



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui *riders*

FRANCESCA GHIANI

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695



Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui *riders*

FRANCESCA GHIANI

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
Dottoranda in Impresa, Lavoro, Istituzioni
francesca.ghiani@unicatt.it

ABSTRACT

The essay aims at analyzing the Italian and comparative case law on digital platform workers' classification in order to reflect upon the changing functions of working time in digital work widely considered.

The Author, taking into account the difficulties in overcoming the dichotomy subordination-autonomy, believes that it is important to introduce a new notion of working time, in line with the new ways of carrying out work.

Keywords: working time; gig-economy; riders; subordination.

<https://doi.org/10.6092/issn2421-2695/15131>

Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui *riders*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. L'orario di lavoro come indice di subordinazione. – 3. La “crisi” dell'orario di lavoro quale indice di subordinazione. – 4. Dall'orario di lavoro quale indice di subordinazione al tempo di lavoro come indice di etero-organizzazione: l'applicazione giurisprudenziale dell'art.2 d.lgs. n.81/2015. – 5. Le problematiche sottese all'applicazione dell'art.2 e la questione qualificatoria. – 6. Le recenti sentenze del Tribunale di Palermo, di Torino e di Milano sui riders: il ritorno alla subordinazione. – 7. L'orario di lavoro dei lavoratori digitali secondo la Supreme Court: Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5. – 8. L'inadeguatezza dell'attuale nozione di orario per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore: considerazioni conclusive.

1. Introduzione

L'orario di lavoro ha mutato la sua funzione nel tempo. Come emerge dalla disciplina nazionale e comunitaria⁽¹⁾, è uno strumento di tutela della salute e sicurezza del lavoratore; tradizionalmente è stato utilizzato dalla giurisprudenza nazionale quale indice sussidiario della subordinazione, in virtù del legame ritenuto sussistente tra il tempo di lavoro e la struttura del rapporto di lavoro subordinato⁽²⁾.

In questo senso, l'orario di lavoro ha integrato il processo di qualificazione del rapporto di lavoro, funzionale all'applicazione delle tutele, perché la presenza di uno stretto coordinamento spazio-temporale disposto unilateralmente dal datore, congiuntamente agli altri indici, consentiva di affermarne la natura dipendente⁽³⁾.

Da ciò consegue un'altra importante funzione dell'orario di lavoro: quest'ultimo ha costituito e ancora costituisce criterio per la quantificazione della retribuzione, in quanto nel rapporto di lavoro subordinato si realizza uno scambio di natura giuridica tra la prestazione e la retribuzione, strettamente connessa alla disciplina dell'orario di lavoro, che utilizza il fattore “tempo-lavoro effettivo” per quantificare la prestazione anche ai fini retributivi.

Con l'evoluzione tecnologica e il cambiamento del modo di organizzare il lavoro, la rilevanza dell'orario ai fini della individuazione della subordinazione è sempre più sfumata.

⁽¹⁾ Si fa riferimento al d.lgs. n.66/2003 di attuazione della Direttiva 93/104/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, modificata e poi abrogata dalla Direttiva 88/2003/CE del 4 novembre 2003, che ad oggi è la fonte principale di disciplina della materia.

⁽²⁾ Per cui si rinvia a V. Bavaro, *Il tempo del contratto del lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008; A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 410/2020, 50 che, citando M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 200, osserva: “D'altronde, l'esecuzione e la disciplina del lavoro hanno “naturalmente” ad oggetto il tempo, il luogo e i metodi di lavoro”.

⁽³⁾ P. Ichino, *Il tempo della prestazione*, Giuffrè, 1984.

Si diffondono infatti nel mercato del lavoro, accanto alle collaborazioni coordinate e continuative⁽⁴⁾ e al lavoro a progetto⁽⁵⁾, forme contrattuali volte a incentivare lavori costruiti sempre più per obiettivi e senza un orario di lavoro predeterminato, senza che ne venga messa in discussione la natura subordinata: un esempio è dato dalla modalità di lavoro agile⁽⁶⁾.

In tale contesto, sembrerebbe aver acquisito importanza, più che l'orario tradizionalmente inteso, il tempo del lavoro quale elemento organizzativo, che funge da criterio non tanto di qualificazione quanto di tutela, in coerenza con l'ottica rimediabile che, secondo parte della dottrina, caratterizzerebbe interventi legislativi quali il d.lgs. n.81/2015, e con la considerazione secondo cui è sempre più evidente il fenomeno della scissione tra la fattispecie e gli effetti⁽⁷⁾.

L'utilizzo dell'art. 2 del d.lgs. n.81/2015 da parte della giurisprudenza, se ha consentito di accordare tutele ai riders, e ha evidenziato un nuovo ruolo che può rivestire il tempo di lavoro, ha condotto tuttavia a un dibattito circa il suo ambito di applicazione il quale, a sua volta, ha fatto riemergere le difficoltà a superare lo schema dicotomico subordinazione/autonomia⁽⁸⁾, che pare dover continuare a fungere da criterio guida anche nel lavoro mediante piattaforme digitali, sebbene con aggiornamenti.

Come sottolineato da alcuni autori, la figura del rider potrebbe infatti ben rientrare nella fattispecie della subordinazione, come dimostra la recente sentenza del Tribunale di Palermo⁽⁹⁾, nella quale il giudice, abbandonando la strada dell'art.2, ritorna, in coerenza con l'impostazione seguita dai giudici di altri Paesi Membri dell'Unione Europea, sui passi della subordinazione; per quanto concerne il presente lavoro, ciò che rileva è in particolare la diversa lettura, che si può scorgere nella motivazione, della prestazione svolta dai riders sotto il profilo temporale.

⁽⁴⁾ Si veda sul punto M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, 10, che parla di “fuga” dal lavoro subordinato. Sulla definizione degli aspetti del coordinamento e continuità, si veda M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT - 174/2013; M. Pedrazzoli, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, RIDL, 1984, 519 e ss.

⁽⁵⁾ Per la cui analisi si rinvia a M. Pallini, *Lavoro a progetto... ritorno al futuro?* WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. IT – 32/2005; V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 34/2005.

⁽⁶⁾ Per un'analisi sul lavoro agile, C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci Editore, Bari, 2018; M. Verzaro, *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene editore, Napoli, 2018.

⁽⁷⁾ Sul punto, si veda L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, LLI, 2020, vol. 6, 2, 74.

⁽⁸⁾ Sulla “crisi” della subordinazione, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclo-fattorini*, LLI, 2019, vol. 5, 2, che richiama il principio di indisponibilità del tipo, il dibattito sulla subordinazione quale doppia alienità e la subordinazione come assetto di interessi scelto dalle parti più che come effetto giuridico

⁽⁹⁾ Sentenza n.3570/2020, seguita dalle sentenze del Trib. Torino 18 novembre 2021 e del Trib. Milano n.1018/2022, che hanno riconosciuto la natura subordinata della prestazione svolta dai riders rispettivamente di Uber Eats e Deliveroo e di cui si dirà in seguito.

Tale lettura pare essere compatibile anche con la recente sentenza della Supreme Court di cui si dirà in seguito e che, sebbene pronunciata su un diverso caso, relativo alla prestazione svolta dagli autisti di Uber, offre spunti interessanti per una nuova definizione dei tempi di disponibilità nei lavori svolti mediante piattaforma, caratterizzati da alternanza tra prestazione e tempi di attesa.

Nel presente contributo si intende dunque riflettere, attraverso un'analisi della giurisprudenza nazionale e sovranazionale, sulla funzione che può ancora avere il tempo di lavoro nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori digitali.

2. L'orario di lavoro come indice di subordinazione

Prima ancora che venisse introdotta una disciplina sull'orario di lavoro, il tempo di lavoro ha avuto un ruolo fondamentale nell'analisi della struttura del rapporto di lavoro subordinato.

Sebbene sia superata l'impostazione che vedeva quale elemento utile ai fini della distinzione tra subordinazione e autonomia quello del tempo inteso come continuità del rapporto⁽¹⁰⁾, il tempo della prestazione è presto divenuto un elemento cardine nella struttura del contratto subordinato, in quanto autorevole dottrina è giunta alla conclusione secondo cui l'oggetto del contratto di lavoro subordinato sarebbe non tanto un dispendio di energie, quanto il tempo che il lavoratore mette a disposizione del potere del datore di lavoro, che agisce sul tempo⁽¹¹⁾.

L'oggettivazione del tempo di lavoro così individuato ha condotto alla definizione dell'orario di lavoro, nozione che ricomprende tutto il lavoro effettivo⁽¹²⁾.

Nel delineare l'ambito di applicazione dell'apparato di tutele predisposto dal nostro ordinamento, e dunque nel processo di qualificazione della natura della prestazione lavorativa, la giurisprudenza, chiamata a vagliare il caso concreto, ha fin da subito

⁽¹⁰⁾Atteso che pacificamente possiamo parlare di tutti i rapporti di lavoro in termini di rapporti di durata. Sul punto si veda V. Bavaro, *Il tempo del contratto del lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, che distingue il tempo inteso come continuità del rapporto dal tempo come continuità della prestazione, affermando che solo quest'ultima è caratteristica del contratto di lavoro subordinato.

⁽¹¹⁾ V. Bavaro, *ult.op.cit.*, 188.

⁽¹²⁾ Una prima definizione di tempo di lavoro effettivo la si può rinvenire nel r.d.l. del 1923 n.1962, in cui si definisce orario di lavoro effettivo il lavoro comportante un'applicazione assidua e continuativa, mentre ai regolamenti è demandata la definizione di periodi che non rientrano nel lavoro effettivo. In base alla definizione di V. Bavaro, l'effettività non è un connotato del tempo, ma una tecnica che ha la funzione di qualificare il tempo-lavoro come orario ai fini dello scambio contrattuale a prescindere della percezione soggettiva che ne ha il prestatore.

L'attuale nozione normativa di orario di lavoro ricalca la nozione contenuta nella Direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ponendo tutt'oggi problemi di individuazione esatta dei momenti da considerare come orario a seconda che i criteri desumibili dalla norma, ovvero l'essere a lavoro, a disposizione e nell'esercizio dell'attività, vadano letti congiuntamente o separatamente.

riscontrato l'insufficienza degli elementi contenuti nell'art. 2094 c.c. ai fini dell'individuazione della natura subordinata del rapporto.

La norma, che secondo parte della dottrina tipizzerebbe un social tipo quale quello dell'operaio di fabbrica⁽¹³⁾, richiede che la prestazione personale venga espletata alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore: il contesto dell'organizzazione taylorista in cui si forma la nozione moderna di lavoro ha condotto a ravvisare quale elemento tipico del lavoro nell'organizzazione produttiva altrui la soggezione del lavoratore all'eterodirezione circa le modalità spazio-temporali e esecutive della prestazione⁽¹⁴⁾, che si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative.

L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata rispetto alla specificità del ruolo attribuito al lavoratore ed alla sua attuazione, posto che qualsiasi attività professionale può essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto di lavoro autonomo⁽¹⁵⁾.

Per ovviare alle difficoltà nella individuazione di tale elemento, dovute a vari fattori tra cui si segnalano, in primo luogo, modalità di esecuzione della prestazione tali da non far emergere la sussistenza di precise direttive impartite in maniera puntuale e assidua (nel caso, ad esempio, di compiti ripetitivi o ad elevata professionalità), la giurisprudenza ha elaborato i c.d. indici sussidiari.

Tali indici, utilizzati nel metodo di qualificazione tipologico e valutati globalmente nell'ottica di un giudizio di approssimazione, consentono di affermare la presenza di una prestazione subordinata, pur in assenza di una chiara eterodirezione o in presenza di un'eterodirezione sfumata o affievolita⁽¹⁶⁾.

Tra gli indici sussidiari gioca un ruolo fondamentale l'assoggettamento a un specifico orario di lavoro che, proprio in virtù del legame che sussiste tra il tempo di lavoro (di cui costituisce appunto oggettivazione) e la struttura del rapporto subordinato, si erge quasi a indice della sussistenza del potere direttivo⁽¹⁷⁾, e si distingue dal generico coordinamento spazio-temporale, funzionale alla organizzazione della prestazione, che caratterizza lavori pacificamente autonomi quali le collaborazioni coordinate e continuative.

⁽¹³⁾ In senso critico M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, LLI, 2020, vol. 6, 2, 84; V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, RGL, 2018, fasc. 1.

⁽¹⁴⁾ M. Pallini, *Lavoro a progetto... ritorno al futuro?* WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 32/2005, 2.

⁽¹⁵⁾ Cass. n. 2728/2010; Cass. n.3594/2011.

⁽¹⁶⁾ Sulla subordinazione affievolita nel lavoro a distanza, si veda L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni scientifiche italiane, 1993, 11 ss.

⁽¹⁷⁾ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 410/2020, 50 che cita M. Persiani, osserva infatti che «D'altronde, l'esecuzione e la disciplina del lavoro hanno "naturalmente" ad oggetto il tempo, il luogo e i metodi di lavoro».

Tale elemento, secondo parte della dottrina, può dunque essere assente ma la sua presenza, valutata congiuntamente agli altri indici, preclude la possibilità di affermare la natura autonoma della prestazione: in altri termini, l'assenza di una predeterminazione oraria non impedisce di qualificare come subordinata la prestazione¹⁸, laddove la presenza di uno stretto coordinamento spazio-temporale disposto unilateralmente dal datore, e dunque diverso da un coordinamento funzionale all'organizzazione della prestazione, non consente di affermare la natura indipendente⁽¹⁹⁾.

Sulla scorta di tali considerazioni, l'orario di lavoro si presentava dunque quale indice in grado di integrare il processo di qualificazione, favorendo l'applicazione delle tutele⁽²⁰⁾.

3. La “crisi” dell'orario di lavoro quale indice di subordinazione

Dopo aver dato conto dell'ampio utilizzo, da parte della giurisprudenza, dell'orario di lavoro (congiuntamente agli altri indici sussidiari) quale strumento volto a integrare l'operazione di qualificazione della natura del rapporto di lavoro, occorre richiamare brevemente i fattori che hanno condotto ad affermare la perdita di rilevanza dello stesso, almeno con riferimento ad alcune delle sue funzioni.

In primo luogo si osserva che la definizione legislativa di orario di lavoro, fin dalla formulazione contenuta nel d.r.l n.1962/23, non è stata in grado di comprendere al suo interno tutti i segmenti temporali in cui il lavoratore è concretamente a disposizione del datore di lavoro⁽²¹⁾.

⁽¹⁸⁾ Si pensi all'ipotesi del giornalista in riferimento al quale la Cassazione, in diverse sentenze, tra cui la sentenza n. 8068 del 02/04/2009, si è espressa in tali termini: «In tema di attività giornalistica, sono configurabili gli estremi della subordinazione - tenuto conto del carattere creativo del lavoro - ove vi sia lo stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale così da poter assicurare, quantomeno per un apprezzabile periodo di tempo, la soddisfazione di un'esigenza informativa del giornale (...), non potendosi escludere la natura subordinata della prestazione per il fatto che il lavoratore goda di una certa libertà di movimento ovvero non sia tenuto ad un orario predeterminato o alla continua permanenza sul luogo di lavoro, né per il fatto che la retribuzione sia commisurata alle singole prestazioni...».

⁽¹⁹⁾ P. Ichino, *Il tempo della prestazione*, Giuffrè, 1984.

⁽²⁰⁾ Nonostante oggi si stia affermando sempre più lo scarso rilievo rivestito dall'orario nel processo di qualificazione, non mancano pronunce che continuano a farne applicazione in senso tradizionale. Si veda, ad esempio, Cass. n.4620/2020, in cui si legge «va qui ribadita la regola iuris (ex plurimis, Cass. nr. 1536 del 2009; in motivazione, più diffusamente, Cass. nr. 7681 del 2010, §§ 4 e ss.) secondo la quale, nel caso in cui la prestazione 'sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione (ovvero all'opposto, dotata di notevole elevatezza e contenuto intellettuale e creativo) al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, legittimando il ricorso a criteri distintivi sussidiari (tra questi, la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale».

⁽²¹⁾ Si pensi al tema dei lavori preparatori e alla disponibilità esclusa dalla nozione di orario nel caso in cui manchi la presenza fisica sul luogo di lavoro, aspetto che fa riflettere alla luce della sempre più

A ciò si aggiunga che la disciplina normativa di attuazione delle direttive comunitarie di cui al d.lgs. n.66/2003 ha consentito un uso sempre più flessibile della prestazione nel tempo in base alle esigenze aziendali⁽²²⁾, al punto che anche in presenza di un orario predeterminato, questo può variare in continuazione in caso di esercizio del potere datoriale.

Tale ultimo aspetto ha stimolato una riflessione in ordine all'incidenza della flessibilità oraria sulla subordinazione, in termini di attenuazione o, al contrario, di maggior pregnanza⁽²³⁾, atteso che l'utilizzo della stessa è tale per cui lavoratore di rendersi sempre più "disponibile", senza che tale disponibilità venga ricompresa nella nozione di orario di lavoro.

Tutto ciò, unitamente alla diffusione di tipologie contrattuali flessibili⁽²⁴⁾, mette in luce problematiche che tuttavia attengono alla difficoltà, per un orario di lavoro che sussiste e che è apparentemente predefinito, di assolvere al suo compito di tutela della salute e sicurezza del lavoratore all'interno di un rapporto già considerato pacificamente subordinato⁽²⁵⁾, in quanto si rivela sempre più difficoltoso distinguere il tempo di lavoro dal tempo libero.

La crisi del ruolo dell'orario di lavoro nella qualificazione della natura della prestazione sarebbe da rinvenire piuttosto in un altro fenomeno: il lavoro subordinato ricomprende sempre più prestazioni che si svolgono in assenza di un orario di lavoro predeterminato, dovendo distinguere tra i casi in cui è esclusa l'applicazione dei limiti

afferzata a-spazialità della prestazione. Sul tema della disponibilità C. Alessi, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, WP C.S.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 123/2011.

Sempre in tema di disponibilità, si veda anche A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del tempo di lavoro)*, L.D. 1997, 22 in cui l'A., richiamando il problema dei lavori on call e la risposta data alle istanze di tutela dalla Giurisprudenza francese, mette in evidenza come in tali casi sia il luogo ad imprimere la qualificazione al tempo.

⁽²²⁾ Ad es., attraverso il ricorso all'orario multi periodale e allo straordinario, per cui si rinvia a M. Dell'Olio, *Orario giornaliero, settimanale, multiperiodale*, ADL, 1998, 2; E. Barracco., *Art. 5. Commento*, in C. Cester, M.G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al d. lgs. 8 aprile 2003*, n. 66, Milano, Giuffrè, 2003; S. Buoso, *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e secondaria*, DSL, 2017, fasc. 1.

⁽²³⁾ Sul punto si veda V. Bavaro, *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro (a proposito di orario ridotto, modulato, flessibile)*, RGL 2004, fasc. 1; A. Belsito, *I contratti flessibili. Part-time, job sharing e lavoro intermittente*, Giuffrè, 2016.

⁽²⁴⁾ Tra le quali il contratto a tempo parziale e il contratto di lavoro intermittente, per cui si rinvia a veda Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro - vol. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè Editore, 1984; R. Voza, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 37/2005; P.E. Merlino, *Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente*, RIDL, 2007, fasc. 2.

⁽²⁵⁾ Si osserva come i temi dell'orario come strumento di tutela della salute e dell'orario come strumento di qualificazione non siano comunque separati: nel momento in cui l'orario di lavoro assolve al compito primario di tutela della salute e sicurezza anche e soprattutto garantendo una separazione tra il tempo di lavoro e il tempo di vita, la circostanza secondo cui neanche l'orario di lavoro definito dal legislatore sia più in grado di integrare il processo di qualificazione, incide fortemente sul piano delle tutele, e denota quanto sia ancor più problematica la questione per i nuovi lavori della gig-economy, in molti dei quali vi è totale assenza di un orario tradizionalmente inteso.

imposti dall'ordinamento alla durata della prestazione in cui permane comunque in via di fatto un coordinamento sotto il profilo temporale, e casi in cui non si può parlare di coordinamento proprio perché manca una organizzazione aziendale⁽²⁶⁾, e l'orario di lavoro non può fungere da indice.

Nell'ambito di tali ultimi casi si potrebbe ricondurre il lavoro a domicilio, il quale costituisce in un certo senso la più antica forma di lavoro a distanza, svolto al di fuori dai confini dell'impresa; seppur non espressamente enunciato tra le tipologie contrattuali alle quali non si applicano i limiti di durata, rientra tra le prestazioni che sfuggono al vincolo dell'orario normale di lavoro.

Un richiamo al lavoro a domicilio si ritiene importante in quanto potrebbe essere utilizzato come termine di paragone per interrogarsi sulle tutele da accordare ai lavoratori digitali che svolgono la prestazione senza un orario tradizionalmente inteso e in un contesto a-geografico, venendo anche qui a mancare (apparentemente) la possibilità di un diretto controllo altrui.

Tuttavia, l'assenza di un orario di lavoro tradizionalmente inteso non fa necessariamente venir meno la subordinazione⁽²⁷⁾. Si prenda in considerazione la modalità di lavoro agile⁽²⁸⁾, che pacificamente è modalità di svolgimento del lavoro subordinato. La sua disciplina pare dimostrare come l'evoluzione tecnologica porti alla perdita di rilievo dell'orario di lavoro⁽²⁹⁾, sebbene, in concreto, non siano numerosi i casi in cui si possa dire che la prestazione svolta in modalità agile prescinda dall'aspetto temporale⁽³⁰⁾ e non

⁽²⁶⁾ Seguendo l'impostazione di Ichino P, *Il tempo della prestazione*, Giuffrè, 1984, 54-55.

⁽²⁷⁾ E ciò non stupisce, posto che si è chiarito come l'assoggettamento al vincolo dell'orario è sempre stato considerato indice sussidiario. È invece rilevante, come si vedrà in seguito, verificare quando concretamente manchi l'assoggettamento al vincolo orario e quando quest'ultimo, invece, permanga o si accentui, sebbene mascherato

⁽²⁸⁾ E, prima ancora, nel telelavoro, per cui si rinvia a L. Gaeta, P. Pascucci, *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli, 1998. Per un'analisi sul lavoro agile, Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci Editore, Bari, 2018; M. Verzaro, *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene editore, Napoli, 2018; A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile. Come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017; V. Leccese, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, RGL, 2020, fasc. 3; E. Dagnino, *La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere. Spunti dalla disciplina italiana del lavoro agile e del diritto alla disconnessione*, Adapt, Working Paper n. 5/2021. Per un'analisi delle differenze tra il lavoro in modalità agile e il telelavoro si rinvia a M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 335/2017.

⁽²⁹⁾ V. Zeppili, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, RIDL, 2019, fasc. 3.

⁽³⁰⁾ Non mancano comunque contratti collettivi che hanno disposto diversamente. Sul punto si rinvia a A. Occhino, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, LPA, 2018, fasc. 3 che richiama il contratto Zurich Italia il quale dispone che «la giornata sarà caratterizzata dall'assenza dell'orario di lavoro rigido e dall'autonomia nell'erogazione della prestazione». Si osserva inoltre che occorre verificare come in concreto si svolge la prestazione, per individuare la funzione del tempo e per poter affermare che, al pari del telelavoro, tale modalità rientri tra le figure per cui opera la deroga alla disciplina dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.17 del d.lgs. n.66/2003. Sul punto, si rinvia a V. Leccese, *Lavoro agile* cit.; M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, DSL. 2017, fasc. 1 in cui si osserva come si presuppone per il lavoro agile l'applicazione inderogabile degli artt. 6, 7 e 8, esclusa al contrario dall'art. 17 del d.lgs. n. 66/2003 per

manchino i dubbi sul rapporto tra l'attività svolta in modalità agile e la parte dell'attività resa in modalità tradizionale, ai fini del rispetto del limite massimo di durata della prestazione⁽³¹⁾.

Inoltre, la previsione di un diritto alla disconnessione⁽³²⁾, indica che la prestazione si espliciti comunque in un dato tempo che, se protrattosi eccessivamente, contrasta con la necessità di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

Tra i fattori che segnano la crisi dell'orario di lavoro come indice sussidiario ai fini qualificatori vi è anche la diffusione del lavoro delle collaborazioni coordinate e continuative⁽³³⁾ prima e del lavoro a progetto poi.

Il grande utilizzo delle collaborazioni, che spesso celavano in realtà un rapporto a tutti gli effetti subordinato, ha spinto il legislatore a intervenire con l'introduzione del lavoro a progetto di cui al comma 1 dell'art. 61 del d. lgs n.276/2003, facendo di quest'ultimo l'elemento fondante la distinzione tra tale tipo di collaborazione e il lavoro subordinato⁽³⁴⁾.

L'indice dell'orario di lavoro non è stato tuttavia del tutto irrilevante al fine di smascherare quelle collaborazioni che in realtà si svolgevano con modalità del tutto

le categorie di lavoratori cd. senza orario, tra cui il telelavoro, che oggi sembra essere ancor più difficile da distinguere rispetto al lavoro agile.

⁽³¹⁾ Il cui rispetto è richiesto dall'art.18 della l. n.81/2017.

⁽³²⁾ Che in base alla Risoluzione del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione UE sulla proposta di Direttiva sul diritto alla disconnessione, è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale, e che tale diritto dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori, e che viene definito quale “mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro”.

L'ordinamento interno ha dato attuazione alla Direttiva con il d.l. n. 30/2021, convertito il l. n. 61/2021. Il nuovo comma 1-ter dell'art. 2 (che regola invece la fruizione dei congedi straordinari e del lavoro agile per genitori con figli under 16 in particolari condizioni) dispone che «è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi». Sul tema si rinvia a A. Preteroti, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, LDE, 2021, fasc. 3; M. Altimari, *Tempi lavoro e non lavoro e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi – L. Guaglianone – M. Barbera, Cacucci Editore, Bari, 2019; M. Altimari - A. Occhino, *Il diritto alla disconnessione: un “vecchio” diritto ineffettivo?* in *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018; R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale*, LLI, 2019, vol. 5, 2.

⁽³³⁾ Come messo in evidenza da M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, pag.10, la “fuga” dal lavoro subordinato e l'ampio ricorso alle collaborazioni costituiscono non tanto il risultato di una scelta del lavoratore, che al più manifestava la necessità di riappropriarsi del suo tempo, quanto una scelta delle aziende che trasferendo parte dei rischi imprenditoriali su collaboratori personali dell'impresa ne traevano giovamento. Sulla definizione degli aspetti del coordinamento e continuità che connotano la collaborazione, si veda M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni* cit.; M. Pedrazzoli, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, RIDL, 1984, 519 ss.; M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013.

⁽³⁴⁾ Tale compresenza di riferimenti al tempo contrastanti è stata infatti definita come un irreparabile “cortocircuito logico-sistematico”

conformi con il tipo del 2094 c.c.⁽³⁵⁾ o di confermare quelle autentiche; allo stesso modo, ha conservato un margine di operatività nell'ambito delle presunzioni contenute nel d.lgs. n.276/2003 sul lavoro a progetto.

Più in particolare, il comma 2 dell'art.69 dello stesso decreto prevedeva l'ipotesi in cui, pur in presenza di un progetto, venisse accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 del d.lgs. n.276/2003 si era venuto concretamente a configurare come un rapporto di lavoro subordinato, diversamente dall'ipotesi di cui al comma 1, in cui invece «quando un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sia instaurato senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, non si fa luogo ad accertamenti volti a verificare se il rapporto si sia esplicato secondo i canoni dell'autonomia o della subordinazione, ma ad automatica conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione dello stesso»⁽³⁶⁾.

Tuttavia, sia per le collaborazioni coordinate e continuative che per il lavoro a progetto, il solo riferimento all'orario, che rimane pur sempre indice sussidiario, non era sufficiente a far operare la presunzione di subordinazione⁽³⁷⁾, proprio in quanto viene meno la sua idoneità a fungere da indice stesso di subordinazione.

4. Dall'orario di lavoro quale indice di subordinazione al tempo di lavoro come indice di etero-organizzazione: l'applicazione giurisprudenziale dell'art.2 d.lgs. n.81/2015 e le sue modifiche

L'orario di lavoro, da indice sussidiario di qualificazione della natura del rapporto e strumento di quantificazione della prestazione, è divenuto elemento quasi privo di alcun rilievo ai fini della tutela del lavoratore. In realtà, si registra una fase in cui il coordinamento temporale dell'attività e, ancor di più, l'organizzazione dell'attività in riferimento al tempo di lavoro, ha consentito a quest'ultimo, e non all'orario tradizionalmente inteso, di tutelare la salute e la sicurezza anche al di fuori della subordinazione.

⁽³⁵⁾ «La qualificazione del rapporto di lavoro, operata dalle parti, come contratto di collaborazione coordinata e continuativa non assume rilievo dirimente in presenza di elementi fattuali - quali la previsione di un compenso fisso, di un orario di lavoro stabile e continuativo, il carattere delle mansioni, nonché il collegamento tecnico organizzativo e produttivo tra la prestazione svolta e le esigenze aziendali - che costituiscono indici rivelatori della natura subordinata del rapporto stesso, anche se svolto per un arco temporale esiguo. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito, affermando la natura subordinata del rapporto di lavoro di un pizzaiolo, il cui obbligo di lavoro sebbene per un breve periodo di tempo, si articolava su sei giorni alla settimana e per sei ore al giorno, ancorché il "nomen iuris" del contratto sottoscritto tra le parti fosse riferito ad una collaborazione autonoma)» (Cass. n.7024/2015).

⁽³⁶⁾ Cass. n.17127/2016.

⁽³⁷⁾ «In mancanza di elementi quali l'inserimento nella struttura aziendale del datore di lavoro ed il controllo e la direzione dell'attività lavorativa, non è sufficiente a qualificare il lavoro a progetto come lavoro subordinato, non essendo l'orario di lavoro un elemento decisivo, ma piuttosto un indice sintomatico della subordinazione» (Trib. Benevento 29 maggio 2008, *OGL.*, 2008, 588).

Il riferimento è alle collaborazioni etero organizzate di cui all'art.2 del d.lgs. n. 81/2015. Il Legislatore, per far fronte alla diffusione di nuove modalità di esecuzione della prestazione che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2094 c.c. ma che si svolgono con modalità peculiari meritevoli di tutela, non ha introdotto un nuovo tipo intermedio, ma ha consentito l'applicazione dell'apparato di tutele riservato ai soli lavoratori subordinati anche a quelle collaborazioni che presentino il requisito della etero organizzazione⁽³⁸⁾, ritenute pertanto meritevoli di tutela al pari dei lavoratori subordinati.

La norma, sulla cui natura si è a lungo discusso, è di particolare importanza per l'applicazione che ne ha fatto la giurisprudenza al fine di dare risposta alle richieste di tutela dei c.d. riders.

La prima pronuncia ad aver affrontato il tema è stata la sentenza del Tribunale di Torino n.778/2018⁽³⁹⁾, nella quale il giudice, affermando la natura autonoma dei riders, per via dell'assenza di un "obbligo di lavorare", ha negato la possibilità di applicare l'art.2 del d.lgs. n.81/2015, considerato come una norma apparente.

La decisione è stata oggetto di un giudizio di appello, conclusosi con sentenza del 4 febbraio 2019 n.26, dalla cui lettura emerge che la Corte ha ricondotto il rapporto di lavoro dei riders di Foodora alle collaborazioni etero-organizzate.

Pur sulla base della stessa ricostruzione dei fatti operata dal Tribunale, la Corte d'Appello ha interpretato diversamente l'art.2 del d.lgs. n.81/2015, ritenendola una norma di disciplina, che consente di estendere le norme di protezione del lavoro subordinato a lavoratori che sono da considerarsi autonomi.

Più in particolare, la Corte d'Appello ha osservato, in riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione da parte dei riders, che si tratta di modalità già di per sé poco compatibili con la natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere, poiché «gli appellanti erano liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dalla azienda».

Tuttavia, contrariamente a quanto statuito dal Tribunale⁽⁴⁰⁾, ha ritenuto sussistente nel caso in specie l'elemento dell'etero-organizzazione, in quanto, ferma la formale libertà di scegliere se e quando lavorare, i riders risultavano in via di fatto costretti ad adeguarsi alla

⁽³⁸⁾ Da intendersi come il potere del committente di organizzare la prestazione anche con riferimento al tempo.

⁽³⁹⁾ Sulla quale si è espressa nutrita dottrina. Tra i tanti, M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, DLRI, 2018, 673-682; V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, DRI, 2018, 1196-1202; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, RIDL., 2018, 294-303; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, LDE, 2018, fasc. 1; A. Perulli, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, Labor, 2019, 320-332; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, fasc. 1; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, LLI, 2019, 1, 85-103.

⁽⁴⁰⁾ Secondo cui «appare difficile parlare di organizzazione dei tempi di lavoro in un'ipotesi come quella oggetto di causa in cui i riders avevano la facoltà di stabilire se e quando dare la propria disponibilità ad essere inseriti nei turni di lavoro».

organizzazione nel tempo data dalla piattaforma mediante la predisposizione di slot settimanali⁽⁴¹⁾ e dunque a seguire le coordinate temporali date.

Ed è proprio l'organizzazione con riferimento ai tempi di lavoro ad aver costituito lo snodo fondamentale nel ragionamento della Corte d'Appello per giungere ad affermare l'applicabilità dell'art.2 d.lgs. n.81/2015: l'applicazione delle tutele si è dunque fondata sull'accertamento dell'inserimento nell'organizzazione altrui, nonostante il mancato riconoscimento della subordinazione⁽⁴²⁾.

Avverso la decisione della Corte d'Appello di Torino è stato proposto ricorso in Cassazione, deciso con sentenza n.1663/2020⁽⁴³⁾, intervenuta dopo l'entrata in vigore delle modifiche apportate all'art.2, dalla stessa ampiamente richiamate. Nella sentenza, la Suprema Corte ha osservato che “non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse l'ordinamento ha statuito espressamente, in ottica preventiva e rimediabile, l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina”.

Tale decisione, nel confermare la soluzione prospettata dalla Corte d'Appello, non si è però occupata del tema della qualificazione dei tempi di disponibilità; in essa, emergono le criticità derivanti dall'applicazione dell'art.2, come si espliciterà nel successivo paragrafo.

Quanto alla portata delle modifiche dell'art.2 ad opera del d.l. n.101/2019, convertito con modifiche in l. n.128/2019⁽⁴⁴⁾, si può in sintesi affermare che queste intervengono su due ambiti: da un lato si introduce una modifica al testo dell'art.2, dall'altra si introducono nel Capo V-bis (Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali) nuove disposizioni volte a garantire tutele minime ai lavoratori di cui all'art. 47 bis, che sono autonomi e che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art.2.

⁽⁴¹⁾ Gestito da un algoritmo che, come affermato da una recente Ordinanza del Tribunale di Bologna, discriminava. Sul punto si rinvia a A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, LDE, 2021, fasc. 1; S. Borelli - M. Ranieri, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, LLI, 2021, vol. 7, no. 1; M. Barbera, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, LLI, 2021, vol. 7, no. 1.

⁽⁴²⁾ Che tuttavia emergerebbe dall'analisi del concreto svolgimento della prestazione. Sul punto si veda M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit.22; P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 171-195.

⁽⁴³⁾ Per cui si rinvia a E. Dagnino, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n.1663/2020 al di fuori del food delivery*, LDE, 2020, fasc. 1; G.S. Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 411/2020; F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n.1663*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 414/2020.

⁽⁴⁴⁾ Per cui si rinvia a A. Aloisi-V. De Stefano, *Il pacco è servito?* <https://www.rivistailmulino.it/a/il-pacco-servito-note-sull-accordo-tra-assodelivery-e-ugl-riders;>; F. Capponi, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, DRI, 2019, 1231 ss.; M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in Carabelli U. Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, in I seminari della Consulta giuridica CGIL, n.3/2020.

Tra le modifiche che incidono sul fattore tempo, ci si chiede se sia significativa la sostituzione dell'avverbio "esclusivamente" con l'avverbio "prevalentemente"⁽⁴⁵⁾ e l'eliminazione del riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" in ordine all'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione: tale ultima modifica dovrebbe ampliare l'ambito di applicazione dell'art.2 e consentire di applicare la disciplina del lavoro subordinato in tutti i casi in cui sussista una etero organizzazione, anche senza preciso riferimento al tempo e al luogo⁽⁴⁶⁾.

In realtà l'eliminazione del riferimento ai tempi di lavoro non ha inciso notevolmente sulla portata della norma in questione, né può essere letta nel senso della perdita di rilievo dell'organizzazione sotto il profilo temporale della prestazione; laddove il giudice accerti la sussistenza di un'organizzazione della prestazione con riferimento ai tempi e ai luoghi, può comunque applicare l'art 2. del d.lgs. n.81/2015.

D'altra parte, la dottrina ha ritenuto non condivisibile⁽⁴⁷⁾ la prospettiva che eleva le modalità di luogo e di tempo di esecuzione della prestazione lavorativa a criterio fondante la redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche oltre il confine della tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia.

I riferimenti al luogo e al tempo della prestazione, infatti, non sono mai stati di per sé dirimenti nel processo di qualificazione all'interno della classica distinzione subordinazione/autonomia.

5.Le problematiche sottese all'applicazione dell'art. 2 e la questione qualificatoria

La giurisprudenza sopra richiamata ha esteso l'ambito di applicazione dell'apparato protettivo riservato ai lavoratori subordinati, individuando nel rapporto di lavoro intercorrente tra i riders e la piattaforma la etero-organizzazione, per via dell'inserimento nell'organizzazione altrui anche sotto il profilo temporale.

Sebbene sia stata più volte sottolineata l'eccessiva attenzione rivolta all'art.2, il cui ambito di applicazione sarebbe ridotto e inidoneo a ricomprendere la vasta area di lavoratori che vi operano, le sentenze che hanno sancito l'applicabilità della norma in questione rivestono una certa importanza sotto diversi aspetti.

Da un primo punto di vista, relativo al profilo temporale della prestazione dei riders, si dimostra come l'assenza di un orario di lavoro tradizionalmente inteso non comporta

⁽⁴⁵⁾ Riferito alla natura personale delle prestazioni del collaboratore .

⁽⁴⁶⁾ Nonostante pare difficile configurare un'etero-organizzazione che non investa almeno uno dei due profili.

⁽⁴⁷⁾A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 410/2020, 13.

necessariamente l'assenza di una organizzazione aliena sotto il profilo temporale, cui i riders sono tenuti ad adeguarsi.

Si potrebbe dunque affermare che nonostante l'evoluzione tecnologica abbia causato il venir meno dell'unità spazio-tempo, la ricostruzione fatta dal giudice d'Appello nella sentenza n.26/2019 possa essere considerata come un elemento importante per affermare il recupero della rilevanza del fattore tempo anche per la tutela dei lavori che sono considerati autonomi.

Sotto altro profilo, tuttavia, il recente dibattito dottrinale⁽⁴⁸⁾ scaturito dalle problematiche applicative sottese all'art.2, e relative alla normativa in concreto applicabile una volta che sia accertata in giudizio la etero-organizzazione⁽⁴⁹⁾.

Nella stessa sentenza della Suprema Corte prima richiamata, se in un primo momento si legge che l'art.2 è una norma che dispone l'applicazione generalizzata delle tutele accordate al lavoratore subordinato, in quanto “non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile”, si precisa poi che “non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile” senza tuttavia approfondire il tema in quanto “non rilevante nel caso sottoposto all'esame di questa Corte”.

La questione non è di poco conto ma in realtà il problema sorge a monte: aderendo alla tesi dell'applicazione selettiva delle tutele, ci si trova in ogni caso a dover prima verificare se sussista in concreto la sussistenza del potere datoriale. E tale operazione non può dirsi agevole, così come non si può desumere l'insussistenza di un potere di controllo e del conseguente potere disciplinare dalla circostanza secondo cui la piattaforma non irroga sanzioni disciplinari a danno dei lavoratori che revocano la loro disponibilità o che non si presentano a rendere la prestazione. Tutto ciò senza considerare che la giurisprudenza più volte ha chiarito che tale potere può dirsi sussistente anche se solo potenziale.

Se è vero che la collaborazione etero-organizzata si distingue dal lavoro subordinato per l'assenza di un potere di direzione e di controllo, non si può certo affermare che l'art.2 sia il punto di arrivo della lunga strada volta a dare adeguate tutele a tutti i lavoratori “deboli”: è evidente che se il committente, invece di limitarsi ad organizzare le “modalità di esecuzione” delle “prestazioni di lavoro” fornite dal collaboratore, lo assoggettasse a vincoli ben più stringenti, ciò determinerebbe una diversa qualificazione del rapporto intercorrente e la sua riconduzione nell'ambito dell'art. 2094 c.c.: ma è proprio tale distinzione che è

⁽⁴⁸⁾ Per il quale si rimanda a F. Carinci, *op. cit.*; E. Dagnino, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n.1663/2020 al di fuori del food delivery*, LDE, 2020, fasc. 1; M. Magnani, *Subordinazione, etero-organizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, DRI, 2020, fasc. 1; G.S. Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 411/2020; A. Perulli, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, DRI, 2020, fasc. 2; A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, LDE, 2020, fasc. 1. Sulla lettura combinata dell'art.2 e art 47 bis del d.lgs. n.81/2015 e sui caratteri della etero-organizzazione, si rinvia anche alla circolare n.7/2020 dell'INPS.

⁽⁴⁹⁾ Problematiche che emergono anche dalla lettura di Cass. n. 1663/2020.

difficile da individuare, soprattutto se poi si elimina dall'art.2 quel riferimento al tempo e al luogo che è stato quantomeno fondamentale nella motivazione della sentenza della Corte d'Appello di Torino che ha ricondotto i riders nella etero-organizzazione.

In altri termini, la tutela di cui all'art.2 si basa sul dato fattuale della etero-organizzazione, oggi privata dei riferimenti al tempo e al luogo, che sconta la difficoltà ad essere distinto da quella che viene considerata una subordinazione tout court o subordinazione "attenuata" di cui parla la giurisprudenza⁽⁵⁰⁾. E anche una volta sancita l'applicabilità della norma, si devono fare i conti con la delimitazione di tale tutela sulla base del "filtro" della compatibilità con la disciplina di cui all'art.2094 c.c., senza considerare la possibilità che tale disciplina venga a sua volta derogata dall'applicazione del 2 comma dell'art.2.

Ma l'adesione alla tesi dell'applicazione generalizzata conduce a problemi non minori, in quanto mette in luce la necessità di chiedersi se debba o meno perdurare il sistema basato, oltre che sulla dicotomia subordinazione autonomia, sul binomio fattispecie-effetti.

Sostenere questa tesi, che è quella portata avanti dalla Cassazione, significa infatti avere diversità di fattispecie con identità di effetti⁽⁵¹⁾

Per concludere sul punto, si può affermare che il dibattito intorno all'art.2 ha evidenziato quanto sia importante, in via preliminare, affrontare il tema della qualificazione del rapporto "che la prassi ci restituisce in tutta la sua inevitabilità"⁽⁵²⁾.

Nonostante in ambito internazionale⁽⁵³⁾ e comunitario⁽⁵⁴⁾ si auspichi l'introduzione di un quadro minimo di tutele per tutti i lavoratori a prescindere dal tipo, persiste nel nostro ordinamento la resistenza al superamento della dicotomia subordinazione-autonomia⁽⁵⁵⁾, come dimostrano le recenti sentenze del oggetto di analisi nel successivo paragrafo.

In realtà, si osserva che anche l'azione del legislatore comunitario, la quale mira ad estendere l'applicazione delle tutele previste dalle Direttive⁽⁵⁶⁾ mediante il ricorso alla

⁽⁵⁰⁾ Si rinvia sul punto a M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione* cit.

⁽⁵¹⁾ A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato* cit.

⁽⁵²⁾ M. Barbieri, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, LLI, 2020, vol. 6, 1, 6.

⁽⁵³⁾ Attraverso l'azione dell'OIL.

⁽⁵⁴⁾ Invocando, ad esempio, il principio n. 5 del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Più di recente, la direttiva n.1152/2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea mira a garantire le tutele attraverso l'introduzione di diritti minimi. Si rimanda anche a M. Freedland N. Kountouris. 2011. *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press; Davidov G., Mark Freedland & Kountouris N., *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 15-15, per una applicazione delle tutele nei confronti di chi svolge personalmente la prestazione lavorativa.

⁽⁵⁵⁾ Sul punto si rimanda a M.V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, LLI, 2020, vol. 6, 2 e nello stesso volume ai contributi di G. Ferraro, *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI e M. Pallini*, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione mentre per una diversa, condivisibile posizione v. L. Gaeta, La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*.

⁽⁵⁶⁾ Tra cui la Direttiva 2003/88 in materia di orario di lavoro.

nozione europea di lavoratore⁽⁵⁷⁾, pare confermare una impostazione dicotomica: il riferimento alla nozione europea di lavoratore, seppure più ampia rispetto alla nozione di lavoratore subordinato nazionale, richiede pur sempre di affrontare il processo qualificatorio, e dunque di individuare i requisiti, quali la personalità e l'esclusività, non sempre riconosciuti, specie laddove non si consideri il dato fattuale⁽⁵⁸⁾.

Da ultimo, si ritiene di dover richiamare, nell'ambito delle prospettive di tutela di matrice comunitaria che confermano l'impostazione dicotomica, la recente proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali⁽⁵⁹⁾, sebbene la stessa, sotto certi aspetti, si presenta come innovativa.

La proposta, dopo aver chiarito come obiettivo generale quello di «migliorare le condizioni di lavoro e i diritti sociali delle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, anche al fine di sostenere le condizioni per una crescita sostenibile delle piattaforme di lavoro digitali nell'Unione europea», pone come obiettivo specifico quello di «garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano, o possano ottenere, la corretta situazione occupazionale alla luce del loro effettivo rapporto con la piattaforma di lavoro digitale e abbiano accesso ai diritti applicabili in materia di lavoro e protezione sociale».

Tale obiettivo, secondo la proposta, va perseguito attraverso la predisposizione procedure appropriate per garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in linea con il principio del primato dei fatti, nonché una presunzione relativa del rapporto di lavoro (compresa un'inversione dell'onere della prova) per le persone che lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali che controllano determinati elementi dell'esecuzione del lavoro.

La finalità è dunque coerente con quelle già poste dall'Unione Europea, tuttavia viene messa in evidenza con particolare pregnanza la questione della qualificazione del

⁽⁵⁷⁾ Per cui si rinvia a L., Battista, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea*, in *ADL*, 2021, fasc. 3; G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy*, *LLI*, 2020, vol. 6, 1.

⁽⁵⁸⁾ Sul punto si richiama una recente Ordinanza di C. giust. 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs Yodel Delivery Network, che si è pronunciata sulla domanda pregiudiziale in cui si pone il problema di stabilire se la direttiva europea 2003/88 osti a talune disposizioni di diritto interno che imporrebbero al lavoratore di prestare personalmente l'attività di lavoro per rientrare nel campo di applicazione. Per un approfondimento, v. G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore* cit.; Prassl-A. Aloisi-N. Countouris- V. De Stefano, *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook* in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-hehook/?doingwpcron=1588927033.5229249000549316406250>; N. Countouris, *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, *ILJ*, 2018, vol. 47, 2. Sul punto si rinvia anche a O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 12.

⁽⁵⁹⁾ 2021/0414 (COD). Per un'analisi più approfondita della proposta si rinvia a M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva* cit.

rapporto di lavoro, dalla quale dipende l'applicazione delle tutele in materia di orario di lavoro.

Se ciò dimostra come anche in questa sede si segue l'impostazione dicotomica⁽⁶⁰⁾, vengono offerti spunti di riflessione per rafforzare questa strada e garantire una maggiore effettività di tutela.

Nel testo, in particolare, si espongono i rischi di una scorretta qualificazione, tra i quali quello di non poter godere dei diritti previsti dalla normativa comunitaria in materia di orario di lavoro, e si evidenzia come di tali rischi si faccia carico la gran parte dei lavoratori che operano mediante piattaforme digitali⁽⁶¹⁾.

Si tratta di un aspetto importante, che dimostra l'aver acquisito una consapevolezza sulla frequenza con la quale i lavoratori vengono erroneamente qualificati come autonomi, ma anche del sempre crescente numero di pronunce in ambito europeo che accertano tale erronea qualificazione⁽⁶²⁾.

Ma soprattutto si comprende quanto il tema dell'orario di lavoro influisca sulla qualificazione, proprio perché quest'ultimo continua ad essere considerato quale indice per rafforzare la tesi dell'autonomia del lavoratore che opera mediante piattaforma, sebbene, si osserva nella proposta, "tale flessibilità, soprattutto in termini di organizzazione degli orari di lavoro, potrebbe tuttavia già ora essere solo apparente, poiché l'orario di lavoro effettivo dipende dalla domanda in tempo reale di servizi, dall'offerta di lavoratori e da altri fattori."

Come anticipato, in base all'art.3 della proposta, un corretto il processo di qualificazione del rapporto deve basarsi in via principale sull'aspetto fattuale, ovvero sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione e tenendo conto dell'utilizzo degli algoritmi da parte della piattaforma per organizzare il lavoro.

A seguito di una tale disposizione, che riprende quanto già auspicato dall'Unione, ma con più forza, la proposta fornisce uno strumento importante: l'art.4 dispone infatti una presunzione⁽⁶³⁾ di rapporto di lavoro subordinato, non applicabile retroattivamente, volta a rinforzare la protezione sociale dei lavoratori che operano mediante piattaforma.

In base a tale presunzione, si è in presenza di un rapporto di lavoro subordinato se la piattaforma controlla certi aspetti della prestazione di lavoro, e si individuano in particolare dei criteri, tra i quali quello di cui alla lettera (d) "effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti".

⁽⁶⁰⁾ Tra 'person performing platform work' e 'platform worker' ai sensi dell'art.2 della proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁽⁶¹⁾ Si legge infatti «As a result of actions to address the risk of misclassification, up to 4.1 million people are expected to be reclassified as workers (circa 2.35 million on-location and 1.75 million online)».

⁽⁶²⁾ Sul punto, si rinvia a Hiebl C., *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, CLLPJ, 2021.

⁽⁶³⁾ Sul meccanismo della presunzione già utilizzato dalla giurisprudenza si richiama Hiebl, Christina, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (May 2, 2021). Forthcoming, *Comparative Labour Law & Policy Journal*

Tale criterio, richiamando quale indice di subordinazione la restrizione della possibilità di organizzare il proprio tempo di lavoro, consente dunque di considerare come lavoratori subordinati anche coloro che formalmente non hanno un orario tradizionalmente prestabilito, ma che sono comunque costretti ad adeguarsi ad un'organizzazione altrui.

La proposta di Direttiva si distingue dunque dalle precedenti non solo per il riconoscimento di alcune garanzie minime anche per i lavoratori che in base all'art.2 sono considerati “*Persons performing platform work*”(64), ma anche per la maggior forza con cui affronta il tema dell'orario di lavoro e si propone di garantire dei criteri con cui accertare lo status dei lavoratori mediante piattaforma e con cui promuove nuovi diritti per tutti i lavoratori, anche quelli considerati come autonomi, tuttavia rimanda pur sempre al lavoro subordinato per delineare il suo ambito di applicazione, seppur riferendosi alla nozione europea.

6. Le recenti sentenze del Tribunale di Palermo, di Torino e di Milano sui riders: il ritorno alla subordinazione

In controtendenza rispetto alla giurisprudenza nazionale che ha fatto utilizzo dell'art.2 d.lgs. n.81/2015, ma in coerenza con l'ampia dottrina(65) che ritiene ancora oggi insuperabile il binomio autonomia/subordinazione, la sentenza del Tribunale di Palermo n.3570 del 24 novembre 2020 presenta alcuni aspetti che fanno pensare a un ritorno al passato, ma anche altri che potrebbero costituire un importante spunto di riflessione per il futuro.

Senza soffermarsi sull'analisi approfondita degli elementi che hanno condotto a ravvisare nel caso in specie gli indici primari della subordinazione(66), si osserva che il giudice ha affrontato la questione relativa ai tempi di lavoro in maniera peculiare rispetto alle sentenze precedenti che si sono occupate di far fronte alle istanze di tutela dei riders.

Dopo aver analizzato l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento dello stesso(67), si è pronunciato sulla qualificazione del segmento di tempo in cui il rider si trova nel punto di incontro, in attesa di ricevere un ordine di consegna, affermando che anch'esso costituisce tempo di lavoro e in quanto tale va retribuito, accogliendo la richiesta del lavoratore, anche sulla scorta della mancata contestazione, da parte della società, dei conteggi prodotti in giudizio.

Il Tribunale, per giungere a questa conclusione, ha dato perciò rilievo alla circostanza, ignorata nelle precedenti pronunce, secondo cui «... il lavoratore sia a

(64) In part. l'art. 10.

(65) E come osservato, con la stessa impostazione seguita dall'Unione Europea

66 Per i quali si rinvia a M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico* cit.; sempre M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, cit. 23.

(67) Aspetto che, come osservato da M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico* cit., 72, è compatibile con il principio di indisponibilità del tipo espresso dalla Corte Costituzionale.

disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione».

Tale ricostruzione consente di fare un passo avanti rispetto alla tradizionale configurazione dell'orario di lavoro quale periodo in cui il lavoratore si trova fisicamente sul luogo di lavoro, che ha in diverse circostanze impedito di considerare come orario quei momenti in cui il lavoratore, pur essendo a disposizione del datore e dunque non libero di gestire il proprio tempo di riposo, non si trovava fisicamente sul luogo di lavoro⁽⁶⁸⁾; tuttavia, è comunque da osservare come non manchino ad oggi pronunce⁽⁶⁹⁾ che consentono di estendere la nozione di orario di lavoro dando rilievo, più che alla presenza fisica sul luogo di lavoro, all'incidenza oggettiva dei vincoli, imposti a un lavoratore durante il servizio di pronto intervento in regime di reperibilità, sulla facoltà per quest'ultimo di gestire liberamente, nel corso del medesimo servizio, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti.

Tenere in considerazione le modalità inedite di svolgimento della prestazione, eseguita anche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali, in cui spesso non è neanche identificabile un luogo tradizionalmente inteso, e porre l'accento sull'interesse che la piattaforma intende soddisfare⁽⁷⁰⁾, è importante per la definizione di ciò che è tempo di lavoro: consente infatti di affermare che tali lavoratori sono inequivocabilmente inseriti in un'organizzazione che per funzionare necessita, oltre che della consegna in sé, anche della disponibilità di un certo numero di lavoratori, che utilizzano il proprio tempo di vita nell'interesse altrui⁽⁷¹⁾.

D'altra parte, come già condivisibilmente osservato in passato, «Solo dopo aver deciso se lo scambio interviene tra salario e prestazione effettiva, o prestazione utile, o messa a disposizione delle energie lavorative, sapremo quale valore giochi il tempo nella definizione della subordinazione del lavoratore»⁽⁷²⁾.

⁽⁶⁸⁾ Sul punto si rimanda alla giurisprudenza della C. giust. che più volte si è pronunciata sul tema: CGE 9.11.2003 (C-151/02, caso Jäger); n CGE 3.10.2000 (caso SIMAP); CGE 5.10.2004; C397/01 a C-403/01, caso Pfeiffer). Sulla difficile definizione dei segmenti di lavoro che non rientrano nell'orario ma che non sono neanche considerabili quale riposo, v. M. Ferraresi, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore*, RIDL, 2008, 1; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005.

⁽⁶⁹⁾ V. il caso C-580/19 RJ v Stadt Offenbach am Main.

⁽⁷⁰⁾ Sul punto si rinvia a V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, *Labor*, 2020, 678, il quale evidenzia che «L'interesse organizzativo-produttivo della piattaforma informatica non viene soddisfatto in una sola consegna, bensì nella ripetizione su larga scala di quelle consegne, con velocità di esecuzione».

⁽⁷¹⁾ La circostanza secondo cui lo stare a disposizione è interesse del "committente" è dimostrata anche dalle nuove modalità di mobilitazione dei riders. Si veda sul punto L. Cini- B. Goldmann, *Osservazioni sullo spazio di lavoro. Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, LLI, 2020, 2, 16.

⁽⁷²⁾ M.V. Ballestrero, *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (AIDLASS Genova 4-5 aprile 1986), Giuffrè, 1987, 165.

Né tali osservazioni mutano laddove si tenga in considerazione l'attuale scelta di Uber Eats e di Deliveroo di passare al c.d. free log-in, ovvero di eliminare il meccanismo dei turni che costringe i riders a mantenersi on line sull'app della piattaforma, in attesa di ottenere commissioni e senza alcuna garanzia retributiva per il tempo di attesa: al contrario, ciò conferma la sussistenza di un vincolo giuridico in capo agli stessi, cioè quello di assicurare dentro il tempo massimo tollerato dalla piattaforma un certo tempo di disposizione⁽⁷³⁾.

Tuttavia, come già messo in evidenza, il riconoscimento dei segmenti in cui il lavoratore è a disposizione della piattaforma presuppone la risoluzione del processo di qualificazione in termini di subordinazione: in tal senso si potrebbe dunque sostenere che la sentenza in commento fa “un passo indietro” rispetto alle precedenti pronunce che hanno fatto applicazione dell'art.2 d.lgs. n. 81/2015 in ottica rimediabile. Ma sul punto, si osserva, in disparte la presenza di un dibattito in dottrina su tale ottica, che l'art.2 non pare costituire in ogni caso una soluzione duratura al problema della tutela dei lavoratori digitali, sia per la scarsa portata innovativa sia perché ai fini dell'applicazione della norma, è necessario pur sempre qualificare la prestazione, operazione rimessa all'accertamento del giudice che non può produrre effetti se non sul singolo caso in specie.

Con riguardo al processo di qualificazione, nella motivazione si dà rilievo anche al fattore tempo.

Al quesito preliminare in ordine alla libertà dei riders di scegliere se e quando lavorare⁽⁷⁴⁾, il Tribunale ha dato questa volta risposta negativa⁽⁷⁵⁾, affermando che a fronte della predeterminazione oraria tale libertà era solo formale, e ciò tenendo in considerazione non solo la fase genetica, ma anche quella esecutiva⁽⁷⁶⁾, e che «l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, oltre che nell'integrazione del presupposto dell'etero organizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.»

La sentenza analizzata ha dunque il merito di aver affrontato⁽⁷⁷⁾, diversamente da Cass. n.1663/2020, il tema della qualificazione dei tempi di disponibilità dei riders,

⁽⁷³⁾G. Pacella, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei rider*, LLI, 2020, vol. 6, 2,38.

⁽⁷⁴⁾ Sull'analisi del nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio della loro attività e la sussistenza o meno di un vincolo di subordinazione in ottica comparata, si veda Pacella, *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*, LLI, 2019, vol. 5, 1.

⁽⁷⁵⁾ Si osserva che tale aspetto è stato affrontato anche dalla recentissima Trib. Milano n.1018/2022.

⁽⁷⁶⁾Sul punto si veda G. Pacella, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders*, in LLI, Vol. 6, No. 2, 2020, p.41

⁽⁷⁷⁾ Così come la sentenza del Trib. Milano n. 1018/2022, in cui si legge «le modalità di assegnazione degli incarichi di consegna (in base all'algoritmo) costringono il lavoratore a essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione dell'app, e ad essere

dimostrando quanto tale disponibilità rientri tra i doveri funzionali al soddisfacimento dell'interesse creditorio⁽⁷⁸⁾ e confermando l'importanza del tempo di lavoro: sono stati al più sovrapposti il piano della libertà sul "quando lavorare" con il piano fattuale delle modalità di svolgimento della prestazione.

Tuttavia, sarebbe auspicabile muovere un ulteriore passo avanti verso il riconoscimento di un ruolo del tempo di lavoro anche per i lavoratori che non vengono riconosciuti dal giudice come subordinati. Attualizzare la nozione di orario⁽⁷⁹⁾, infatti, consentirebbe di riconoscere ai riders il computo del tempo trascorso a disposizione della piattaforma solo laddove questi venissero qualificati come subordinati; ma ciò è rimesso alla possibilità per il lavoratore di adire a un giudice e all'esito del giudizio stesso.

Alle stesse conclusioni della sentenza sopra richiamata sono giunte le recenti sentenze del Tribunale di Torino e del Tribunale di Milano.

La sentenza del Tribunale di Torino del 18 novembre 2021, pronunciandosi sulla domanda principale dei riders volta al riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro con Uber Italy⁽⁸⁰⁾, ripercorre approfonditamente la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, la giurisprudenza nazionale ed europea e conclude per la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione dando rilievo, in motivazione, all'aspetto dell'organizzazione della prestazione sotto il profilo temporale.

Premessa la qualificazione dell'attività della piattaforma quale attività d'impresa⁽⁸¹⁾, e ribadita l'importanza di valutare la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro

fisicamente vicino ai locali di ritiro: un elemento non trascurabile anche sul piano della qualificazione del rapporto di lavoro, poiché si impone al rider di essere già disponibile ad effettuare la consegna».

⁽⁷⁸⁾ In ciò cogliendo quella concezione, messa in evidenza da M. Pallini, *La subordinazione è mortale*, cit., 85, secondo cui «è una nozione di subordinazione che declina i caratteri della direzione e della dipendenza in termini organizzativi, con riguardo al processo di produzione piuttosto che alla prestazione individuale di lavoro».

⁽⁷⁹⁾ In J.C. Villalòn, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, DLRI, 2018, 477 si osserva, infatti, che «Non c'è superamento del parametro tempo come delimitatore della prestazione, ma necessità di nuove regole che si adattino alla realtà».

⁽⁸⁰⁾ La vicenda si presenta in realtà più complessità, in quanto il giudice ha verificato nell'interesse di quale soggetto veniva svolta l'attività posta in essere dai riders ricorrenti, procedendo quindi, contemporaneamente, a qualificare la fattispecie riguardo all'effettivo tipo contrattuale che è emerso dalla concreta attuazione della relazione negoziale. Ciò in quanto la società Uber Italy ha sostenuto come fra la società suddetta e l'impresa individuale FRC, sarebbe intervenuto un contratto (verbale) di appalto per la gestione del servizio delle consegne di cibo raccolte tramite l'app 'UberEats', contratto del tutto genuino ed in base al quale FRC provvedeva 'ad assicurare il servizio di consegna di cibo/bevande ordinate tramite l'App 'Uber Eats' gestendo in piena autonomia ogni fase di tale attività, con propria organizzazione e assumendo i relativi costi'. Sul punto, Il tribunale ha affermato che reale centro d'imputazione del rapporto contrattuale con i riders sia stata la società Uber Italy S.r.l. e non l'impresa individuale FRC il cui ruolo era di mero soggetto intermediario tra Uber Italy S.r.l. e i singoli fattorini, in virtù di accordi verbali di collaborazione

⁽⁸¹⁾ Richiamando in particolare la pronuncia della Grande Sezione della C. giust. 20 dicembre 2017, C-434/15, emessa in relazione alla vicenda Uber System Spain. Più in part., la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla domanda pregiudiziale vertente la qualificazione giuridica del servizio svolto da Uber Uber Systems Spain e delle società a essa collegate, posto che dalla qualificazione dell'attività in termini di società di servizi di trasporto, di servizi propri della società dell'informazione oppure una combinazione di entrambi

intercorso tra le parti sulla scorta del concreto atteggiarsi del medesimo e non della sua formale qualificazione, il Tribunale di Torino conferma le considerazioni del Tribunale di Palermo sulla libertà dei fattorini di scegliere se e quando lavorare.

Dall'analisi delle modalità di esecuzione della prestazione è emerso infatti che la meccanica dell'applicazione implicava che il potenziale guadagno crescesse proporzionalmente all'arco di tempo in cui i riders si rendevano reperibili, arco di tempo che, precisa il tribunale, non era stabilito

dal rider, perché di fatto, su indicazioni di dirigenti e dipendenti di Uber Italy S.r.l., Le. MO. di FRC, esortava quotidianamente i riders a collegarsi negli orari prossimi al pranzo ed alla cena - che Uber Italy S.r.l. presumeva - sulla base dei processi elaborati dalla società stessa - più proficui.

Inoltre, è emerso che Uber Italy S.r.l. stabiliva gli orari di maggiore necessità di riders a disposizione (le c.d. supply hours) e la società, attraverso FRC, sollecitava insistentemente i riders a collegarsi e a svolgere attività lavorativa negli orari che riteneva più proficui per la propria attività, con modalità tali da coartare, di fatto, la volontà dei singoli riders.

Il Tribunale, sulla scorta di tali elementi, ha affermato che l'intera operazione di consegna constava di segmenti di azione specificamente predeterminati dall'app, ribadendo il rilievo, ai fini della qualificazione, che assume l'organizzazione datoriale dei tempi di lavoro effettuata dalla piattaforma al fine di perseguire l'unico interesse dell'impresa.

Si legge infatti che “la collocazione del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale in modo di fatto obbligatorio, la messa a disposizione del datore di lavoro delle proprie energie lavorative sotto la direzione dell'app della piattaforma digitale, che fornisce indicazioni obbligatorie, passibili di essere solo accettate o rifiutate dal lavoratore e che, in tale ultimo caso, né comportano la possibile sospensione e, nei casi più gravi, il blocco, non può che ritenersi rientrare nel paradigma dell'articolo 2094 c.c., come interpretato dalla Corte Costituzionale con la sentenza numero 30 del 1996, non potendosi dubitare che sia il risultato dell'attività lavorativa che la sua organizzazione perseguono interessi unicamente datoriali e totalmente estranei al lavoratore”.

Infine, è di rilievo, per l'analisi qui condotta in relazione al tempo, anche la precisazione operata dal Tribunale, a mente della quale non vale ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato il fatto che i ricorrenti non abbiano seguito un orario di lavoro a tempo pieno con prestazione lavorativa cadenzata con uno specifico orario giornaliero, sia in quanto è stato accertato che gli stessi sono rimasti connessi all'app, a disposizione di Uber Italy S.r.l. per lo svolgimento dell'attività di consegna di pasti a

i tipi di servizi sarebbe dipesa la disciplina applicabile (l'articolo 56 TFUE, della Direttiva 2006/123 e della Direttiva 2000/31). La Corte, dopo aver richiamato le osservazioni del giudice di rinvio, ha affermato che il servizio offerto da Uber non è soltanto un servizio d'intermediazione che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per smartphone, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana, in quanto la società in questione crea l'offerta e al tempo stesso organizza il funzionamento generale a favore delle persone che intendono avvalersi di tale offerta per uno spostamento in area urbana

domicilio, in media per più di 20 ore settimanali, sia in quanto il concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, avendo peraltro l'osservanza di un orario natura meramente sussidiaria e non decisiva'.

Nell'ambito delle sentenze che si sono occupate del tema della qualificazione dei riders, si segnala infine la recente sentenza del Tribunale di Milano n. 1018/2022, che parimenti pone un punto fermo sulla sola formale libertà di scegliere quando lavorare e sulla sussistenza, nei fatti, di un'organizzazione cui i riders sono tenuti ad adeguarsi.

Anche in tale pronuncia⁽⁸²⁾, infatti, si afferma che le modalità di assegnazione degli incarichi di consegna (in base all'algoritmo) costringono il lavoratore a essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, e che in ogni caso la facoltà di rifiutare la singola prestazione non integri affatto un elemento di incompatibilità rispetto alla subordinazione, in quanto costituisce elemento che non attiene al contenuto del rapporto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale.

7. L'orario di lavoro dei riders secondo la Supreme Court: Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5

La soluzione prospettata dal Tribunale di Palermo, così come le successive pronunce del Tribunale di Torino e di Milano, è in linea con diverse sentenze di altri Stati che sempre più spesso accertano, con riferimento all'attività dei prestatori che operano mediante piattaforme digitali, l'esistenza della subordinazione⁽⁸³⁾.

Con particolare riferimento al fattore tempo e alla qualificazione dei tempi di disponibilità si è di recente espressa la Supreme Court del Regno Unito, che con recente decisione⁽⁸⁴⁾ riguardante gli autisti di Uber, con una motivazione simile a quella della sentenza del Tribunale di Palermo sui riders.

L'ordinamento anglosassone, come noto, contempla, accanto alla categoria di employee e independent contractor, una terza categoria di lavoratori, c.d. workers⁽⁸⁵⁾, alla quale si applicano unicamente le tutele previste dalle norme di legge sull'orario di lavoro, sul salario minimo nazionale e sulle discriminazioni, nonché sul whistleblowing.

⁽⁸²⁾ Concernente la qualificazione della prestazione dei riders di Deliveroo.

⁽⁸³⁾ Tra le tante, Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737; Juzgado de lo Social de Madrid, 4 aprile 2019, n. 133.; Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61, Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) - Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113, richiamate in G. Pacella, *Il lavoro tramite piattaforma digitale* cit.

⁽⁸⁴⁾ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5

⁽⁸⁵⁾ Definiti dall'Employment Rights Act 1996, Sezione 230.3 lett. b) «quali individui che si impegnano ad eseguire personalmente qualsiasi lavoro o servizio per la controparte la cui posizione non è, in virtù del contratto tra i due, quella di un cliente o di un assistito (client or customer) di qualsiasi professione o impresa svolta dall'individuo».

Nel 2016 i ricorrenti, nella qualità di autisti di Uber, adivano al Employment Tribunal di Londra per vedersi riconoscere i diritti soprarichiamati, e dunque reclamando lo status di workers.

La vicenda, decisa dal Tribunale prima e dalla Corte d'Appello poi⁽⁸⁶⁾ in senso favorevole ai ricorrenti, è approdata dinanzi alla Supreme Court, che ha affrontato nuovamente il tema della libertà di scelta dei tempi di lavoro degli autisti e della perimetrazione dell'orario di lavoro, necessaria ai fini della quantificazione del salario e delle ferie.

Sul primo punto, la Supreme Court afferma che «In all these respects, the findings of the employment tribunal justified its conclusion that, although free to choose when and where they worked, at times when they are working drivers work for and under contracts with Uber», mettendo dunque in evidenza che la libertà di scegliere se e quando lavorare è solo formale.

Con riferimento al secondo aspetto, la sentenza pone l'accento sul fatto che essere disponibili è necessario per garantire un ottimale funzionamento dell'organizzazione, e, nel rispondere al quesito “When are the drivers “working” for Uber?”, pare porsi in linea con le considerazioni dell'ET di Londra⁽⁸⁷⁾, e dunque con una lettura estensiva dei segmenti da considerare per definire quando un autista sta lavorando per Uber⁽⁸⁸⁾. Infatti la Corte, richiamando la definizione di orario di lavoro contenuta nel Working Time Regulations 1998⁽⁸⁹⁾, ritiene che non vi siano difficoltà a far rientrare in tale nozione il momento in cui il rider è “on call”.

Le considerazioni contenute nella sentenza in relazione al tempo di lavoro potrebbero essere trasposte alla figura del rider: emerge dunque l'intreccio tra la “crisi” dell'orario di lavoro ai fini della qualificazione e quella dell'orario quale strumento di tutela della salute del lavoratore, anche digitale, nel senso che le difficoltà dell'orario a fungere da

⁽⁸⁶⁾ Per la cui analisi si rinvia a V. Pietrogiovanni, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in LLI, Vol. 5, No. 1, 2019; Freedman-D. Du Toit, *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, in Industrial Law Journal, 2019; E. Dagnino, *Note a margine della sentenza Uber UK*, BA, 29 ottobre 2016.

⁽⁸⁷⁾ A fronte della richiesta dei ricorrenti di considerare l'orario di lavoro esteso dal momento in cui l'autista lascia la propria abitazione fino a quando vi fa ritorno, l'ET aveva affermato che il tempo di lavoro del conducente inizia quando egli è nel territorio di Londra, ha l'App attivata ma non ha ancora accettato un viaggio, laddove la Corte d'Appello si era espressa sul punto accogliendo la soluzione più restrittiva prospettata dal Tribunale, ovvero quella secondo cui al più l'autista inizia a lavorare per Uber dal momento in cui accetta qualsiasi viaggio.

Come osservato da E. Dagnino, *Note a margine della sentenza Uber UK cit.*, la richiesta prende le mosse da una recente sentenza della Corte Europea di Giustizia, che il Tribunale non ritiene rilevante nel caso di specie (si tratta di C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security Sl et al., 10 settembre 2015).

⁽⁸⁸⁾ Nei paragrafi 136-137, si legge, infatti: «working for Uber was not limited (as Uber argued) to periods when they were actually driving passengers to their destinations, but included any period when the driver was logged into the Uber app within the territory in which the driver was licensed to operate and was ready and willing to accept trips».

⁽⁸⁹⁾ Secondo cui «in relation to a worker, as “any period during which he is working, at his employer's disposal and carrying out his activity or duties».

indice sussidiario di subordinazione si ripercuotono sulla funzione fondamentale dell'orario di tutela della salute e della sicurezza.

8. L'inadeguatezza dell'attuale nozione di orario per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore: considerazioni conclusive

Dalle considerazioni finora svolte, emerge la persistente resistenza al superamento della subordinazione quale categoria da cui far discendere l'applicazione dell'apparato protettivo di tutele, e tale resistenza parrebbe giustificata dall'analisi della più recente giurisprudenza sui riders: la prestazione di questi ultimi, infatti, si avvicina a tutti gli effetti, per le concrete modalità di esecuzione, a una prestazione subordinata, per quanto continuo comunque a porsi questioni tradizionali relative alla disciplina dei tempi (alla durata massima, in particolare) e alla rilevanza economica delle fasi di attesa della commessa⁽⁹⁰⁾.

Tuttavia, tale soluzione non può essere estesa a tutti i lavoratori della gig-economy, e la qualificazione dei tempi continua ad essere una questione che segue sempre a quella preliminare della qualificazione del rapporto da parte del giudice.

Inoltre, l'innovazione tecnologica ha accentuato il problema della tutela della salute non solo dei lavoratori digitali ma anche degli stessi lavoratori che sono pacificamente subordinati e che svolgono la prestazione con modalità inedite, sebbene per questi ultimi, come correttamente osservato, «il problema non è tanto un impellente bisogno di tutela eteronoma (ancorché diritti di nuovo conio come il diritto di disconnessione sembrano discretamente utili per evitare anche eccessi di autosfruttamento); quanto di rilevare nuove modalità di regolazione con un genuino ruolo affidato all'autonomia individuale nel corroborare le nuove coordinate spazio temporali della prestazione di lavoro»⁽⁹¹⁾.

Pertanto, nonostante continui a farsi strada l'idea della libertà dall'orario di lavoro come sinonimo di autonomia, le continue istanze di tutela fanno riflettere sulla necessità di risolvere le difficoltà che l'orario di lavoro ha nel raggiungimento della sua funzione principale, ovvero la tutela della salute del lavoratore.

Ora più che mai è evidente come i modi di lavorare e i bisogni di tutela siano plasmati dal contesto economico-sociale: gli stessi cambiamenti che l'emergenza Covid-19 ha prodotto sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro⁽⁹²⁾ possono costituire un importante spunto per confermare quanto sia importante una adeguata regolamentazione

⁽⁹⁰⁾ V.S. Leccese, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale Takeaway.com*, LLI, 2021, vol. 7, No. 1, 156.

⁽⁹¹⁾ B. Caruso, *I Lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, DRI, 2019, 1021.

⁽⁹²⁾ Emblematico il mutamento di funzioni dello smart-working da strumento per migliorare la produttività e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro a strumento di tutela della sicurezza e soprattutto modalità per evitare di aggravare la crisi economica con un blocco delle attività.

dell'orario: come già osservato, «analizzare la dimensione temporale non volge a negare la qualificazione in termini di subordinazione, quanto ad attualizzarne la nozione⁽⁹³⁾».

Si potrebbero dunque delineare due ordini di conclusioni.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati che svolgono la prestazione attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali, si potrebbe ragionare sulla possibilità di individuare, anche sulla base delle più recenti pronunce della Corte di Giustizia, una nuova nozione di orario di lavoro, che tenga conto della sempre più frequente assenza di un luogo di lavoro tradizionalmente inteso, in modo che un'interpretazione della subordinazione al passo coi tempi possa quantomeno tutelare un maggior numero di lavoratori. E ciò in linea con l'impostazione della dottrina secondo cui occorre leggere le categorie tradizionali alla luce del nuovo contesto e delle nuove modalità di svolgimento della prestazione, dato che l'impresa, il datore di lavoro e il lavoratore subordinato costituiscono oramai figure a geometria variabile⁽⁹⁴⁾.

Con riferimento ai lavoratori che non rientrano nell'ambito di applicazione del lavoro subordinato, tenuto conto della attuale impossibilità di mettere in pratica le prospettive internazionali e dunque di prescindere dalla qualificazione del rapporto⁽⁹⁵⁾, si ritiene di dover ragionare in generale su altre ipotesi, quale quella di configurare le tutele in base all'esposizione al rischio⁽⁹⁶⁾, e in particolare, con riferimento al tempo di lavoro, sulla possibilità di sganciare la qualificazione dei tempi di lavoro dalla qualificazione dello stesso rapporto⁽⁹⁷⁾.

⁽⁹³⁾ V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, RGL 2018, 54.

⁽⁹⁴⁾ S. Auriemma, *op.cit.*, 130.

⁽⁹⁵⁾ D'altra parte, l'auspicabile raggiungimento di un livello minimo di tutele a tutti i lavoratori prescindendo dalla loro qualificazione, ad esempio rifacendosi alla nozione di lavoro dignitoso coniata in senso all'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che riguarda certamente anche l'orario, è ancora lontano da raggiungere, se si tiene conto delle difficoltà persistenti di garantire effettività alle previsioni delle Convenzioni. Sul punto C. Behrendt - Quynh Anh Nguyen, *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work, ilo future of work: research paper series*, ILO, 2018; C. Spinelli, *Ilo e orario di lavoro: istanze tradizionali e nuovi scenari, Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2019, 787 ss.; Per un'analisi del ruolo dell'OIL nella tutela di condizioni di lavoro dignitose, G. Casale, *Il ruolo dell'ILO negli ultimi cent'anni*, LDE, 2019, fasc. 2.

⁽⁹⁶⁾ P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, RGL, 2017, 259 ss.

⁽⁹⁷⁾ Tale problematica è stata ben messa in evidenza in O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali* cit., 12 il quale afferma che «il problema della decisione della Corte di Giustizia sta nel fatto che prima si qualifica la prestazione e poi l'orario di lavoro, con la conseguenza che anche laddove la prestazione si configuri come tempo vincolato all'interesse produttivo, se il lavoro è autonomo il tempo non si considera...Resta l'orario di lavoro qualificato come obiettivo ma con la digitalizzazione aumenta sempre più il tempo che è pur sempre lavoro ma non lavoro effettivo tale da essere ricondotto nella nozione di orario, e, dunque, retribuito».

Bibliografia

- Albi P., *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 430/2020.
- Alessi C., *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in WP C.S.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 123/2011.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il pacco è servito?* in <https://www.rivistailmulino.it/a/il-pacco-servito-note-sull-accordo-tra-assodelivery-e-ugl-riders>.
- Altimari M., *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.
- Altimari M. - Occhino A., *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?* in *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018.
- Aurimemma S., *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in RGL n.2/2017.
- Ballestrero M.V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in LLI, 2020, Vol. 6, n. 2.
- Ballestrero M.V., *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (AIDLASS Genova 4-5 aprile 1986)*, Giuffrè, 1987.
- Barbera M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in LLI, 2021, vol. 7, no. 1.
- Barbera M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: tra differenziazione e universalismo di tutele*, in DLRI, 2018, 159.
- Barberio M., *Riders on the storm: dipendenza tecnica ed economica nel sistema spagnolo* in *Variazioni su Temi di Diritto del lavoro*, 2020, fasc. 3.
- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in LLI, 2021, Vol. 7, n. 2.
- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in Carabelli U. Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, in I seminari della Consulta giuridica CGIL, n.3/2020.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in LLI, 2020, Vol. 6, n. 2.
- Barbieri M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in LLI, 2020, Vol. 6, n. 1.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in LLI, 2019, Vol. 5, n. 2.
- Barracco E., *Art. 5. Commento*, in Cester C., Mattarolo M.G., Tremolada M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Milano, Giuffrè, 2003.
- Bavaro V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor, Il lavoro nel diritto*, 2020, 6.
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018, fasc. 1.
- Bavaro V., *Il tempo del contratto del lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.
- Bavaro V., *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro (a proposito di orario ridotto, modulato, flessibile)* in RGL 2004, fasc. 1.
- Battista L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea*, in ADL, 2021, fasc. 3.
- Behrendt C. and Quynh Anh Nguyen, *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, ILO, 2018.
- Belsito A., *I contratti flessibili. Part-time, job sharing e lavoro intermittente*, Giuffrè, 2016
- Biasi M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in LDE, 2020, fasc. 1.
- Borelli S. - Ranieri M., *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in LLI, 2021, vol. 7, n. 1.
- Buoso S., *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e secondaria*, in DSL, 2017, fasc.1.

- Capponi F., *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in DRI, 2019, fasc. 4.
- Carinci F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 414/2020.
- Caruso B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 146/2018.
- Casale G., *Il ruolo dell'ILO negli ultimi cent'anni*, in LDE, 2019, fasc. 2.
- Cherry M. Aloisi A., *"Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach*, American University Law review, Vol. 66 No.3, 2017.
- Dagnino E., *La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere. Spunti dalla disciplina italiana del lavoro agile e del diritto alla disconnessione* in *Adapt, Working Paper* n. 5/2021
- Dagnino E., *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in LDE, 2020, fasc.1.
- Dagnino E., *Note a margine della sentenza Uber UK*, in BA 29 ottobre 2016.
- Daubler W. - Klebe T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?* in DLRI, 2016, 156.
- Davidov G. - Freedland M. - Kountouris N., *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 15, 2015
- De Michele V., *La sentenza della Corte di appello di Torino sul rapporto di lavoro dei riders: il diritto Ue, questo sconosciuto*, in RGL, 2017, fasc. 2.
- Del Conte M., Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in DLRI, 2018, 3.
- Dell'Olio M., *Orario giornaliero, settimanale, multiperiodale*, in ADL, 1998, fasc.2.
- De Stefano V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, ILO, 2017.
- Fenoglio A., *Il tempo nella new automation age*, in RIDL, 2018, fasc. 1.
- Ferrante V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in DRI, 2018, fasc. 4.
- Ferraresi M., *Disponibilità e reperibilità del lavoratore*, in RIDL, 2008, fasc. 1.
- Ferraro F., *Continuità e lavoro autonomo*, in Labor, *Il lavoro nel diritto*, 2020, fasc. 5.
- Ferraro G., *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione? Rispondendo a LLI*, in LLI, 2020, vol. 6, n. 2.
- Freedland M. - Kountouris N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011.
- Fredman S.- Du Toit D., *One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal*, in *Industrial Law Journal*, 2019, Vol. 48, n. 2.
- Gaeta L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?* in LLI, 2020, Vol. 6, n. 2.
- Gaeta L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, 1993.
- Ghera E., *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2021, fasc. 3.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in RIDL, 2018, fasc. 2.
- Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro - vol. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè Editore, 1984.
- Kountouris N., *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Industrial Law Journal*, 2018, Vol. 47, n. 2.
- Leccese V., *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale Takeaway.com*, in LLI, 2021, Vol. 7, n. 1.
- Leccese V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in RGL, 2020, fasc. 3.
- Loi P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in RGL, 2017, fasc. 2.
- Magnani M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in DRI, 2020, fasc. 1.
- Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 174/2013.

- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor, Il lavoro nel diritto*, 2020, fasc. 1.
- Mazzotta, *Diritto del lavoro*, in *Trattato di diritto privato* a cura di G. Iudica, P. Zatti, Giuffrè, 2002. Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, fasc. 2.
- Mengoni L., *La questione della subordinazione i due trattazioni recenti*, in *RIDL*, 1986, 1.
- Merlino P.E., *Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente*, in *RIDL*, 2007, fasc. 2.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, vo. 5, n. 1.
- Pacella G., *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *LLI*, 2020, Vol. 6, n. 2.
- Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy*, in *LLI*, 2020, vol.6, n. 1.
- Pacella G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*, in *LLI*, 2019, Vol. 5, n. 1.
- Pallini M., *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!* in *LLI*, 2020, Vol. 6, n. 2, 2020.
- Pallini M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013.
- Pallini M., *Lavoro a progetto... ritorno al futuro?* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 32/2005*.
- Passarelli G.S., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 411/2020*.
- Passarelli G.S., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *DRI*, 2019, fasc. 2.
- Passarelli G.S., *Lavoro eteroorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 327/2017*.
- Pedrazzoli M., *Prestazioni d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, fasc. 1.
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- Perulli A., *La discriminazione algoritmica: brevi note a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *LDE*, 2021, fasc. 1.
- Perulli A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, fasc. 2.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 410/2020*.
- Perulli A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?* in *Labor, Il lavoro nel diritto*, 2019, fasc. 3.
- Pietrogianni V., *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *LLI*, 2019, Vol. 5, n. 1.
- Pinto V., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 34/2005*
- Prassl J. - Aloisi A. - Kountouris N. - De Stefano V., *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization*, in <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-offthehook/?doingwpcron=1588927033.5229249000549316406250>
- Preteroti A., *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *LDE*, 2021, fasc. 3.
- Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005.
- Spinelli C., *Ilo e orario di lavoro: istanze tradizionali e nuovi scenari*, in *Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2019, fasc. 3.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.
- Supiot A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del tempo di lavoro)*, in *LD*, 1997, fasc. 1.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?* in *LDE*, 2019, fasc. 1.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, fasc. 1.

- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.
- Tursi A., *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *LDE*, /2020, fasc. 1.
- Verzaro M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli, 2018.
- Villalòn J.C., *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *DLRI*, 2018, 158.
- Voza R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 37/2005.
- Zeppili V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?* in *RGL*, 2019, fasc.2.