la sentenza nota che la prestazione era «completamente organizzata dall'esterno (etero-organizzata)» (p. 35), ma si svolgeva anche attraverso il fatto che fosse la piattaforma, attraverso l'algoritmo, ad assegnare la consegna al cicofattorino attraverso la valutazione della «posizione del rider rispetto al ristorante e/o al luogo di consegna» (p. 34), indicando il percorso ritenuto

durata non superiore a un giorno del turismo e dei pubblici esercizi. Cass. 10 luglio 1999, n. 7304 ha affermato espressamente (per un lavoro di cameriere in un ristorante) che «possono, però, instaurarsi anche rapporti di lavoro subordinato che durano una sola giornata o anche parte di essa».

⁽⁴⁴⁾ Da ultimo v. per tutti C. Faleri, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Giappichelli, 2020, specie 3-7 e 35-41.

⁽⁴⁵⁾ Cass. 23 gennaio 2004, n. 1218. In termini identici già Cass. 20 marzo 2001, n. 3975.

⁽⁴⁶⁾ Cass. 18 febbraio 2000, n. 1884.

⁽⁴⁷⁾ Sul gioco unilaterale di taluni indici sintomatici adoperati dalla giurisprudenza, v. ancora J. Cruz Villalón, *El concepto*, cit., specie 35-41.

ottimale o comunque unilateralmente utilizzato dalla convenuta per il calcolo della tariffa, e trasformando le generica disponibilità del ciclofattorino medesimo in una prestazione utile per il datore, che ne specifica in questo modo modalità e tempi di esecuzione «sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse del lavoratore» (p. 35).

8. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. G) Il caso concreto e la sussistenza del potere di controllo

Su questo particolare aspetto la sentenza non si sofferma particolarmente, limitandosi ad osservare che vi sia esercizio da parte della convenuta di poteri di controllo, e anzi che lo ha «chi programma gli algoritmi- peraltro non esibiti in giudizio – che regolano l’organizzazione del lavoro con le modalità predette e di fatto sovrastano il lavoratore con il subdolo esercizio di un potere di totale controllo sul medesimo, ai fini dell’esecuzione della prestazione lavorativa» (p. 37): ma non pare, dal contenuto della pronuncia in esame, essere stata controversa la possibilità della piattaforma di controllare a distanza il lavoratore, attraverso «la sua geolocalizzazione e persino il livello di carica della batteria dello smartphone inibendo l’accesso alla sessione di lavoro in caso di carica inferiore al 20%», e pure la «geolocalizzazione del lavoratore al di fuori dell’area di lavoro», come aveva lamentato lo stesso ricorso introduttivo (p. 4 della sentenza).

9. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. H) Il caso concreto e la sussistenza del potere disciplinare

Più rilevanti, e del tutto condivisibili, mi paiono le osservazioni sul potere disciplinare, a proposito del quale, sulla base della ricostruzione del fatto compiuta, la sentenza osserva che la penalizzazione del ciclofattorino nel punteggio a seguito del (apparentemente legittimo) rifiuto di una consegna nel turno assegnato, o della mancata effettuazione della prestazione nei turni più utili per la datrice di lavoro, come già ricordato, o ai feedback degli utenti⁽⁴⁸⁾ o dei ristoranti partner, che sono tutti elementi presentati dalla piattaforma come meccanismi premiali, costituiscono in realtà «delle vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche» (p. 37), così come pure lo è la disconnessione (del cui carattere di recesso liberatorio dal vincolo si è già detto) subita per non aver riversato tempestivamente la quota di contante di cui era

⁽⁴⁸⁾ 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; V. Nuzzo, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, DLRI, 2020, n. 2, 27-55.

in possesso come corrispettivo versato dagli utenti ed eccedente il limite unilateralmente fissato dalla piattaforma (p. 39).

Non si può non condividere, dunque, la conclusione del Tribunale di Palermo secondo la quale «lo svolgimento della prestazione con le modalità suddette è connotata dalla subordinazione, sia ove considerata come doppia alienità - come definita la subordinazione dalla Consulta con la sentenza sopra citata -, sia ove considerata sulla scorta del paradigma della eterodirezione» (p. 37), talché appare che l'ingente sforzo argomentativo speso dalla giudice palermitana costituisce un'assicurazione nei conflitti delle differenti opinioni diffuse in dottrina e anche nella giurisprudenza di legittimità, in modo che l'innovativa conclusione raggiunta possa essere più agevolmente accolta da chiunque.

10. La sentenza 24 novembre 2020 del Tribunale di Palermo. I) Argomenti eterogenei e non condivisibili: un'affermazione erronea e una argomentazione eterogenea e senza fondamento

Premessa dunque l'ampia condivisione del percorso argomentativo della sentenza in commento, a parte le osservazioni già formulate, occorre precisare che vi sono anche de passaggi che invece meritano critica.

In primo luogo, l'affermazione che «l'art. 2094 c.c. venne scritto per la prima Rivoluzione Industriale, in cui il modello di lavoro subordinato era quello dell'operaio della fabbrica e del fordismo» (p. 30).

Si tratta di una leggenda consolidata e generalmente accettata tra i giuristi e le giuriste⁽⁴⁹⁾, ma ciononpertanto infondata, e neppure innocua per ragioni di cui non mi occuperò in questa sede.

Altrove ho ricordato che il Codice civile è stato scritto quando un quarto dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia faceva il bracciante in agricoltura⁽⁵⁰⁾, e

⁽⁴⁹⁾ Per tutte e tutti, v. R. Pessi, *Il Diritto del lavoro e la costituzione. Identità e criticità*, Cacucci, Bari, 2019, 508.

⁽⁵⁰⁾ M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche*, cit., 94. Del resto, ancora, come ho pure ricordato (M. Barbieri, *Della subordinazione*, cit., I.49, nt. 139), «in una Italia quale quella dell'epoca del Codice civile, nella quale una parte grande della popolazione lavorava precariamente in agricoltura, a nessuno sarebbe venuto in mente che i braccianti agricoli non fossero lavoratori subordinati solo perché il loro rapporto di lavoro era sovente giornaliero, o, si direbbe oggi, un 'lavoretto'. Ancora nel 1951 (appena dieci anni dopo l'entrata in vigore del codice civile) su 10.334.000 lavoratori dipendenti, quelli che lavoravano in agricoltura erano 2.251.000 (il 21,78%) e quelli che lavoravano nell'industria, di ogni genere e dimensione – quindi non solo nella fabbrica fordista –, erano 4.556.000, cioè il 43,12% dei lavoratori subordinati, di cui 3.338.000 erano impiegati nell'industria manifatturiera (il 33,30%) (Istat, *Sommario di statistiche storiche dell'Italia, 1861-1965*, tavola 96, p. 126). Peraltro, alla stessa data il 54,5% dei lavoratori dell'industria era dipendente da imprese sino a 100 addetti (S. Brusco - S. Paba, *Per una storia dei distretti industriali italiani dal secondo dopoguerra agli anni*

tanti altri e tante altre in piccole e piccolissime imprese, onde inferirne la dipendenza dal fordismo è operazione storicamente davvero ardua.

Peraltro, la premessa non è utile alla conseguenza che la sentenza ne trae, e che dunque non è toccata dall'infondatezza della prima. Infatti, si dice che l'art. 2094 c.c. «deve necessariamente essere interpretato in modo evolutivo per applicarlo o escluderne l'applicazione al lavoro su piattaforma digitale» (ancora p. 30): il che è certamente vero, ma sempre, e non in riferimento particolare alle piattaforme digitali, né tanto meno al preteso fordismo che avrebbe ispirato il Codice, ma per la ragione che la fattispecie tipica dell'art. 2094 del Codice civile non è un generico lavoro subordinato, bensì il lavoro subordinato *nell'impresa*: tanto che esiste pure l'art. 2239 c.c. per i casi in cui il lavoro subordinato non è prestato all'esercizio di un'impresa.

Ma poiché l'impresa è, come si sa, una attività economica *organizzata*, ex art. 2082 c.c., è ovvio che la interpretazione dell'art. 2094 c.c. debba seguire, come è sempre avvenuto, le evoluzioni dei fenomeni organizzativi delle imprese stesse. L'interpretazione evolutiva della disposizione codicistica definitoria della fattispecie dunque è giustificata, anzi obbligata, e dipende dall'evoluzione dell'organizzazione d'impresa.

Ancor meno si può condividere l'argomento, del tutto eterogeneo non solo al caso concreto ma anche al ragionamento teorico che abbiamo sin qui ricostruito, l'invocazione della tesi giurisprudenziale della «subordinazione attenuata» (p. 31), con la quale, come si sa, il S.C. ha provato a venire fuori dalle contraddizioni in cui era cacciato dalla convenzione interpretativa dell'art. 2094 c.c. che identificava il lavoro subordinato con quello etero-diretto, in sostanza schiacciando le disposizioni del Codice civile sulla costruzione dottrinale barassiana.

Ora, al di là del fatto che anche in questo caso decenni fa Luigi Mengoni avesse segnalato, sia pure in una chiave critica che non può essere condivisa, la differenza tra l'impostazione del Codice e quella di Barassi⁽⁵¹⁾, e del suo indubbio successo nella giurisprudenza di legittimità e anche in dottrina, a me pare evidente che si tratti di una costruzione senza alcun fondamento normativo.

Basterà segnalare che questa costruzione è stata effettuata con riferimento se non soprattutto ai dirigenti⁽⁵²⁾, trascurando che non vi fosse alcun bisogno di questa

novanta, in *Storia del capitalismo italiano*, a cura di F. Barca, Donzelli, 1997, 265-333, qui 270), delle quali difficilmente si può sostenere il carattere fordista».

⁽⁵¹⁾ L. Mengoni, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in Aidlass, *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Ferrara, 11-12-13 maggio 2000, Giuffrè, 2002, 3-22, e qui 8-9 (v. anche, in una versione rielaborata, L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, DLRI, 2000, 181-200, e qui 185-187).

⁽⁵²⁾ Recentemente, Cass. 13 febbraio 2020, n. 3640.

contorta argomentazione sul “lieve” esercizio del potere direttivo se solo si fosse tenuto conto che la subordinazione non si esaurisce affatto né tanto meno si identifica nell’etero-direzione⁽⁵³⁾, tanto che nel 1942 il legislatore del Codice ha collocato subito dopo l’art. 204 c.c. l’art. 2095 c.c., nel quale i dirigenti erano definiti come una delle categorie dei prestatori di lavoro subordinato: e questo in un’epoca nella quale era pacifica la caratterizzazione del dirigente quale *alter ego* dell’imprenditore, del quale tuttavia si predicava senza alcuna “attenuazione” di nulla la collocazione nel lavoro subordinato.

Peraltro, se si dà il giusto valore all’etero-organizzazione, come giustamente fa la sentenza in commento, e ancor più dato che la stessa sentenza correttamente rinviene nel caso concreto oggetto del giudizio tutti gli elementi della subordinazione anche considerata nella sua accezione più ristretta (e qui criticata), non si comprende la necessità di invocare anche la c.d. “subordinazione attenuata”.

11. Conclusioni

Come si è provato a illustrare nel primo paragrafo, tutti i problemi ermeneutici conseguenti alle previsioni della legge n. 128/2019 e alle vicende contrattuali e amministrative che hanno occupato gli ultimi mesi, sarebbe risolti d’incanto se la giurisprudenza prendesse atto del banale ricorrere nel rapporto di lavoro dei fattorini di tutti gli elementi strutturali della subordinazione (pur se non di tutti gli indici tradizionalmente adoperati per rinvenirla nei casi dubbi - quale questo non è -, come la predeterminazione dell’orario), anziché incorrere in tutte le consuete cadute argomentative anche in questa sede sinteticamente criticate.

Da questo punto di vista, e malgrado le osservazioni che ho ritenuto di dover muovere a questo o quell’argomento della sentenza in commento, non vi è dubbio che si tratti di una sentenza utile, perché chiarisce per la prima volta in Italia alcuni aspetti fondamentali della vicenda che interessa tutti i Paesi avanzati, e che in quasi tutti sta portando, per vari percorsi – naturalmente, quelli dei Paesi di *common law* non sono analoghi a quelli dei Paesi di *civil law* – sta portando alla prevalenza della qualificazione del lavoro dei ciclofattorini.

Si tratta inoltre di una sentenza coraggiosa, perché attraverso la corretta esegesi del lavoro subordinato, contribuisce a scardinare quelle consuetudini interpretative scorrettamente accumulate su una disciplina legale la cui formidabile plasticità – nel senso già detto di adattarsi a tutti i mutamenti organizzativi delle

⁽⁵³⁾ Tanto che in alcuni casi la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto addirittura che non fossero «necessari la direzione e il controllo del datore di lavoro sull’opera del lavoratore», sia pure aggiungendo in un passaggio argomentativo successivo «costanti»: Cass. 9 agosto 1997, n. 7438.

imprese cui si riferisce - si dimostra tuttora uno strumento irrinunciabile di tutela delle persone che lavorano, liquidando molte capziose discussioni intorno alle disposizioni dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Ancora, si tratta di una sentenza esemplare perché, di fronte ai medesimi fenomeni organizzativi che in tutti i Paesi sviluppati producono gli stessi conflitti all'interno degli stessi gruppi imprenditoriali, ha giustamente intrapreso la via della comparazione attraverso il dialogo orizzontale tra le Corti che in questi Paesi si sono occupate del fenomeno in quadri normativi molto simili se non proprio identici, e dentro tradizioni giuridiche analoghe⁽⁵⁴⁾: non si tratta di sostituire la giurisprudenza al legislatore o alle parti sociali, ma di comprendere come il problema qualificatorio puntualmente risorgente nei mutamenti organizzativi delle imprese possa e debba essere affrontato in un quadro coerente.

Non si tratta di una sentenza innovativa, invece, proprio perché, come si è provato ad illustrare, le basi su cui riposa sono affondate non solo nella corretta esegesi dell'art. 2094 c.c., ma anche in una lunga serie di precedenti di legittimità che si è provato in questa sede, come già altrove, a porre all'attenzione dei lettori e delle lettrici.

Dunque, essa fornisce un contributo essenziale alla permanente attualità della rimeditazione della fattispecie centrale del diritto del lavoro, sancendone attualità e vitalità ben al di là del caso singolo e della vicenda dei *riders* in generale.

E se, come i fatti, la corretta interpretazione delle disposizioni vigenti e infine il buon senso, concordemente vorrebbero, la vicenda anche nei gradi successivi si concludesse con il riconoscimento della subordinazione in capo ai *riders*, conseguentemente avremmo fatto un grande passo per una interpretazione del concetto di subordinazione contemporaneamente più aderente alle previsioni del Codice civile e più adeguato alle esigenze di tutela del lavoro che le trasformazioni tecnologiche e organizzative dell'impresa del XXI secolo richiedono: ben al di là dei *riders* stessi. E dunque, potremmo dire, come fece Winston Churchill a proposito dei piloti della Royal Air Force nella battaglia d'Inghilterra, «never was so much owed by so many to so few»⁽⁵⁵⁾, considerato che le poche migliaia di *riders* (le stime del loro numero in Italia⁽⁵⁶⁾ oscillano tra diecimila⁽⁵⁷⁾ un paio di anni fa e trentamila⁽⁵⁸⁾ oggi)

⁽⁵⁴⁾ Elemento apprezzato pure da S. Giubboni, *La subordinazione del rider*, cit., 1.

⁽⁵⁵⁾ W. Churchill, speech to the House of Commons on 20 August 1940.

⁽⁵⁶⁾ C. Giorgiantonio e L. Rizzica, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 472, dicembre 2018, 22, osservano che «non risulta possibile ricostruire un quadro certo relativamente alla dimensione del fenomeno in termini di dinamica dell'occupazione»: la ragione, a nostro avviso, sono proprio le pratiche contrattuali delle imprese volte all'elusione delle tutele.

avrebbero ottenuto un risultato utile per una cerchia molto più vasta di lavoratori e lavoratrici, conformemente al bellissimo slogan di Riders Union Bologna «non per noi ma per tutti»⁽⁵⁹⁾.

Bibliografia

- Albi P., *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, numero straordinario di MGL, 2020, 11-17.
- Ales E., *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danaos et remedia ferentes*, numero straordinario di MGL, 2020, 19-24.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il pacco è servito*, il Mulino, 18 settembre 2020.
- Aloisi A. - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari-Roma, 2020.
- Adams-Prassl J. - Aloisi A. - Countouris N. - De Stefano V., *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook*, Regulation for Globalization, 29 aprile 2020, in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/>.
- Adams-Prassl J. - Aloisi A. - Countouris N. - De Stefano V., *La Corte di Giustizia dell'UE prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*, in RGL, 2020, n. 3, II, 399-416.
- Ballistreri G. M., *Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla Cassazione con la sentenza n. 1663/2020*, numero straordinario di MGL, 2020, 25-34.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in LLI, 2019, n. 2, 1-56.
- Barbieri M., *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.
- Bellini D., *La Corte di Appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, in Labor, 27 marzo 2019.
- Bellocchi P., *Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?*, numero straordinario di MGL, 2020, 35-44.
- Bellocchio R., *Collaborazioni etero-organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina*, in LDE, 2020, n. 1.
- Bettini M.N. - Vigliotti G.I., *La Cassazione sul lavoro dei riders: una "terra di mezzo" in cerca di maggiori tutele*, numero straordinario di MGL, 2020, 45-55.
- Biasi M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in ADL, 2018, n. 4-5, 1227-1241.
- Biasi M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, LDE, 2020, n. 1.
- Borelli S., *Salariato digitale. Uber secondo la Cassazione francese*, in RGL, 2020, n. 3, II, 389-398.
- Brusco S. - Paba S., *Per una storia dei distretti industriali italiani dal secondo dopoguerra agli anni novanta*, in *Storia del capitalismo italiano* a cura di F. Barca, Donzelli, 1997, 265-333.
- Carabelli U., *Introduzione*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 9-23.

⁽⁵⁷⁾ <https://www.dirittiglobali.it/2018/06/i-rider-lavoratori-senza-diritti-su-diecimila-l80-non-e-assicurato/>.

⁽⁵⁸⁾ <https://qds.it/riders-assodelivery-ccnl-salva-30mila-lavoratori-e-1-miliardo-di-fatturato>, riportando una dichiarazione del Presidente di Assodelivery Matteo Sarzana.

⁽⁵⁹⁾ N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.

- 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, n. 1.
- Carinci M. T., *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2019, II, 350-358.
- 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, n. 2, 488-498.
- Churchill W., speech to the House of Commons on 20 August 1940.
- Cinelli M. - Parisella P., *"Ciclotattorini" e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 57-63.
- Ciucciovino S. - Monterossi L., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Suprema Corte*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 65-76.
- Countouris N., *The concept of 'worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope*, *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 2, July 2018, 192–225.
- Cruz Villalón J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 13-44.
- D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, n. 1, 63-90.
- Dagnino E., *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Delle Femmine L., *La Inspección de Trabajo regulariza a 11.013 'riders' de Glovo y le reclama más de 16 millones de euros*, *El País*, 21 octubre 2020.
- Del Conte M. - Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, n. 3, 673-682.
- Del Frate M., *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *DRI*, 2019, n. 3, 937-945.
- Del Punta R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, 358-367.
- 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, I, 397-417.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte di appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, n. 1.
- Donini A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *LLI*, 2020, n. 1, 1-15.
- Emiliani S. P., *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *RGL*, 2019, n. 3, I, 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, n. 2, II, 252-265.
- Faleri C., *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Giappichelli, 2020.
- Fava G., *Cassazione: ai riders le stesse tutele previste per i lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Ferrante V., *Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 77-94.
- Ferrante V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *DLRI*, 2018, n. 4, 1196-1202.
- Ferraro G., *Collaborazioni e subordinazioni*, in *LDE*, 2020, n. 2.
- Fiorillo L., *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 95-111.
- Forlivesi M., *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, in *Labor*, 2019, fasc. 1, 112-120.
- Gragnoles E., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 113-122.

- Gramano E., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, fasc. 5, 609-619.
- Giorgiantonio C. - L. Rizzica, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 472, dicembre 2018.
- Giubboni S., *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, 121-170.
- Giubboni S., *Worker (voce)*, in *Dictionary of Statutes within Eu law*, edited by A. Bartolini - R. Cippitani - V. Colcelli, Springer, 2019, 645-652.
- Giubboni S., *La subordinazione del rider*, *Menabò di Etica ed Economia*, n. 140/2020, 14 dicembre 2020.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, II, 294-303.
- Ichino P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in www.lavoce.info.
- Ichino P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:f61ohuExpfYJ:pera.websoupcloud.it/wp-content/uploads/2020/10/Pietro-Ichino-Smart-working-lavoro-subordinato-e-autonomo-Conversazioni-sul-lavoro-a-distanza-23-11-2020.pdf+&cd=2&hl=it&ct=clnk&gl=it&client=firefox-b-d>.
- Lassandari A., *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 123-131.
- Leone M., *Autonomia/subordinazione: realtà parallele con punti di incontro*, *Questionegiustizia.it*, 2019, 28-35.
- Magnani M., *Al di là dei cicofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, n. 1, I, 146-152.
- Maresca A., *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in *RIDL*, 2020, I, 73-87.
- Maresca A., *Coordinazione, organizzazione, e disciplina delle collaborazioni continuative*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 133-141.
- Martelloni F., *La Corte di Appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, *QuestioneGiustizia.it*, 17 aprile 2019.
- Martelloni F., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Martino V., *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Massa Pinto I., *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, *Oss. Cost.*, 2018, n. 2.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, fasc. 1, 5-25.
- Menegatti E., *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, *ILLEJI*, 2019, vol. 12, 71-83.
- Mengoni L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971.
- Mengoni L., *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Aidlass, Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Ferrara, 11-12-13 maggio 2000, Giuffrè, 2002, 3-22.
- Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, n. 2, 181-200.
- Mengoni L., *Contratto di lavoro e impresa* in *L. Mengoni. Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita&Pensiero, 2004, 3-48.
- Mocella M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, numero straordinario di *MGL*, 2020, 143-150.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, n. 1, 85- 103.
- Nuzzo V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2020, n. 2, 27-55.
- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, 2017, n. 1, 1-34.
- Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia Europea*, in *LLI*, 2020, n.1, 16-32.
- Paoletti M., *Cicofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, in *LDE*, 2019, n. 1.

- Passalacqua P., *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclo-fattorini di Foodora*, numero straordinario di MGL, 2020, 151-160.
- Perulli A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, in *Labor*, 2019, fasc. 3, 313-332.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 27-74.
- 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, n. 1.
- Perulli A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, n. 2, 267-311.
- Perulli A., *La Cassazione sul caso Foodora*, numero straordinario di MGL, 2020, 161-172.
- Pessi R., *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. 1, vol. IV, a cura di M. Martone, *Contratto e rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da F. Carinci e M. Persiani, Padova, 2012, 49-90.
- Pessi R., *Il Diritto del lavoro e la costituzione. Identità e criticità*, Cacucci, 2019.
- Pessi R. - Zumbo A.D., *Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative*, numero straordinario di MGL, 2020, 173-185.
- Pisani C., *Le leggi "malfatte" sulle collaborazioni e la cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, numero straordinario di MGL, 2020, 187-201.
- 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.
- 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, n. 2, 345-379.
- Recchia G. A., *"Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, n. 7, 726-734.
- Recchia G. A., *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, in *LG*, 2019, n. 4, 403-411.
- Risak M. - Dullinger T., *The concept of "worker" in EU law*, ETUI, 2018.
- Riverso R., *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, *Questionegiustizia.it*.
- Romei R., *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, I, 89-100.
- Sánchez-Urán Azaña Y., *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea*, *Foro, Nueva época*, vol. 20, núm. 1, 2017, 295-311.
- Santoro Passarelli G., *Ancora su etroderezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, numero straordinario di MGL, 2020, 203-218.
- Santucci R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, numero straordinario di MGL, 2020, 219-224.
- Sartori A., *Il controllo tecnologico dei lavoratori*, Giappichelli, 2020.
- Sacchetti T. - Fassina L., *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in *LDE*, 2019, n. 1.
- Scognamiglio R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 2001, I, 95- 122.
- Sigillò Massara G., *Lavoratori "eterodiretti dalle piattaforme": la pragmatica a-qualificazione della Cassazione*, numero straordinario di MGL, 2020, 225-236.
- Speziale V., *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *LDE*, 2020, n. 1.
- Spinelli C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *LLI*, 2020, n. 1, 87-105.
- Tampieri A., *Le tutele per i riders soluzioni italiane e straniere a confronto*, numero straordinario di MGL, 2020, 237-245.
- Tescaro M., *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *LDE*, 2019, n. 2.

- Topo A., *Il ruolo dell'auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto*, numero straordinario di MGL, 2020, 247-254.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in LDE, 2018, n. 1.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in LDE, 2019, n. 1.
- Turrin M., *Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, Labor, 20 ottobre 2018.
- Vallebona A., *Collaborazioni organizzate dal committente*, numero straordinario di MGL, 2020, 255-256.
- Venditti L., *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, numero straordinario di MGL, 2020, 257-263.
- Zoppoli L., *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della cassazione n. 1663/2020*, numero straordinario di MGL, 2020, 265-287.