



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Riders: un altro passo verso la subordinazione

ALESSANDRA INGRAO

Università degli Studi di Milano

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695



Riders: un altro passo verso la subordinazione

ALESSANDRA INGRAO

Università degli Studi di Milano
Ricercatrice di Diritto del Lavoro
alessandra.ingrao@unimi.it

ABSTRACT

The article comments on the recent ruling of the Court of Milan that re-qualified a Deliveroo rider as a subordinate worker. The article affirms that subordination is compatible with discontinuity and occasionality of performance and does not presuppose a constraint of making work available. Finally, it contains some reflections on the relationship between hetero-direction and hetero-organization.

Keywords: riders; employment relationship; subordinate work; Hetero-direction; Hetero-organization.

<https://doi.org/10.6092/issn2421-2695/15102>

***Riders*: un altro passo verso la subordinazione**

SOMMARIO: 1. L'importanza strategica della sentenza del Tribunale di Milano. – 2. La subordinazione è compatibile con la discontinuità e saltuarietà delle prestazioni e non presuppone un vincolo di messa a disposizione dell'energia lavorativa. – 3. Il potere direttivo di Deliveroo e la compressione della sfera giuridica del *rider*. – 4. Che cosa resta dell'etero-organizzazione? – 5. Giudizio di qualificazione, algoritmi, *free login* e rivitalizzazione dei poteri istruttori del giudice del lavoro.

1. L'importanza strategica della sentenza del Tribunale di Milano

Il Tribunale di Milano ha stabilito che il rider ricorrente è lavoratore subordinato di Deliveroo a tempo pieno con diritto all'inquadramento nel 6° livello del CCNL Commercio ⁽¹⁾ e con conseguente diritto alle differenze retributive (oltre ferie e permessi) per il – seppur breve – periodo lavorato (ossia da dicembre 2018 a febbraio 2019).

Si tratta di una sentenza importante che, attraverso un logico ed equilibrato percorso argomentativo in diritto, dimostra quanto sia illusoria la pretesa di (alcune) piattaforme del *food delivery* di porsi come meri intermediari tra consumatori (ristoranti) e *riders*; questi ultimi considerati, nelle condizioni unilaterali di contratto predisposte dalle piattaforme, lavoratori autonomi, liberi di scegliere se, come, quando, dove, quanto e come lavorare, secondo il falso e, per certi versi patologico, paradigma dell'imprenditore di sé stesso.

La sentenza ha infatti il merito di spiegare con motivazioni persuasive e approfondite come la subordinazione *tecnico-giuridica*, incentrata sull'esercizio del potere direttivo da parte della piattaforma (Deliveroo nel caso di specie), si realizza nel rapporto di lavoro dei ciclofattorini, marcando una differenza con il Tribunale di Palermo del 2020 ⁽²⁾ che al medesimo esito della riqualificazione ex art. 2094 c.c. era invece pervenuto facendo ricorso alla teoria della “doppia alienità”, non accolta però dalla giurisprudenza maggioritaria (§ 4).

⁽¹⁾ L'inquadramento della figura del ciclo-fattorino nel CCNL commercio – in luogo del CCNL di settore logistica e trasporto merci e spedizioni, come integrato dall'*addendum rider* del 18 luglio 2018 – è dovuta al fatto che la piattaforma applicava tale contratto ai propri dipendenti (non *rider*) (argomento ex art. 2070 c.c.). Al 6° livello del CCNL commercio appartengono “*i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche*”; in esso sono indicati esemplificativamente le figure del “*fattorino*” e del “*portapacchi*” perfettamente calzanti con l'attività del *rider*. Ne consegue, in base all'art. 198 del CCNL, il riconoscimento del diritto ad un orario a tempo pieno di 40 ore settimanali (non contestato dalla piattaforma in giudizio) con una retribuzione di € 1.407, 90 per 14 mensilità oltre accantonamento del TFR.

⁽²⁾ Trib. Palermo n. 3570 del 24 novembre 2020, commentata da M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, vol. 6 n. 2, R63 ss.; F. Carinci, *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, *LDE*, 2021 ss.; G. Cavallini, *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, *Giustiziacivile.com.*, 24 dicembre 2020, A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, *RGL*, 2021, 241 ss.

Ad ogni modo, queste pronunce, unitamente al Tribunale di Torino ⁽³⁾ hanno un'importanza strategica perché sembrano inaugurare (finalmente) un orientamento giurisprudenziale che evitando le complicazioni collegate alla fattispecie e alla disciplina dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 (§ 4), riconosce piuttosto che i *rider* del *food delivery* sono dipendenti delle piattaforme, in linea con la giurisprudenza non solo europea, ma anche internazionale ⁽⁴⁾.

La sentenza del Tribunale di Milano – ma lo stesso si potrebbe dire della pronuncia palermitana e di quella torinese – supera, senza contraddirlo, l'insegnamento di Cass. n. 1663 del 24 gennaio del 2020 che – pur avendo dichiarato i ciclofattorini (impiegati nell'organizzazione di Foodora) collaboratori etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015 ⁽⁵⁾– aveva però allo stesso tempo riconosciuto che «non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile» invitando in conseguenza i giudici di merito ad esaminare attentamente le modalità effettive di svolgimento del rapporto, come allegate e provate dalle parti in causa (§ 5). In quel giudizio, in effetti, la domanda tesa al riconoscimento della subordinazione non era stata nemmeno proposta.

2. La subordinazione è compatibile con la discontinuità e saltuarietà delle prestazioni e non presuppone un vincolo di messa a disposizione dell'energia lavorativa

La sentenza in commento è tutta incentrata sulla ricerca della subordinazione tecnico-giuridica posta dall'art. 2094 c.c., che secondo il giudicante richiede un'attenta valutazione della *condizione di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore nel lasso temporale durante il quale la prestazione è svolta*. L'esercizio del potere direttivo, infatti, rende totalmente irrilevante ciò che avviene prima e dopo l'instaurazione e lo svolgimento in *executivis* del rapporto stesso, con la conseguenza che il giudizio di qualificazione può

⁽³⁾ Trib. Torino, 18 novembre 2021, nt. A. Garilli, C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, *Labor*, 2022, 213 ss.

⁽⁴⁾ È ormai copiosa in diversi Paesi del mondo la giurisprudenza che riconosce la subordinazione dei ciclofattorini v. A. Aloisi, *Platform work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, *ELLJ*, 2022, v. 13, 1, 4 ss. e M.T. Carinci, F. Dorsemont, *Platform work in Europe: Toward Harmonization?*, Intersentia, 2021.

⁽⁵⁾ Per il commento cfr. 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; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, *DRI*, 2020, n. 1, I, 146-152; R. Romei, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, *RIDL*, 2020, 1, I, 89-100. Al tema è dedicato il numero monografico di *MGL* 2020 ed il primo fascicolo monografico di *LDE* 2020.

anche completamente prescindere dall'accertamento di un obbligo (formalmente dichiarato) del rider di accettare la consegna o di loggarsi sull'app per iniziare le corse. La subordinazione per il giudice attiene dunque al contenuto del rapporto e non ha nulla a che vedere con una (solo apparente, come si dirà al § 3) facoltà di rifiutare la singola prestazione. Ad avviso del Tribunale, pertanto, vi è subordinazione nonostante la piattaforma (almeno in apparenza) non mostri di pretendere lo svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto il vincolo di messa a disposizione dell'energia lavorativa è elemento, temporalmente e logicamente, «esterno» al rapporto di lavoro che non concorre a connotarlo né come autonomo né come subordinato.

Benché tale affermazione non sia condivisa da coloro che, appellandosi alla ormai risalente giurisprudenza sui *pony express* ⁽⁶⁾, ritengono che l'esercizio del potere direttivo debba essere accompagnato da un obbligo del lavoratore di mantenere nel tempo la messa a disposizione delle energie lavorative ⁽⁷⁾, la statuizione del Tribunale di Milano non è affatto un *unicum* isolato in giurisprudenza. Diverse sentenze della Corte di Cassazione, infatti, – giudicando rapporti di lavoro in settori diversi dalla *gig economy* – hanno riconosciuto che la subordinazione possa configurarsi anche in mancanza di vincoli predefiniti e dichiarati che obblighino il lavoratore ad assicurare continuamente la propria disponibilità. Del resto, non tutti i rapporti di lavoro subordinato possono essere identici nelle loro condizioni di manifestazione estrinseca e si dà il caso che – fermo restando l'esercizio del potere direttivo come minimo comun denominatore (almeno per l'orientamento maggioritario della giurisprudenza⁽⁸⁾) – vi siano settori dell'agire umano dove la subordinazione si realizza anche in presenza di una serie ripetuta di prestazioni *intermittenti, discontinue* e financo *saltuarie* non accompagnate dalla permanenza nel tempo di un obbligo di tenersi a disposizione⁽⁹⁾. Così è stato giudicato per esempio dalla Corte con

⁽⁶⁾ Su cui si veda per tutti P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, nota a Pret. Milano, 20 giugno 1986, RIDL, 1987, II, 76 ss.

⁽⁷⁾ Si veda innanzitutto l'affermazione di Trib. Torino ad avviso del quale è «evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo ed organizzativo». Ma cfr. altresì A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996, 11 e 176-177.

⁽⁸⁾ «L'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro» è la massima ripetuta dalla giurisprudenza di legittimità, cfr. Cass. 30 gennaio 2019, n. 2724; Cass. 16 novembre 2018, n. 29646; Cfr. Cass. 2015 n. 7024 che rafforza la statuizione affermando che «gli altri elementi quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei a prevalere sulla eventuale volontà contraria manifestata dalle parti (...)».

⁽⁹⁾ A partire da Cass. 3 novembre 1981, n. 5807, passando per Cass. 1° settembre 1986, n. 5363; e Cass. 4 settembre 2003, n. 12926, la giurisprudenza di legittimità afferma la compatibilità degli elementi essenziali dell'art. 2094 c.c. con prestazioni discontinue e saltuarie valorizzando la «dedizione funzionale» agli scopi produttivi dell'impresa dimostrata dal lavoratore, sebbene essa non coincida con un obbligo continuo e perdurante nel tempo di adempiere. In dottrina, V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, ADL, 2019, 582 ss, spec. 589-591; M. Barbieri, *della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, n. 2, spec. 23-24. Una giustificazione teorica di questa posizione si rinviene in M.

riferimento all'attività dei camerieri ⁽¹⁰⁾, degli scaricatori portuali ⁽¹¹⁾ e, come la stessa sentenza riconosce, con riguardo all'attività di ricevitore scommesse per le agenzie ippiche ⁽¹²⁾.

Peraltro, a medesime conclusioni si perviene valorizzando il dato sistematico della presenza nell'ordinamento all'interno del *genus* rapporto di lavoro subordinato della *species* lavoro intermittente, previsto e disciplinato *anche* senza patto di disponibilità e in assenza di un obbligo di rispondere alle chiamate (cfr. art. 13, co. 4, ss. d.lgs. 81/2015). Tale tipologia contrattuale, benché parecchio discussa ⁽¹³⁾, dimostra che la subordinazione non è incompatibile con una mera *promessa* del prestatore subordinato di lavorare nel tempo e per il tempo che sarà via via stabilito in corso di esecuzione e comunque in assenza di qualsivoglia predeterminazione negoziale della durata e della collocazione temporale. Anzi, è stato osservato come proprio il lavoratore a chiamata sia il lavoratore subordinato «*par excellence*» ⁽¹⁴⁾ giacché la sua prestazione deve raggiungere l'apice della versatilità e adattabilità per soddisfare le esigenze di un'organizzazione etero-imposta ed imprevedibilmente mutevole. In effetti, all'interno dello schema causale del contratto di lavoro a chiamata l'intermittenza riveste un ruolo decisivo, avendo la funzione di liberare il creditore della prestazione dal rischio di dover retribuire il prestatore quando il lavoro manca. Insomma, la discontinuità, intermittenza o saltuarietà è perlopiù un aspetto, compatibile con il rapporto di lavoro subordinato, che l'ordinamento ammette nell'interesse del datore di lavoro e non può perciò divenire causa di sotto-protezione del lavoratore.

3. Il potere direttivo di Deliveroo e la compressione della sfera giuridica del *rider*

Una volta chiarito che la subordinazione tecnico-funzionale attiene esclusivamente al contenuto del rapporto durante il suo svolgimento la sentenza motiva in modo analitico le circostanze di fatto che dimostrano come il *rider* non sia affatto libero di scegliere se, come, quando e quanto lavorare. Ogni condizione d'esecuzione della consegna è determinata unilateralmente dalla piattaforma-datore di lavoro con conseguente ed irrimediabile compressione della libertà esecutiva del lavoratore.

Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, v. 15, tomo I, Utet, 1991, 12-13, con argomento *ex art.* 2126 c.c.

⁽¹⁰⁾ Cass. 7 gennaio 2009, n. 58.

⁽¹¹⁾ Cass. 1° agosto 2008, n. 21031.

⁽¹²⁾ *Inter alia* Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁽¹³⁾ Cfr. E. Ghera, A. Garilli, D. Garofalo, *Diritto del lavoro*, Torino, 2017, 570; F. Bano, *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*, LD, 2006, 293 ss.; R. Voza, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile"*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2005, 75 ss.

⁽¹⁴⁾ A. Bollani, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, a cura di M. Magnani, P.A. Varesi, Giappichelli, 2005, 405, spec. 415.

Innanzitutto, il lavoratore se intende aggiudicarsi la consegna è tenuto a presentarsi fisicamente nella zona in cui si trova il ristorante o punto di prelievo della merce. L'argomento, già speso in passato dal Tribunale di Amsterdam nel 2019⁽¹⁵⁾, prova che la piattaforma pretende che il lavoratore ancor prima di eseguire il lavoro si faccia trovare a disposizione nel periodo di tempo che precede l'esecuzione della prestazione. Da quanto emerso dall'istruttoria testimoniale, all'inadempimento di tale indicazione spaziale, conseguiva la perdita dell'occasione lavorativa, accompagnata da una penalizzazione (*sub specie* di decurtazione del punteggio di affidabilità, su cui *infra*) che rappresenta senz'altro una sanzione disciplinare atipica, dato il suo carattere affittivo⁽¹⁶⁾.

In secondo luogo – ed è questo un argomento decisivo che a quanto consta non è mai stato utilizzato in passato – il lavoratore non è libero di determinare né il come né il quanto della prestazione. Infatti, è la piattaforma Deliveroo ad obbligarlo a consegnare un pacco per volta ed a decidere quante consegne affidargli nel corso di un singolo turno. È evidente che se il fattorino fosse davvero un lavoratore autonomo potrebbe decidere, a sua discrezione e convenienza, quando sia maggiormente opportuno trasportare più *food box* per volta (perché magari preparate dal medesimo ristorante o nel caso in cui queste siano da recapitare in più scale del medesimo condominio). Il fattorino quindi non è affatto libero di organizzare il proprio lavoro, ma si limita a mettere a disposizione della piattaforma la propria forza lavoro perché questa la diriga e la gestisca ottimizzandola per raggiungere i propri fini produttivi.

In terzo luogo, è noto e ormai molto dibattuto in letteratura⁽¹⁷⁾, che le piattaforme per raggiungere la massima efficienza nel servizio commerciale che offrono agli utenti si avvalgono di algoritmi. Nel caso di Deliveroo “Frank” – che curiosamente prende il nome da un personaggio interpretato da Danny DeVito nella sit-com “C'è sempre il sole a Philadelphia”, Frank Reynolds, un *business man* cinico e manipolatore con una tendenza spiccata a prendere decisioni illegali (sino ad arrivare a sfruttare i propri figli) – non soltanto ha il compito di assegnare le consegne ai *riders* disponibili; ma piuttosto svolge questo compito nutrendosi ed elaborando i dati personali dei *rider* (numero di consegne svolte, periodicità, orari, assenza ecc.) e stilando classifiche basate sul punteggio personale di

⁽¹⁵⁾ Rechtbank Amsterdam 15.1.2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763 reperibile online.

⁽¹⁶⁾ Non si condivide la tesi di Trib. Milano, 10 settembre 2018, in *ADL*, 2019, n. 1, 151, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*; la sentenza, sostenendo la tesi dell'autonomia dei fattorini, ha ritenuto che il sistema algoritmico di elaborazione e attribuzione di punteggio «non dà luogo all'applicazione di sanzioni affittive ... ma solo ad una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività, che non mette comunque in discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio di possibilità più limitato».

⁽¹⁷⁾ Sia consentito rinviare alla cospicua bibliografia citata nell'Itinerario di ricerca scritto con A. Donini, *Algoritmi e lavoro*, 2022, reperibile su <https://www.labourlawcommunity.org/wp-content/uploads/2022/05/ALGORITMI-E-LAVORO-A.-Donini-A.-Ingrao-25.5.22-docx-1.pdf>

ciascun fattorino (*rating*). Cosicché la distribuzione delle consegne non avviene né in modo casuale né tanto meno secondo logiche distributive paritarie: i servizi di consegna sono piuttosto assegnati prioritariamente ai fattorini che si comportano bene, secondo gli standard comportamentali decisi da Deliveroo e settati nell'algoritmo. I *rider* considerati "affidabili" dalla piattaforma, infatti, guadagnano un diritto di accesso prioritario alla fase di prenotazione (cioè possono visualizzare nell'*app* il calendario di prenotazione in notevole anticipo rispetto a quelli che non sono risultati affidabili) e quindi hanno maggiori possibilità di vedersi assegnare ordini dalla piattaforma e/o di poterli svolgere in orari desiderabili. In questa logica, la piattaforma attribuisce un punteggio speciale per il lavoro prestato nei periodi di maggiore richiesta delle consegne (venerdì, sabato e domenica, a pranzo e cena).

Il giudice nella sentenza compie un passo decisivo rispetto alle argomentazioni svolte in passato – che si basavano grossomodo sulla capacità di questi sistemi di etero-organizzare le prestazioni dei ciclo-fattorini – avanzando l'ipotesi particolarmente convincente e suggestiva che i comportamenti sopradetti – collegarsi in tempo, trovarsi nella zona limitrofa al ristorante prima dell'inizio della corsa, lavorare il *week end* o in certi *slot* orari – sono comportamenti «imposti» dalla piattaforma e perciò oggetto di eterodirezione. A ben ragionare, qualora il rider non adempie perfettamente alla richiesta della piattaforma esso subisce delle conseguenze penalizzanti, assistendo all'abbassamento del proprio *rating*. All'inadempimento di tali doveri, dunque, consegue un'afflizione ricollegabile all'esercizio di un potere che la piattaforma esercita per mezzo dell'algoritmo.

In quarto ed ultimo luogo, il rider è soggetto per tutto il corso dell'esecuzione del rapporto di lavoro (ed anche nei periodi antecedenti all'esecuzione delle consegne) ad un penetrante potere di controllo a distanza esercitato per il tramite di un GPS.

4. Che cosa resta dell'etero-organizzazione?

La sentenza, parallelamente all'analisi della subordinazione tecnico-funzionale, non manca di considerare che la prestazione del rider è «organizzata unilateralmente dall'esterno», con incidenza diretta sulle modalità di esecuzione, tempi e luoghi della prestazione (punto 5 della sentenza). La statuizione sembrerebbe far trapelare dal testo della pronuncia che accanto ad una subordinazione tecnico-giuridica, basata esclusivamente sull'esercizio del potere direttivo, sia meritevole delle tutele del lavoro subordinato anche la condizione di chi assista all'inserzione o incorporazione della propria prestazione in una organizzazione produttiva altrui.

Tale affermazione riporta in auge un dibattito teorico che le sentenze intervenute nel settore del *food delivery* stanno rivitalizzando e che sostanzialmente è teso a stabilire un rapporto tra etero-direzione ed etero-organizzazione.

È noto che a partire dalla famosa sentenza della Corte Costituzionale n. 30/1996⁽¹⁸⁾, l'accertamento della subordinazione possa conseguire, non solo alla dimostrazione dell'eterodirezione – secondo una concezione restrittiva le cui rigidità sono temperate dal pragmatismo dei giudici che spesso si accontentano della presenza simultanea di indici sussidiari e rivelatori della subordinazione⁽¹⁹⁾ –, ma anche in applicazione della teoria della doppia alienità, secondo la quale vi è subordinazione ogniqualvolta risultino altrui: a) l'organizzazione in cui la prestazione del lavoratore è inserita b) il risultato economico-produttivo della prestazione, nel senso della sua destinazione esclusiva al datore di lavoro.

Al di là di coloro che non condividono la tesi, perché la considerano strettamente legata al caso specifico oggetto di giudizio della Corte Costituzionale⁽²⁰⁾, v'è da considerare che non è stata esigua la schiera delle sentenze di merito⁽²¹⁾ e legittimità⁽²²⁾ che hanno utilizzato il parametro della inserzione organica nell'organizzazione altrui (anche se lasciando in ombra il dato economico della destinazione altrui del risultato produttivo) al fine di dirigere il giudizio qualificatorio verso l'esito della subordinazione.

Tant'è vero che, all'indomani dell'entrata in vigore dell'ambiguo testo dell'art. 2 d.lgs.81/2015 – che come noto ha compiuto uno «spacchettamento»⁽²³⁾ delle collaborazioni autonome con contestuale «traghettaggio forzoso»⁽²⁴⁾ delle collaborazioni

⁽¹⁸⁾ C. Cost, in *DL*, 1996, 1, 52 ss. e *RCDL*, 1996, 616 ss.; la tesi è elaborata analiticamente in L. Mengoni, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971. La tesi è condivisa da M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, *QS*, 2008, 71, spec. 102 ss., da ultimo M. Barbieri *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, Fassina, (a cura di) *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, CGIL Ufficio Giuridico, 2020, 3, 92.

⁽¹⁹⁾ Come noto, si tratta di tutti quei casi in cui la giurisprudenza ammette il soccorso probatorio degli indici sussidiari (continuità e durata del rapporto, regolamentazione dell'orario, cadenza regolare del compenso ecc.) in assenza di prova dell'etero-direzione, considerato elemento essenziale. Tale ipotesi occorre quando le mansioni risultino predeterminate *ab origine* nelle modalità di esecuzione perché ripetitive, elementari o monotone, v. sul punto Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, *GD*, 2017, n. 39, 54, relativa a un caso di fattorini addetti alla consegna a domicilio di pizze; Cass. 10 aprile 2017, n. 9157, *DJ*, relativa al caso di addetti alla consegna di quotidiani; Cass. 19 luglio 2013, n. 17718, *ivi*, relativa al caso di un addetto ad un'agenzia di scommesse ippiche. Lo stesso soccorso probatorio è ammesso da parte della giurisprudenza nei casi in cui le mansioni si caratterizzano per uno spiccato grado di professionalità e creatività e, dunque, la loro esecuzione non abbisogni di direttive puntuali, Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, *ADL*, 2017, n. 6, 1568, con nota di S. D'Ascola, *Sul rapporto di lavoro del collaboratore fisso. V. il leading case Cass., Sez. Un. 30 giugno 1999, n. 379, GCM*, 1999, 1517.

⁽²⁰⁾ Per gli altri v. A. Zoppoli, *Le collaborazioni eteroorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, *DRI*, 2020, 3, 716 ss.

⁽²¹⁾ Trib. Roma, 29 agosto 2020, n. 3889, *DJ*; Trib. Lucca 18 gennaio 2018, n. 35; 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.

⁽²²⁾ Cfr. Cass., 16 gennaio 2007, n. 820, *RGL*, 2007, 4, 654, nt. Allamprese, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*. In termini M. Barbieri, *Della subordinazione*, cit. 13, nota 32 che cita Cass. 22 luglio 2019, n. 19657; Cass. 23 ottobre 2018, n. 26813; Cass. 13 giugno 2017, n. 14660; Cass. 16 gennaio 2007, n. 820.

⁽²³⁾ O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 266/2015, 2.

⁽²⁴⁾ R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015, 14.

personali, continuative e «organizzate dal committente» nell'area di disciplina della subordinazione ⁽²⁵⁾ – una parte della dottrina aveva interpretato la norma come “di fattispecie”, tesa cioè ad ampliare le maglie della definizione e dell'ambito applicativo dell'art. 2094 c.c., proprio sul presupposto che essa si limitava a recepire orientamenti emersi da tempo in quella giurisprudenza protesa a «vaporizzare» ⁽²⁶⁾ il potere direttivo di stampo gerarchico assimilandolo al «potere di organizzazione sulle modalità esecutive della prestazione» ⁽²⁷⁾, codificando uno degli indici sussidiari principali utilizzati dalla giurisprudenza sulla cd. subordinazione allargata.

Successivamente, però Cass. n. 1663/2020 – ma non si dimentichi il pronunciamento della Corte d'Appello di Torino sul caso *Foodora* ⁽²⁸⁾ – obliterando definitivamente la tesi della norma di fattispecie, ha chiarito che l'art. 2 (come modificato dalla l. 128/2019) è norma anti-elusiva e rimediabile che estende la disciplina della subordinazione (ove compatibile) a collaborazioni che conservano la loro natura autonoma. Cosicché l'inserimento organico della prestazione nell'organizzazione altrui, da indice-spia della subordinazione è divenuto, per spinta legislativa (ed interpretazione giudiziale sostanzialmente imposta perché tesa a interpretare l'art. 2 d.lgs. 81/2015 in senso costituzionalmente conforme ⁽²⁹⁾), un elemento del lavoro autonomo, continuativo, al ricorrere del quale è prevista l'estensione *quoad effectum* della disciplina della subordinazione.

⁽²⁵⁾ Cui ha fatto da *pendant* l'abrogazione integrale, da parte dello stesso d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, della disciplina del lavoro a progetto (art. 52, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) che aveva predisposto un corredo minimale di tutele a favore dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

⁽²⁶⁾ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2016, n. 1, I, 53 ss., spec. 62; nello stesso senso O. Razzolini, *La nuova disciplina*, cit. 4. In giurisprudenza, v. Trib. Roma 8 maggio 2017, n. 4219 e Id. 12 marzo 2018, n. 1841, DJ, secondo cui l'eterorganizzazione richiede «che la prestazione sia retta dalle regole dell'organizzazione del “committente” nel cui contesto produttivo il prestatore sia pienamente inserito, ovvero che il prestatore non abbia apprezzabili margini di autonomia organizzativa» oppure l'eterodirezione, da intendere «nel mero senso di stabile disponibilità nel tempo alle mutevoli esigenze dell'impresa, che implica di per sé una condizione di assoggettamento al potere direttivo riferibile alla previsione dell'art. 2094 c.c.».

⁽²⁷⁾ *Ivi*, 62.

⁽²⁸⁾ App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, RIDL, 2019, n. 2, II pp. 340 ss. con nota di M.T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei rider di Foodora* e di R. del Punta, *Sui rider e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; LDE, 2019, n. 1, con nota di R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione* e in *Labor*, 2019, n. 3, 320 ss. con nota di A. Perulli, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni eterorganizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*

⁽²⁹⁾ Infatti, il secondo comma della norma, tra le ipotesi che escludono l'operatività del meccanismo estensivo della disciplina appena descritto, prevede la facoltà della contrattazione collettiva di escludere o modulare la disciplina normativa e retributiva prevista per le collaborazioni eterorganizzate. Interpretare l'art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 come “norma di fattispecie” equivale a riconoscere che la contrattazione collettiva sia stata autorizzata dal legislatore a negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato e l'applicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento a rapporti che, oggettivamente, presentano tale natura. Se così fosse, dunque, la norma dovrebbe essere ritenuta incostituzionale per contrasto con il principio d'indisponibilità del tipo che trova il suo referente nell'art. 3 Cost. per altre argomentazioni e considerazioni sia consentito rinviare a A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020, 67 ss.

Di qui alcune considerazioni sulla art. 2 d.lgs. 81/2015 che, in controtendenza rispetto all'“apertura” mostrata dalla giurisprudenza sopracitata, costituisce un passo indietro nel processo di riconoscimento delle tutele in favore dei falsi lavoratori autonomi, perché – in assenza di una prova schiacciante del potere direttivo – conduce il giudice a inquadrare autonomo il lavoratore che svolge personalmente e con continuità la prestazione con l'obbligo di adeguarsi ai condizionamenti organizzativi di un'impresa (spesso unica committente). L'art. 2, insomma, a dispetto della sua apparente vocazione protettiva, che dovrebbe renderla “norma progressiva”, è una disposizione fortemente regressiva che annienta anche quei pochi passi avanti che la giurisprudenza aveva fatto in questa materia.

Il problema non è poi superato dalla constatazione che in virtù del disposto rimediabile dell'art. 2, i collaboratori eterorganizzati godano di tutele alle quali altrimenti non avrebbero avuto diritto. L'argomento è vero soltanto parzialmente, visto che la loro veste “anfibia” produce una serie di cortocircuiti sul piano della disciplina. Infatti, oltre all'inapplicabilità parziale di un nucleo essenziale della subordinazione correlata all'esercizio dei poteri – caldeggiata anche dalla sentenza 1663/2020 –, occorre considerare che l'omologazione della disciplina non equivale a fare del collaboratore autonomo un lavoratore subordinato in tutto e per tutto. Il collaboratore autonomo, ad esempio, non è computabile ai fini del raggiungimento di quelle soglie dimensionali previste dalla legge in numerose ipotesi per delimitare l'ambito di applicazione di una certa disciplina che, nella maggior parte dei casi, hanno come riferimento i lavoratori subordinati alle dipendenze del datore di lavoro ⁽³⁰⁾. Sino alla modifica di quelle norme, il lavoratore eterorganizzato (che resta un lavoratore autonomo cui si applica la disciplina del lavoro subordinato *quoad effectum*) dovrebbe restare ragionevolmente escluso dal computo suddetto. Il risultato è però paradossale: il lavoratore eterorganizzato non verrebbe contato formalmente nel novero dei lavoratori computabili, pur avendo diritto all'applicazione della disciplina per la cui applicazione la soglia è prevista ⁽³¹⁾.

Vi è però che lo scarsissimo successo applicativo della disposizione sul piano giudiziario ⁽³²⁾ – aggravato dall'intervento della contrattazione collettiva che ha fatto largo

⁽³⁰⁾ Sono diverse le norme che prendono in considerazione la natura giuridica del rapporto di lavoro da computare ai fini del raggiungimento di determinate soglie, talvolta esplicitando che nel computo devono essere inclusi solo dipendenti, talaltra, riferendosi alla figura del datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze lavoratori, cfr. G. Principe, *Soglie dimensionali e regolazione del rapporto di lavoro in Italia*, ISAE, Roma, 2003.

⁽³¹⁾ A titolo esemplificativo, nel recentissimo accordo integrativo aziendale, siglato da MyMenu con FILT, FIT, UIL Trasporti, si prevede all'art. 7 che a «tutto il personale autonomo eterorganizzato verranno applicate le medesime condizioni applicate al personale dipendente». La clausola che svela la presenza di fattorini dipendenti accanto ad altri che invece sono autonomi eterorganizzati, per esempio impedisce di conteggiare questi ultimi nella soglia di cui all'art. 35 st. lav. ai fini della nomina della RSA, per fare soltanto un esempio.

⁽³²⁾ Di cinque sentenze aventi ad oggetto l'eterorganizzazione tre riguardano la controversia dei *riders* di Foodora (e sono Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, *cit.* e Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *cit.*) le altre due Trib. Roma 8 maggio 2017, n. 4219; Trib. Roma 12 marzo 2018, n. 1841, entrambe in *DJ* hanno considerato «norma di fattispecie» (l'estensore delle sentenze era la medesima persona), «perchè vi sia subordinazione basta quindi (...) che la prestazione sia retta dalle regole

uso della sua forza regolatoria per sottrarre tutele del lavoro subordinato in alcuni specifici settori caratterizzati da un'ingente numero di collaboratori continuativi⁽³³⁾ – è destinato nel prossimo futuro ad essere colmato dalle norme della Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali COM (2021)762 del 8 dicembre 2021 che contiene, esclusivamente in favore di questi ultimi una presunzione relativa di subordinazione.

5. Giudizio di qualificazione, algoritmi, *free login* e rivitalizzazione dei poteri istruttori del giudice del lavoro

Tra le righe dell'istruttoria condotta dal Tribunale di Milano emerge che Deliveroo, così come le maggiori piattaforme, investite da pronunce giudiziarie loro sfavorevoli, hanno deciso (dall'anno 2020 in poi) di cambiare la propria organizzazione, introducendo il cd. *free login*, con il quale la piattaforma sembrerebbe abbandonare il sistema delle prenotazioni anticipate e della turnistica programmata, consentendo ai *riders* di partecipare ad una sorta di aggiudicazione della consegna in asta, da svolgersi, connettendosi all'applicativo, in un luogo stabilito dalla piattaforma stessa⁽³⁴⁾.

La modifica camaleontica finalizzata allo sfruttamento delle convenienze ordinamentali, è finalizzata a rendere più complesso per il giudice il giudizio di qualificazione, dal momento che se è vero che la subordinazione tecnico-funzionale prescinde dalla sussistenza di un obbligo di tenersi a disposizione (§ 2), è altrettanto vero che il cambiamento organizzativo è in grado di celare il funzionamento dell'algoritmo e dei condizionamenti unilaterali che esso comporta sui *riders*.

dell'organizzazione del "committente" nel cui contesto produttivo il prestatore sia pienamente inserito, ovvero che il prestatore non abbia apprezzabili margini di autonomia organizzativa». Merita poi menzione Trib. Roma 6 maggio 2019, n. 4243, inedita a quanto consta, che, più che soffermarsi sul concetto di collaborazione eterorganizzata, ha ritenuto che un accordo collettivo, stipulato nel settore dei call center cd. *outbound* (nel 2013), fosse conforme all'art. 2, comma 2, lett. a, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e, pertanto, valesse a legittimare le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a «disapplicare la normativa che regola il rapporto di lavoro subordinato» (p. 11 della sentenza). La sentenza qualifica il lavoro eterorganizzato come lavoro autonomo cui si applica la disciplina del diritto del lavoro. Infine, Trib. Roma 19 novembre 2019, n. 10269 (giudice Orru), *MGL*, 2020, 1, con nota di P. Iervolino, *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.? ha qualificato d'ufficio come collaboratore eterorganizzato un operaio edile – che si era limitato a domandare il riconoscimento della subordinazione – perché inserito con continuità nell'organizzazione imprenditoriale del committente, «che lo pagava a cadenze fisse con somme predeterminate ed organizzava la sua prestazione lavorativa quanto alle circostanze di tempo e di luogo». L'unica circostanza che ha impedito al giudice di qualificare il rapporto come subordinato era la proprietà del ricorrente sia delle attrezzature sia dei materiali utilizzati per le lavorazioni.*

⁽³³⁾ L. Imberti, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, *DRI*, 2016, n. 2, 393 ss.; sul punto G. Santoro Passarelli, *La "delega in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni eterorganizzate e prime applicazioni concrete*, *DRI*, 2015, n. 4, 1167.

⁽³⁴⁾ A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma*, cit. 254.

Perciò mai come adesso è importante la rivitalizzazione dei poteri istruttori del giudice del lavoro per portare nella verità processuale del giudizio di qualificazione quel che il sistema organizzativo basato sul *free login* cerca di nascondere. Non è infatti scontato che i *player* del *food delivery*, dopo aver investito ingenti capitali per implementare il funzionamento dell'intelligenza artificiale, con un clic cancellino una strumentazione che è utile a selezionare il miglior lavoratore o a escludere chi non è ritenuto affidabile.

Nei giudizi di qualificazione del rapporto di lavoro dei prestatori digitali, dunque, è ormai decisiva la comprensione che il giudice raggiunge sulle logiche decidenti impostate dalla piattaforma sull'algoritmo/intelligenza artificiale che troppo spesso risultano oscure e che andrebbero vagliate non soltanto per il tramite di esami testimoniali – i quali per loro natura soggettiva riescono soltanto a mettere in luce le conseguenze estreme dell'uso di tali sistemi nella sfera individuale –, ma altresì attraverso l'ordine di esibizione *ex art.* 210 c.p.c. che ha ad oggetto un documento o «altra cosa», accompagnato da una successiva nomina di CTU che spieghi il funzionamento dei sistemi oppure ancora l'ordine di ispezione di cui all'art. 118 c.p.c.

Di quanto appena detto è ben consapevole la proposta di direttiva che infatti all'art. 16 che rubricato «accesso alle prove», prevede che nel giudizio di qualificazione del rapporto di lavoro dei prestatori via piattaforma gli Stati membri provvedono affinché, «gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo» (par. 1) o (par. 2) affinché gli organi giurisdizionali nazionali «dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti ai fini del ricorso».

Bibliografia

- Allamprese A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in RGL, 2007, 658 ss.
- Aloisi A., *Platform work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, in ELLJ, 2022, v. 13, n. 1, 4 ss.
- Bano F., *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*, in LD, 2006, 293 ss.
- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, Fassina, (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, CGIL Ufficio Giuridico, 2020.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in LLI, 2019, v. 5, n. 2, 3 ss.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in LLI, 2020, vol. 6 n. 2, R63 ss.
- Bollani A., *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, a cura di M. Magnani, P. A. Varesi, Giappichelli, 2005, 405 ss.
- Carinci F., *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in LDE, 2021.
- Carinci M.T., F. Dorsemont, *Platform work in Europe: Toward Harmonization?*, Intersentia, 2021.
- 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 ss.
- Carinci M.T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei rider di Foodora*, in RIDL, 2019, n. 2, II, 340 ss.
- Cavallini G., *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *Giustiziavivile.com.*, 24 dicembre 2020.
- D'Ascola S., *Sul rapporto di lavoro del collaboratore fisso*, in ADL, 2017, n. 6, 1568 ss.
- Dagnino E., *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in ADL, 2019, n. 1, 151 ss.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in LDE, 2020.
- Del Punta R., *Sui rider e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2019, n. 2, II pp. 340 ss.
- Dell'Olio M., *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, v. 15, tomo I, Utet, 1991.
- Donini A., Ingrao A., *Algoritmi e lavoro*, 2022, reperibile su <https://www.labourlawcommunity.org/wp-content/uploads/2022/05/ALGORITMI-E-LAVORO-A-Donini-A-Ingrao-25.5.22-docx-1.pdf>
- Ferraro G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2016, n. 1, I, 53 ss.
- Garilli A., C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, in *Labor*, 2022, 213 ss.
- Ghera E., A. Garilli, D. Garofalo, *Diritto del lavoro*, Torino, 2017.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in RIDL, 1987, 76 ss.
- Iervolino P., *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?* in MGL, 2020.
- Imberti L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in DRI, 2016, n. 2, 393 ss.
- Ingrao A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020, 67 ss.
- Maio V., *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, in ADL, 2019, 582 ss.
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in DRI, 2020, n. 1, I, 146 ss.;
- Mengoni L., *Contratto di lavoro e impresa*, in L. Mengoni, M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Vita e Pensiero, 2004.
- Mengoni L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, 1971.
- Perulli A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni eterorganizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?* in *Labor*, 2019, n. 3, 320 ss.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996.
- Pessi R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 282/2015.

- Razzolini O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 266/2015.
- Riccobono A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in RGL, 2021, 241 ss.
- Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in QS, 2008, 71 ss.
- Romei R., *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in RIDL, 2020, 1, I, 89 ss.
- Santoro Passarelli G., *La "delega in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni etero-organizzate e prime applicazioni concrete*, in DRI, 2015, n. 4, 1167 ss.
- Voza R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile"*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2005, 75 ss.
- Zoppoli A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in DRI, 2020, 3, 716 ss.