



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il lavoro tramite piattaforma digitale
nella giurisprudenza dei Paesi di *civil law***

Gemma Pacella

Università Politecnica delle Marche

vol. 5, no. 1, 2019

ISSN: 2421-2695





Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di *civil law*

GEMMA PACELLA

Università Politecnica della Marche
Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro
gemma.pacella@gmail.com

ABSTRACT

The paper gives an account about the main civil law juridical system rulings about the classification of relationship between digital platforms and riders or drivers.

The main issue addressed by Courts is the link between, on one side, terms and conditions and, on the other side, the executive phase of the contract.

The challenge, finally, focuses on difficulties of letting the classification of work relationship only to the jurisprudence.

Keywords: Digital platforms; Civil law systems; Case-law; Comparative law.

Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di *civil law*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2.1. Le decisioni delle Corti a confronto: una questione prodromica. – 2.2. Le decisioni delle Corti a confronto: il nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio dell'attività e la sussistenza o meno della subordinazione. – 2.3. Alcune considerazioni sistematiche sui giudizi delle Corti. – 3. Qualche considerazione sulla comparazione giurisprudenziale. – 4. In conclusione: le ragioni per auspicare un intervento legislativo.

1. Introduzione

La formazione del diritto del lavoro nell'esperienza italiana, spesso, è avvenuta per via extralegislativa ⁽¹⁾, mostrando che anche negli ordinamenti di civil law si sia seguita una strada deviante rispetto al tradizionale percorso di creazione di diritto positivo.

Oggi, la tendenza non è andata svanendo, poiché la costruzione delle fattispecie di lavori tramite piattaforma digitale, nonché la loro regolamentazione, è stata affidata alla giurisprudenza.

Dunque, non leggi, ma sentenze: questo ci spinge a analizzare le decisioni delle Corti per tracciare un quadro del lavoro svolto tramite piattaforma digitale.

Innanzitutto, sotto il profilo oggettivo e fattuale, il presente lavoro darà conto di cosa finora la giurisprudenza ha deciso in materia di lavoro tramite piattaforma digitale.

Poi, addentrandoci in un percorso ermeneutico della giurisprudenza dei vari ordinamenti, può essere utile provare a definire i risultati della comparazione ⁽²⁾: in effetti, risulta che molte sentenze, perfino all'interno dello

⁽¹⁾ La questione fu al centro di un fertile dibattito già negli anni Sessanta, come dimostra il convegno che si tenne ad Ancona, 2-3 maggio 1968, "La formazione extralegislativa del diritto nell'esperienza italiana", *Quaderni de Il Foro Italiano*, supplemento al n. 1, gennaio 1970 e, per una puntuale ricostruzione storica dell'attività della giurisprudenza nel diritto del lavoro, si veda: A. Terzi, *I giudici, il diritto del lavoro e l'interpretazione che cambia verso*, *Questione Giustizia*, 2016, n. 4, pp. 150-160.

⁽²⁾ L'analisi comparativa del lavoro all'interno della gig-economy ha un precedente, di ampia portata, di cui non può non tenersi conto tra la letteratura giuslavoristica in tema: M. A. Cherry, A. Aloisi, "Dependent Contractors" in the Gig Economy: a Comparative Approach, *American University Law Review*, 2017, vol. 66, pp. 635-689. La riflessione è stata pure acutamente svolta da M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, *LLI*, 2018, n. 2; Id., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, *LDE*, 2018, n. 2, in cui l'A. compara, in particolare, le sentenze

stesso ordinamento, sono di segno opposto, dunque la comparazione può essere ragionevole per verificarne i motivi.

E, infine, una terza questione che deriva direttamente dalle due precedenti riflessioni, è capire fin dove si può spingere, oggi, la giurisprudenza nella costruzione fattuale, prima, e nella qualificazione, poi, di una fattispecie. Si tratta, cioè, di cogliere gli effetti e le conseguenze di un processo normativo che scaturisce esclusivamente dalla fonte giurisprudenziale piuttosto che da quella legislativa.

2.1. Le decisioni delle Corti a confronto: una questione prodromica

Proporre una ricostruzione della giurisprudenza finora pervenuta in tema di lavoro tramite piattaforma digitale è, come prevedibile, un lavoro complesso sia per ragioni quantitative (dato che, ad oggi, il numero delle sentenze è di molto elevato e noto), sia per ragioni qualitative (dato che molte controversie in materia non si sono arrestate al primo grado di giudizio, ma sono andate oltre, fino a giungere dinnanzi ai giudici di legittimità, come è avvenuto per la Francia). Si è scelto, pertanto, di considerare le varie sentenze degli ordinamenti di civil law procedendo per argomenti, in particolare, relativi a quelle questioni che, non solo la giurisprudenza stessa ha posto come decisive per la definizione del caso concreto, ma che anche la dottrina ha considerato centrali per la costruzione delle proprie argomentazioni.

Dunque, la prima questione da considerare riguarda la natura giuridica delle piattaforme, ovvero si tratta di chiarire se nascono con l'obiettivo di mettere in contatto l'utenza (per la quale, non a caso, è stato coniato il termine di "prosumer" ⁽³⁾, intendendo il ruolo di *producer* e, al tempo stesso, di

italiane sul caso dei *riders*; F. Capponi, *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, *DRI*, 2018, n. 4, pp. 1247-1260; inoltre, propone una comparazione anche se maggiormente riferita alla giurisprudenza dei paesi di common law (segnatamente Inghilterra e Stati Uniti), V. De Stefano, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilrome/documents/publication/wcms_552802.pdf.

⁽³⁾ Il termine è stato coniato per la prima volta da Alvin Toffler (*The third wave*, 1980, New York) per intendere gli operatori del mercato digitale che possono essere contemporaneamente "producer" e "consumer", cioè produrre il servizio ma anche usufruirne. Per un approfondimento si rinvia a: A. Quarta, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, *EDP*, 2017, fasc. 2, pp. 667-681; R. Bocchini, *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2016, fasc. 3, pp. 517-538; G. Anna, M. Bellomo, "There ain't

consumer), svolgendo una attività di mera intermediazione, ovvero se la loro sia una attività di impresa di trasporto di persone o di distribuzione di cibo e bevande a domicilio (4).

In questo secondo senso si orienta, ormai, la maggior parte della giurisprudenza.

In effetti, la pronuncia più significativa per la qualificazione come attività di impresa delle piattaforme «avent(i) ad oggetto la messa in contatto mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana», si deve alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (5), nel caso che aveva coinvolto la società di Uber System Spain (6), citata in giudizio da Elite Taxi per concorrenza sleale. In questa occasione la Corte europea affermò che un servizio di intermediazione avente tale oggetto «deve essere considerato indissolubilmente legato ad un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di servizi nel settore dei trasporti, ai sensi dell'art. 58, paragrafo 1, TFUE». La decisione della giurisprudenza europea ha segnato un solco nel quale, per la verità, già era inserita la giurisprudenza degli ordinamenti interni (7).

no such thing as a free lunch". *Una riflessione sui meccanismi di mercato dell'economia digitale e sull'effettività delle tutele esistenti*, in *Concorrenza e mercato*, 2016, fasc. 1, pp. 205-228.

(4) Non potendo in questa sede dare conto della questione maggiormente attinente i profili di diritto pubblico e della concorrenza, per un approfondimento si rinvia a: C. Carta, *Regole della concorrenza e tutela della forza lavoro: il (fragile?) schermo della community*, *LDE*, 2018, n. 2; M. Midiri, *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, *RTDP*, 2018, fasc. 3, pp. 1017-1038; L. Belviso, *Il trasporto locale non di linea fra tradizione e innovazione tecnologica. Anche la Corte Costituzionale si pronuncia*, *Riv. della regolazione dei mercati*, 2017, fasc. 1, in http://www.rivistadellaregolazioneideimercati.it/materiali/FASCICOLO_1_2017/10_belvisio.pdf.

(5) Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15. Per un puntuale commento alla sentenza della Corte di Giustizia europea, si veda: M. Delfino, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, *DLM*, 2018, 2, pp. 335-347; M. Midiri, *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, cit.; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019, spec. pp. 40 ss; B. Gomes, *Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, *RDT*, 2018, n. 2, pp. 150-156.

(6) È, peraltro, utile prendere in considerazione proprio il caso che, in concreto, ha riguardato la società Uber, dato che essa si occupa non solo del trasporto di persone, ma anche della consegna di cibi e bevande a domicilio, nella variante di UberEats.

(7) Ne danno conto: O. Pollicino, V. Lubello, *Un monito complesso ed una apertura al dibattito europeo rilevante: Uber tra giudici e legislatori*, *Oss. Cost.*, 2017, fasc. 2, 5 giugno 2017, spec. pp. 9-10-11.

In particolare, si ricordano le sentenze del Tribunale di Milano ⁽⁸⁾ e di Torino ⁽⁹⁾, e, da ultimo, la Corte d'appello di Parigi ⁽¹⁰⁾, la quale ha chiarito che: «[...]le chauffeur...] a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV».

L'argomento principale su cui vertono le decisioni della giurisprudenza riguarda il fatto che Uber – ad esempio – organizza l'attività, in particolare stabilendo unilateralmente il costo del servizio e le condizioni contrattuali e assumendosi la responsabilità civile, in caso di danno alla clientela ⁽¹¹⁾.

2.2. Le decisioni delle Corti a confronto: il nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio dell'attività e la sussistenza o meno della subordinazione

La specificazione della natura giuridica delle piattaforme digitali nel senso che esse svolgono attività di impresa determina un effetto di non poco conto anche per il profilo della qualificazione del rapporto di lavoro: se le piattaforme possono considerarsi imprese, si apre, *de facto*, la possibilità, anche se restano possibili soluzioni diverse, che i suoi collaboratori lavorino per conto (e non semplicemente in nome) della piattaforma stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale, di mezzi materiali e immateriali, di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa.

⁽⁸⁾ Trib. Milano, sez. spec. impresa, 25 maggio 2015, in *Adapt*, 15 giugno 2015, n. 23, con nota di M. Loconsole, *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso "Uber pop"*; Trib. Milano, sez. spec. impresa, 9 luglio 2015, *RIDL*, 2016, fasc. 1, II, con nota di A. Donini, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, pp. 46-50.

⁽⁹⁾ Trib. Torino, sez. spec. impresa, 1 marzo 2017, n. 1553, *Dir. informazione e informatica*, 2017, fasc. 2, con nota di G. Resta, *Uber di fronte alle corti europee*, pp. 330-334.

⁽¹⁰⁾ Cour D'Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357, con nota di B. Krief, *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*, in *Bulletin Joly Travail*, febbraio 2019, pp. 8-13.

⁽¹¹⁾ In Brasile, per esempio, Uber è stata condannata a risarcire un cliente che aveva perso l'aereo a causa del ritardo commesso dall'autista che effettuava il trasporto verso l'aeroporto, si veda: 8° Juizado Especial Cível, 7 novembre 2016, 0801635-32.2016.8.10.0013, in <https://www.conjur.com.br/dl/uber-condenada-maranhao-porque.pdf>.

Se invece l'attività delle piattaforme in questione è considerata un'attività di mera intermediazione tra l'utenza, ovvero tra chi esegue il servizio di trasporto/consegna e chi lo acquista, residua la possibilità che i prestatori lavorino tramite una organizzazione ad essi imputabile.

Chiarito, pertanto, il passaggio prodromico, tuttavia essenziale, della qualificazione dell'attività delle piattaforme, si possono analizzare le altre questioni, inerenti l'attività dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Dopo le, oramai, note sentenze che, nei sistemi di civil law, hanno qualificato il rapporto di lavoro dei *drivers* ⁽¹²⁾ e dei *riders* ⁽¹³⁾ nei termini della subordinazione, ovvero nei termini dell'autonomia ⁽¹⁴⁾, il nodo che la giurisprudenza si è trovata a districare per stabilire se i lavoratori delle principali piattaforme digitali con cui si è confrontata fossero lavoratori autonomi o subordinati, ha riguardato il nesso tra la predeterminazione oraria per l'esercizio della loro attività e la sussistenza o meno di un vincolo di subordinazione. In altri termini, la questione più acuta è capire se il grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l'*an* della prestazione, ma anche il *quando*, sia determinante, ai fini qualificatori, a tal punto da escludere che essi siano subordinati. È, infatti, noto che l'azienda stabilisce delle fasce orarie (*slot* nel gergo maggiormente ricorrente tra le piattaforme di consegna di

⁽¹²⁾ Si rinvia a 33^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359- 34.2016.5.03.0112 RIDL, 2017, II, con nota di G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, pp. 570-578, decisione, poi, ribaltata nel successivo grado di appello da Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região, 9a Turma, Minas Gerais, 27 maggio 2017, DRI, 2018, n. 2, con nota di A. Ingraio, *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è partner di Uber o suo dipendente?*, pp. 705-713.

⁽¹³⁾ Juzgado de lo Social de Valencia, 1 giugno 2018, n. 244, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>, con nota di A. Todoli, *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018; LLI, 2018, n. 1, con nota di G. Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*.

⁽¹⁴⁾ Anche la giurisprudenza cinese sembra, tuttora, assestata su questo indirizzo per il caso dei *drivers*. Si segnalano tre casi discussi dinnanzi alle Corti locali di Beijing (Pechino): Sun Yongling v Beijing Yixin Yixing Automotive Technology Development Services Ltd Labour Dispute Beijing First Intermediate People's Court, Civil Judgment (2015) Yi Zhong Min zhong Zi di No 176; Wang Zhesbuan v Beijing Yixin Yixing Automotive Technology Development Services Ltd Labour Dispute, Beijing Shijingshan District People 's Court Civil judgment (2014) Shimin Chu Zi No. 367; Zhuang Yansheng and Beijing Yixin Yixing Automobile Technology Development Service Co., Ltd Labour Dispute Appeal, Beijing First Intermediate People's Court, Civil Judgment (2014) Yi Zhong Min zhong Zi di No. 6355, per i quali cfr. M. Zou, *The regulatory challenges of "Uberization" in China: classifying ride-hailing drivers*, in IJCLLR, 2017, vol. 33, n. 2, pp. 269-294.

pasti e bevande) all'interno delle quali si inseriscono i *riders* e i *drivers* in base a meccanismi di auto assegnazione.

Per quel che ci riguarda più da vicino, in effetti, la giurisprudenza italiana finora pronunciata sul caso della qualificazione del rapporto dei fattorini ⁽¹⁵⁾, ha escluso che possa trattarsi di lavoratori subordinati proprio in virtù del fatto che possono scegliere se e quando lavorare. L'opzione interpretativa, peraltro, aveva portato le due sentenze di primo grado ad escludere non solo l'applicazione dell'art. 2094 c.c., ma perfino dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, ammessa, invece, dall'ultima pronuncia della Corte di Appello di Torino. Per entrambe le Corti di primo grado la libertà dei fattorini digitali di decidere se e quando lavorare compromette, *ab origine*, l'esercizio da parte dell'azienda del potere direttivo e disciplinare, giacché l'ipotesi di accertare il vincolo di subordinazione tra le parti verrebbe completamente svuotato di contenuto a monte, ossia semplicemente guardando alla fase genetica del rapporto. Come ha già rilevato attentamente un puntuale commento alla sentenza, le Corti hanno valutato solo un segmento del rapporto di lavoro con la piattaforma, quello iniziale, omettendo di addentrarsi nella valutazione anche dell'altro segmento, la fase esecutiva della prestazione di lavoro ⁽¹⁶⁾. In grado di appello, il giudice di Torino, invece, pare entrare nell'analisi della fase esecutiva del rapporto, rilevando la sussistenza dell'etero-organizzazione, in quanto i ricorrenti erano integrati funzionalmente nell'organizzazione determinata in via unilaterale dalla committente. La Corte ha ritenuto applicabile la disciplina di cui al primo comma dell'art. 2, D.Lgs. 81/2015, pur chiarendo che ciò non comporta, comunque, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto il fattorino «resta, tecnicamente, autonomo» nell'esercizio della prestazione di lavoro. Naturalmente, la decisione

⁽¹⁵⁾ Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, con nota di M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *DLRI*, 2018, n. 3, pp. 673-682; G. A. Recchia, "Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana, *LG*, 2018, n. 7, pp. 726-734; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *RIDL*, 2018, II, pp. 294-303; con nota di E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, *Labor*, 2018, fasc. 5, pp. 609-619; con nota di P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, *LDE*, 2018, fasc. 1, in www.lavorodirittieurpoa.it; I. Massa Pinto, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, *Oss. Cost.*, 2018, n. 2; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853 con nota di M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, *Labor*, 2019, fasc. 1, pp. 112- 120.

⁽¹⁶⁾ Infatti M. Forlivesi, cit., parla di «(pre)scolta del giudice» di escludere la subordinazione.

deriva dall'interpretazione della norma in considerazione ⁽¹⁷⁾: il giudice chiarisce, infatti, che l'art. 2 comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., ma resta un terzo genere e, in quanto tale, distinto anche dalle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

In Brasile, la giurisprudenza, si è occupata, soprattutto del caso Uber, considerando che, secondo la dottrina, è una delle forme più importanti di *sharing economy* nel territorio brasiliano ⁽¹⁸⁾: la sussistenza del vincolo di subordinazione è accertata dai giudici sulla base dei requisiti, ai sensi dell'art. 3 della CLT, della personalità, onerosità e non occasionalità della prestazione di lavoro ⁽¹⁹⁾; tuttavia, anche per le Corti brasiliane la libertà per gli autisti di decidere se e quando lavorare ha rappresentato, molto più spesso, un punto decisivo per escludere il vincolo della subordinazione ⁽²⁰⁾, poiché «o motorista pode ficar off line, [...] decidindo quando, como e a forma de utilização da plataforma; [...] tinha liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on line e off line)» ⁽²¹⁾.

Anche in Spagna ⁽²²⁾, lo Juzgado de lo Social de Madrid ⁽²³⁾, in un primo tempo, aveva deciso che i fattorini della piattaforma di Glovo fossero

⁽¹⁷⁾ La bibliografia in tema di interpretazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 è vastissima in dottrina, sarà consentito un rinvio al lavoro completo di A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d. lgs. N. 81/2015*, VTDL, 2016, n. 2, pp. 203-241.

⁽¹⁸⁾ G. Davidov, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 2, pp. 6-15; P. Borba Vilar Guimarães, L. do Monte Silva, *Self Regulation In The Contemporary Urbanism: Smart Cities And Urban Mobility*, *Revista de Direito da Cidade*, 2016, vol. 8, n. 4, pp. 1231-53, che sottolineano l'economicità per la popolazione brasiliana del trasporto tramite Uber, piuttosto che tramite i servizi di trasporto pubblico: «Tendo em vista que adquirir um veículo ou pagar o transporte de um local para outro, de forma individual, através de Táxis, para parcela da população é um meio custoso, observa-se a existência de ônibus e metrô que compartilham os custos desses meios de transporte, diminuindo os valores para cada indivíduo».

⁽¹⁹⁾ 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.0112; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 20 aprile 2017, n. 1001492-33-2016-5-02-0013, reperibili in jusbrasil.com.

⁽²⁰⁾ Si veda: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 5 aprile 2019, n. RO 0011423320175030179; Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 3 agosto 2018, n. RO 0010798-32.2017.5.03.0106; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 20 settembre 2017, n. RO 10015774-25.2016.5.02.0026; Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 23 marzo 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.00112; Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 9 dicembre 2016, n. 0011863-62.2016.5.03.0137; Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 22 novembre 2016, n. 0100129-75.2016.5.01.0203 (RO), tutte reperibili in jusbrasil.com.

⁽²¹⁾ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 23 marzo 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO), in jusbrasil.com.

⁽²²⁾ Per una ricognizione completa della giurisprudenza spagnola sul caso dei fattorini delle piattaforme di *food delivery*, si rinvia a: M. López Balaguer, *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*, LLI, 2018, n. 2; E. Colàs-Neila,

lavoratori autonomi, in particolare valutando la libertà in capo ai *riders* di collocarsi nel giorno e nella fascia oraria di lavoro e di accettare l'esercizio della prestazione. La Corte aveva, infatti, argomentato che «el demandante no tenía jornada ni horario. Él decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora [...]. El actor decidía el cómo, el dónde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad y podía incluso desistir de un servicio previamente aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ello penalización alguna (hecho probado sexto)».

Dunque, la evidente flessibilità oraria che caratterizza questi rapporti di lavoro si incontra e scontra con i due elementi giuridici che, anche ai sensi dell'ordinamento spagnolo, definiscono il vincolo di subordinazione, il c.d. “trabajo por cuenta ajena” (art. 1 E.T), ovvero: *ajenidad* e *dependencia*.

Tuttavia, a distanza di poco tempo, altra giurisprudenza spagnola ⁽²⁴⁾ ha riconosciuto che il rapporto intercorrente tra i *riders* e la piattaforma tecnologica sia da considerarsi un rapporto di lavoro. La sentenza è significativa anche perché propone un differente indirizzo metodologico per procedere alla qualificazione del rapporto intercorrente tra le parti in causa: il giudice vaglia il contesto e il mercato in cui entrambe si incontrano. In effetti, dopo aver elencato gli indici che escluderebbero la sussistenza di un rapporto di lavoro, propone altri indici (“nuevos indicios”) che deriverebbero dalle nuove forme di lavoro tramite piattaforma tecnologica e che, dunque, obbligherebbero gli interpreti a tenerli in considerazione per la qualificazione del rapporto intercorrente tra le parti.

Sempre la giurisprudenza spagnola ha così deciso, praticamente in contemporanea alla sentenza da ultimo citata, che i fattorini di Glovo sono da considerarsi lavoratori subordinati. In particolare, a proposito della libertà oraria, la Corte ha ritenuto che: «la pretendida libertad en la elección de horas o franjas horarias, que depende de un sistema de puntuación que hace que el

Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?, LLI, 2019, n. 1.

⁽²³⁾ Juzgado de lo Social de Madrid 3 settembre 2018, n. 284.

⁽²⁴⁾ Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53, per un commento si rinvia all'articolo di A. Todoli, *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>.

trabajador tiene que plegarse a las exigencias empresariales si quiere configurar un horario que resulte rentable. Ello hace que la flexibilidad laboral que pretende hacer ver la empresa se convierta en una manera de hacer competir a los recaderos para lograr las mejores horas que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa considera más rentables o de alta demanda» (25). Ovvero che la flessibilità oraria è, comunque, frutto di una scelta che mira ad individuare le fasce orarie più redditizie per l'azienda e non certo volta a preservare una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per i fattorini.

E, da ultimo, ha fatto seguito un'ulteriore sentenza del Tribunale di Madrid che, pur non arricchendo di elementi particolarmente significativi il dibattito già in corso in Spagna (26), ha ripreso la decisione del febbraio scorso della medesima Corte, e ha confermato che «debe [...] afirmar plenamente la laboralidad de la relación» (27).

Ritorna l'argomento che già nel precedente caso aveva orientato la decisione del giudice, ossia «En éste contexto las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial ya que Glovo [...] cuenta con tan amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros y también cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio asignado». Resta, pertanto, evidente che la libertà del fattorino di decidere la fascia oraria in cui iscriversi per l'esercizio della prestazione è una facoltà di scarso peso per la piattaforma, che ha a disposizione un esercito di riserva di fattorini tale da non compromettere la sua organizzazione anche nel caso di molteplici rifiuti.

Per quel che concerne l'ordinamento francese, un primo orientamento della giurisprudenza aveva più volte escluso la natura subordinata dei fattorini di food delivery (28); d'altronde, come ha sottolineato la dottrina, «la plupart des arrêts rendus par la cour d'appel de Paris proviennent de la même

(25) Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61.

(26) Per un breve commento si veda l'articolo di A. Todoli, *Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo*, 9 aprile 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/04/09/nueva-sentencia-que-declara-la-laboralidad-en-glovo-aplica-el-convenio-colectivo-del-transporte-categoria-de-mozo/>.

(27) Juzgado de lo Social de Madrid, 4 aprile 2019, n. 133.

(28) Per Takeateasy: Cour d'Appel de Paris, 20 aprile 2017, n. 17/0051; Cour d'Appel de Paris, 14 dicembre 2017, n. 17/04607. Per Deliveroo: Cour d'Appel de Paris, 9 novembre 2017, n. 16/12875, anche RIDL, 2018, I, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, pp. 63-71.

chambre sociale, composée à l'identique, avec le même président et les mêmes assesseurs (pôle 6, chambre 2). Ces arrêts sont donc très proches (pour ne pas dire indentiques...) dans leur construction et leur rédaction» (29). Tuttavia, la letteratura aveva già rilevato che l'argomento della libertà oraria, per esempio dei *livreurs*, risultasse fragile, poiché: «le livreur est certes libre de choisir les créneaux pendant lesquels il entend travailler, mais, dès lors qu'il se connecte, il perd toute liberté puisqu'il lui faut alors accepter les courses prescrites, sauf à risquer la mise en œuvre à ses dépens de la clause résolutoire prévue au contract». E, dunque, «comment ne pas y voir un pouvoir de direction qui, s'ajoutant au pouvoir de sanction prévue par le contract, caractérise l'existence d'un état de subordination du travailleur?» (30). Anche la dottrina italiana, di commento alla sentenza con cui la Corte d'appello di Parigi aveva escluso la natura subordinata del rapporto dei ciclo-fattorini, ha rinvenuto uno spazio ritagliato dagli stessi giudici per la subordinazione, «laddove le condizioni di esecuzione della prestazione siano determinate unilateralmente dal datore di lavoro con conseguente integrazione del lavoro di un *service organisé*, secondo una logica giustamente accostata a quella della etero-organizzazione nostrana» (31).

Invece, la dottrina spagnola ha sottolineato le ragioni della decisione della Corte d'appello parigina, relative alla «enorme libertad a las partes contratantes y, especialmente, al profesional que no subordina en momento alguno su prestación a las especiales condiciones que le vengán impuestas desde la plataforma» (32).

Successivamente, l'autorevole sentenza della *Chambre Sociale* francese (33), sul caso della piattaforma TakeEatEasy, ha qualificato il rapporto di lavoro

(29) A. Fabbre, *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?*, *Droit Social*, 2018, n. 6, pp. 547-558, qui p. 549.

(30) A. Fabbre, *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailleuse"!*, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, pp. 166-170, qui p. 170.

(31) R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *RDSS*, 2018, n. 4, pp. 657-685, qui p. 672.

(32) J. R. Mercader Uguina, *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*, in A. Todolí, M. Hernández Bejarano (directores), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 155-176, spec. p. 161.

(33) Cour de Cassation, *Chambre Sociale*, 28 novembre 2018, n. 1737, con nota di C. Courcol-Bouchard, *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, pp. 812-819; M. Peyronnet, *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, *Revue de Droit du Travail*, 2019, n. 1, pp. 36-40; C. Larrazet, *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, *Droit Social*, 2019, n. 2; ed, infine, un commento del sindacato CGT, *Mémoire en intervention volontaire de la CGT dans l'affaire TakeEatEasy*.

tra le parti della piattaforma di consegna di pasti a domicilio nei termini della subordinazione ⁽³⁴⁾, sulla base del principio, rinvenuto anche nelle sentenze della giurisprudenza brasiliana e spagnola, della prevalenza ai fini qualificatori dell'effettivo svolgimento della prestazione sulla volontà cartolare delle parti e sulla base dell'esercizio di un potere di controllo (sistema di geolocalizzazione) e sanzionatorio (disconnessione dalla piattaforma) in capo all'impresa.

Dunque, come ha rilevato la dottrina francese di commento alla pronuncia della Chambre sociale ⁽³⁵⁾, la motivazione della sentenza si fonda non sulla *nozione* di subordinazione, ma sulla *prova* della sua sussistenza, tant'è che i giudici non hanno ritenuto necessario accertare la triade di cui si compone la definizione classica e in senso stretto di subordinazione nell'ordinamento francese, la quale deriva da risalente giurisprudenza ⁽³⁶⁾, bensì ha ritenuto utile soffermarsi su due elementi empirici e fattuali della geolocalizzazione e della disconnessione dalla piattaforma per ricavarne, in via deduttiva, la sussistenza del vincolo di subordinazione.

Si tratta, pertanto, di una pronuncia che, seppure esigua nelle sue motivazioni, «[...] est significatif de la relative ouverture de la jurisprudence quant à la qualification de contract de travail. Et elle augure d'une très large requalification à venir des travailleurs des plateformes [...]» ⁽³⁷⁾.

A queste pronunce si aggiungono quelle dell'ordinamento belga e dell'ordinamento olandese, le quali hanno entrambe escluso che i fattorini delle piattaforme di consegna di cibo possano qualificarsi come lavoratori autonomi. Più nel dettaglio, la Commission administrative de règlement de la

⁽³⁴⁾ Resta incerta la qualificazione degli autisti di Uber: le istanze di riqualificazione dei contratti di collaborazione stipulati dall'azienda in contratti di lavoro subordinato, presentate dinnanzi al Conseil de prud'hommes di Parigi (si veda, per esempio, l'azione introdotta dall'avv. J. P. Teissonnière, il 14 aprile 2017, in *Semaine sociale Lamy*, 2017, n. 1767, pp. 8-9), non sono eterogenee: in un primo momento, sia l'azione proposta dall'URSSAF contro Uber (decisa da Cass. civ., 2e ch., 7 juillet 2016, n° [15-16110](#)) che la decisione resa dal Conseil de prud'hommes di Parigi (20 dicembre 2016, n. 14/11044) aveva accertato che i lavoratori della piattaforma fossero falsi autonomi. Tuttavia, lo stesso Conseil de prud'hommes de Paris ha, poi, emesso una decisione contraria, escludendo che il contratto di collaborazione tra Uber e un suo autista potesse considerarsi un contratto di lavoro (Cons. prud'h. Paris, 29 gennaio 2018, n. F16/11460).

⁽³⁵⁾ E. Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846.

⁽³⁶⁾ Riferisce la dottrina che la nozione di subordinazione risale a Cour de Cassation, 6 luglio 1931, n. DP 1931.1.131, n. P. Pic, in E. Dockès, cit., p. 5.

⁽³⁷⁾ E. Dockès, cit., p. 5.

relation de travail (CRT) belga ⁽³⁸⁾ ha rigettato la qualificazione di lavoratore indipendente di un fattorino sulla base del fatto che: «les modalités de réservation des sessions de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, sont très contraignantes. Elles imposent, *de facto*, au coursier de rester à disposition de la plateforme pendant toutes les plages qu'il a réservées plus d'une semaine à l'avance». Rinviando, infatti, alla consolidata giurisprudenza della Cassazione, la CRT chiarisce che: «La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat».

La giurisprudenza olandese, in un primo momento, aveva deciso di non riconoscere il rapporto tra i *riders* e la piattaforma di Deliveroo come un rapporto di lavoro ⁽³⁹⁾; tuttavia, un secondo orientamento ⁽⁴⁰⁾, ha riconosciuto che la società è datrice di lavoro e che, dunque, il rapporto con i fattorini non possa considerarsi un rapporto di lavoro autonomo. L'argomento attraverso il quale la Corte dei Paesi Bassi approda alla sua decisione è interessante, ancora una volta, sul fronte della presunta libertà dei lavoratori, poiché, considera il giudice del caso concreto, il meccanismo dell'azienda Deliveroo, a cui è demandato il compito di assegnare e distribuire la singola commissione di consegna (c.d. *Frank*), individua i fattorini che sono più vicini al ristorante da cui dovrebbe partire la consegna; dunque, il *rider* che intende ottenere l'assegnazione dell'incarico deve già farsi trovare nelle vicinanze del ristorante: un dato di fatto che non è privo di effetti e di rilevanza anche sul piano del rapporto giuridico di lavoro, poiché vuol dire che il *rider* deve già essere disponibile ad effettuare la consegna. Questo, nel giudizio della Corte olandese, relativizza il concetto di libertà del fattorino e, insieme, all'accertamento degli altri elementi di cui all'art. 7:610 (lid 1) del Burgerlijk Wetboek ⁽⁴¹⁾, aiuta a confermare la sussistenza di un contratto di lavoro

⁽³⁸⁾ Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) - Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113, reperibile in: <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-113-fr.pdf>.

⁽³⁹⁾ Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665 CV EXPL 18-2673, in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183>.

⁽⁴⁰⁾ Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763, in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>.

⁽⁴¹⁾ Art. 7:610: «1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon

subordinato tra le parti.

2.3. Alcune considerazioni sistematiche sui giudizi delle Corti

Le decisioni richiamate mostrano che l'assenza della eterodirezione in merito alla predeterminazione oraria, la quale è demandata all'autodirezione degli stessi autisti o fattorini, non esclude la subordinazione.

Innanzitutto perché, pur non riscontrandosi, nella fase genetica del rapporto, una predeterminazione del se e quando lavorare, essa comunque si riscontra nella fase esecutiva; e la giurisprudenza ha, più volte, confermato che, ai fini dell'accertamento del vincolo di subordinazione, non conta verificare cosa le parti hanno stabilito nel programma negoziale, che è una fase prodromica al rapporto di lavoro, bensì conta accertare l'esercizio di poteri di una parte sull'altra nella fase esecutiva del rapporto di lavoro. Eppure, la giurisprudenza italiana resiste su questo punto, rifiutando, perfino, le argomentazioni di una recente sentenza della Cassazione, secondo cui: «poiché la subordinazione è limitata al rapporto effettivamente svoltosi, il fatto che, [...], il singolo lavoratore fosse libero di accettare o non accettare l'offerta, e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché con il preventivo consenso del datore, di farsi sostituire da altri [...] resta irrilevante»⁽⁴²⁾. Dunque, non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo⁽⁴³⁾ e, in particolare, come rileva la Cassazione, «la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento», talché, «il fatto che il lavoratore sia libero di accettare

gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. 2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing».

(Trad.: 1. Il contratto di lavoro è l'accordo in base al quale una parte, il lavoratore, si impegna a lavorare per un certo periodo di tempo al servizio dell'altra parte, il datore di lavoro. 2. Quando un accordo soddisfi sia la definizione del paragrafo 1 che quella di un altro tipo speciale di contratto regolato dalla legge, le disposizioni del presente titolo e le disposizioni per l'altro tipo di accordo si applicano congiuntamente. In caso di conflitto, si applicano le disposizioni del presente titolo).

⁽⁴²⁾ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁽⁴³⁾ Cass., 10 luglio 1999, n. 7304; 1 agosto 2008, n. 21031; 7 gennaio 2009, n. 58, secondo cui il vincolo di subordinazione «non ha tra i suoi tratti caratteristici ed indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro».

o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro [...] non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento)» (44).

Tuttavia, come è noto a quella parte della dottrina che si è già occupata di commentarne le sentenze (45), la giurisprudenza italiana ha, da ultimo, espressamente, ma immotivatamente rifiutato di ritenere applicabili questi principi, ritenendo non pertinente e al di fuori dei limiti dell'analogia il confronto con il rapporto di lavoro tramite piattaforma digitale, poiché, nel caso di specie, l'oggetto della decisione ha riguardato i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie ippiche.

Eppure, la specialità del rapporto, che caratterizza tanto il caso dei lavoratori delle agenzie di scommesse, quanto il caso dei lavoratori tramite piattaforma digitale, non rende inopportuna la comparazione tra le fattispecie: il rapporto è connotato delle stesse caratteristiche che possono rinvenirsi nei *riders* del lavoro digitale, ovvero la facoltà di gestire la propria disponibilità al lavoro, nei tempi (se e quando accettare la chiamata) e nei modi (farsi sostituire senza giustificazione) che preferiscono.

Dunque, si può aggiungere ancora una riflessione: il nesso tra eterodirezione, obbligazione oraria e subordinazione è indefettibile?

Mi riferisco, in particolare, alla eteroorganizzazione che pure una nota giurisprudenza costituzionale definì, a suo tempo, elemento per determinare la subordinazione in senso stretto (46) e a cui aderì anche una parte della dottrina italiana (47).

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

(45) Corte D'Appello di Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, con nota di M. T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada...Sulle ruote dei riders di Foodora*, RIDL, 2019, n. 2, di prossima pubblicazione; con nota di R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, fasc. 1; con nota di P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, fasc. 1; con nota di M. Paoletti, *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, LDE, 2019, fasc. 1; con nota di T. Sacchetti, L. Fassina, *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, LDE, 2019, fasc. 1, reperibili in www.lavorodirittieurpoa.it; con nota di F. Martelloni, *La Corte di appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, *Questione Giustizia*, 17 aprile 2019.

(46) Il riferimento è a Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30, sentenza nata dalla magistrale riflessione di Luigi Mengoni. Lo stesso argomento è stato, successivamente, ripreso anche da Cass., 19 febbraio 2016, n. 3303; 8 aprile 2015, n. 7024; 17 aprile 2009, n. 9256 e 16 gennaio 2007, n. 820 con nota di A. Allamprese, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, RGL, 2007, II, pp. 658-659.

(47) Si rinvia alle considerazioni di D. Gottardi, *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura "predittiva", robotica e lavoro*, LLI, 2018, vol. 4, n. 2, specie p. 8, nt. 16; M. Roccella, *Spigolature in*

Se il rinvio alla giurisprudenza della Corte costituzionale dovesse apparire anacronistico, valga qui richiamare la giurisprudenza della Corte d'appello di Parigi ⁽⁴⁸⁾, che ha riconosciuto la natura di “salarié” ad un autista di Uber, proprio sulla base del fatto che è la piattaforma a organizzare l'attività di lavoro ⁽⁴⁹⁾, sottraendo ogni altro profilo decisionale –nella fase esecutiva del rapporto– ai lavoratori. Si legge, infatti, nella sentenza che: «à propos de la liberté de se connecter et, partant, du libre choix des horaires de travail, il convient tout d'abord de souligner que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit».

Si può, infine, ritenere nei rapporti di lavoro tramite piattaforma, la libertà di entrambe le parti del rapporto di lasciare parzialmente indefinito il programma negoziale non esclude a priori la subordinazione, se nella fase esecutiva della prestazione, il giudice accerta che una parte (datore) eserciti poteri sull'altra (prestatore) ⁽⁵⁰⁾.

Peraltro, tra i paesi di tradizione romanistica, l'interpretazione della subordinazione ha sempre dato rilievo dominante all'elemento dell'eterodirezione ⁽⁵¹⁾, la quale però non scomparirebbe nella definizione della

tema di subordinazione, RGL, 2007, n. 2, pp. 131-148; Idem, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo oggi*, CSDLE “Massimo D'Antona”, n. 65/2008.

⁽⁴⁸⁾ Cour D'Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357.

⁽⁴⁹⁾ (Ri-) valutare il concetto di organizzazione è di fondamentale importanza quando si discute di piattaforme digitali, poiché «il nesso tra lavoro e organizzazione, che ha costituito la base teorica delle riflessioni sul contratto di lavoro fino ai giorni nostri, si colora di tinte inedite», L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, DRI, 2018, n. 4, pp. 1066-180, qui p. 1074. Per approfondimenti in tema si rinvia a: M. Franceschetti, D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, RGL, 2018, n. 4, pp. 705- 727 (in cui gli autori propongono una analisi sugli effetti delle trasformazioni tecnologiche sull'organizzazione del lavoro, in particolare, con riferimento alle competenze dei lavoratori); A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, RGL, 2017, n. 2, pp. 175-194.

⁽⁵⁰⁾ L'ampia letteratura in tema impone di rinviare ai contributi più ampi, si veda: M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*; R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo* (Parte I), in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I, 2012, Cedam, rispettivamente pp. 4-47 e pp. 49-90.

⁽⁵¹⁾ Sulle ragioni di questa dominante e classica interpretazione della subordinazione nei termini della etero-direzione si rinvia alla lucida riflessione di L. Mengoni, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro, Ferrara, 11-12-13 maggio 2000, Milano, 2002, pp. 3-22. Per un'analisi

subordinazione ma andrebbe valutata congiuntamente all'elemento della eteroorganizzazione.

Si può evincere che se la giurisprudenza italiana avesse dato rilievo alle questioni innanzi poste, peraltro, come si è già visto, non inedite alle Corti del nostro ordinamento, e se non fosse, come è attualmente, così esigua e contraddittoria, avrebbe potuto giungere a qualificare come subordinato il rapporto di lavoro su piattaforma digitale, come sta avvenendo in diversi altri ordinamenti presi in considerazione. Tuttavia, la tesi della doppia alienità finora non è stata presa in considerazione dalla giurisprudenza italiana, se non con riferimento ad altre fattispecie ⁽⁵²⁾, nonostante vi siano ampi margini per poterla adottare nel caso dei fattorini o degli autisti, giacché - come dimostrano i casi concreti - il pagamento per il servizio effettuato viene sempre erogato alla piattaforma che, poi con cadenza tendenzialmente mensile, ripartisce una parte del ricavato ai suoi collaboratori. Il sinallagma prestazione-contro-remunerazione rende evidente la sussistenza dell'alienità del risultato dell'attività produttiva del lavoratore, che ricade immediatamente nella sfera soggettiva della piattaforma.

Poi, per quanto attiene il profilo dell'alienità dell'organizzazione, è necessario soffermarsi su un punto: la proprietà dei mezzi di produzione. Il telefono cellulare e l'automobile o la bicicletta come mezzo di trasporto sono, in effetti e in ogni caso sinora conosciuto, di proprietà del lavoratore. Questo dato fattuale implica che l'organizzazione del lavoro, costituita da tali mezzi materiali, ricada nella sfera della titolarità dei lavoratori e che, quindi, sebbene in forma sussidiaria rispetto al citato argomento del tempo, le piattaforme sostengono che debbano essere considerati, ai sensi dell'art. 2082 c.c., imprenditori.

Tuttavia, i mezzi materiali di esercizio della prestazione sono una parte, ma non il tutto dell'organizzazione d'impresa: la piattaforma è titolare dell'algoritmo e della applicazione, cioè dei mezzi immateriali dell'organizzazione, che non sono per nulla secondari ad essa, dato che, giova ribadirlo, la connessione digitale alla piattaforma costituisce elemento essenziale per la nascita e l'esecuzione del rapporto di lavoro. Dunque, se l'organizzazione è della piattaforma, è innegabile che per il lavoratore sussista alienità dell'organizzazione e che, pertanto, possa affacciarsi ragionevolmente l'ipotesi della subordinazione.

attuale e maggiori approfondimenti si rinvia a V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, *Labor*, 2019, n.1, pp. 23-37.

⁽⁵²⁾ Si veda, per esempio, Cass., 16 gennaio 2007, n. 820.

3. Qualche considerazione sulla comparazione giurisprudenziale

È evidente che, sul piano del giudizio di merito, i giudici dei vari paesi conoscono delle medesime questioni in fatto: per quanto ogni piattaforma digitale che consenta lavoro *on demand* presenti degli elementi specifici caratterizzanti l'organizzazione, in generale si può ritenere che la stessa piattaforma operi in egual modo in ogni territorio in cui trovi uno spazio di mercato. Così, Uber Brasile non si discosterà eccessivamente da Uber Francia, e così via per gli altri sistemi di *civil law* posti come elementi della comparazione.

Inoltre, si può apprezzare che anche sul piano di un giudizio di legittimità, data l'analogia riscontrata tra le fonti che regolano i rapporti di cui trattasi, i giudici adoperano i medesimi principi di diritto per il processo ermeneutico. Sarà sufficiente l'esempio comparativo tra Italia e Brasile in merito alla disciplina del lavoratore subordinato, giacché ai sensi dell'art. 3 della CLT⁽⁵³⁾ dell'ordinamento sudamericano, «Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário»: una disposizione evidentemente molto simile a quella contenuta nell'art. 2094 c.c.

Così come la disposizione dell'art. 1 del Estatuto de los trabajadores⁽⁵⁴⁾ ai sensi del quale: «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». È evidente l'analogia tra le disposizioni richiamate. E anche con riferimento all'ordinamento francese, che non possiede una definizione legislativa della subordinazione, ma solo giurisprudenziale⁽⁵⁵⁾, la Cour de Cassation ha deciso che «le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements»⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵³⁾ Consolidação das Leis do Trabalho del 1943.

⁽⁵⁴⁾ Real Decreto Legislativo n. 2 del 23 ottobre 2015.

⁽⁵⁵⁾ La dottrina ha, successivamente, elaborato il concetto della subordinazione c.d. *juridique*: per approfondimenti sulla categoria della subordinazione nell'ordinamento francese si rinvia a: A. Jeammaud, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane*, *Droit social*, n. 3, pp. 227-237; A. Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination*, *Droit Social*, 2000, n. 2, pp. 131-145; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockés, *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008, 4 ed.

⁽⁵⁶⁾ Cour de Cassation, 13 novembre 1996, n. 94-13187, *Droit social*, 1996, con nota di J. J. Dupeyroux, p. 1067.

Si è, inoltre, già fatto cenno al richiamo ricorrente in più sentenze di differenti ordinamenti al principio della prevalenza ai fini qualificatori della fase esecutiva sul programma negoziale.

I dubbi che residuano circa la ragionevolezza del processo comparativo possono essere affrontati ricordando un celebre saggio di Otto Kahn-Freund del 1975 ⁽⁵⁷⁾, il quale già ha avvertito che la tendenza a guardare al diritto straniero - specie in fase di produzione normativa - può avere una triplice finalità: «[...] l'obiettivo di predisporre l'unificazione internazionale del diritto, in secondo luogo [...] il fine di fornire effetti giuridici adeguati ad un cambiamento sociale che viene condiviso dal paese straniero e dal proprio e, in terzo luogo, [...] quello di promuovere in patria un mutamento sociale che il diritto "estero" è destinato o a esprimere o a produrre» ⁽⁵⁸⁾.

Il terzo obiettivo individuato dall'Autore appare allettante per giustificare la comparazione qui proposta, tuttavia nel caso in esame del lavoro tramite piattaforma, il rinvio agli ordinamenti stranieri non deriva dal bisogno di risolvere una questione che, magari, all'interno di un ordinamento crea ancora confusione e a cui, invece, un altro ha già offerto una soluzione (*rectius*: disciplina giuridica), poiché - come si è visto, d'altronde - finora nessun ordinamento pare essersi assestato su una regolamentazione uniforme e costante di questa tipologia di rapporti di lavoro.

Pare, pertanto, che la seconda finalità individuata da Kahn-Freund possa ritenersi più idonea a fondare su elementi di ragionevolezza la tecnica comparativa qui adoperata: si tratta di fornire effetti giuridici adeguati ad un cambiamento sociale che quasi ⁽⁵⁹⁾ tutti gli ordinamenti attualmente condividono. Specifica l'Autore che l'intento si coglie nella sua utilità, nel senso di un diritto che possa adattarsi al cambiamento sociale. Traslando questo monito al caso di cui mi sto occupando, ricorrere alla giurisprudenza di diversi ordinamenti in chiave comparativa, può voler dire avvedersi del fatto

⁽⁵⁷⁾ O. Kahn-Freund, *Sull'uso ed abuso del diritto comparato*, RTDPC, 1975, fasc. 2, pp. 785-811.

⁽⁵⁸⁾ *Ivi*, p. 786.

⁽⁵⁹⁾ L'ordinamento tedesco, come sarà emerso dalla analisi fin qui svolta, che mi risulti, non ha prodotto, ad oggi, né legislazione né giurisprudenza in materia di lavoro tramite piattaforma, nonostante alcune sigle sindacali abbiano sollevato questioni relative all'esercizio di diritti sindacali che, tuttavia, non sono state decise dalle Corti tedesche adite. Una situazione simile si registra anche nell'ordinamento svizzero: a quanto risulta dai media, in data 2 maggio 2019, il Tribunal des prud'hommes di Losanna ha riconosciuto la natura subordinata ad un autista di Uber, tuttavia la decisione non è stata resa pubblica. Notizia reperibile in https://www.liberation.fr/direct/element/suisse-un-tribunal-reconnait-le-statut-de-salarie-dun-ancien-chauffeur-uber_97328/.

che il diritto del lavoro necessita di maggior respiro ed elasticità: se la questione posta dal lavoro tramite piattaforme digitali è, in particolare, quella di qualificare i suoi lavoratori e, finora, non ci sono risposte certe a riguardo, probabilmente sarebbe opportuno allargare le maglie delle categorie esistenti e lavorare estensivamente anche sul concetto di subordinazione.

Si tratta, a questo punto, di capire se questa operazione è attuabile dalla giurisprudenza o, prioritariamente, dalla legislazione. Come è noto, la giurisprudenza lavora su un piano fenomenologico di più di quanto non faccia la legislazione, ed è, perciò, chiamata a conoscere per prima dei mutamenti in atto ⁽⁶⁰⁾. Nel caso, poi, del lavoro tramite piattaforma la maggior parte degli ordinamenti si è trovata a confrontarsi, in contemporanea e con gli stessi nodi problematici, sulla medesima questione ⁽⁶¹⁾.

Tuttavia, ritengo che il riferimento alla fonte giurisprudenziale dovrebbe arrestarsi ad un certo punto. Non si può ignorare che ciò che determina un cambio di segno tra una sentenza e l'altra non è tanto la provenienza geografica delle decisioni, quanto il diverso grado di giudizio che si va a considerare a proposito della stessa vicenda conflittuale: un dato di fatto tangibile nell'ordinamento italiano, che pur continuando il misconoscimento della natura subordinata del rapporto, con l'ultima sentenza della Corte d'Appello di Torino, è evidente che sia in fase di revisione rispetto al precedente orientamento.

Se la giurisprudenza, in totale assenza di fonte legislativa ⁽⁶²⁾, non si mostra in quasi nessun Paese idonea a definire il rapporto di lavoro in questione, data la contraddittorietà degli orientamenti, le esigenze di certezze

⁽⁶⁰⁾ Il contributo essenziale della giurisprudenza nell'operazione di «disvelamento del lavoro invisibile» dell'economia dei lavoretti è stato acutamente sottolineato dalla dottrina che, con tono ironico, ha anche parlato di “Ubergate”, con riferimento ad una delle prime sentenze in materia. Così R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2017, n. 366, p. 8.

⁽⁶¹⁾ «In tutti i paesi industrializzati i problemi giuridici scaturiti dal lavoro sono diventati abbastanza analoghi a quelli che sorgono dalla casa», O. Kahn-Freund, *op. cit.*, p. 793.

⁽⁶²⁾ Fatta eccezione per la Francia dove è entrata in vigore la Loi Travail n. 1088, dell'8 agosto 2016, in materia di “Travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique”, una legge che, pertanto, regola i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali; e in Portogallo, dove è entrata in vigore la Legge n. 45, del 10 agosto 2018, in tema di “Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica”, limitata però al settore dei trasporti, per il cui commento si rinvia a J. Leal Amado, T. Coelho Moreira, *A Lei Portuguesa Sobre O Transporte De Passageiros A Partir De Plataforma Eletrónica: Sujeitos, Relações E Presunções*, LLI, 2019, n. 1.

sia per la piattaforma che per i lavoratori e le lavoratrici inducono a ritenere che solo un tempestivo intervento legislativo possa risolvere la questione.

4. In conclusione: la fonte legislativa italiana in tema di qualificazione dei rapporti

Invece, sembra che la giurisprudenza voglia occuparsi di definire la fattispecie in astratto: come sottolinea acutamente Tullini⁽⁶³⁾, colpisce che, per esempio, nella sentenza del Tribunale di Torino⁽⁶⁴⁾, la prima sentenza dell'ordinamento italiano sul caso dei *riders* di Foodora, il giudice abbia, in prima battuta, esplicitamente chiarito che non ha voluto occuparsi dei bassi compensi e della condizione di sfruttamento dei *riders*, come a dire che interessa solo il profilo qualificatorio della fattispecie, appunto, in astratto e che, possano essere tralasciate quelle questioni materiali e in fatto che, invece, dovrebbero essere una componente fondamentale nella decisione di una controversia in sede giudiziale⁽⁶⁵⁾. La fattispecie in concreto, dunque, non viene presa interamente in considerazione e la rinuncia da parte della giurisprudenza ad occuparsene è, sicuramente, una scelta metodologica ma forse anche una scelta politica.

Ritengo che siano ora maturi i tempi per lasciare che la qualificazione dei rapporti di lavoro sia ricondotta nell'alveo, che le è proprio, della legislazione⁽⁶⁶⁾.

Negli ultimi tempi ci sono stati progetti di legge che hanno interessato anche il nostro ordinamento, ancora nessuno, tuttavia, ha trovato seguito nell'*iter* di approvazione parlamentare⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶³⁾ P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, LDE, 2018, n. 1, spec. p. 1-2.

⁽⁶⁴⁾ Trib. Torino, 7 maggio 2018.

⁽⁶⁵⁾ È critica su questo punto anche la lucida analisi di I. Massa Pinto, cit., spec. pp. 1-2.

⁽⁶⁶⁾ In dottrina c'è chi, peraltro, suggerisce un intervento innanzitutto finalizzato alla qualificazione dei rapporti e, in un secondo momento, alla loro regolamentazione: «lo sforzo dottrinale e legislativo di qualificare (prima) e disciplinare (poi) questi lavori, non è più procrastinabile», così V. Cagnin, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 31-47, qui p. 35.

⁽⁶⁷⁾ In Italia, ad oggi, si può tener conto della proposta di legge per regolamentare il rapporto dei lavoratori digitali che sarebbe dovuta confluire nel Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) e che, tuttavia, non è stata inserita nel testo di conversione della Legge n. 96 del 9 agosto 2018. Per una analisi puntuale delle proposte legislative avanzate

La dottrina italiana, dal suo lato, ha proposto, da tempo, delle tesi per definire la fattispecie del lavoro tramite piattaforma: si ricorderà quella che l'Autore ha trasferito nel disegno di legge n. 2934 del 2017 ⁽⁶⁸⁾, delle *umbrella companies* ⁽⁶⁹⁾ e, quelle che assimilano la fattispecie alla somministrazione di lavoro ⁽⁷⁰⁾, nonché la già citata tesi della doppia alienità, finalizzate alla qualificazione del rapporto, o anche a garantire tutele al di là del profilo definitorio della categoria ⁽⁷¹⁾.

Peraltro, in dottrina è stata valutata la strada di affidare alla contrattazione collettiva la regolamentazione del rapporto di lavoro con le piattaforme ⁽⁷²⁾. Tuttavia, con i limiti di efficacia che ben conosciamo, si può ritenere che la contrattazione collettiva non sarebbe fonte idonea a garantire certezza giuridica ai fenomeni in atto ⁽⁷³⁾, peraltro, sarà sufficiente in questa

nell'ordinamento italiano si rinvia a E. Dagnino, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 207-226. Anche in Francia, un gruppo di 18 giuristi, specializzati in diritto del lavoro, hanno proposto una modifica al codice del lavoro, finalizzata, tra l'altro, alla regolamentazione delle nuove forme di lavoro mediante piattaforme digitali. Per ora, come si è dato conto, risulta che solo in Portogallo è entrata in vigore la Legge n. 45 del 10 agosto 2018, in tema di "Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica": dunque a carattere meramente settoriale. Infine, è del 28 aprile 2019, la notizia rilevata su uno dei canali di *social network* del Ministro del Lavoro, Luigi Di Maio, dell'intenzione di provvedere a inserire nella legge sul salario minimo in discussione al Senato anche la regolamentazione del rapporto di lavoro dei *riders*. Si veda V. Pinto su questo numero.

⁽⁶⁸⁾ Si tratta della proposta del settembre 2017 presentata da Pietro Ichino, in <https://www.pietroichino.it/?p=46512>.

⁽⁶⁹⁾ Per il cui commento si veda: M. D'Onghia, *Lavori in rete e nuove precarietà. Come riformare il welfare state?*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, Quad. RGL, 2017, n. 2, pp. 83-93; E. Dagnino, *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, in *Bollettino Adapt*, 9 ottobre 2017, n. 33.

⁽⁷⁰⁾ Tra cui si ricorda, sinteticamente, la tesi di ricondurre il rapporto di lavoro con le piattaforme nell'alveo della somministrazione di lavoro, come ricorda M. Faioli, *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 195-206 e anche L. Ratti, *Online Platforms and Crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?*, *CLLPJ*, 2017, 38(2), pp. 477-511.

⁽⁷¹⁾ Si rinvia a G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale", Università degli Studi di Brescia, 12 e 13 ottobre 2017.

⁽⁷²⁾ Ne danno conto: M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, vol. IV, n. 1; A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, *LLI*, 2018, vol. IV, n. 1.

⁽⁷³⁾ Autorevole dottrina si è chiaramente espressa contro la fonte legislativa e a favore della fonte contrattuale per regolamentare il lavoro dei *riders*: «se l'amore del sindacato

sede ricordare che i tavoli negoziali tra le parti sociali e il Governo, finora, non sono andati a buon fine ⁽⁷⁴⁾.

Dunque, nell'attuale panorama dell'ordinamento italiano, lo strumento preferibile per la regolamentazione e, in particolare, la qualificazione del rapporto di lavoro tramite piattaforma digitale pare essere un intervento legislativo, non in quanto modificativo della norma codicistica in tema di subordinazione, ma in quanto chiarificatore del significato stesso di subordinazione ⁽⁷⁵⁾, che recepisca gli argomenti adoperati dalla giurisprudenza di altri ordinamenti.

Bibliografia

- AA.VV., *La formazione extralegislativa del diritto nell'esperienza italiana*, *Quaderni de Il Foro Italiano*, supplemento al n. 1, gennaio 1970.
- AA.VV., *Proposition de Code du Travail*, Dalloz, Paris, 2017.
- Allamprese A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, *RGL*, 2007, II, pp. 658-659.
- Anna G., Bellomo M., "There ain't no such thing as a free lunch". *Una riflessione sui meccanismi di mercato dell'economia digitale e sull'effettività delle tutele esistenti*, *Concorrenza e mercato*, 2016, fasc. 1, pp. 205-228.
- Belviso L., *Il trasporto locale non di linea fra tradizione e innovazione tecnologica. Anche la Corte Costituzionale si pronuncia*, *Riv. Regolazione dei mercati*, 2017, fasc. 1.
- Biasi M., *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, *LLI*, 2018, n. 2.
- Biasi M., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, *LDE*, 2018, n. 2.
- Bocchini R., *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2016, fasc. 3, pp. 517-538.

per la specie, non gli avesse fatto perdere di vista il genere, i *rider* ribelli di Foodora oggi, come i *pony-expressieri*, avrebbero potuto placare la loro sete di giustizia attraverso la contrattazione collettiva; un metodo assai più affidabile di una leggina arruffona o della statuizione di un giudice che inforca le lenti d'ingrandimento della Pantera Rosa», così U. Romagnoli, *In mezzo al guado del diritto del lavoro*, *Nuovi-Lavori.it*, 15 maggio 2018.

⁽⁷⁴⁾ Attualmente l'autonomia privata collettiva ha dato vita all'accordo stipulato, nel luglio 2018, tra Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, che ha applicato ai ciclofattorini il c.c.n.l. della Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, disciplinando l'inquadramento, la retribuzione, l'orario di lavoro e l'apprendistato dei *rider*. Ne ha fatto seguito l'Accordo Quadro – Riders Toscana, stipulato il 10 maggio scorso, da FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI con l'azienda Laconsegna srls, che disciplina, in particolare, l'orario di lavoro dei *rider*.

⁽⁷⁵⁾ Un progetto già in atto nell'ordinamento francese con la proposta formulata da un gruppo di 18 giuristi, "Groupe de Recherches pour un Autre Code du Travail", presentato all'Università di Paris X Nanterre il 31 marzo 2017 (per il quale si rinvia a: AA.VV., *Proposition de Code du Travail*, Dalloz, Paris, 2017) e già attuato nell'ordinamento portoghese con la citata legge n. 45 del 10 agosto 2018 (v. nota 42).

- Borba Vilar Guimarães P., do Monte Silva L., *Self Regulation In The Contemporary Urbanism: Smart Cities And Urban Mobility*, *Revista de Direito da Cidade*, 2016, vol. 8, n. 4, pp. 1231-53.
- Cagnin V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 31-47.
- Capponi F., *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, *DRI*, 2018, n. 4, pp. 1247-1260.
- Carinci M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada...Sulle ruote dei riders di Foodora*, *RIDL*, 2019, n. 2, in corso di pubblicazione.
- Carta C., *Regole della concorrenza e tutela della forza lavoro: il (fragile?) schermo della community*, *LDE*, 2018, n. 2.
- Cavallini G., *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio “Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale”, Università degli Studi di Brescia, 12 e 13 ottobre 2017.
- Cherry M. A., Aloisi A., “*Dependent Contractors*” in the Gig Economy: a Comparative Approach, *American University Law Review*, 2017, vol. 66, pp. 635-689.
- Colàs-Neila E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, *LLI*, 2019, n. 1.
- Corazza L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, *DRI*, 2018, n. 4, pp. 1066-180.
- Courcol-Bouchard C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, pp. 812-819.
- Dagnino E., *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, *Bollettino Adapt*, 9 ottobre 2017, n. 33.
- Dagnino E., *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 207-226.
- Davidov G., *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 2, pp. 6-15.
- Delfino M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, *DLM*, 2018, 2, pp. 335- 347.
- Donini A., *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, *RIDL*, 2016, fasc. 1, II, pp. 46-50.
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, *RIDL*, 2018, I, pp. 63-71.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, Bologna, 2019.
- Del Conte M., Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *DRLI*, 2018, n. 3, pp. 673-682.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, *LDE*, 2019, fasc. 1.
- De Stefano V., *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilrome/documents/publication/wcms_552802.pdf.
- Dockès E., *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846.

- D'Onghia M., *Lavori in rete e nuove precarietà. Come riformare il welfare state?*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, *Quad. RGL*, 2017, n. 2, pp. 83-93.
- Fabbre A., *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?*, *Droit Social*, 2018, n. 6, pp. 547-558.
- Fabbre A., *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailleuse"!*, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, pp. 166-170.
- Faioli M., *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 195-206.
- Ferrante V., *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, *Labor*, 2019, n.1, pp. 23-37.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, vol. IV, n. 1.
- Forlivesi M., *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, *Labor*, 2019, fasc. 1, pp. 112-120.
- Franceschetti M., D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, *RGL*, 2018, n. 4, pp. 705-727.
- Gomes B., *Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 2, pp. 150-156.
- Gottardi D., *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura "predittiva", robotica e lavoro*, *LLI*, 2018, vol. 4, n. 2.
- Gramano E., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, *Labor*, 2018, fasc. 5, pp. 609-619.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *RIDL*, 2018, II, pp. 294-303.
- Ingrao A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è partner di Uber o suo dipendente?*, *DRI*, 2018, n. 2, pp. 705-713.
- Jeammaud A., *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane*, *Droit social*, n. 3, pp. 227-237.
- Kahn-Freund O., *Sull'uso ed abuso del diritto comparato*, *RTDPC*, 1975, fasc. 2, pp. 785-811.
- Krief B., *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*, *Bulletin Joly Travail*, febbraio 2019, pp. 8-13.
- Larrazet C., *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, *Droit Social*, 2019, n. 2.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, *LLI*, 2018, vol. IV, n. 1.
- Leal Amado J., Coelho Moreira T., *A Lei Portuguesa Sobre O Transporte De Passageiros A Partir De Plataforma Eletrónica: Sujeitos, Relações E Presunções*, *LLI*, 2019, n. 1.
- Loconsole M., *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso "Uber pop"*, *Adapt*, 15 giugno 2015, n. 23.
- Martelloni F., *La Corte di appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, *Questione Giustizia*, 17 aprile 2019.
- Martone M., *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I, 2012, Cedam, pp. 4-47.

- Massa Pinto I., *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, *Oss. Cost.*, 2018, n. 2.
- Mengoni L., *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro, Ferrara, 11-12-13 maggio 2000, Milano, 2002, pp. 3-22.
- Mercader Uguina J. R., *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*, in A. Todolí, M. Hernández Bejarano (directores), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 155-176.
- Midiri M., *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, *RTDP*, 2018, fasc. 3, pp. 1017-1038.
- Occhino A., *Autonomia e subordinazione nel d. lgs. N. 81/2015*, *VTDL*, 2016, n. 2, pp. 203-241.
- Quarta A., *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, *EDP*, 2017, fasc. 2, pp. 667-681.
- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, *RIDL*, 2017, II, pp. 570-578.
- Pacella G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, *LLI*, 2018, n. 1.
- Paoletti M., *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, *LDE*, 2019, fasc. 1.
- Pélissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockés E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008, 4 ed.
- Peyronnet M., *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, *Revue de Droit du Travail*, 2019, n. 1, pp. 36-40.
- Pessi R., *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo* (Parte I), in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo I, 2012, Cedam, pp. 49-90.
- Pollicino O., Lubello V., *Un monito complesso ed una apertura al dibattito europeo rilevante: Uber tra giudici e legislatori*, *Oss. Cost.*, 2017, fasc. 2, 5 giugno 2017.
- Ratti L., *Online Platforms and Crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?*, *CLLPJ*, 2017, 38(2), pp. 477-511.
- Recchia G. A., *"Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, *LG*, 2018, n. 7, pp. 726-734.
- Resta G., *Uber di fronte alle corti europee*, *Dir. informazione e informatica*, 2017, fasc. 2, pp. 330-334.
- Roccella M., *Spigolature in tema di subordinazione*, *RGL*, 2007, n. 2, pp. 131-148;
- Roccella M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo oggi*, *CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 65/2008.
- Romagnoli U., *In mezzo al guado del diritto del lavoro*, *Nuovi-Lavori.it*, 15 maggio 2018.
- Sacchetti T., Fassina L., *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, *LDE*, 2019, fasc. 1.
- Salento A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, *RGL*, 2017, n. 2, pp. 175-194.
- Supiot A., *Les nouveaux visages de la subordination*, *Droit Social*, 2000, n. 2, pp. 131-145.
- Teissonnière J. P., il 14 aprile 2017, *Semaine sociale Lamy*, 2017, n. 1767, pp. 8-9.
- Terzi A., *I giudici, il diritto del lavoro e l'interpretazione che cambia verso*, *Questione Giustizia*, 2016, n. 4, pp. 150-160.
- Todolí A., *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, in

<https://adriantodoli.com/2018/06/04/primer-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>, 4 giugno 2018.

Todoì A., *Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo*, 9 aprile 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/04/09/nueva-sentencia-que-declara-la-laboralidad-en-glovo-aplica-el-convenio-colectivo-del-transporte-categoria-de-mozo/>.

Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, LDE, 2018, fasc. 1.

Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, fasc. 1.

Voza R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, RDSS, 2018, n. 4, pp. 657-685.

Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2017, n. 366.

Zou M., *The regulatory challenges of “Uberization” in China: classifying ride-hailing drivers*, IJCLLIR, 2017, vol. 33, n. 2, pp. 269-294.