



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**DOTTORATO IN AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI DIRITTI
NELLA PROSPETTIVA EUROPEA ED INTERNAZIONALE – CURRICULUM IN DIRITTO DEL
LAVORO**

Tesi di Dottorato

**LAVORO SU PIATTAFORMA. CATEGORIE GIURIDICHE E PROSPETTIVE
DI TUTELA**

Relatore

Ch.mo Prof. Stefano Bellomo

Dottoranda

Giovanna De Nardo

Matricola 485177

Anno Accademico

2018/2019

Indice

I Capitolo. L'era del lavoro digitale.....	3
1. Il lavoro su piattaforma: classificazioni e definizioni.....	3
2. La <i>Gig economy</i> e la <i>sharing economy</i>	10
3. I soggetti del rapporto nel lavoro mediante piattaforme digitali.....	14
4. Fra autonomia e subordinazione: concetti in divenire.....	18
5. Il diritto delle obbligazioni nel lavoro su piattaforma digitale.....	26
 II Capitolo. La giurisprudenza nazionale ed internazionale.....	 38
1. La giurisprudenza italiana.....	38
1.1 La sentenza del Tribunale di Torino n. 778 del 7 maggio 2018; la sentenza del Tribunale di Milano n. 1853 del 10 settembre 2018; la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26 del 4 febbraio 2019.....	39
1.2 La sentenza della Corte di Cassazione n. 1663 del 24 gennaio 2020.....	51
2. La giurisprudenza inglese: la sentenza dell'Employment Tribunal di Londra n. 2202551/2015 del 26 ottobre 2016 e la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal di Londra del 10 novembre 2017.....	56
3. La giurisprudenza francese.....	60
4. La giurisprudenza spagnola.....	64
5. La giurisprudenza negli Stati Uniti d'America.....	68
6. La giurisprudenza nell'America Latina: Brasile e Argentina.....	70
7. La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.....	72
 III Capitolo. La regolamentazione normativa.....	 76
1. La posizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.....	76
2. La posizione dell'Unione europea.....	82
3. Le SMart in Belgio.....	89
4. La regolamentazione in Francia.....	91
5. Le proposte di intervento e la regolamentazione in Italia.....	94

5.1.	Il disegno di legge Ichino, la carta dei diritti del Comune di Bologna, la Legge 4/2019 della Regione Lazio.....	94
5.2	Il D. L. 101/2019 convertito in Legge n. 128/2019.....	104
IV Capitolo. Le tutele del lavoro.....		112
1.	La tutela degli interessi collettivi: un sindacato possibile e le potenzialità della contrattazione collettiva.....	112
2.	La sicurezza sul lavoro.....	125
3.	La tutela previdenziale.....	130
CONCLUSIONI.....		134
BIBLIOGRAFIA.....		137

CAPITOLO I

LAVORO SU PIATTAFORMA E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

1. Il lavoro su piattaforma: classificazioni e definizioni.

Grazie al progresso delle tecnologie informatiche e alla possibilità di sfruttare le stesse per lo scambio di beni e servizi, nell'ultimo decennio il modello economico ha subito un'evoluzione, aprendosi all'infiltrazione sempre più pervasiva delle piattaforme informatiche.

In questo scenario si colloca anche il lavoro su piattaforma, che solo di recente ha avuto nella dottrina e nella giurisprudenza internazionale il coronamento di tale definizione, atteso che gli aspetti legati al lavoro sono stati in passato totalmente e volutamente messi in ombra dall'attività di "impresa" finalizzata allo scambio di beni e servizi esercitata da chi lavora su piattaforma.

La piattaforma può, dunque, avere il compito di far incontrare domanda e offerta di lavoro. Ciò avviene, sostanzialmente, secondo due modalità: il *crowdwork* e il lavoro a chiamata su piattaforma.

Nel *crowdwork*, il cliente della piattaforma affida l'esecuzione in outsourcing di qualsiasi tipo di compito - che possa essere svolto da remoto - a una "folla" di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo, con una complessità variabile da un livello molto elementare e ripetitivo ad un grado più elevato (le prestazioni richieste sono molto diversificate e non sono catalogabili per genere; piattaforme che offrono tale intermediazione sono, ad esempio, *Amazon Mechanical Turk*, *Crowdflower* e *Upwork*). Nello specifico, si assiste alla distribuzione del lavoro sulle piattaforme online, cioè attraverso sistemi informatici che erogano un servizio digitalizzato ma che nella realtà si avvalgono del lavoro umano: l'attività lavorativa viene svolta nel mondo virtuale, offrendo agli utenti la possibilità di connettersi in diversi paesi. I compiti affidati possono anche assumere la veste di microattività intellettuali, frazionate e ripetitive, ovvero attività intellettuali più complesse che vengono svolte grazie alle riserve di competenze rinvenibili in numero indefinito di concorrenti. La "parcellizzazione" delle attività si concretizza nel venir meno della necessità dell'*intuitus personae* nell'elaborazione di un compito, laddove qualsiasi prestatore potrebbe svolgere una microattività meramente esecutiva.

Nella maggior parte dei casi, il *crowdwork* viene eseguito senza che vi sia alcun contatto umano tra cliente e lavoratore, il che contribuisce a creare una nuova categoria di “lavoratori invisibili”, con i medesimi rischi già presenti per attività tradizionali come il lavoro domestico e il lavoro a domicilio¹.

Come si può intuire è molto difficile catalogare le tipologie di prestazioni che possono svolgersi nell’ambito del *crowdwork*, tuttavia vi è chi, cimentandosi nel tentativo di sistematizzare, ha individuato sei tipologie di attività comuni nelle piattaforme che si occupano di *micro-tasks*².

La prima categoria comprende le attività di ricerca di informazioni sul *web*. La seconda comprende invece tutte le attività di convalida e verifica delle informazioni. La terza è riferita ad attività di analisi e interpretazione. La quarta riunisce tutte le attività di *content creation* (creazione di contenuti) come la pubblicazione di post su social-network, la traduzione di un testo o la sbobinatura di una registrazione audio. La quinta comprende tutte le mansioni di completamento di sondaggi, per lo più accademici; ed infine la sesta comprende tutte le mansioni che vengono svolte per consentire o facilitare l’accesso a determinati contenuti o dati (si pensi ad esempio allo sviluppo di un software).

Viceversa, nel “lavoro a chiamata tramite piattaforma”, a seguito dell’incontro fra domanda e offerta sulla piattaforma online, l’attività lavorativa viene svolta nel mondo “materiale”: si pensi ai servizi di noleggio auto con conducente (*ex multis*, i servizi offerti da *Uber*), oppure al disbrigo di faccende domestiche (pulizie, “lavoretti” di manutenzione), consegna di pacchi o pasti a domicilio (si pensi alla, ormai nota, piattaforma di *Foodora*). In particolare, il *crowdworking* si caratterizza come l’altra faccia della medaglia del *crowdsourcing*, inteso come esternalizzazione di una parte dell’attività dell’utente alla *folla* (*crowd*) attraverso il mercato aperto del *web*: in altri termini, l’attività è affidata non più attraverso l’individuazione di un lavoratore specifico, ma tramite una *open call* sulla piattaforma collaborativa digitale.

Nel lavoro *on demand* tramite applicazioni la piattaforma online viene utilizzata per far incontrare domanda e offerta di lavoro e la prestazione lavorativa non viene svolta

¹ V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in Rivista Giuridica del Lavoro, n. 2/2017, 241.

² Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ResearchGate, ILO, Geneva, 2016, 2.

virtualmente ma nella realtà concreta ed assume, inevitabilmente, una dimensione più locale³.

Il lavoro su piattaforma, in generale, potrebbe anche essere interpretato come una forma di reclutamento, indirizzata ad un gruppo di fruitori potenzialmente illimitato, che avviene, per le imprese, con un'importante riduzione di costi e semplificazione gestionale: tramite il *web* i committenti possono esternalizzare delle attività beneficiando delle competenze di un numero elevato di prestatori di servizi in competizione fra loro.

Per la loro caratteristica, tali forme di scambio di servizi sono state anche ricondotte nell'ambito di una cosiddetta *on demand economy*, con una distinzione fra l'offerta di servizi che richiede la presenza fisica del prestatore e il caso in cui il servizio può essere integralmente prestato da remoto⁴.

Il successo del lavoro sulla piattaforma collaborativa può essere imputato a diverse ragioni. A proposito del *crowdworking*, esso potrebbe garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita con il lavoro, ove il prestatore del servizio può rendersi disponibile ad un'attività nel momento in cui può effettivamente dedicarvisi. In generale, il lavoro su piattaforma potrebbe costituire un modo per integrare i guadagni, pur in assenza di un impegno fisso e vincolante.

D'altro canto non può sottacersi che uno studio dell'ILO⁵ ha rilevato che il 40% degli intervistati (su un campione di 1100 lavoratori) ha dichiarato che il *crowdwork* rappresenta la fonte principale del proprio reddito. In proposito, risulta emergere un nuovo mercato del lavoro, che trova la sua origine anche nella difficoltà di reperire con facilità un impiego lavorativo attraverso i canali convenzionali.

In entrambi i fenomeni (*crowdworking* e lavoro a chiamata su piattaforma) ci si trova in presenza di una relazione trilaterale fra prestatori di servizi - che offrono, in realtà, una prestazione lavorativa - piattaforma digitale di intermediazione e utenti/committenti.

L'economia delle piattaforme coinvolge essenzialmente tre soggetti, vale a dire:

- 1) i prestatori di servizi, che mettono a disposizione – a seconda del settore di interesse – beni, servizi, tempo o competenze e che agiscono in qualità

³ Si legga in proposito, V. De Stefano nel Rapporto finale del Seminario ILO “Le piattaforme digitali e il futuro del lavoro”, svoltosi a Roma in data 11/05/2017.

⁴ E. D'Agnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in DRI, n. 1/XXVI – 2016, Giuffrè Editore, 4.

⁵ V. De Stefano – J. Berg, *I Lavoratori della GIG Economy*, 28.6.2016, International Labour Organization, 1.

di prestatori di servizi professionali, ovvero in qualità di privati che occasionalmente offrono un servizio (servizi fra pari, “*peer to peer*”);

2) gli utenti di tali beni o servizi;

3) gli intermediari, intesi quali gestori delle piattaforme collaborative, che mettono in relazione le prime due categorie⁶.

Le ricadute del nuovo modello economico in ambito giuridico e sociale sono di enorme portata, a cominciare dagli aspetti legati all’iscrizione in categorie giuridiche dei nuovi lavori su piattaforma: la collocazione del lavoro sotto l’egida dell’autonomia o della subordinazione sembra essere un tema centrale, ma forse anche da superare, a giudizio di alcuni, in ragione dell’impossibilità di utilizzare in modo pertinente i canoni ermeneutici finora dimostratisi validi. In ogni caso, l’attribuzione all’una o all’altra delle categorie trascina con sé moltissime conseguenze (si pensi agli aspetti sindacali e previdenziali).

Si cercherà, nel prosieguo di questo studio di analizzare sistematicamente tutti questi aspetti, alla luce delle prassi instauratesi, della giurisprudenza (interna ed internazionale) e degli studi sociologici in materia.

Prima di affrontare le problematiche legate alla qualificazione giuridica, occorre, tuttavia, approfondire lo studio del lavoro su piattaforma in sé, cercando di definirne il perimetro e la *facies* e di comprenderne meglio possibile il funzionamento.

Può risultare utile dare conto, sinteticamente, del meccanismo di adesione alla piattaforma digitale, per accedere alla quale è sufficiente dotarsi di un dispositivo e di una connessione. Possono essere distinte tre fasi principali: la registrazione e l’accesso, lo svolgimento della prestazione, il raggiungimento del risultato e il pagamento⁷.

Si noti che nella prima fase, quella della registrazione, il “prestatore” accede inserendo i propri dati e accetta, normalmente, di essere qualificato quale “*partner*” della piattaforma: in altri termini, egli è, fin dal principio, considerato un lavoratore autonomo e accetta tale definizione⁸.

La seconda fase, quella dello svolgimento della prestazione, si apre con la “chiamata” del prestatore, che avviene, ove siano presenti, sulla base del *rating*, vale a

⁶ Vedi Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni n. 356 del 2.06.2016, Un’agenda europea per l’economia collaborativa.

⁷ In tal senso A. Aloisi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour and Law Issues*, vol. 2, no. 2, 2016, 10.

⁸ A. Aloisi, cit., ritiene che nella schermata di accesso iniziale (quella attraverso cui avviene la registrazione), il prestatore si trovi di fronte ad una sorta di contratto per adesione, riferendosi, nello specifico a quei “contratti conclusi mediante la sottoscrizione di moduli o formulari, predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali” (art. 1342 c.c.).

dire del gradimento del prestatore riscontrato dalle valutazioni degli utenti: la “reputazione” interna al sistema ha un ruolo preminente ai fini del reclutamento, cosa che – in presenza di regimi di esclusività imposta – influisce notevolmente sui compensi potenziali del lavoratore. Lo svolgimento della prestazione è, spesso, monitorato attraverso sistemi di controllo⁹.

La piattaforma digitale si occupa di mettere in contatto la domanda e l’offerta di lavoro, abbinando, in tempo reale, un utente che richiede un bene o un servizio ad un altro che è in grado di fornirlo “a richiesta”. Ciò, come si diceva poc’anzi, può avvenire sia con riferimento a servizi che possono svolgersi interamente in ambito digitale, sia per servizi che si svolgono nella “vita reale”, quindi con la presenza fisica dell’operatore. La piattaforma digitale consente l’incontro diretto tra domanda e offerta di lavoro e soprattutto svolge un compito di coordinamento tra la prestazione lavorativa e il resto dell’organizzazione: ciò avviene attraverso il coordinamento di un algoritmo che consente di organizzare tempi e metodi di lavoro.

I sistemi algoritmici vengono utilizzati dalle piattaforme digitali e da alcune organizzazioni, soprattutto nel settore della logistica, per organizzare il lavoro partendo da una formula che associa a ciascun obiettivo un peso, basato su determinati parametri aziendali e che l’azienda può modificare in base alle necessità. Il risultato è rappresentato da soluzioni che rappresentano quello che dovrebbe essere il compromesso ideale. Partendo da una base di dati della struttura e applicando il sistema si arriva a una soluzione che consente al lavoratore di svolgere la sua attività raggiungendo i livelli di produttività auspicati dall’organizzazione e anche le migliori condizioni di salute e sicurezza¹⁰.

L’ultima fase, quella del raggiungimento del risultato e del pagamento, avviene attraverso la corresponsione al prestatore del compenso, per mezzo della piattaforma digitale. Può, tuttavia accadere – in particolare nel crowdwork – che il committente, insoddisfatto del risultato raggiunto dal prestatore, non corrisponda il compenso: in tal caso, la piattaforma digitale agisce quale mero intermediario e, pertanto, non garantisce alcun indennizzo a colui che ha compiuto il lavoro. Si potrebbe parlare di rischio imprenditoriale, se non ci si trovasse di fronte ad una sproporzionata asimmetria informativa, a causa della quale il prestatore non conosce i criteri che possono indurre o

⁹ Si pensi al sistema di Gps installato per gli autisti di Uber, oppure ai sistemi di messaggistica previsti per i corrieri.

¹⁰ Vedi C. Casadei, *Lavorare con l’algoritmo: ecco la fabbrica che verrà*, in *Il Sole 24 Ore*, 28/11/2017.

hanno indotto il committente a ritenersi insoddisfatto e, pertanto, a non corrispondere il compenso: il rischio che il lavoratore su piattaforma accetta è cieco.

Come si è già accennato, finora vi è stata la precisa volontà dei gestori delle piattaforme di non qualificare mai le prestazioni che avvengono sotto la propria intermediazione quali “lavorative”: il lavoro, apparentemente, non costituisce mai l’oggetto dello scambio, per lasciare posto, invece alla denominazione di servizio.

Si tende, in altri termini, ad equiparare il lavoro offerto sulla piattaforma esclusivamente ad un servizio o ad una merce: le attività oggetto del lavoro a chiamata su piattaforma sono inquadrare quali servizi, mentre quelle svolte in modo virtuale sulla piattaforma (*crowdwork*) sono qualificate come beni di scambio.

Non può venire in soccorso la tipologia contrattuale utilizzata, atteso che non si può parlare di una vera e propria contrattualizzazione del rapporto, ad eccezione di quei contratti per adesione sottoscritti dai “lavoratori su piattaforma” al momento della registrazione e che, in ogni caso, non rappresentano una chiave di lettura del rapporto, posto che il lavoratore si trova, spesso, ad accettare di essere considerato un lavoratore autonomo, a prescindere dalle vesti che assumeranno, in corso d’opera, le modalità di svolgimento della prestazione.

La difficoltà nasce dal fatto che i rapporti poggiano su contratti atipici, comprensivi sia delle obbligazioni reciproche fissate dall’accordo tra utente e committente, che dei termini per usufruire della piattaforma. Il vincolo al rispetto delle condizioni d’uso sorge nonostante manchi un nesso di sinallagmaticità tra le obbligazioni dell’utente e quelle della piattaforma. A volte sono le condizioni d’uso a disciplinare sia l’accesso e l’utilizzo del sito che la relazione intercorrente tra lavoratori e committenti. In questi casi, in assenza di un contatto diretto tra prestatore e impresa, l’utente è chiamato a svolgere il lavoro nel rispetto delle sole indicazioni predefinite dal sito. Anche qualora la mediazione della piattaforma comporti la conclusione di un contratto di lavoro, ugualmente le clausole negoziali si integrano e si sovrappongono a quelle per l’utilizzo del sito, marcando la differenza tra questi accordi e gli schemi del contratto di lavoro subordinato e del contratto d’opera¹¹.

Peraltro, solitamente, ogni piattaforma dichiara di consistere «puramente in un’applicazione informatica» volta a favorire l’incontro fra domanda e offerta di servizi, i quali verrebbero realizzati liberamente, previa accettazione della richiesta sull’apposita

¹¹ A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, n. 1, 2015, 8-9.

app dagli utenti¹²: gli utenti, lungi dall'essere considerati lavoratori, sulla piattaforma sarebbero dei microimprenditori di se stessi.

¹² C. Carta, *Regole della concorrenza e tutela della forza lavoro: il (fragile?) schermo della community*, in *LavoroDirittiEuropa – Nuova Rivista di Diritto del Lavoro*, n. 2/2018, 4.

2. La *Gig economy* e la *Sharing economy*.

I modelli di lavoro fin qui esaminati rispondono comunemente al concetto di *Gig economy*, vale a dire l'economia dei lavoretti¹³: in realtà, il termine “*gig-economy*” rischia di essere fuorviante, perché il sostantivo “*gig*”, in inglese, significa originariamente “concerto” o “esibizione” ed è, pertanto, è associato ad attività al confine tra il lavoro remunerato e l'hobby, al di fuori di una genuina dimensione lavorativa, con attività da soggetti che vi fanno ricorso, se non per divertimento, quantomeno per “arrotondare” e che, quindi, non hanno né il diritto né il bisogno di accedere ad alcuna protezione giuslavoristica¹⁴.

La *Gig economy* è comunemente identificata con un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali¹⁵. Nel corso di questo lavoro avremo modo di valutare se le tipologie di lavoro su piattaforma sorte nell'ambito di questo modello economico nella realtà possono essere riferite solo al lavoro temporaneo o se, invece, rappresentino anche forme di impiego continuativo.

La *Gig economy* nasce nella stessa era digitale in cui ha trovato le sue origini la *sharing economy*, vale a dire l'economia collaborativa: entrambi i modelli economici si fondano, infatti, sull'utilizzo di piattaforme informatiche. I due modelli, tuttavia, al di là della piattaforma informatica, non coincidono affatto. Ciò che rende possibile che vengano accostati è, piuttosto, il fatto che alcuni operatori che offrono servizi tramite piattaforme informatiche attive nell'ambito della *Gig economy* operano, per parte o per l'intero proprio *core business*, anche sfruttando il modello collaborativo: si pensi, in proposito, ai servizi di *car sharing* (Uber) oppure di condivisione degli alloggi (AirBnB).

Occorre, dunque, aprire una parentesi sull'economia collaborativa, definita come l'insieme dei «modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati. L'economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti: i) i prestatori di servizi che condividono beni, risorse, tempo e/o competenze e possono essere

¹³ Dall'inglese “*gig*” (lavoretto). Il perché di questa definizione si afferra in modo particolare pensando alla frammentazione del lavoro propria del *crowdwork*, ma, in generale, anche la discontinuità che spesso caratterizza il lavoro su piattaforme digitali ne spiega il motivo.

¹⁴ V. De Stefano, “*The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*”, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper, No. 71, Ginevra, ILO, 2016.

¹⁵ Vedi voce *Gig economy* nel dizionario Treccani.

sia privati che offrono servizi su base occasionale ("pari") sia prestatori di servizi nell'ambito della loro capacità professionale ("prestatori di servizi professionali"); ii) gli utenti di tali servizi; e iii) gli intermediari che mettono in comunicazione — attraverso una piattaforma online — i prestatori e utenti e che agevolano le transazioni tra di essi ("piattaforme di collaborazione")»¹⁶.

Si tratta di un fenomeno perfettamente inserito nel progressivo processo di digitalizzazione dell'economia, che, dopo lo sviluppo dell'internet tradizionale, vede, anche, l'affermazione dell'internet "delle cose"¹⁷: nel contesto di questo rinnovato attivismo della robotica e dell'intelligenza artificiale nasce l'economia della condivisione, nella quale la tecnologia informatica viene usata per dare vita ad un modello di economia circolare, in cui professionisti, consumatori e cittadini mettono a disposizione competenze, tempo, beni e conoscenze, anche con la finalità di favorire il risparmio o ridistribuire il denaro, la socializzazione e la salvaguardia dell'ambiente.

Possono essere individuati tre tratti distintivi della *sharing economy*: la condivisione, cioè l'utilizzo comune di una risorsa; la relazione orizzontale tra persone o organizzazioni, dove spariscono i confini tra finanziatore, produttore e consumatore; la presenza di una piattaforma tecnologica, in cui le relazioni digitali vengono gestite e promosse grazie alla fiducia generata da sistemi di reputazione digitale.

Risulta opportuno fare una piccola digressione sulla relazione orizzontale fra produttore e consumatore, ai fini della successiva analisi in chiave giuslavoristica dei rapporti di lavoro o collaborazione che si sviluppano su piattaforma. In particolare, tale relazione risponde alla logica *peer to peer*, intesa quale condivisione di risorse e servizi tra computer, che possono comunicare e condividere files e altre risorse, invece di passare attraverso un server centralizzato¹⁸: chi richiede il servizio o la risorsa non si trova ad un livello gerarchico inferiore, laddove entrambi i partecipanti sono alla pari, nel senso che non dovrebbero sussistere, in un modello così predisposto, asimmetrie informative di sorta.

Ci si potrebbe chiedere cosa accade alla logica *peer to peer* quando il produttore e il consumatore si incontrano tramite una piattaforma informatica: in sostanza, ci si

¹⁶ Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni n. 356 del 2.06.2016, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*.

¹⁷ In tal senso V. Comito, *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Ediesse, 2016, 9.

¹⁸ A. Bonomi – F. Della Puppa – R. Masiero, *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, 2016, 62.

dovrebbe chiedere se tale logica coinvolga anche i rapporti fra produttore e piattaforma, o meglio fra lavoratore (inteso, nel linguaggio della *Gig economy*, come colui che produce il bene o il servizio) e piattaforma digitale. Ciò che ancora risulta molto sospetto – e per questo rende distante il modello collaborativo da quello dell’economia dei lavoretti – è se la piattaforma agisca come un mero intermediario o se, per certi versi, sia un soggetto dotato di veri e propri poteri datoriali.

In altri termini, se nel modello collaborativo la piattaforma è davvero un mero strumento per l’incontro fra il soggetto richiedente e colui che mette a disposizione il bene o il servizio, la neutralità di tale ruolo comincia a venire meno nell’economia dei lavoretti: la piattaforma assume un ruolo decisamente più invasivo laddove si occupa di mettere in relazione il “produttore” ed il consumatore, in quanto può operare una selezione, seppure in base a requisiti trasparenti, fra coloro che forniranno il bene o il servizio, nella gran parte dei casi provvede a gestire i pagamenti, si serve di riscontri degli utenti per stimare la “reputazione” digitale del “produttore” e valutare un sua eventuale collaborazione.

Da un punto di vista tecnico, l’uso di *big data* e di dispositivi quali gli Smartphone per la gestione di relazioni economiche crea le condizioni per un abbattimento radicale dell’asimmetria informativa e, dunque, per un miglioramento potenzialmente generalizzato delle condizioni contrattuali ed economiche. Tuttavia, la divergenza degli interessi, il disequilibrio dei rapporti di forza tra capitale (piattaforme) e lavoro e, non ultima, la proprietà privata delle tecnologie preposte ad archiviare ed elaborare le informazioni – in particolare, le informazioni connesse alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa ed alle caratteristiche del lavoratore – aprono la strada ad uno squilibrio ancor più accentuato dei rapporti di forza a sfavore del lavoro. In termini concreti, ciò si riflette nelle condizioni di precarietà vissute dai lavoratori delle piattaforme nonché nella capacità delle piattaforme stesse di esercitare forme pervasive di controllo ed eterodirezione delle prestazioni¹⁹.

Il rapporto fra il “piccolo imprenditore” e la piattaforma non è alla pari; d’altro canto, pur evocando alcuni poteri datoriali, la piattaforma non agisce propriamente come un datore di lavoro: di qui la difficoltà di dare una qualificazione univoca al lavoro che nasce nell’alveo delle piattaforme digitali.

¹⁹ D. Guarascio, *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell’economia delle piattaforme*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali, nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni 2/2017, Ediesse, 44.

3. I soggetti del rapporto nel lavoro su piattaforme digitali.

Lo sforzo di trovare un corretto inquadramento non può prescindere dalla corretta individuazione delle parti del rapporto ed, in particolar modo, dal ruolo dei soggetti coinvolti.

Un dato che emerge prepotentemente dalla casistica è l'eterogeneità della platea di coloro che si muovono sulla piattaforma quali "lavoratori" o "prestatori di servizi": l'impossibilità di cogliere un dato univoco che raggruppi in un'unica categoria tale platea rende difficile assegnare dei ruoli predefiniti ai soggetti del rapporto.

Inoltre, al di là della qualificazione lavoratore/prestatore di servizi assegnata a chi si serve della piattaforma per svolgere la propria opera/prestazione, è in discussione il ruolo ricoperto dalla piattaforma: ci si può chiedere se ci si trovi di fronte ad un committente oppure ad un datore di lavoro ovvero ad un intermediario, con tutte le conseguenze che ciascuna di queste funzioni porta con sé. Ciò rappresenta il presupposto fondamentale per la predisposizione di un programma di tutele: infatti, seppure vi fossero gli elementi per poter qualificare un lavoratore della piattaforma quale subordinato (ovvero quale collaboratore che beneficia della disciplina del lavoro subordinato, come in parte è avvenuto con l'intervento della sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26/2019, di cui avremo modo di parlare più approfonditamente in seguito), rimarrebbe comunque da rintracciare il datore di lavoro, ovvero colui che viene gravato dai vincoli e dalle responsabilità derivanti dall'applicazione delle normative di tutela, al fine di scongiurare il pericolo dell'impossibilità di fatto di far valere nei confronti di un interlocutore concreto i diritti conquistati²⁰.

In questa prospettiva non può, infatti, negarsi che la rete costituisce un mezzo formidabile di segmentazione della catena produttiva, prestandosi all'abbattimento dei rischi imprenditoriali, dei costi e delle obbligazioni nei confronti della forza lavoro²¹.

Una prima ipotesi, la più semplice, a dire il vero, potrebbe riguardare il caso in cui la piattaforma digitale serva a mettere in contatto il prestatore di beni o servizi con l'utente finale, attraverso, ad esempio, la pubblicazione di annunci e senza alcuna fornitura diretta del bene o del servizio stesso: in tale ipotesi le tutele giuslavoristiche potrebbero, a buon

²⁰ R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni 2/2017, Ediesse, 77.

²¹ P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, no. 2, 2016, 9.

diritto, farsi da parte, potendo, tali fenomeni, essere ascritti ad altri settori dell'ordinamento giuridico, quali il diritto della concorrenza o la tutela dei consumatori²².

Diverso sarebbe il caso in cui la piattaforma avesse il compito di mettere in contatto l'utente finale e il prestatore di servizi/lavoratore, incaricandosi anche di effettuare una selezione: ci si potrebbe chiedere se, in questo caso, l'attività di intermediazione svolta dalla piattaforma non debba essere assoggettata alla regolazione pubblica dell'intermediazione di lavoro, in ragione del fatto che l'*output* immesso sul mercato è valutabile sotto il profilo del lavoro e non solo della merce (con la conseguenza che non ci si potrebbe limitare a considerare l'intermediazione della piattaforma quale attività finalizzata alla mera circolazione di merci).

In proposito, nell'ordinamento italiano, le società che effettuano un'intermediazione di lavoro (la cosiddetta somministrazione), per poter operare devono essere autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e registrate in un apposito albo. Ci si potrebbe, dunque, chiedere se anche le piattaforme in argomento debbano essere dotate di opportuna autorizzazione.

Proprio il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha avuto modo di prendere una posizione in materia con l'interpello n. 12 del 27.3.2013, sulla questione relativa alla necessità che le società gerenti piattaforme di crowdsourcing dovessero essere munite dell'autorizzazione prevista per le Agenzie di lavoro: il Ministero si è pronunciato sostenendo che l'attività di crowdsourcing si differenzia dalla tradizionale attività di outsourcing, in quanto finalizzata alla stipulazione di contratti di natura commerciale e non alla conclusione di contratti di lavoro. È stata, in altri termini, riaffermata la natura commerciale delle prestazioni, finalizzate allo scambio di servizi o beni (anche immateriali).

Deve, in effetti, rilevarsi che il lavoro su piattaforma presenta, comunque, delle differenze rispetto all'interposizione nella fornitura di manodopera, in quanto il prestatore non è inserito nell'organizzazione del committente, né quest'ultimo può fornirgli direttive: il controllo sulla prestazione è effettuato tramite dei feedback sulla performance, stabiliti a monte nelle condizioni generali di contratto che disciplinano anche le condizioni di svolgimento della prestazione; in base a tali recensioni, favorevoli o meno al prestatore, il pagamento può essere avallato o bloccato.

²² R. Voza, cit., p. 79-80.

Nell'arco temporale che ci separa dall'interpello n. 12/2013 appena citato, il fenomeno del lavoro su piattaforma si è notevolmente diffuso ed evoluto, assumendo le caratteristiche di un vero e proprio mercato del lavoro parallelo - e non istituzionalmente regolamentato - rispetto a quello tradizionale soggetto alla disciplina normativa degli ordinamenti interni.

Attualmente, ancorché le prestazioni che vengono scambiate su piattaforma non siano mai, ufficialmente, ricondotte nell'area dei rapporti di lavoro, non può ignorarsi tutta quella parte di lavoro vivo che caratterizza il prodotto messo in commercio dalle piattaforme, prodotto che, in modo mediato o immediato, coinvolge una prestazione lavorativa.

A fronte dei cambiamenti socio-economici intervenuti, l'Interpello del 2013 appare oggi superato e travolto dall'urgenza di una regolamentazione.

Vi è chi ha ipotizzato che, a tutti gli effetti, le piattaforme digitali assumano, nella realtà, la veste di agenzie di somministrazione²³.

Di diverso avviso è chi ritiene che la configurazione della fattispecie della somministrazione di lavoro nell'ambito del lavoro su piattaforma digitale – e, in particolare – nel *crowdwork* soffra di alcuni conflitti applicativi²⁴.

Nello specifico, potrebbe esservi un'apertura verso la realizzazione dello schema della somministrazione di lavoro, in virtù della possibile estensione della Dir. 2008/14/CE, sulla base della quale potrebbe essere configurato un rapporto triangolare fra prestatore di lavoro, piattaforma digitale e utente finale simile a quello che si instaura con la somministrazione di lavoro effettuata dalle agenzie di lavoro interinali.

Tuttavia, nell'ambito dell'ordinamento nazionale, osta ad una corretta identificazione della fattispecie concreta con quella descritta dalla normativa comunitaria, il fatto che non possa essere inequivocabilmente qualificato come subordinato il rapporto di lavoro esistente fra la piattaforma digitale ed il prestatore di servizi, laddove lo schema giuridico della somministrazione comprende la scissione dei poteri datoriali fra due soggetti (il somministratore e l'utilizzatore) che agiscono, pertanto, come datori di lavoro di un rapporto di lavoro subordinato.

²³ M. Faioli, *La gig economy è un processo di matchmaking nel mercato del lavoro*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni 2/2017, Ediesse, 111 e ss.

²⁴ Ci si riferisce all'analisi svolta da A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019, 53 e ss.

Quand'anche si volesse interpretare in maniera estensiva la definizione di agenzia interinale, di cui alla direttiva comunitaria²⁵, l'applicazione della stessa troverebbe un intralcio nel fatto che l'attività dell'agenzia interinale viene identificata nell'invio di lavoratori in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse. A tal riguardo, risulta evidente come il rapporto fra il prestatore di servizi e l'utente finale nel lavoro su piattaforma digitale sia molto meno intenso rispetto alle previsioni eurounitarie in materia di somministrazione, posto che il soggetto a vantaggio del quale viene svolto il servizio, generalmente, non ha una propria struttura organizzativa e, pertanto, manca della natura imprenditoriale. Inoltre, l'influenza che egli imprime sull'attività lavorativa del prestatore è modesta, con la conseguente impossibilità, in molti casi, di rilevare l'esistenza di uno sdoppiamento di poteri datoriali fra la piattaforma digitale e il beneficiario finale della prestazione o del servizio.

L'attuale normativa nazionale ed eurounitaria contiene, attualmente, dei vincoli tali da rendere molto difficile applicare lo schema giuridico della somministrazione al lavoro su piattaforma digitale. Si ritiene, pertanto, che solo attraverso delle modifiche legislative sarebbe possibile ricondurre il *platform work* nell'alveo della somministrazione di lavoro di cui al D. Lgs. 276/2003.

²⁵ Ai sensi della direttiva l'agenzia di lavoro interinale è «qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro», lasciando, in tal modo, aperto il varco a ricomprendere nell'ambito dei somministratori sia i soggetti che forniscono lavoro subordinato, sia quelli che forniscono lavoro autonomo, vista la genericità delle espressioni “contratti di lavoro” o “rapporti di lavoro”.

4. Fra autonomia e subordinazione: concetti in divenire.

L'emergere dei nuovi lavori nati nell'ambito delle piattaforme informatiche ha generato numerose criticità legate, in particolare, agli aspetti definitori: il lavoro su piattaforma nasce come lavoro autonomo, ma – avremo modo di vedere nel dettaglio più avanti – si sviluppa secondo schemi vicini al lavoro subordinato. La dottrina – ed ora anche la giurisprudenza – si trovano di fronte all'ardua sfida di motivare correttamente la riconduzione di tali lavori all'una o all'altra disciplina, ammesso che ciò sia possibile.

Se è vero che «il diritto del lavoro ha storicamente gettato molti ponti verso territori esterni al suo nucleo concettuale di base, rappresentato dalla subordinazione»²⁶, questo potrebbe essere il momento storico in cui tale attitudine all'apertura tornerà a manifestarsi, posto che il lavoro su piattaforma si pone come una combinazione di diverse tipologie contrattuali, quanto alle sue intrinseche caratteristiche. L'iniziale distinzione fra *locatio operis* e *locatio operarum*, come spartizione fondamentale fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, recepita dagli studiosi già all'inizio del ventesimo secolo²⁷ ha pervaso la cultura giuridica, gettando le basi per una sistematizzazione che si era, finora, rivelata valida.

In particolare, il sistema giuridico italiano, spiccatamente basato sul diritto romano-germanico, ha trovato nelle categorie giuridiche la strada per predisporre forme di tutela e soluzione delle controversie. La giurisprudenza ha pienamente recepito tale impostazione, operando una qualificazione del rapporto di lavoro sulla base degli indici della subordinazione propri della figura socialmente tipica di lavoratore nella grande impresa industriale, quali «l'inserzione nell'organizzazione predisposta dal datore di lavoro, la sottoposizione alle sue direttive tecniche, al suo controllo e al suo potere disciplinare, la monodipendenza, la retribuzione generalmente a tempo ed indipendente dal risultato, il vincolo di luogo e di orario, la continuità della prestazione». Pertanto, la riconducibilità all'una o all'altra fattispecie si è sempre fondata sulla maggiore o minore approssimazione al modello tipico, facendo, ove necessario, appello alle qualificazioni del rapporto di lavoro correnti nella pratica sociale. In altri termini, «il baricentro delle operazioni di qualificazione è sempre stata la richiesta alla combinazione di indici rinvenibile nel rapporto da qualificare, di esprimere, in relazione alle specifiche

²⁶ A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lavoro e diritti*, anno XXXI, n. 2, primavera 2017.

²⁷ Su tutti, si legga L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1901.

peculiarità dello stesso, la sussistenza o meno di una piena soggezione del prestatore di lavoro ai poteri di supremazia del datore di lavoro indirizzati al governo delle modalità di inserimento e costante utilizzo della sua prestazione nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa»²⁸.

Ebbene, il giurista, di fronte all'emergere dei “nuovi lavori”, si trova certamente spaesato: le classificazioni finora dirimenti, chiare, inequivocabili, cominciano ad assumere l'aspetto di un vestito troppo stretto per le forme assunte dalle varie tipologie di lavoro.

Il legislatore italiano, forse conscio dell'inadeguatezza di un atteggiamento rigido rispetto ai cambiamenti sociali, introduce nuove tendenze dei sistemi di protezione: con l'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, la disciplina del lavoro subordinato viene estesa anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative le cui modalità di esecuzione (tempi, modi e luogo di lavoro) siano organizzate dal committente; la L. 81/2017 (non a caso dedicata, oltre che alle misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, al lavoro autonomo non imprenditoriale) disciplina l'introduzione del lavoro agile, inteso quale modalità di svolgimento del lavoro subordinato “con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

La Legge 81, nel riconoscere uno statuto organico a queste prestazioni, esse stesse variabili, ha confermato ed esplicitato il processo di osmosi già visibile fra le normative proprie storicamente dei due tipi di rapporto, appunto quello subordinato e quello autonomo. Per rispondere alle esigenze di questo tipo di lavori il legislatore ne ha arricchito la disciplina attingendo anche a normative estranee alla tradizione lavoristica, desunte dal diritto commerciale e dal diritto civile²⁹.

Si assiste ad un progressivo sfumarsi dei contorni delle categorie giuridiche, evidente negli esempi appena citati. Le collaborazioni, che, fin dalla loro nascita, hanno

²⁸ P. Tosi, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 3/2017, 246-247. L'autore richiama, fra l'altro, le considerazioni che la sezione lavoro della Corte di Cassazione ribadisce nella sentenza n. 7024/2015, laddove afferma che “l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse”.

²⁹ T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”, 136/2017, 18.

sempre evocato l'autonomia della prestazione o, casomai, la parasubordinazione (concetto originato proprio dalla necessità di trovare una categoria vicina al lavoro autonomo che, però, ammettesse alcune caratteristiche di "soggezione" al committente), vengono ricondotte nell'alveo della disciplina del lavoro subordinato, ove presentino i requisiti della continuità, dell'eteroorganizzazione e dello svolgimento esclusivamente personale.

Nello stesso modo, la sostanza concettuale del lavoro subordinato viene diluita con la previsione della modalità agile di svolgimento della prestazione, laddove lo *smart working* si articola sulla base di elementi ibridi, che ricordano per alcuni versi il lavoro autonomo (il lavoratore agile non ha, infatti, l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e lavora per obiettivi).

Tornando al nostro tema, il lavoro su rete sfugge alla classificazione, avendo caratteristiche del tutto peculiari, che parrebbero attagliarsi sia al lavoro autonomo che al lavoro subordinato. Per questo, forse, gli interpreti e gli operatori del diritto, sia italiani che stranieri, hanno valutato la possibilità che emergesse un *tertium genus* capace di raccogliere le fattezze del lavoro su piattaforma digitale, quasi che il superamento dell'impostazione dicotomica potesse risolvere le criticità da un punto di vista sistematico e di tutela.

Da un lato, gli utenti/lavoratori non possono propriamente essere definiti dipendenti della piattaforma e, normalmente, adoperano mezzi propri, non godono di alcun rimborso per le spese sostenute, né dei trattamenti economici tipici del lavoro dipendente, della tutela previdenziale, o delle garanzie in materia di salute e sicurezza: parrebbero agire quali "piccoli imprenditori", agevolati dall'utilizzo della piattaforma come "mercato" digitale e niente affatto diretti dalla stessa³⁰. La piattaforma, come si è già avuto modo di sottolineare, "registra" coloro che rendono una prestazione come degli "utenti" utilizzatori della piattaforma stessa al fine di scambiare beni o servizi: la dimensione giuslavoristica non è neanche lambita, dal punto di vista ufficiale. Sembra quasi che la regolamentazione giuridica dei rapporti possa essere integralmente affidata al diritto dei consumatori.

In proposito, vi è chi ha ipotizzato una "depauperazione" dei principi giuslavoristici in favore della concezione privatistica del contratto di lavoro³¹, a dispetto

³⁰ In tal senso C. Carta, cit., 4.

³¹ A. Consiglio, *L'assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *LadoloriDirittiEuropa*, n. 2/2018, 3.

di quell'emancipazione del diritto del lavoro dal diritto civile evocata da illustre dottrina meno di un decennio fa³². La mercificazione del lavoro appare particolarmente evidente nel lavoro su piattaforma svolto da remoto (il *crowdworking*), posto che la suddivisione dei compiti in *microtask* vanifica l'*intuitus personae*, facendo venire meno la necessità di professionalità specifiche: il lavoro diventa realmente una merce che, vista la ripetitività e semplicità della prestazione, può essere offerta da chiunque.

La quasi totalità dei contratti di lavoro instaurati nell'ambito della gig-economy viene qualificata come autonoma, risentendo anche giuridicamente di quella impronta culturale che vuol necessariamente vedere nel lavoro in quest'area un carattere "amatoriale". Il quadro esistente è tuttavia molto più complesso stante la già discussa multiformità del "lavoro nella *gig-economy*", che tutto si presta ad essere tranne che una categoria giuridica omogenea, per la presenza, accanto a forme di lavoro genuinamente e pienamente autonome, di fattispecie che presentano irriducibili elementi di etero-organizzazione, quando non di vera e propria etero-direzione³³. Non si può escludere, in altri termini, che in alcune circostanze, il lavoro su piattaforma digitale, ancorché qualificato come autonomo, possa assumere le caratteristiche del lavoro subordinato.

In molti casi ci si trova di fronte a delle zone "grigie" che costituiscono anche una precisa preoccupazione delle Istituzioni europee, laddove la Commissione europea, già nel 2016, manifestava la necessità di includere coloro che lavoro nelle zone grigie nell'accesso ai diritti sociali³⁴.

Parrebbe di essere in presenza di un lavoro intermittente, che i prestatori svolgono in maniera esclusiva oppure per integrare un salario insufficiente: ciò avviene con il trasferimento dei rischi interamente sul prestatore di lavoro, al quale non sono garantite forme di tutela salariale, collettiva, previdenziale o assistenziale.

Il nostro ordinamento contempla, infatti, tipologie di lavoro subordinato come quello intermittente ed il part-time, sia verticale che orizzontale.

³² Si legga, in proposito, P. Ichino, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in Relazione di Pietro Ichino al convegno dell'Associazione dei Civilisti Italiani su il diritto civile e "gli altri", Università "La Sapienza" di Roma, 2 dicembre 2011.

³³ V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, cit., 249.

³⁴ Nella Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni n. 127 dell'8/03/2016, la Commissione afferma che "l'esistenza di "zone grigie" che sono anche la conseguenza della crescente dell'indeterminatezza della nozione di lavoro, del problema di "chi paga cosa", in funzione del fatto che si faccia ricorso a risorse private o pubbliche costituisce una delle criticità da prendere in considerazione nella fase di costruzione di un pilastro europeo sui diritti sociali.

Peraltro, il costante orientamento giurisprudenziale³⁵ ha rilevato come «l'elemento della continuità non è indispensabile per caratterizzare la natura subordinata del rapporto di lavoro, potendo le parti concordare una modalità di svolgimento della prestazione che si articoli secondo le richieste o le disponibilità di ciascuna di esse, come previsto nella fattispecie del contratto di lavoro cd a chiamata o intermittente, o anche di part time verticale».

Dal punto di vista dell'allocazione dei rischi, l'utente/lavoratore, è a tutti gli effetti un piccolo imprenditore, o meglio, un microimprenditore. Questo aspetto, sommato all'assenza dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa, ha reso possibile collocare i soggetti che lavorano nell'ambito delle piattaforme digitali nell'area del lavoro autonomo, non senza molte perplessità, legate, in particolare, alle modalità con cui la prestazione viene, effettivamente, resa: i lavoratori della *Gig economy* sono, pertanto, piombati in una zona "grigia" del lavoro.

Tuttavia, lasciare la regolazione dei rapporti sorti nella *Gig economy* alla esclusiva autonomia delle parti significa accettare la sperequazione contrattuale della piattaforma, posto che, difficilmente, si realizza una relazione *peer to peer*, *in primis* dal punto di vista informativo e, conseguentemente, da ogni altro punto di vista (si pensi all'allocazione dei rischi).

Del resto, risulta lampante come i nuovi lavori risultino difficilmente ascrivibili alla subordinazione tradizionale, ma, allo stesso tempo, vi sia «un'inedita divisione dei rischi tra la società madre ed i suoi prestatori che ha edulcorato il confine effettivo tra professionisti, *free-lance* e *hobbisti*»³⁶.

Le forme di controllo esercitate dalla piattaforma attraverso la formazione del *ranking* e l'asimmetria informativa decisamente sbilanciata in favore della stessa piattaforma concorrono a limitare la genuinità di una qualificazione autonoma del rapporto: il controllo sulla prestazione appare invasivo, se si considera che le *app* predispongono un sistema di rating in forza del quale un *feedback* negativo rilasciato dagli utenti comporta una diminuzione dei compensi o la disattivazione dell'account; i altri termini, lo standard qualitativo della prestazione viene misurato dalla *app* sulla base dei giudizi dei clienti. Un altro elemento che offusca i contorni del carattere della prestazione

³⁵ Si veda in proposito Cass. Civ., ord. n. 23056, del 3.10.2017; conforme anche Cass. Civ., ord. n. 7587 del 27.03.2018.

³⁶ A. Consiglio, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1/2018, 250.

risiede nella turnistica e nella sua natura vincolante o meno: è certo che il *gig worker* possa decidere se accettare o meno di essere inserito nei turni, ove presenti (ci si riferisce in particolare al lavoro su piattaforma che si svolge nella realtà concreta o non in quella virtuale); ma è altrettanto certo che, una volta inserito nei turni, il “lavoratore” sia tenuto al loro rigoroso rispetto.

L’ascrivibilità dei rapporti di lavoro nati nell’era digitale alla categoria del lavoro subordinato o a quella del lavoro autonomo non risulta di facile realizzazione, in ragione della spiccata commistione di elementi propri dell’una e dell’altra fattispecie: la difficoltà di qualificare giuridicamente i nuovi lavori permane anche avallando l’utilizzo del metodo tipologico. Infatti, il metodo tipologico, oggi prevalente rispetto a quello sussuntivo, si basa sulla differenza fra tipo normativo e tipo legale, laddove il tipo normativo non individua uno specifico tipo legale, ma soltanto talune e non tutte le caratteristiche di un tipo legale: ciò comporta la possibilità, per chi debba procedere alla qualificazione di un rapporto di lavoro, di considerare come subordinati anche rapporti di lavoro che non presentano tutti i tratti del tipo legale e quindi finisce per lasciare spazio alla discrezionalità, sia nella qualificazione della fattispecie concreta, sia nella conseguente determinazione del campo di applicazione della normativa.

L’applicazione del contrapposto metodo sussuntivo lascerebbe molta meno libertà nell’operazione qualificatoria, ove la sussunzione di una fattispecie concreta in una astratta potrebbe avvenire solo in presenza di tutte le caratteristiche della categoria astratta.

Ciò malgrado, le fattispecie concrete del lavoro su piattaforma digitale – non a caso, si fa riferimento ad una pluralità di fattispecie concreta, vista l’eterogeneità dell’esplicazione dei “nuovi lavori” – non risultano di facile inquadramento, ancorché si possa tentare una qualificazione giuridica attraverso il metodo tipologico di maglie più larghe rispetto al sussuntivo. Del resto, la valutazione circa la qualificazione necessita di un atteggiamento estremamente prudente, anche in considerazione del fatto che la riconduzione alla fattispecie del lavoro subordinato comporterebbe l’applicazione dell’intero statuto protettivo.

In ambito strettamente nazionale, l’analisi sulle tutele riservate ai nuovi lavori, non può prescindere dal doveroso richiamo ai principi costituzionali, posto che la Costituzione individua nel diritto al lavoro uno dei principi fondamentali della Repubblica e ne tutela esplicitamente ed universalmente il suo svolgimento.

Il lavoro viene, nei principi fondamentali della Carta costituzionale, riconosciuto quale valore imprescindibile della Repubblica democratica (art. 1), e ne viene tutelato il suo svolgimento da parte dei cittadini, cui deve essere garantito il diritto, attraverso la propria funzione lavorativa, di partecipare «all'organizzazione politica economica e sociale del Paese» (art. 3).

La Repubblica si impegna, infatti, a promuovere le condizioni di effettività del «diritto al lavoro», che riconosce a tutti i cittadini (art. 4, co. 1, Cost.), ma al contempo, cristallizza il lavoro come un «dovere», di scegliere e svolgere un'attività o una funzione, concorrendo così al progresso materiale e spirituale della società secondo le proprie possibilità (art. 4, 2° co., Cost.).

La Costituzione contiene altresì un gruppo di norme dei rapporti economici, collocate nel titolo III, concernenti la disciplina di interessi ed esigenze dei lavoratori ritenuti di particolare rilevanza. L'art. 35 attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, di promuovere gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. L'art. 36 stabilisce una norma di importanza fondamentale nella disciplina lavoristica in genere, fissando i principi di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, e riconosce altresì al lavoratore il diritto irrinunciabile al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite. L'art. 37 accorda alle lavoratrici gli stessi diritti dei lavoratori dell'altro sesso – sottolineando anche l'esigenza di far sì che possano attendere alle funzioni famigliari, di mogli e di madri – e rinvia alla legge la fissazione dell'età minima per il lavoro salariato, nonché il compito di tutelare «il lavoro dei minori con speciali norme e garantire ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione». L'art. 38 concerne gli istituti e i diritti all'assistenza e alla previdenza dei cittadini inabili al lavoro e sprovvisti di mezzi e in particolare dei lavoratori colpiti da eventi che fanno cessare la possibilità di svolgere attività retribuita. Di importanza particolare in materia lavoristica e ancor più sindacale, sono gli art. 39 e 40, che fissano i principi della libertà sindacale e del diritto allo sciopero³⁷.

Ai fini dell'analisi che questo lavoro si propone di effettuare, non può non costituire un profondo spunto di riflessione la portata generale dell'art. 35, che tutela il lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni». Il principio sancito dalla Carta costituzionale torna, oggi, di estrema attualità, posto che, la difficoltà di trovare il corretto

³⁷ In tal senso la voce “*Lavoro. Diritto costituzionale*” dell'enciclopedia on line Treccani.

inquadramento giuridico dei lavori nati nella *Gig economy* e, conseguentemente, le tutele adatte, viene superato dal carattere universalistico del principio costituzionale.

In tal senso, parrebbero coerenti con quest'impostazione le considerazioni di autorevole dottrina che guarda con favore ad una rimodulazione del diritto del lavoro e delle tutele dallo stesso apprestate in relazione ad un *continuum* tra subordinazione e autonomia che consenta di superare lo sbilanciamento di tutele poste dall'ordinamento giuridico in funzione dell'inquadramento nell'una o nell'altra categoria, laddove le tutele stesse risultano di grande spessore per il lavoro subordinato e, al contrario, pressoché inesistenti per il lavoro autonomo³⁸. L'osmosi fra le tutele si fonda proprio su quella dimensione universalistica dei diritti evocata dalla Costituzione.

L'impegno più urgente sembra, a questo punto, incentrato sulla ricerca di un sistema di tutele efficace per i nuovi lavori emergenti nell'ambito delle piattaforme digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica di riferimento, pur nella consapevolezza dell'importanza di individuare una caratterizzazione tipologica.

La ricerca di una soluzione, certamente, delle proporzioni transazionali e, a seconda del sistema giuridico radicato, è possibile individuare, schematicamente, tre differenti "approcci" (giurisprudenziale, negoziale, legislativo)³⁹, cui, di seguito, si farà un rapido cenno, per dedicarvi, più avanti un maggiore approfondimento.

L'approccio giurisprudenziale (più facilmente rinvenibile nei sistemi di *common law*) riserva alle decisioni dei giudici la predisposizione di un livello minimo di tutele. Nel Regno Unito il London Employment Tribunal, con riguardo al caso Uber, si è pronunciato, nel 2016, escludendo che gli autisti che operavano tramite la piattaforma fossero pienamente autonomi, in ragione dell'esclusiva prerogativa della piattaforma di stabilire e modificare le condizioni contrattuali e le specifiche caratteristiche del servizio. Sulla base di considerazioni analoghe circa il ruolo della piattaforma, anche i giudici statunitensi hanno in più occasioni affermato la natura subordinata dei rapporti di prestazione di servizi attraverso piattaforme digitali, riconoscendo ai lavoratori il diritto al salario minimo, ai contributi previdenziali e assicurativi, a ferie retribuite e malattia.

Tuttavia, soprattutto negli Stati Uniti, la disomogeneità delle pronunce giurisprudenziali riguardo ai livelli minimi di tutela ha indotto la dottrina ad avanzare la

³⁸ A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 341/2017.

³⁹ Approfonditamente trattati da C. Giorgiantonio e L. Rizzica, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in *Questioni di Economia (Occasional Papers)*, n. 472 Dicembre 2018, Banca d'Italia, 15.

necessità di un'azione legislativa volta ad introdurre una figura intermedia (l'“*independent worker*”) cui attribuire delle specifiche e selezionate forme di tutela.

Un secondo approccio possibile alla problematica è quello negoziale, i cui esempi si ravvisano principalmente in Belgio e in Danimarca. In Belgio, è stata applicata ai *gig workers* la regolamentazione inizialmente prevista solo per i lavoratori dello spettacolo e per i *freelances*, attraverso un accordo fra la Smart (vale a dire un'*umbrella company*, ovvero una società cooperativa che si fa carico di tutte le incombenze burocratiche quali la contabilità e il versamento delle tasse e dei contributi) e la piattaforma digitale (nella specie, *Deliveroo*). In Danimarca, le forme di tutela sono state rimesse ad accordi sindacali.

L'approccio legislativo è stato, finora, concretamente utilizzato solo in Francia, dove la *Loi Travail* del 2016 ha previsto una sorta di responsabilità sociale delle piattaforme digitali, cui consegue la determinazione di una soglia minima di reddito e la predisposizione di alcune tutele, fra cui quella previdenziale e quella normativa.

In ambito nazionale, il Legislatore italiano ha parzialmente regolamentato il lavoro su piattaforma digitale attraverso il D. L. 101/2019, convertito in L. 128/2019, che, apportando delle modifiche al D. Lgs. 81/2015, estende espressamente al lavoro su piattaforma la possibilità di applicazione della disciplina prevista per il lavoro etero-organizzato (individuata nella disciplina del lavoro subordinato) e prevede una forma di tutela “attenuata” per il lavoro dei ciclofattorini autonomi, come si avrà modo di approfondire nel terzo capitolo di questo lavoro.

In Italia, l'approccio legislativo è stato inevitabile e, forse, sollecitato dalle controversie portate di fronte alle Corti territoriali e da ultimo alla Corte di Cassazione. Sarà l'applicazione delle norme a dare un riscontro reale dell'efficacia delle soluzioni adottate.

5. Il diritto delle obbligazioni nel lavoro su piattaforma digitale. Alcuni esempi: Amazon Mechanical Turk, Uber, Helpling.

Il fenomeno che ci occupa potrebbe, forse, trovare una migliore “soluzione abitativa” nella casa del diritto attraverso un’analisi più ampia e più generale, che prenda le mosse dal diritto delle obbligazioni: in altri termini, si potrebbe cercare di inquadrare il fenomeno, prima di tutto, dal punto di vista civilistico.

A tal fine, l’analisi del contratto che regola i rapporti nell’ambito del lavoro su piattaforma risulta non pienamente dirimente, soprattutto laddove esso possa nascondere una simulazione.

Infatti, il contratto fra le parti è normalmente un contratto atipico, consistente in condizioni generali che hanno l’aspetto di una proposta unilaterale⁴⁰: non vi è spazio per trattative fra le parti, in quanto il documento contenente le modalità di svolgimento della “prestazione” deve essere accettato dal *digital worker* al fine di completare la sua registrazione; peraltro, non si tratta di un documento rivolto solo a chi voglia offrire la propria prestazione (posto che contiene anche i termini per usufruire del servizio) e, quindi, non lascia alcuno spazio ad un’eventuale contrattazione con il lavoratore o *freelance*.

Ciò risulta funzionale al tipo di modello prescelto dalla piattaforma, che è quello dell’obbligazione di risultato, in grado di garantire il raggiungimento dell’obiettivo (consegna, trasporto etc...): se il modello fosse quello del lavoro dipendente, lo schema dell’obbligazione di mezzi ostacolerebbe il raggiungimento certo dell’obiettivo⁴¹.

Il contratto commerciale fra le parti lascerebbe credere che ci si trovi di fronte ad un modello di commercio elettronico, nel quale la vendita riguarda servizi, più che beni.

Un’attenta e approfondita analisi⁴² ha prefigurato la possibilità che il lavoro svolto su piattaforma digitale, al di là del modello giuslavoristico, sia assimilabile a tre diversi schemi giuridici: l’*e-commerce* (nel quale potrebbe essere individuato il modello della vendita di cui sopra), la somministrazione di lavoro, il subappalto.

³⁸ Si veda, al riguardo, F. Gazzoni, *Manuale di Diritto Privato*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004, 879. L’autore qualifica le condizioni generali come quelle clausole che un soggetto (normalmente avente le caratteristiche dell’impresa) “predispone al fine di regolare in modo uniforme una serie indefinita di rapporti di cui egli diverrà parte”.

⁴¹ A proposito della preferenza delle piattaforme per il modello dell’obbligazione di risultato si legga A. Consiglio, cit., 10.

⁴² A. Donini, *Il Lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019, 37.

Si rileva, innanzitutto, come, formalmente, l'attività svolta dalle piattaforme digitali possa essere compresa nella nozione di servizio comunitaria, laddove l'art. 57 del TFUE preveda che «sono considerati come servizi le prestazioni fornite dietro retribuzione, in quanto non siano regolate dalle disposizioni relative alla circolazione delle merci, dei capitali, delle persone», includendo, esplicitamente, nella nozione di servizio «attività di carattere industriale, attività di carattere commerciale, attività artigiane, attività delle libere prestazioni».

È la stessa autrice, tuttavia a rilevare come lo schema della vendita elettronica risulti non sempre pertinente, laddove trascura completamente la prevalenza della manodopera rispetto al servizio finale offerto, sia nel caso di *crowdwork* che in quello di servizi svolti in presenza.

Da ultimo potrebbe configurarsi un modello di appalto, o meglio, di subappalto, posto che, secondo lo studio già citato⁴³, si sviluppa su due livelli, dapprima con l'affidamento di un compito all'operatore digitale e, successivamente, con il ricorso ai *digital subcontractor*, anziché a risorse interne. Tuttavia, tale modello, secondo l'autrice, avrebbe un *vulnus* nella circostanza per cui, nel lavoro su piattaforma (e nello specifico, nel *crowdwork*) è il committente fin dal principio ad incaricare i subappaltatori, mentre nello schema giuridico dell'appalto, il subappalto risponde ad un'esigenza dell'appaltatore e richiede l'autorizzazione del committente.

Per ciò che riguarda la somministrazione di lavoro, si è già avuto modo di richiamare l'interpello n. 12/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo cui la natura del servizio offerto dalle piattaforme digitali non integrerebbe in alcun modo il modello delle agenzie di somministrazione, in quanto le piattaforme svolgerebbero un'attività finalizzata «non alla conclusione di contratti di lavoro ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale, tra i quali la compravendita ex art. 1470 c.c. o l'appalto ex art. 1655 c.c. e s.s.», con la conseguenza di non necessitare dell'iscrizione negli appositi registri nazionali.

Oltre al rapporto fra la piattaforma e il *digital worker*, non può essere trascurata la presenza di un rapporto (separato?) fra la stessa e l'utente.

Anche in questo caso, si deve cercare una soluzione giuridica che si attagli correttamente alla relazione creata attraverso l'iscrizione dell'utente alla piattaforma e la sua accettazione delle condizioni generali. In molti casi, apparentemente sembrerebbe

⁴³ A. Donini, *Il Lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 33.

di trovarsi di fronte ad un mero rapporto di fatto, posta la gratuità dell'iscrizione: l'utente è indotto a pensare che non sia sorto alcun rapporto giuridicamente rilevante con la piattaforma, in ragione dell'assenza di versamento di qualunque somma patrimoniale.

In realtà, normalmente l'utente "paga" la fruizione dei servizi attraverso la comunicazione dei propri dati personali, il cui sfruttamento viene da lui accettato per le finalità più disparate (si vedano, ad esempio, quelle pubblicitarie).

La legittimità dello schema "servizi contro dati" potrebbe essere messa in discussione se analizzata alla luce delle regole del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Reg. UE n. 2016/679).

Il fatto che la condivisione dei propri dati personali con la piattaforma equivalga ad un corrispettivo potrebbe indurre a ritenere che essi siano assimilabili a diritti di proprietà alienabili. Il garante europeo per la protezione dei dati si è espresso in modo recisamente negativo su questa possibilità, laddove nel parere n. 4/2017 ha avuto modo di ribadire che il diritto alla protezione dei dati personali, in quanto diritto fondamentale, non è assimilabile ad un diritto dei consumatori, né i dati personali possono essere considerati merce: in questa prospettiva, non risulterebbe possibile assoggettare alla tutela del diritto dei consumatori lo scambio di contenuti digitali forniti dietro un corrispettivo consistente nella trasmissione di dati personali (in alternativa ad una prestazione pecuniaria).

Tuttavia, la disciplina della tutela dei dati personali deve necessariamente subire l'intersezione delle regole civilistiche e consumeristiche e dalla regolamentazione prevista dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, che, in un certo modo, mitigano la disciplina del Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali, ammettendo la possibilità di uno scambio fra servizi e dati personali, purché il consenso prestato al loro trattamento non sia viziato: in altri termini, la patrimonializzazione dei dati personali risulta legittima, purché il consenso al trattamento dei dati prestato «rappresenti una effettiva espressione della autodeterminazione informativa»⁴⁴.

Allo scambio di servizi e dati avvenuto correttamente consegue l'adempimento del soggetto fornitore di servizi (inteso come la piattaforma digitale). Le criticità, in tema di inquadramento giuridico, intervengono laddove la piattaforma digitale svolga un ruolo

⁴⁴ Vedi G. Resta e V. Zeno-Zencovich, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 2/2018, Giuffrè Editore, 425 e ss, nel quale si precisa che il Regolamento europeo sul trattamento dei dati personali, all'art.7 non introduce un vero e proprio divieto, "bensì fissa un semplice parametro da considerare insieme ad altri (non meno rilevanti) parametri".

ibrido di intermediazione: non sempre, infatti, i rapporti instaurati (utente-piattaforma, terzo fornitore dei servizi-piattaforma) camminano su binari diversi e possono definirsi rapporti separati, bensì si assiste all'instaurazione di un rapporto trilaterale, nel quale ci si deve, legittimamente, interrogare sul ruolo della piattaforma e sulle sue responsabilità. In altri termini, la questione verte sulla possibilità o meno di configurare, in capo alla piattaforma digitale, una responsabilità per l'inadempimento del terzo.

Nella maggior parte dei casi, questo dipende da quanto risulta intensa l'ingerenza della piattaforma nel collegare la domanda e l'offerta: maggiore è l'ingerenza e maggiori saranno le possibilità che essa sia chiamata a rispondere del difetto di conformità dei beni o servizi forniti dal terzo.

In sostanza, ciò che deve essere accertato è se la piattaforma eserciti un'influenza nello svolgimento del servizio sottostante (offerto dai terzi fornitori), laddove, da ciò dipende la possibilità di considerare o meno unitariamente il servizio offerto dalla piattaforma con quello sottostante. Questa verifica comporta delle conseguenze giuridiche: infatti, se i due servizi dovessero essere considerati separati, in quanto la piattaforma si limita a mettere in contatto gli utenti e i fornitori (al pari di un motore di ricerca), essa potrebbe beneficiare della disciplina comunitaria prevista per le società dell'informazione⁴⁵, che prevede la libertà di stabilimento e di prestazione dei servizi, nonché l'esenzione della responsabilità civile per i danni causati dal trattamento delle informazioni raccolte⁴⁶.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il servizio sottostante costituisce la principale componente economica dell'attività della piattaforma, essa non possiede più gli elementi caratterizzanti del servizio dell'informazione, con la conseguenza di lasciare apertura ad una regolamentazione specifica degli Stati membri: si tratta della stessa situazione concretizzatasi con la sentenza della Corte di Giustizia europea C- 434/15 del 20/12/2017, con la quale il servizio svolto dalla società Uber è stato qualificato quale servizio di trasporto e, conseguentemente, è stata offerta allo Stato membro la possibilità di assoggettare l'attività della piattaforma alla regolamentazione interna.

La ricerca del corretto regime giuridico delle piattaforme si muove, sicuramente, da una prima grande dicotomia, quella fra i servizi svolti in presenza (in altri termini, il lavoro su piattaforma digitale *on demand*) e il *crowdwork*, laddove le caratteristiche delle due tipologie di lavoro su piattaforma rendono possibili aperture a scenari diversi.

⁴⁵ Cfr. Dir. 98/34/CE, che la disciplina.

⁴⁶ Si legga in proposito la dir. 2000/31/CE, in particolare l'art. 14.

Infatti, mentre nei servizi in presenza esiste un contatto effettivo fra il fornitore del servizio e l'utente, nel *crowdwork* questo contatto è completamente filtrato dalla piattaforma che recepisce le indicazioni dell'utente in merito all'esecuzione dell'opera, al *placet* (e quindi all'accettazione) accordato al servizio del fornitore, alle valutazioni del servizio stesso.

Pertanto, mentre nel caso di servizi in presenza è ipotizzabile, ad esempio, l'applicazione della regolamentazione prevista per le agenzie di somministrazione di lavoro (in quanto, si possono riconoscere situazioni analoghe alla codatorialità dei soggetti), e, di conseguenza, un'estensione della dir. 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ciò risulta decisamente meno pertinente nel *crowdwork*, dove il rapporto fra l'utente e il terzo fornitore è molto "lontano" e non vi è alcun contatto diretto⁴⁷.

Ciascuna piattaforma presenta, tuttavia, caratteristiche peculiari, che possono attagliarsi a modelli giuridici diversi, perciò risulta difficile individuare un modello unico.

L'analisi delle condizioni e dei termini di funzionamento di alcune piattaforme può offrire un piccolo spaccato di quanto appena affermato.

Leggendo la guida di Amazon Mechanical Turk, si nota immediatamente che il *crowdworkwer* è chiamato effettivamente "worker". Ciò detto, la piattaforma si presenta come un mero intermediario. Dalla guida non emerge che AMT effettui alcun tipo di selezione dei collaboratori che si candidano a rispondere alle HIT (*human intelligence task*). Essa parrebbe svolgere principalmente il compito di mettere in contatto chi richiede il lavoro e chi si offre di portarlo a compimento.

Il *business model* cui la piattaforma si ispira è quello di un sito contenente annunci di lavoro⁴⁸: in sostanza, chi offre il lavoro pubblica il suo annuncio, con il grande vantaggio di avere di fronte un'amplessissima ed internazionale platea di potenziali "collaboratori" interessati. I lavori svolti dai *crowdworkers* vengono sottoposti all'offerente, il quale deciderà, secondo la propria discrezionalità, se pagare o meno la prestazione, a seconda che abbia soddisfatto i requisiti richiesti.

⁴⁷ Si interroga sulla possibilità di utilizzare quello della somministrazione di lavoro quale modello per il *crowdwork* A. Donini, *Il Lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 53 e segg., che rileva un'eccessiva "marginalità" della figura del beneficiario finale, perché tale schema giuridico possa effettivamente trovare applicazione.

⁴⁸ Nella *Developer Guide* (pag. 2) viene spiegato che "Amazon Mechanical Turk works some ways similar to a job board. Requesters advertise jobs they are willing to pay people to do. Workers look at the jobs available from all of the Requesters and choose to work on the jobs that interest them and the ones they qualify for. Requesters review submitted work either manually or programmatically and agree to pay for the work or not".

Il ruolo della piattaforma appare del tutto marginale, dal punto di vista delle indicazioni impartite. Infatti, essa si limita a fornire istruzioni sul funzionamento dell'applicazione (ad esempio circa la modalità di redazione della richiesta di una HIT e di risposta alla stessa).

Viene, inoltre, precisato esplicitamente che il pagamento sarà corrisposto (per il tramite della piattaforma) solo ove colui che ha presentato l'offerta accerti la congruità del contenuto del lavoro: vi è un potere discrezionale sostanziale nella mani del *requester*, che può essere una persona fisica, una società o un'organizzazione⁴⁹.

AMT addebita commissioni aggiuntive per l'utente richiedente, qualora egli desideri indirizzare il lavoro a specifici gruppi di lavoratori, in base alla loro qualificazione, che può essere basata sulle prestazioni o le caratteristiche del lavoratore (ad esempio, età, sesso, stato civile, tipo di acquisti online effettuati dal lavoratore, etc.). Questa tassa può essere di importo fisso per ogni assegnazione o una percentuale della ricompensa del compito⁵⁰.

Si deve premettere che la difficoltà di inquadramento giuridico, nel caso di specie, riguarda l'impossibilità di trovare un modello perfettamente calzante per l'eterogeneità dei servizi offerti: infatti, la tipologia del servizio "venduto" non può, in tal caso, venire in aiuto del giurista, posto che vi sono servizi offerti, effettivamente, da *independent contractor* (si pensi all'ipotesi della fornitura di progetti da parte degli architetti che offrono la propria prestazione sulla piattaforma) e, al contempo, si assiste a servizi frutto di un'estrema parcellizzazione delle prestazioni che finiscono per essere attività molto semplici e ripetitive che difficilmente possono essere ascritte alla mera fornitura di un servizio (ai *crowdworker* vengono affidate anche attività molto semplici, si pensi all'apposizione dei c.d. "like"). In prospettiva risulta, peraltro, poco rilevante la rarefazione delle prestazioni svolte sulla piattaforma, posto che la mancanza di continuità non intaccherebbe, in ogni caso, la natura delle prestazioni stesse, assimilabili a quel tipo di *casual work* che ha forme diverse in ogni realtà nazionale, ma la cui natura subordinata può difficilmente essere contestata.

Ci si potrebbe chiedere se, per questo tipo di prestazioni, sia realmente opportuno ancorare le tutele ad un inquadramento giuridico o se, invece, sia più corretto pensare a

⁴⁹ Così si legge nella Guida (pag. 3): "*a Requester is a person (or company or organization) who asks questions to Amazon Mechanical Turk*".

⁵⁰ J. Berg - Marianne Furrer - Ellie Harmon - Uma Rani - M. Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Ginevra, 2018, 15, www.ilo.org.

sistemi di tutela indifferenti rispetto a questi aspetti, alla stregua dei *voucher* previsti nella previgente disciplina italiana per il lavoro accessorio.

Il sistema della piattaforma sembrerebbe improntato allo scopo di abbattere i costi e mettere in contatto i “consumatori” con i “fornitori dei servizi”, nel pieno rispetto del modello di mercato a due versanti, nel quale ciascuno dei due insiemi di agenti ottiene vantaggi proporzionalmente alla crescita dei vantaggi per l’altro. In realtà, l’impostazione *peer to peer* è intaccata dall’asimmetria informativa, nonché di potere, fra le parti, per più di una ragione. Vi sono alcuni elementi che disturbano il modello di mercato. Innanzitutto, il servizio offerto dal fornitore può non essere accettato dall’utente, che, arbitrariamente, e senza dovere alcuna spiegazione, può rifiutarlo. Inoltre, l’utente risulta essere, nella realtà, un soggetto attivo del rapporto, laddove concorre, come protagonista, alla formazione del sistema reputazionale del *turker*, pur restando, quest’ultimo, del tutto ignaro delle valutazioni che, ove negative, potrebbero anche condurre ad una sua disconnessione unilaterale da parte della piattaforma.

D’altro canto, il potere della piattaforma si fonda essenzialmente sul sistema reputazionale, sia nei confronti dei fornitori (per le ragioni appena esposte), sia nei confronti degli utenti, i cui contenuti (incluse le recensioni e le valutazioni dei fornitori) sono dalla piattaforma utilizzati per la loro profilazione⁵¹.

Nel caso di AMT, le difficoltà di inquadramento giuridico sono accentuate dal fatto che ci si trova di fronte ad un vero e proprio *crowdwork*, svolto interamente da remoto, nel quale sono del tutto “sottintesi” i contatti fra l’utente e il fornitore di servizi: risulta molto difficile pensare ad una relazione trilaterale, laddove il fornitore intrattiene rapporti esclusivamente con piattaforma, alla quale è legato dalla propria adesione alle condizioni generali di contratto, che individuano il fornitore di servizi come un *independent contractor*.

Esclusa la possibilità di inquadrare lo schema di questa piattaforma in una somministrazione di lavoro, non resta che rivolgersi alle figure del lavoro dipendente (ove le prestazioni svolte dal *crowdworker* non siano suscettibili di essere assimilate al lavoro di un libero professionista oppure ad una merce) oppure a quelle della vendita e dell’appalto.

⁵¹ In tal senso, a proposito del lavoro su piattaforma digitale, si muovono le considerazioni generali di G. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2/2018, 428.

In sostanza, ai fini qualificatori, appare indispensabile avere riguardo alla natura del servizio sottostante.

Uber è il *leading case* del lavoro su piattaforma: il suo sistema è stato analizzato approfonditamente dalla dottrina e dalla giurisprudenza internazionale.

Si tratta, innanzitutto, di una piattaforma che offre un modello diverso da quello appena analizzato, posto che i servizi offerti vengono svolti “in presenza”.

Il rapporto fra il “terzo fornitore del servizio” e la piattaforma può articolarsi in modo diretto fra la piattaforma stessa e il *driver* oppure esso può essere instaurato fra la piattaforma e società (spesso cooperative) delle quali l’autista è dipendente.

Nel primo caso, l’attività dell’autista potrebbe avvicinarsi di più al modello di cui all’art. 2222, posto che egli, al fine di collaborare con la piattaforma, dovrebbe avere una propria “organizzazione”: egli, infatti, dovrebbe avere un’apposita patente, l’iscrizione al ruolo presso la Camera di Commercio, l’autorizzazione NCC e la vettura.

Nel caso degli autisti dipendenti di una cooperativa che collabora con Uber, si potrebbe ipotizzare l’esistenza di un contratto di appalto di servizi, posto che il rapporto principale sarebbe instaurato fra la piattaforma e la società datrice di lavoro, che si preoccuperebbe anche di fornire all’autista la vettura e l’autorizzazione come NCC, residuando, in capo all’autista stesso, l’unico onere di possedere la prevista patente.

Le *guidelines* della piattaforma sottolineano come il rispetto dei turni interessi prevalentemente gli autisti che operano in quanto dipendenti di società partner che intrattengono il rapporto principale con Uber: nel caso di autisti professionisti autonomi, la possibilità di “andare *offline*” e poter tornare reperibili solo quando lo si vuole rappresenta l’indicatore della intrinseca natura autonoma del rapporto. Peraltro, anche nel caso degli autisti dipendenti di cooperative partner di Uber, il vincolo ai turni stabiliti esisterebbe in ragione del rapporto di lavoro con la società partner e non in forza del rapporto con Uber.

Si avrà modo di approfondire come, a livello internazionale, la natura del rapporto fra la piattaforma e gli autisti sia stata messa in discussione in sede giurisprudenziale, spesso con successo per i *drivers*.

Una delle particolarità del sistema Uber consiste nella frammentazione delle società che gestiscono il servizio. Questa scelta sembrerebbe orientata al fine di allontanare il più possibile la possibilità di configurare un rapporto di dipendenza fra la piattaforma e gli autisti, privilegiando invece un’impostazione basata sulla fornitura diretta al mercato da parte dei collaboratori: la disarticolazione dell’organizzazione

complessa della piattaforma in frazioni formalmente autonome servirebbe, in altri termini, ad allentare il vincolo di dipendenza e, contemporaneamente, a corroborare l'idea di una mediazione essenziale e marginale rispetto alla fornitura diretta del servizio all'utente da parte del *driver*⁵².

Ci si dovrebbe chiedere se questo modello sia resistente alla prova dei fatti: la genuinità della relazione *peer to peer*, e, quindi, l'inesistenza di qualsiasi potere di soggezione alla piattaforma, potrebbe, infatti essere intaccata dallo sviluppo reale del rapporto; si pensi, ad esempio, all'asimmetria di potere che si annida nel sistema del ranking, laddove l'autista – come avviene nella generalità delle piattaforme digitali – può essere, *inaudita altera parte*, “disconnesso” quando la piattaforma, unica detentrica di tali dati, rilevi bassi indici di gradimento da parte dell'utenza.

Interessante è la disciplina dei rapporti prevista sul sito della piattaforma Helpling, che offre servizi di pulizia.

La piattaforma si propone di offrire, esplicitamente, una separata disciplina al rapporto con l'utente e a quello con i fornitori dei servizi, laddove il primo rapporto è assoggettato alla regolamentazione di un contratto atipico qualificato come “contratto di utilizzo” e il secondo è disciplinato da un “contratto di fornitura di servizi di pulizia”. La regolamentazione della piattaforma appare volta ad escludere nettamente che possa sussistere un contratto trilaterale (la mente corre subito al contratto di somministrazione di lavoro), tanto che nel contratto di fornitura dei servizi di pulizia viene esplicitamente precisato che le uniche parti del rapporto sono la società Helpling (vale a dire la piattaforma digitale) e il fornitore dei servizi.

Il rapporto fra l'utente e la piattaforma prende l'avvio con una richiesta da parte di quest'ultimo di servizi di pulizia, qualificata come un'offerta al pubblico: qualora vi sia un fornitore interessato a rispondere, sarà tenuto ad inviare un'*e-mail* di accettazione all'utente, che segnerà anche l'inizio del rapporto fra il fornitore e l'utente stesso.

La piattaforma sembrerebbe svolgere un ruolo di mera intermediazione, nel quale trova spazio esclusivamente la gestione del pagamento, effettuato dall'utente ad un sistema della società, che si occuperà poi di trasmettere il corrispettivo al fornitore. Il ruolo di essa agli occhi dell'utente viene chiarito espressamente nel contratto di utilizzo, nel quale viene precisato che la piattaforma agisce come rappresentante del fornitore ai sensi dell'art. 1761, c.c.

⁵² Si legga, in questo senso, l'approfondimento di G. G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 2/2018, 468.

Per tutto ciò che attiene allo svolgimento del servizio, emerge che sarà l'utente a fornire le indicazioni al fornitore, nonché il materiale (prodotti detergenti e attrezzi per le pulizie). Da questo potrebbe desumersi che debba essere escluso l'appalto di servizi, posto che non viene considerato requisito essenziale del contratto che il fornitore abbia una propria organizzazione di mezzi: ciò sembra ragionevole, posto che il rapporto fra il "fornitore dei servizi" e l'utente sembra, in realtà, avere ad oggetto un lavoro domestico a domicilio, e non un appalto di pulizie di grandi dimensioni.

Ogni controllo circa l'avvenuto e l'esatto adempimento della prestazione è rimesso all'utente⁵³, da ciò sembrerebbe potersi escludere che vi sia uno sdoppiamento dei poteri datoriali fra l'utente e la piattaforma (come avviene nello schema classico della somministrazione di lavoro)

È, altresì, da escludere che possa trattarsi di subappalto, posto che la piattaforma precisa di non offrire "autonomamente servizi di pulizia, bensì offre un servizio di c.d. marketplace ove la domanda degli Utenti possa incontrare l'offerta dei Fornitori di servizi".

Ad ogni modo, la disciplina del recesso è affidata al Codice del consumo (art. 52, D. Lgs. 206/2005), come se ci si trovasse in presenza di una vendita di servizi.

Alla luce degli elementi raccolti, ed escluso che si possano rinvenire gli elementi di un appalto di servizi o di un subappalto, ci si deve chiedere se ci si trovi di fronte ad una vendita di servizi oppure ad un contratto di somministrazione.

La fattispecie concreta sembra difficilmente potersi attagliare ad una vendita, posto che ciò finirebbe per ignorare completamente la componente prevalente del servizio fornito, che nel caso in esame consiste nel lavoro domestico.

Pertanto, pur dovendo rilevare alcune difformità rispetto allo schema classico della somministrazione di lavoro, questo tipo di contratto potrebbe, in tal caso, essere più pertinente, dal punto di vista concettuale, pur nella consapevolezza dell'attuale impossibilità di applicare la disciplina della somministrazione, a causa della mancanza del requisito dell'imprenditorialità nell'utilizzatore finale del servizio⁵⁴.

⁵³ Nelle contratto di utilizzo viene specificato che "l'effettivo adempimento degli obblighi previsti da un Contratto di pulizia (vedi Condizioni generali contratto di pulizia) non è verificato da HELPLING e non può parimenti essere garantito da quest'ultima all'Utente. È necessario che l'Utente verifichi autonomamente se i Servizi di pulizia siano stati eseguiti secondo quanto specificato nella Richiesta di prenotazione".

⁵⁴ Cfr l'analisi ripercorsa nel precedente paragrafo 3, in proposito.

Ciò che deve essere analizzato innanzitutto è se la piattaforma agisca in tal caso realmente come mero intermediario. In effetti, essa svolge un ruolo marginale, soprattutto – come si accennava sopra – con riguardo alla titolarità di qualsivoglia potere datoriale: tuttavia, non può essere trascurato che la società si preoccupa di effettuare delle vere e proprie selezioni dei fornitori⁵⁵ e di gestire il pagamento. La piattaforma prevede, inoltre, un profilo riservato alle valutazioni da parte dell'utente, finalizzato, presumibilmente, alla stima sulla possibilità di rinnovare in futuro i singoli contratti di fornitura dei servizi, benché ufficialmente le stesse abbiano lo scopo di poter “gestire i reclami giustificati riguardo alle valutazioni adottando misure correttive in merito”.

Un'ultima criticità di cui risulta opportuno dare atto a proposito dell'attribuzione delle obbligazioni ai soggetti del lavoro su piattaforma digitale risiede nella gestione delle controversie insorte e delle modalità di risoluzione dei conflitti. Tale tematica risulta problematica soprattutto in ragione della “cittadinanza” spesso internazionale delle piattaforme digitali.

La volontà delle piattaforme digitali di assimilare l'attività svolta su di esse o attraverso di esse, conduce, spesso, a ricomprendere la regolamentazione delle controversie all'interno delle condizioni generali di contratto.

Tuttavia, in molti casi la natura commerciale degli scambi svolti sulle piattaforme digitali vacilla in presenza di una componente preponderante della manodopera da parte dei prestatori. In tal caso, la regolamentazione dei conflitti deve essere affidata alle regole giuridiche, anche internazionali, che disciplinano la legge applicabile alle obbligazioni giuridiche, con particolare riferimento al Regolamento CE 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio⁵⁶.

Il campo di applicazione del Regolamento è riferito alle «circostanze che comportino un conflitto di leggi, alle obbligazioni contrattuali in materia civile e commerciale». A seconda della componente preponderante nello scambio sulla piattaforma digitale, la risoluzione dei conflitti è disciplinata diversamente: per ciò che interessa lo studio in argomento, si differenziano, ad esempio, la regolamentazione dei conflitti in materia di contratti conclusi dai consumatori, ovvero contratti di trasporto, oppure contratti individuali di lavoro. Nello specifico, ove lo scambio sulla piattaforma

⁵⁵ “Prima che un Fornitore di servizi venga incaricato/individuato per la prima volta da parte di HELPLING, HELPLING ne verificherà il background, le referenze e l'esperienza nell'ambito di un colloquio personale con lo stesso” (Condizioni generali di utilizzo, p. 3).

⁵⁶ In questo senso, A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 76 e ss.

digitale coinvolga un rapporto di lavoro, può trovare applicazione l'art. 8, ai sensi del quale la legge applicabile può essere oggetto di scelta delle parti, fermo restando il rispetto delle norme imperative cui non è consentito derogare, individuate attraverso la prevalenza della legge del Paese nel quale viene abitualmente compiuta la prestazione, oppure, in subordine, quella del Paese nel quale ha sede legale il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore, o, da ultimo, quella del diverso Paese con il quale il contratto di lavoro presenta il collegamento più stretto.

Laddove il rapporto fra la piattaforma ed il prestatore poggia, effettivamente, sullo scambio di servizi, la legge applicabile viene identificata dall'art. 4 del Regolamento, ai sensi del quale «il contratto di prestazione di servizi è disciplinato dalla legge del paese nel quale il prestatore di servizi ha la residenza abituale».

Per ciò che concerne i contratti di trasporto passeggeri⁵⁷, in mancanza di scelta delle parti, trova applicazione la legge «del paese di residenza abituale del passeggero, purché il luogo di partenza o di destinazione sia situato in tale paese. Se tali condizioni non sono soddisfatte, si applica la legge del paese in cui il vettore ha la residenza abituale».

L'applicazione generale del Regolamento CE 593/2008 può, infine, essere esclusa solo in presenza di pericoli a carico dell'ordine pubblico, come stabilito dall'art. 21 del Regolamento stesso.

⁵⁷ Tale disciplina potrebbe essere applicata per la regolazione dei conflitti dei *drivers*, anche alla luce degli ultimi approdi della giurisprudenza eurounitaria (Sentenza della CGEU, C- 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain SL del 20 dicembre 2017), orientata a considerare l'attività svolta dalla piattaforma digitale Uber come servizio di trasporto.

CAPITOLO II

LA GIURISPRUDENZA NAZIONALE ED INTERNAZIONALE

1. La giurisprudenza nazionale

Si è già avuto modo di accennare, fra i diversi approcci alla tematica oggetto del presente lavoro, a quello giurisprudenziale: si cercherà, in questa parte, di dare atto delle pronunce giurisprudenziali attualmente più rilevanti sull'argomento in esame, nonché di esaminare la funzione giurisprudenziale nella prospettiva della predisposizione di un sistema di tutele per i *gig workers*.

La capacità del giudice di modellare il diritto rispetto alle esigenze sociali contingenti risulta sicuramente più incisiva nei Paesi di *common law*, ove, invece, nei sistemi di *civil law* di derivazione romano-germanica, la giurisprudenza è più vincolata.

Sicuramente i sistemi giuridici non vincolati a nozioni legali riescono più agevolmente a dilatare gli ambiti di applicazione delle categorie giuridiche, adattandole alle diverse situazioni soggettive o ai cambiamenti del contesto sociale ed economico, nonché dei modelli produttivi: ciò avviene, in special modo, attraverso la via giurisprudenziale.

Purtuttavia, il giudice svolge un ruolo centrale anche nei sistemi di *civil law*, nei quali, come si avrà modo di vedere, egli può fornire importanti indirizzi nell'applicazione della normativa e nell'attribuzione delle fattispecie concrete alle categorie giuridiche legali.

I giudici italiani hanno avuto modo, in alcune occasioni, di potersi esprimere in controversie aventi ad oggetto, fra l'altro, la richiesta di riqualificazione del rapporto di lavoro di *gig workers*, nello specifico, fattorini che si occupavano della consegna dei pasti (*riders*).

1.1 La sentenza del Tribunale di Torino n. 778 del 7 maggio 2018; la sentenza del Tribunale di Milano n. 1853 del 10 settembre 2018; la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26 del 4 febbraio 2019.

La prima sentenza è stata emessa dal Tribunale di Torino il 7 maggio 2018 (n. 778): la controversia nasce dalla richiesta di alcuni *riders*, principalmente, di vedersi riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato con la società Foodora (piattaforma digitale operante nell'ambito della consegna dei pasti). I ricorrenti affermano che l'inizio del rapporto con la società aveva avuto origine dalla compilazione di un formulario sul sito della piattaforma, a seguito della quale erano stati convocati dalla società ed informati che la collaborazione avrebbe richiesto il possesso di una bicicletta e di uno smartphone. Sottoscritto il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, agli stessi erano stati consegnati dei dispositivi di sicurezza e l'attrezzatura per il trasporto del cibo, dietro versamento di una cifra a titolo di caparra.

Ancorché, formalmente, il rapporto fosse stato instaurato nelle vesti della collaborazione, i ricorrenti affermano di avere, nel concreto svolgimento del rapporto, effettuato prestazioni di lavoro subordinato, in ragione di precisi indici, quali l'obbligatorietà della prestazione, l'etero-determinazione della stessa (soprattutto con riguardo ai tempi e al luogo di lavoro), il controllo esercitato dalla piattaforma e la sottoposizione al potere disciplinare.

Riguardo all'obbligatorietà della prestazione, i ricorrenti sostenevano di potersi candidare per lo svolgimento della prestazione in un turno e che, una volta rilasciata la propria disponibilità e assegnato loro il turno, non avrebbero potuto esimersi dal rendere la prestazione.

Per quanto concerne l'etero-determinazione della prestazione, i *riders* affermavano di essere sottoposti a specifici ordini riguardanti il luogo e i tempi della consegna (ivi inclusa la circostanza per cui la società effettuava solleciti in caso di ritardo nell'accettazione dell'ordine). Affermavano, inoltre, di essere sottoposti al controllo da parte della piattaforma, sia mediante il monitoraggio della produttività, sia mediante i dispositivi di cui erano dotati.

Da ultimo, ritenevano di essere sottoposti al potere disciplinare della piattaforma, che attraverso la predisposizione di una classifica di gradimento era nel potere di escludere i singoli lavoratori dai turni.

Il Tribunale di Torino respinge le richieste dei ricorrenti, contestando che potesse essere configurato, anche alla luce delle risultanze testimoniali, un vincolo di

subordinazione. Il giudice nega, infatti, che i fattorini fossero sottoposti ad un potere direttivo e organizzativo tipico del rapporto di lavoro subordinato, posto che i ricorrenti potessero dare la disponibilità per un turno, pur non avendo alcun obbligo a darla. Non risulta, secondo il giudice, configurabile l'esercizio di potere direttivo ed organizzativo neppure con decorrenza dall'offerta di disponibilità per un turno, laddove le forme di controllo e le indicazioni specifiche fornite dalla piattaforma ai *riders* per la tempestiva consegna dei pasti risultavano naturali nell'ambito della soddisfazione del cliente, né le telefonate di sollecito all'accettazione dell'ordine potrebbero essere considerate un'esplorazione del potere direttivo e di controllo, essendo, invece, ascrivili, secondo quanto riportato nella sentenza, ad esigenze di coordinamento.

Da ultimo, il Tribunale nega che la formazione di una graduatoria di gradimento dei fattorini, con conseguente prelazione dei più "meritevoli" nei turni, potesse essere identificata quale esercizio del potere disciplinare: infatti, sostiene il giudice, il sistema delle sanzioni disciplinari di cui allo Statuto dei lavoratori, è articolato in modo da privare il lavoratore di un diritto a scopo sanzionatorio, di talché, la multa priva il lavoratore del diritto retributivo, la sospensione lo priva del diritto di effettuare la prestazione per un certo numero di giorni e di ricevere la conseguente retribuzione e, infine, il licenziamento priva definitivamente il lavoratore dei diritti appena menzionati. Nel caso concreto, non ci si troverebbe di fronte ad alcun diritto acquisito, essendo la società del tutto libera di utilizzare o meno la disponibilità dei fattorini i turni per i quali si erano candidati, con la conseguenza di non poter identificare, nella esclusione temporanea o definitiva dalla chat aziendale o dai turni, alcuna sanzione disciplinare, non essendo sorto alcun corrispondente diritto ad esservi inseriti in capo ai fattorini.

Con riguardo alla possibile applicazione alla fattispecie controversa dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 (relativo all'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative), il Tribunale recepisce pienamente la tesi della parte convenuta, secondo la quale la norma in questione sarebbe, in realtà una norma apparente, non essendo, in realtà, capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie dei rapporti di lavoro: non sarebbe, sostiene il giudice, sufficiente l'emersione di una etero-organizzazione relativa ai soli tempi e al luogo di lavoro, posto che l'organizzazione da parte del committente dovrebbe pervadere anche altri aspetti del rapporto di lavoro, per rendere legittima un'estensione della disciplina del lavoro subordinato.

Il Tribunale sembra, dunque, orientato a ravvisare l'esistenza di un mero coordinamento con l'attività della committente, quale requisito tipico dei rapporti di collaborazione autonoma e continuativa, senza alcun riscontro di ordini o direttive impartite per lo svolgimento della prestazione.

In proposito, la soluzione cui approda il Tribunale ha trovato alcune voci dissenzienti, posto che l'esistenza di un mero coordinamento potrebbe, oggi, essere indagata alla luce del dettato normativo di cui all'art. 15 della L. 81/2017 (modificativo dell'art. 409, n. 3, c.p.c.), in forza del quale la presenza del puro coordinamento può essere ravvisata laddove le sue modalità siano stabilite di comune accordo dalle parti già al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Contrasterebbe con questa esegesi, però, il fatto che i ciclofattorini fossero, poi, nella realtà sottoposti ad alcune dubbie forme di controllo, secondo alcuni difficilmente ascrivibili al mero coordinamento⁵⁸.

Alcuni mesi dopo l'emanazione della sentenza del Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano si trova a giudicare una controversia sorta fra un fattorino ed una piattaforma digitale operante nel campo della consegna dei pasti a domicilio (Foodinho, appartenente al gruppo Glovo): il ricorrente richiede, anche in questo caso, il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato e tutti i diritti conseguenti (di inquadramento e retributivi). Il Giudice respinge le richieste del ricorrente, affermando che dai fatti di causa non emerge la sua sottoposizione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare della società convenuta.

Nella sentenza n. 1853 del 10 settembre 2018, la libertà del fattorino di poter scegliere se dare la propria disponibilità ed in quale fascia oraria viene, infatti, interpretata come espressione dell'autonomia del rapporto. Né il controllo sui tempi di consegna può, secondo il giudice, essere imputato all'esistenza di un potere di controllo datoriale, atteso che il fatto che le consegne vadano effettuate entro tempi determinati risulta connaturata alla natura del servizio (quello di consegna a domicilio dei pasti). Ritiene il giudice che gli unici indici evocativi della subordinazione riscontrabili siano «essenzialmente il carattere ricorrente - e in tal senso continuativo - della prestazione e l'utilizzo di alcuni strumenti di lavoro forniti dalla società, quali applicativo informatico, contenitore termico

⁵⁸ Su tutti, P. Tullini, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *LavoroDirittiEuropa* – Rivista nuova di diritto del lavoro, n. 1/2018, 6, la quale dubita che «il monitoraggio tramite GPS, la fotografia del lavoratore (in maniera statica, certo!), i solleciti telefonici durante la consegna, il concentramento logistico, la possibilità di chiedere una consegna extra-orario, il monitoraggio sulla produttività e il richiamo in caso di ritardo nell'accettare l'ordine» possano costituire «solo espressioni del necessario coordinamento».

per i cibi e caricabatteria portatile». Tuttavia, tali indici non vengono ritenuti sufficienti per poter confermare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, posto che, dai rilievi probatori accertati in giudizio, non sembra possibile dedurre che il fattorino fosse stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale, anche alla luce delle caratteristiche di autonomia spiccatamente presenti nel rapporto.

Viene, in proposito, dato specifico rilievo alla circostanza per cui egli utilizza, quale mezzo di consegna, la propria automobile: in questo caso, infatti, l'assunzione del rischio da parte sua risulta ancora più importante di quanto potrebbe esserlo per i "ciclo-fattorini", in quanto i rischi e, soprattutto, i costi dell'utilizzo dell'automobile sono maggiori rispetto a quelli dell'uso di una bicicletta: tale circostanza parrebbe corroborare la tesi che ci si trovi di fronte ad un caso di imprenditorialità, seppure di piccolissime dimensioni, anche in ragione del fatto che la proprietà dell'automobile è del fattorino.

Per ciò che concerne la formazione di una classifica di gradimento basata sulle recensioni dei clienti, il giudice ritiene che l'attribuzione di punteggi (basata prevalentemente sull'affidabilità del fattorino rilevata attraverso le recensioni dei clienti) non possa essere assimilata all'uso di un potere disciplinato, posto che tale sistema non dà luogo all'applicazione di sanzioni afflittive: l'unica conseguenza ascrivibile al *rating* consiste in una rimodulazione della modalità di coordinamento in funzione del committente e di una maggiore efficienza del sistema di consegna, che non determina, ad avviso del Tribunale, una limitazione dei diritti del fattorino, benché possa essere collegata ad un restringimento delle possibilità di scelta della fascia oraria di lavoro.

Il Tribunale di Milano si allinea alle conclusioni raggiunte in primo grado dal Tribunale di Torino anche per ciò che riguarda la possibilità di applicare al caso concreto la disciplina di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015: il giudice ritiene, infatti, che manchi il potere organizzativo sui tempi e sul luogo di lavoro da parte della società convenuta, laddove sussiste, invece, l'autonomia del fattorino nella scelta degli orari in cui dare la propria disponibilità alle consegne; né appare possibile configurare quale organizzazione dei tempi di lavoro la richiesta da parte del committente di svolgere la consegna stessa entro un determinato termine, una volta fornita la propria disponibilità.

A distanza di un anno dalle pronunce sintoniche del Tribunale di Torino e di quello di Milano, si esprime in modo diverso la Corte di Appello di Torino, chiamata a pronunciarsi sull'impugnazione della sentenza del Tribunale di primo grado n. 778/2018, già sopra esaminata.

Con la sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019, la Corte d'Appello torna ad analizzare il caso dei ciclo-fattorini, ma interrompe l'andamento concorde con cui i giudici di primo grado avevano escluso che potessero essere rinvenuti elementi di subordinazione nei rapporti di lavoro sorti nell'ambito della consegna a domicilio su piattaforma digitale.

Il giudice di appello adotta, infatti, una soluzione che, da un lato, fa salvo l'aspetto negoziale concordato dalle parti in sede di stipulazione del contratto (in altri termini, l'autonomia del *rider*) e, dall'altro, ritiene estensibile agli appellanti la disciplina del lavoro subordinato per ciò che concerne «sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza». Infatti, la Corte d'Appello, pur negando che il rapporto sotteso alla controversia possa avere natura subordinata, ritiene applicabile alla fattispecie concreta l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, precisando che la stessa ha un effettivo contenuto precettivo: viene esplicitamente respinta, in tal modo, la tesi che attribuisce all'art. 2 la qualità di norma apparente (sostenuta, in particolare, dalla difesa dell'appellata)⁵⁹. Con un dettagliato ragionamento interpretativo, la Corte spiega che ad ogni norma di legge va assegnato un contenuto precettivo, giacché, secondo le regole ermeneutiche, in presenza di disposizioni suscettibili di diverse interpretazioni, va sempre privilegiata quella che è in grado di conferirle senso e funzione nel sistema giuridico⁶⁰.

Il Collegio precisa, infatti che «la norma in questione individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 cc e la collaborazione come prevista dall'articolo 409 n.3 c.p.c, evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando. Postula un concetto di etero-organizzazione in capo al committente che viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro»,

⁵⁹ Cfr. la lettura di P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in ADL, 2015, 6, 1127, il quale ritiene impossibile configurare, sul piano del diritto vivente, l'etero-direzione senza etero-organizzazione e viceversa, con la conseguenza per cui l'art. 2, comma 1 d.lgs. 81/2015, nel riferirsi alle sole modalità etero-organizzate del tempo e del luogo della prestazione, delineerebbe una fattispecie dal contorno applicativo più ristretto dell'art. 2094 Cod. Civ., risultando quindi l'intera disposizione «vieppiù inutile» (ovvero «apparente»)

⁶⁰ In proposito, sembra opportuno riportare l'opinione di P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in Lavoro Diritti Europa – Rivista nuova di diritto del lavoro, 1/2019, 3, secondo cui, a proposito della posizione della Corte d'Appello, «onestà intellettuale vuole che, sul piano della speculazione teorica, si possa criticarla e persino ritenerla sprovista di autentici effetti di conformazione giuridica, ma il compito del giudice è un altro: quello d'interpretare ed applicare la norma di legge, attribuendole un significato compiuto e un'utilità per regolare le fattispecie concrete».

arrivando alla conclusione che, «pur senza “sconfinare” nell’esercizio del potere gerarchico, disciplinare (che è alla base della eterodirezione)», la collaborazione in discussione possa essere qualificata come etero-organizzata. Sussisterebbe, inoltre, la caratteristica di continuità della prestazione, attesa la sistematicità con cui la collaborazione veniva svolta.

Il Collegio torinese ha, inoltre, escluso ogni richiamo alla giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, sui rapporti di lavoro degli addetti al ricevimento delle giocate, presso le agenzie ippiche, ancorché invocato dalla difesa degli appellanti, con motivazione affatto convincente: «pur con la doverosa attenzione a tale autorevole pronuncia, e però considerando che quando si deve analizzare una sentenza non si può che fare riferimento al contesto in cui si è realizzata la prestazione lavorativa oggetto di causa (che era quello delle agenzie ippiche e non del lavoro nelle piattaforme digitali, come nel nostro caso) non ritiene questo Collegio di potere condividere la sentenza nella parte in cui afferma che la libertà di presentarsi o meno a rendere la prestazione (senza dover fornire giustificazioni in merito) possa configurarsi come elemento *esterno al contenuto del rapporto*».

La Corte d’Appello, in conseguenza dell’applicabilità della disciplina di cui all’art. 2 del D.Lgs. 81/2015, accoglie «la domanda degli appellanti volta al riconoscimento del loro diritto a ottenere il trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti ma solo riguardo ai giorni e alle ore di lavoro effettivamente prestate».

Alla luce del ragionamento svolto dal Collegio, si può pensare che il riconoscimento dell’applicabilità della norma sulle collaborazioni etero-organizzate affondi le sue radici nella convinzione che l’art. 2 sia una norma di fattispecie, oppure, forse più appropriatamente, di disciplina.

La sentenza, infatti, isola quattro fattispecie: il lavoro autonomo in senso stretto di cui all’art. 2222 c.c., la collaborazione continuativa e coordinata (in cui le modalità del coordinamento sono stabilite d’accordo tra le parti e che presenta una ridottissima disciplina di tutela), la collaborazione continuativa e coordinata etero-organizzata, delineata dall’art 2 del D. Lgs. n.81/2015, che vi riconnette le tutele del lavoro subordinato e il lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

La teoria in base alla quale l’art. 2 sarebbe una norma “di fattispecie” appare, tuttavia, poco convincente per giustificare le conclusioni della Corte d’Appello, posto che tale dottrina poggia su un meccanismo presuntivo di subordinazione per effetto del quale

le maglie dell'art. 2094 c.c. verrebbero allargate⁶¹. In altri termini, l'art. 2 non farebbe altro che portare le collaborazioni etero-organizzate sotto l'egida della subordinazione, anche dal punto di vista qualificatorio.

Al contrario, la Corte d'Appello di Torino dichiara esplicitamente non sussumibili all'interno della categoria della subordinazione i rapporti controversi; purtuttavia, ritiene applicabile la disciplina dell'art. 2, in quanto estensibile ai «rapporti di collaborazione autonoma etero-organizzata (in essere), che però continuano a mantenere la loro natura». Pertanto, l'art. 2 avrebbe unicamente l'effetto di estendere a certi lavoratori autonomi, individuati per certe loro caratteristiche di debolezza economica e/o organizzativa, vuoi per una certa contiguità “morfologica” al lavoro subordinato, la disciplina propria di quest'ultimo, senza per l'effetto alterare la loro qualificazione come autonomi, per quanto la loro prestazione venga organizzata (dunque, né coordinata, né etero-diretta) dal committente⁶².

L'area del lavoro autonomo etero-organizzato si caratterizza, tirando le somme del ragionamento del Collegio giudicante, per i riverberi che l'assetto organizzativo può avere sull'attività di lavoro del collaboratore limitandone, nei fatti, l'autonomia sul fronte del tempo e dello spazio. Il coordinamento deve essere ravvisato nel ruolo attivo del collaboratore, che iscrive utilmente la propria attività nell'organizzazione altrui secondo modalità stabilite in modo consensuale con il suo titolare. Nella fattispecie concreta, il giudice di seconda istanza continua a mantenere la convinzione, già espressa da Tribunale in primo grado, circa l'autonomia dei *riders*: ciò si desume principalmente dal fatto che residua in capo ai ciclofattorini uno spazio di libertà troppo ampio per poter essere qualificati quali lavoratori subordinati e ravvisabile nella possibilità di scelta fra dare o meno la propria disponibilità per i turni.

Il Collegio non sembra, in realtà, addentrarsi in approfondimenti di carattere tipologico, pur respingendo decisamente la tesi della riqualificazione giuridica della collaborazione autonoma; ravvisa, tuttavia, nell'art. 2 lo strumento per poter offrire una tutela alle prestazioni svolte dai *riders*, quali appartenenti alla congerie di quei nuovi

⁶¹ Si legga in proposito L. Nogler, *La subordinazione nel D.Lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, in W.P. CSDLE “Massimo D'Antona” n. 267/2015, p. 18 e ss.

⁶² M. Biasi, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, Working Paper Adapt, n. 11/2017, 11-12; si legga, a proposito dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 quale norma di disciplina, A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2015, n. 272, 24 e ss.

lavori della *gig economy* attualmente ancora “apolidi” nel sistema delle qualificazioni giuridiche.

Viene sottolineato, a suffragio della norma di tutela prescelta, come gli appellanti conservino il carattere di lavoratori autonomi, pur essendo funzionalmente integrati nell’organizzazione del committente e pur svolgendo una collaborazione continuativa, per espressa previsione contrattuale, che individua, infatti, un determinato periodo di tempo: le caratteristiche della collaborazione dei *riders* parrebbero non discostarsi da quanto espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 3/2016 a proposito delle collaborazioni, definite continuative quando si ripetono «in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità» per l’organizzazione del committente⁶³.

Viene sottolineato da autorevole dottrina⁶⁴ che, la Corte d’Appello, diversamente dal Tribunale, «non chiarisce se al fine di tale inquadramento sia necessario che concorrano due requisiti – la etero-organizzazione più (“anche”) la possibilità per il committente di stabilire i tempi e il luogo di lavoro – o se invece la prima si identifichi nella seconda», tuttavia, ciò sembra non avere rilievo per la sussunzione all’interno della categoria delle collaborazioni etero-organizzate⁶⁵.

In proposito, la sentenza si limita ad evidenziare come la fattispecie concreta si attagli correttamente all’art. 2 del D. Lgs. 81/2015, posto che i ciclo-fattorini sembrano essere soggetti all’etero-organizzazione così come delineata dalla disciplina appena citata e rappresenta che le modalità di esecuzione risultano essere organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro. L’etero-organizzazione viene individuata nell’effettiva «integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l’essere strutturalmente legata a questa (l’organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all’articolo 409 n.3 c.p.c, poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore».

⁶³ In questo senso, P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, cit., 5.

⁶⁴ R. De Luca Tamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LavoroDirittiEuropa – Rivista nuova di diritto del lavoro*, n. 1/2019, 6.

⁶⁵ Si ricorda, che, nel primo grado di giudizio, il Tribunale aveva ritenuto che l’operatività della disciplina protettiva del lavoro subordinato per le collaborazioni etero-organizzate sarebbe condizionata all’assoggettamento del collaboratore al potere direttivo (oltre che organizzativo) del committente, richiedendo in aggiunta una stringente determinazione dei tempi e del luogo di lavoro.

La Corte ritiene, dunque, ravvisabile nelle modalità di svolgimento della prestazione dei *riders* l'etero-organizzazione da parte della piattaforma digitale, anche con riguardo all'organizzazione dei tempi e dei luoghi.

In realtà i tratti caratterizzanti del lavoro etero-organizzato non suonano del tutto nuovi, potendo ipotizzare un coordinamento riguardante i tempi e i luoghi di lavoro anche nelle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, c.p.c.: le due tipologie si distinguerebbero, tuttavia, in quanto nelle ipotesi di coordinamento esso riguarda, soprattutto, i rapporti fra le parti, e, per ciò che concerne i vincoli di luogo e di tempo in capo al collaboratore, essi sono solo quelli necessari al raggiungimento del risultato oggetto della collaborazione; mentre viceversa nelle prestazioni organizzate dal committente, le modalità di esecuzione e i relativi vincoli di tempo e di luogo richieste al collaboratore, sono quelli più generali propri di chi partecipa in un'organizzazione e vi è inserito⁶⁶.

È stata, inoltre, sollevata una criticità in ordine alla scelta del Collegio di applicare ai collaboratori appellanti, di fatto, unicamente la tutela retributiva, fra tutte quelle legate al lavoro subordinato⁶⁷: parrebbe, infatti, difficile giustificare una selezione tra le tutele apprestate in via generale per il lavoro subordinato, dal momento che non tutte si attagliano alla prestazione lavorativa dei *riders*, in proposito il giudice d'appello non sembra aver neppure tentato di motivare l'esclusione di alcune forme di tutela.

Si potrebbe tentare di giustificare la scelta del Collegio, dal punto di vista processuale, argomentando che l'applicazione della tutela retributiva propria del lavoro subordinato risponde all'esplicita domanda dei ricorrenti: in altri termini, un vaglio di compatibilità delle tutele del lavoro subordinato al caso concreto avrebbe potuto essere ascrivito ad una soluzione *ultra petita*.

Tuttavia, tale ragionamento vacilla, ove si pensi che, fra le istanze degli appellanti, vi era anche l'applicazione delle norme di tutela previste in favore dei lavoratori subordinati contro il licenziamento.

A ben vedere, la Corte elenca le principali garanzie “per quel che riguarda la sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza”, da cui restano, però, alcune rilevanti eccezioni: in

⁶⁶ In questo senso T. Treu, *Jobs Act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *Ricerche Giuridiche*, Edizioni Ca' Foscari – Digital Publishing, Vol. 3 – Num. 2 – Dicembre 2014, 232 e ss.

⁶⁷ Su tutti, R. De Luca Tamajo, cit., 7.

particolare, la tutela contro i licenziamenti illegittimi, (sulla base del fatto che “non vi è riconoscimento della subordinazione”), nonché le tutele previdenziali.

Quanto al licenziamento, la Corte precisa che la tutela in materia di licenziamento illegittimo non può trovare applicazione in ragione dell’assenza della natura subordinata dei rapporti di lavoro, cui le norme di tutela in parola sarebbero riservate in via esclusiva.

Non possono non emergere, a questo punto, dei dubbi sull’effettiva portata del rinvio alla disciplina della subordinazione operato dall’art. 2: il Legislatore ha optato per una chiara applicabilità in blocco della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate (come affermato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Circolare n. 3/2016) oppure si deve ritenere che debba essere effettuata una valutazione di compatibilità degli istituti di protezione del lavoro subordinato rispetto ai rapporti oggetto della lite?

È innegabile che la norma non faccia riferimento alcuno ad eventuali valutazioni di compatibilità, e tale dato di fatto ha attirato al ragionamento del Collegio molte critiche, risultando forzata la motivazione della soluzione cui è pervenuto.

Da un punto di vista pratico, il rigetto della domanda potrebbe, nel merito, essere determinato dal fatto che le collaborazioni erano giunte a naturale scadenza⁶⁸: in effetti, trattandosi di rapporti di lavoro a termine, che non hanno subito un’interruzione *ante tempus*, il licenziamento non sussiste, essendosi il committente limitato a non rinnovare i contratti alla loro naturale scadenza, pertanto, la scelta dei giudici di non applicare le tutele avverso il licenziamento risulterebbe, nella pratica, corretta, in ragione dell’assorbente constatazione circa la conclusione già maturata dei rapporti di lavoro.

In presenza di una risoluzione *ante tempus*, la decisione della Corte d’Appello circa l’inapplicabilità della normativa sul licenziamento illegittimo risulterebbe, forse, più fragile dal punto di vista concettuale e per tale motivo meno inattaccabile.

Per ciò che concerne le tutele previdenziali, i collaboratori etero-organizzati sono finora stati assoggettati alla gestione separata, tenuto conto dell’ampia platea di assoggettati a tale regime individuata dai testi normativi di riferimento⁶⁹.

⁶⁸ Si pone questo dubbio, P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, cit., 6.

⁶⁹ Nello specifico, si vedano l’art. 2, co. 26, l. n. 335/1995 e l’art. 50, co. 1, lett. c-bis) TUIR, che, in ogni caso, riguardano tutti “i rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione ... nel quadro di un rapporto unitario e continuativo e senza impiego di mezzi organizzati”.

Poiché la formulazione generica dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 offrirebbe all'interprete la possibilità che ai collaboratori etero-organizzati si applichino tutte le tutele del lavoro subordinato, la scelta della Corte d'Appello è sembrata a qualcuno quasi il tentativo di utilizzare un criterio di compatibilità in base al quale la “disciplina” lavoristica non si applica per intero e in modo automatico, ma solo in quanto coerente con le caratteristiche della collaborazione convenuta tra le parti⁷⁰.

La sentenza della Corte d'Appello di Torino rinverdisce il dibattito sulla caratterizzazione delle collaborazioni etero-organizzate e sull'applicabilità della disposizione di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015.

Il concetto di etero-organizzazione identifica una sorta di lavoro autonomo economicamente dipendente. Benché nei propositi del Legislatore vi fosse, originariamente, la volontà di eliminare il lavoro parasubordinato⁷¹, di fatto, l'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 finisce per porsi in una terra di mezzo fra le collaborazioni coordinate e continuative (sopravvissute – per espressa volontà legislativa di tenere in vita l'art. 409 c.p.c. – all'abrogazione del lavoro a progetto) e il lavoro subordinato, caratterizzato dall'etero-direzione. La norma potrebbe prestarsi a diverse letture, posto che essa potrebbe incidere sulla fattispecie di cui all'art. 2094, oppure identificare una sub-fattispecie di lavoro subordinato, ovvero, semplicemente, estendere ad un certo tipo di lavoro autonomo le tutele del lavoro subordinato (come sembra aver ritenuto la Corte d'Appello di Torino).

Alla sussunzione delle fattispecie di cui all'art. 2 all'interno della tipologia del lavoro subordinato osta, in ogni caso, l'assenza, più o meno marcata, di alcuni elementi essenziali caratterizzanti la subordinazione, quali l'esercizio del potere disciplinare e l'etero-direzione in senso stretto, inteso come potere unilaterale di conformazione della prestazione lavorativa in capo al creditore.

Pertanto, il concetto di etero-organizzazione adottato dall'art. 2 si presta ad essere utilizzato come “contenitore” di tutte le fattispecie in cui l'assoggettamento del lavoratore

⁷⁰ In questo senso, P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, cit., 6.

⁷¹ In un'intervista, l'allora Presidente del Consiglio Matteo Renzi aveva affermato di voler procedere alla soppressione dell'intero segmento del mercato del lavoro relativo al lavoro parasubordinato (*Annulliamo cococo, cocopro e quella roba lì*, in *La Repubblica* del 30 novembre 2014). Del resto, la Relazione illustrativa dello schema di decreto legislativo conferma che la principale finalità perseguita dal decreto è quella di cercare di rendere applicabile la tutela propria del lavoro subordinato al maggior numero possibile di situazioni lavorative.

al potere organizzativo del datore di lavoro si atteggi in modo più flessibile e diverso rispetto a quello tipico del lavoro subordinato nei casi ordinari.

Le collaborazioni etero-organizzate parrebbero configurare una sorta di autonomia “attenuata”, nella quale il creditore – in capo al quale, a differenza di ciò che avviene nel lavoro subordinato, non può sussistere un potere di etero-determinazione o di controllo – limita l’autonomia del collaboratore sul fronte del tempo e dello spazio ed, in questo, tali collaborazioni si distinguono da quelle coordinate e continuative, nelle quali tale limitazione non può avvenire, risultando, pertanto, più genuinamente indipendenti.

Ci si può, in conclusione, chiedere se la norma invocata dalla Corte d’Appello di Torino sia effettivamente pertinente rispetto alla collocazione giuridica dei *riders*. In proposito, pur non potendo dare un’univoca qualificazione giuridica ai ciclofattorini, per le ragioni già esposte, si può affermare, in primo luogo, che la decisione abbia, in ogni caso, il merito di aver offerto un complesso di tutele ad una categoria di lavoratori che al momento risultavano assolutamente apolidi nel regno delle qualificazioni giuridiche.

D’altro canto, in considerazione delle diverse sfaccettature che connotano la modalità di svolgimento della prestazione, l’applicazione della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate appare, in questo momento, una soluzione abbastanza appropriata.

La pronuncia della Corte territoriale lascia, in ogni caso, aperte le criticità sull’applicabilità indiscriminata o meno delle tutele appartenenti al lavoro subordinato a questo tipo di collaborazioni.

1.2. La sentenza della Corte di Cassazione n. 1663 del 24 gennaio 2020.

Sulla vicenda è intervenuta, da ultimo, la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020, si è pronunciata sul ricorso presentato da Foodora contro la sentenza appena analizzata della Corte d'Appello.

Nello specifico, la società ricorrente denuncia, con il ricorso, la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 in relazione all'art. 2019 del codice civile e all'art. 409, n. 3) del codice di procedura civile: la ricorrente ripropone, in sede di giudizio di legittimità, la tesi dell'art. 2 interpretato in chiave di norma apparente e, pertanto, inidonea a produrre autonomi effetti giuridici. Inoltre, la società ricorrente assume che la formulazione dell'art. 2 vigente all'epoca dei fatti dovesse essere interpretata nel senso di prevedere un'ingerenza da parte della piattaforma digitale nell'attività dei collaboratori più intensa della mera organizzazione dei tempi e del luogo della prestazione, in ragione del fatto che la norma prevedeva che sussistesse un'etero-organizzazione «anche» (e, pertanto, non solo) ai tempi e al luogo di essa.

Il Giudice di legittimità respinge le istanze di parte ricorrente e conferma, nell'esito, la sentenza della Corte d'Appello di Torino: nella motivazione, la Corte di Cassazione esegue una disamina della normativa che mette in luce la distanza rispetto alle motivazioni della Corte territoriale, della quale, pure, condivide la decisione.

Infatti, viene effettuata un'analisi della normativa di riferimento che, stavolta inequivocabilmente, conduce ad interpretare l'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 come una norma di disciplina: infatti, con riguardo alla natura dell'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 81/2015, il giudice di legittimità respinge recisamente la tesi di parte ricorrente (secondo la quale essa costituirebbe una “norma apparente”), ritenendo che, al fine di comprendere pienamente lo spirito del Legislatore, sia necessario contestualizzare il momento genetico della norma, tenendo presente la finalità complessiva degli interventi del Jobs Act, individuata nell'incremento occupazionale. In particolare, l'introduzione delle collaborazioni etero-organizzate è contestuale all'abrogazione dei contratti di lavoro a progetto, all'abuso dei quali era collegato un sistema sanzionatorio: pertanto, al fine di ridurre il rischio di abusi riferibili all'introduzione della collaborazioni etero-organizzate, i cui confini sono molto ampi, il Legislatore ha previsto l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle predette collaborazioni, alla luce di un disegno di prevenzione e al contempo “remediale” finalizzato a porre un freno all'utilizzo potenzialmente illegittimo di tale tipologia.

Peraltro, la Corte di Cassazione ritiene che non sia proficuo soffermarsi sul tentativo di inquadramento giuridico, dal punto di vista qualificatorio, delle collaborazioni etero-organizzate «perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina».

Il Giudice di legittimità non trascura di sottolineare come il Legislatore, nella predisposizione della normativa, sia stato influenzato dalla complessità dei nuovi lavori, attesa l'eterogeneità ad essi insita: in ragione di tale circostanza, non sarebbe, comunque, risultato possibile effettuare un'operazione normativa capace di ricondurre le nuove forme di lavoro ad unità tipologica e, pertanto, egli ha preferito «valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di essi»⁷².

Le parole del Giudice di legittimità risaltano laddove egli trova una ragionevole giustificazione normativa nell'essere dispensato dalle indagini di carattere qualificatorio, posto che ciò costituisce una novità nel sistema di analisi, anche giurisprudenziale, normalmente in uso, improntato sul dualismo fra lavoro subordinato e lavoro autonomo: tale impostazione, del tutto nuova anche in giurisprudenza, comporta la legittimazione di un sistema di tutele che prescinde dalle operazioni di inquadramento tipologico.

La categoria delle collaborazioni etero-organizzate, per quanto ricompresa nell'area del lavoro autonomo, sembra trovarsi in una zona estrema di essa, tale che gli elementi dell'etero-organizzazione stessa, della personalità e della continuità della prestazione risultano, comunque, idonei a rendere applicabile per il collaboratore la disciplina del lavoro subordinato.

Il ragionamento della Corte di Cassazione, laddove nega la tesi che l'art. 2, comma 1 generi un *tertium genus*, comporta, quale conseguenza di primaria importanza, che ogni qual volta si ravvisi una etero organizzazione, non vi sarà una riqualificazione automatica del rapporto, ma vi sarà il mero riconoscimento di un trattamento economico e normativo uguale a quello dei lavoratori subordinati impegnati con mansioni uguali od affini.

⁷² Punto 24) della sentenza.

Per quanto concerne la seconda doglianza della ricorrente, volta a dimostrare che la parola «anche»⁷³ nel testo previgente dell'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 81/2015 comporti la necessità di un'ingerenza più ampia da parte della piattaforma rispetto alla mera organizzazione dei tempi e del luogo di lavoro, la Corte di Cassazione respinge tale tesi. Infatti, ritiene il Giudice di legittimità che il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro della previgente versione della norma esprima solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, nel quale la parola «anche» assume un significato esemplificativo. Lo spirito del Legislatore parrebbe, ad avviso del Giudice, confermato dalla soppressione del periodo «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» operato dal D. L. 101/2019 così come convertito con L. 128/2019.

La Corte si sofferma, inoltre, sulla portata dell'etero-organizzazione, dandone una definizione bastata su una scissione in due tempi dell'atteggiarsi del rapporto di lavoro: in altri termini, ritiene che l'autonomia delle collaborazioni in argomento sia integra nel suo momento genetico, potendo il collaboratore scegliere se obbligarsi o meno alla prestazione; nella fase funzionale dell'esecuzione del rapporto, invece, si manifesta l'etero-organizzazione, posto che la prestazione è indirizzata dalla piattaforma digitale.

La sentenza tocca, poi, il punto della disciplina applicabile, pur non potendosi, su ciò, soffermare in modo diffuso, per via dell'assenza di un ricorso incidentale da parte dei collaboratori.

Tuttavia, l'orientamento della Suprema Corte sembra rivolto ad un'applicazione generale della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate: si discosta, pertanto, apertamente dalla scelta della Corte d'Appello circa l'applicazione “selettiva” delle tutele, ciò in ragione del fatto che l'impossibilità di configurare l'esistenza di un *tertium genus* vanificherebbe la necessità di selezionare la disciplina applicabile. Tale scelta interpretativa parrebbe corroborata dal fatto che in analoghe situazioni di assimilazione o equiparazione al lavoro subordinato, il Legislatore ha precisato espressamente quali istituti avrebbero potuto trovare applicazione.

La Corte di Cassazione non si pronuncia, dunque, espressamente sulla possibilità o meno di applicare alle collaborazioni etero-organizzate il regime del licenziamento previsto per il lavoro subordinato, per non incorrere nell'*ultra petita*. Tuttavia, in generale, emerge chiaramente dal punto 41) che non sembra escludere che alcuni istituti propri del lavoro subordinato soffrano di un'incompatibilità ontologica rispetto alle

⁷³ «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

collaborazioni etero-organizzate: anche in questa circostanza, non si ha un approfondimento degli istituti del lavoro subordinato potenzialmente incompatibili con le collaborazioni etero-organizzate, confermando. La Suprema Corte rinvia, evidentemente, a future valutazioni sui singoli casi l'esame pedissequo degli istituti non sovrapponibili fra le due fattispecie.

Probabilmente, facendo esplicito riferimento all'ontologica incompatibilità, il Giudice di legittimità si riferisce a quegli istituti del lavoro subordinato che non possono attagliarsi allo spirito del lavoro autonomo (si pensi, a titolo di esempio, alla procedimentalizzazione dell'azione disciplinare e a quest'ultima in sé).

Ciò non toglie che sia, comunque, lasciato al Giudice il potere di riqualificare il rapporto in lavoro subordinato, ove esso ne presenti le inequivocabili caratteristiche, anche in ragione del dovere di contrastare l'uso abusivo dello schema contrattuale delle collaborazioni etero-organizzate.

Resta, seppur lieve, nel lettore l'impressione di non riuscire a cogliere qualche riflessione sottaciuta cui si ha il rammarico di non poter accedere, nemmeno in *obiter dictum* da parte della Corte di Cassazione.

La pronuncia ha, in ogni caso, il pregio di fare chiarezza, attraverso una ricostruzione logica e convincente, sulla natura e sulla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate, nonché sulla possibilità di ricomprendere al loro interno le prestazioni dei *riders*.

Dal punto di vista generale, il chiarimento sulle collaborazioni etero-organizzate non tralascia di puntualizzare le differenze rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., laddove la Suprema Corte ribadisce che il coordinamento, presente in entrambe le tipologie, si atteggia in modo diverso, poiché nelle collaborazioni coordinate e continuative esso consiste nell'accordo delle parti sulle modalità esecutive della prestazione, affidata, in ogni caso, alla piena autonomia del collaboratore, mentre, nelle collaborazioni etero-organizzate, esso le modalità sono spesso il frutto dell'impostazione del committente ed in ciò si sostanzierebbe l'essenza dell'etero-organizzazione.

In conclusione, il respiro della sentenza appare ampio, soprattutto alla luce del fatto che le indicazioni in essa contenute non risultano rigidamente valide solo per la disciplina del rapporto dei *riders*, ma anche per le collaborazioni etero-organizzate; si può, vieppiù, rilevare come il Giudice di legittimità, attraverso i riferimenti interpretativi del D. Lgs. 81/2015 alla luce delle modifiche normative successivamente intervenute sul

testo, conferisca alla pronuncia un carattere di attualità, benché essa statuisca su una controversia governata da una norma sensibilmente modificata dal D.L. 101/2019.

2. La giurisprudenza inglese: la sentenza dell'Employment Tribunal di Londra n. 2202551/2015 del 26 ottobre 2016 e la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal di Londra del 10 novembre 2017.

Dall'Italia, Paese di *civil law*, ci si sposta ora nel Regno Unito, nel quale vige un sistema di *common law*.

Al di là del fatto che il *common law* possa adattarsi con più facilità ai cambiamenti sociali e porre rimedio più agevolmente alle crisi di fattispecie, si deve premettere qualche cenno sul sistema qualificatorio britannico, basato su una tripartizione fra *employees* (lavoratori subordinati), *self-employed/independent contractors* (lavoratori autonomi) e *workers* (categoria intermedia tra le due precedenti). Quest'ultima categoria beneficia di alcune tutele, specificamente indicate dal Legislatore britannico, proprie del lavoro subordinato: nello specifico, il diritto al salario minimo e alle ferie pagate, si applicano inoltre le norme sull'orario di lavoro e quelle di tutela contro la discriminazione, escludendo tuttavia la copertura in caso di licenziamento illegittimo.

Le decisioni prendono le mosse da una causa intentata da James Farrar and Yaseen Aslam (in qualità di ex *drivers* della società convenuta) nei confronti di Uber, per il riconoscimento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

In primo grado l'Employment Tribunal ha riconosciuto ai ricorrenti la qualifica di *workers*, in ragione, da un lato dell'analisi delle condizioni contrattuali, d'altro canto alla luce del concreto atteggiarsi del rapporto fra le parti, ritenuto già dalla Corte di primo grado, difforme dalle previsioni contrattuali.

L'ET indugia nella motivazione di quest'ultima valutazione, precisando che, per quanto il *nomen iuris* rivesta una grande importanza nei rapporti contrattuali, nel caso concreto le previsioni contrattuali in termini di assenza di qualsiasi relazione lavorativa e di reciproci obblighi di svolgere e/o garantire un minimo di prestazioni erano state effettivamente disattese: attraverso un test multifattoriale, il Tribunale era, infatti, pervenuto alla conclusione che vi fossero, da parte di Uber, la fissazione delle tariffe per i servizi di trasporto; la predefinita di tragitti di default, l'imposizione di vincoli sui veicoli utilizzabili, la rilevazione di frequenti istruzioni impartite agli autisti e di controlli sull'esecuzione delle prestazioni (ciò, anche attraverso i sistemi di *rating* utilizzati comunemente nelle piattaforme digitali): a quest'ultimo proposito, viene rilevato, infatti, che, difformemente da quanto previsto negli accordi sottoscritti fra Uber e gli autisti,

questi ultimi assumevano l'obbligo di eseguire il trasporto, una volta accettato, pena l'estromissione dai turni.

Il Tribunale inglese, ai fini della decisione, considera in modo analitico i tempi di lavoro degli autisti e ritiene che il driver stia lavorando per Uber quando l'applicazione sia attiva, si trovi nel territorio dove è previsto che possa utilizzare la App e sia pronto e disponibile ad accettare il trasporto proposto, sottolineando che per il servizio di Uber la disponibilità di un certo numero di driver in un determinato tempo è necessaria e, di conseguenza, essa risulta essere una parte essenziale del servizio che l'autista rende a Uber: risulta evidente, nella sentenza, come, ai fini della qualificazione del rapporto, vi sia la volontà di collegare il concetto del tempo di lavoro all'utilità che deriva (proprio dalla disponibilità dell'autista) alla società⁷⁴. Altra interessante considerazione emerge, dalla sentenza, circa la durata del tempo di lavoro, laddove l'Employment Tribunal ritiene che esso decorra per lo meno dall'accettazione della corsa (e non dall'inizio del trasporto passeggero), se non addirittura dal momento in cui un autista ritorni da un trasporto che l'ha portato fuori area, all'interno dell'area in cui presta il servizio⁷⁵.

A proposito della remunerazione, emerge la lacuna di regolamentazione giuridica delle attività prestate sotto le piattaforme digitali, lacuna che neanche un giudice, in un sistema di *common law*, riesce a colmare: la prestazione degli autisti di Uber viene classificata come *unmeasured work*, vale a dire un tipo di prestazione che non può avere, univocamente, remunerazione forfettaria, su base oraria, a cottimo; la remunerazione è differente da ciascuna di quelle appena nominate, purtuttavia, il giudice non dà contezza di come essa debba avvenire.

Colpisce, nella sentenza inglese di primo grado, che il Tribunale si soffermi nel precisare che potrebbe, in astratto, esistere un modello di *business* su piattaforma digitale non implicante l'impiego, pur non essendo quello prescelto nella fattispecie in esame⁷⁶: la posizione dell'ET parrebbe confermare l'idea che non esista un modello di funzionamento unico per tutte le piattaforme e non si può non condividere la conclusione, anche alla luce dell'esistenza della caratteristica di eterogeneità dei *gig workers*, cui si è già avuto modo di fare riferimento.

⁷⁴ In questo senso, E. D'Agnino, *Note a margine della sentenza Uber UK*, in Bollettino ADAPT del 29/10/2016.

⁷⁵ Si veda, in proposito, i paragrafi 101 e 124 della sentenza.

⁷⁶ Paragrafo 97 della sentenza.

Ad ogni modo, il Tribunale inglese conclude che Uber opera quale azienda di trasporto e per tale ragione la prestazione degli autisti risulta strumentale rispetto alla fornitura del servizio da parte della società: in considerazione di ciò, conclude per l'applicazione ai *drivers* dell'art. 230 lett.b) dell'Employment Rights Act (ERA), l'art. 36 del Working Time Regulation (WTR) e l'art. 54 del National Minimum Wage Act (NMWA).

In particolare l'art. 230 lett. b) dell'ERA prevede un salario minimo di 7,50 sterline all'ora per i lavoratori sopra i 25 anni, 28 giorni di ferie annuali retribuite, nonché il limite di 48 ore settimanali; è, invece, esclusa l'applicazione della tutela per il licenziamento. La fattispecie individuata dalla norma in questione riguarda i c.d. *limb (b) workers*, intesi come lavoratori che prestano la propria attività o servizio come parte integrante dell'attività di un terzo.

La piattaforma Uber ha impugnato la sentenza dell'Employment Tribunal, rimanendo, tuttavia, soccombente anche nel secondo grado.

L'Employment Appeal Tribunal of United Kingdom ritiene, infatti, valide le considerazioni del giudice di primo grado, ancorché gli accordi ufficiali fra la compagnia e gli autisti individuino una realtà diversa: viene, infatti, sottolineato come Uber descriva sempre i servizi offerti come “products” (par. 9) e gli stessi appellanti ribadiscano che la società operi esclusivamente come intermediario (“agent”, par. 83). In effetti, l'appellante agisce principalmente sulla base del fatto che il rapporto di agenzia intercorrente fra la piattaforma e gli autisti sarebbe stato trascurato dal Tribunale di primo grado. A favore di tale lettura del rapporto, vi sarebbero, secondo Uber, molte circostanze, fra cui la proprietà dei beni da parte degli autisti, il regime fiscale utilizzato, nonché la possibilità di accettare commissioni da altri operatori del settore.

L'EAT confronta le posizioni delle due parti in causa e, infine, prende in considerazione tutti quegli elementi che rendono poco verosimile che i *drivers* fossero realmente “imprenditori di sé stessi”, come lo slogan della compagnia vorrebbe. In particolare, l'EAT si sofferma sul fatto che gli autisti non potessero avere contatti organizzativi con i passeggeri (par. 16); erano indirizzati, tramite il percorso satellitare, sul tragitto da percorrere, (discostandosi dal quale sarebbero potuti incorrere in alcune penalità)⁷⁷; il pagamento veniva reso dal passeggero ad Uber, mentre, per ciò che

⁷⁷ Par. 19: “Once the journey starts, the driver app provides detailed directions using satellite navigation technology; drivers are not bound to follow these directions but may face adverse consequences if they do not”.

concerne gli autisti, questi veniva pagati da Uber su base settimanale (par. 21); da ultimo, i fatti evidenziano che la compagnia esercitava una forma di controllo degli autisti, sulla base delle valutazioni date dai passeggeri, laddove valutazioni al di sotto di determinati valori comportavano la disattivazione dell'account dell'autista.

Analizzando nello specifico alcune delle argomentazioni sopra riportate, emerge che la titolarità del servizio di trasporto fosse, effettivamente, in capo ad Uber: ciò parrebbe confermato, in particolar modo, dalla circostanza per cui gli autisti non avevano il potere di contrattare con i clienti, ma fossero obbligati ad accettare i termini imposti unilateralmente dalla piattaforma.

Il giudice di appello si sofferma anche nelle considerazioni in materia dei tempi di lavoro, già approfonditamente affrontate dal Tribunale di primo grado: ritiene, infatti, che, pur non sussistendo per gli autisti l'obbligo di connettersi alla app, quando ciò si verifica e l'autista si trova nel territorio assegnatogli vi siano le condizioni per l'insorgere di un'obbligazione, che risulta essenziale per la società. Ciò parrebbe anche confermato dal fatto che gli autisti, al fine di evitare la rimozione del proprio account, sarebbero tenuti ad accettare l'80% delle offerte di viaggio⁷⁸. Le conclusioni del giudice di appello conducono a pensare che lo status di reperibilità sia stato identificato come *working time*, in ragione del fatto che la reperibilità stessa rappresenti un'attività prodromica all'esercizio effettivo dell'attività di trasporto: la questione centrale della sentenza di appello lambisce da vicino il concetto di disponibilità del lavoratore e come lo stesso possa influenzare il suo inquadramento giuridico⁷⁹.

Viene, in particolare, sottolineato quanto già rilevato nel primo grado a proposito della difformità fra la realtà e le previsioni degli accordi scritti: in tale circostanza, anche il giudice di appello ritiene che non possa che trovare applicazione il principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti, ciò soprattutto in ragione del fatto che il rapporto contrattuale in oggetto si sostanzia in un rapporto di lavoro che, in quanto tale, presuppone un potere commerciale diverso tra le parti e un'asimmetria dei poteri stessi⁸⁰.

⁷⁸ Par. 115: "it is apparent that the finding that there was no absolute requirement to accept a trip was nuanced by the finding that a driver's account status would be lost if there was a failure to accept at least 80% of trips"

⁷⁹ Di questo avviso G. Pacella, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Labour&Law Issues*, vol. 3, n. 2, 2017, 59 e segg.

⁸⁰ Rileva questi aspetti G. Pacella, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, cit., 54.

3. La giurisprudenza francese.

Anche in Francia, così come in Inghilterra e in Italia, il fenomeno del lavoro *on demand* su piattaforma digitale è molto diffuso e, accanto alle criticità giuridiche legate alla concorrenza, comincia a manifestarsi all'attenzione dei giudici il contenzioso sugli aspetti relativi alla tutela giuslavoristica.

Il Conseil de Prud'Homme de Paris, il 29 gennaio 2018, ha emesso la sentenza che definiva il primo grado di giudizio nella causa fra un autista (Florian Menard) e la Uber France, stabilendo che, nella fattispecie concreta, l'autista doveva essere qualificato quale *travailleur indépendant*.

La controversia trae origine dal rapporto esistente fra un autista – firmatario di un contratto telematico a ottobre 2014, titolare di partita IVA e iscritto in proprio nel locale registro dei conducenti autorizzati al servizio di noleggio con conducente – e la piattaforma digitale convenuta: il ricorrente aveva successivamente chiesto il riconoscimento del rapporto di lavoro dipendente, lamentando di essere costretto ad accettare tutte le corse e producendo, quale prova, soprattutto il peggioramento delle sue condizioni di salute, a causa dello stress causato da quest'obbligo.

Il giudice di Parigi, in primo grado, aveva, tuttavia, ritenuto insussistente l'elemento della subordinazione, in ragione di diversi motivi.

Innanzitutto, viene ritenuto non provato che l'autista fosse costretto ad accettare le corse, così come viene ritenuto che vi fosse l'assoluta libertà di connettersi alla *app* o meno.

Per ciò che concerne il potere di controllo, non emergerebbe, dai fatti di causa che il Sig. Menard ricevesse istruzioni dalla piattaforma, riconosciuta dal giudice quale mero intermediario e non titolare di un servizio di trasporto, con la quale l'autista avrebbe stipulato un contratto di servizi – avente, quindi, natura meramente commerciale – e non un contratto di lavoro.

A conferma di quanto già dedotto, il giudice ritiene che non possa configurarsi un rapporto di lavoro anche in ragione del fatto che l'autista risulti proprietario del veicolo e possa, conseguentemente, decidere quante ore lavorare.

Contrariamente alle risultanze delle cause inglesi appena analizzate, dal primo grado di giudizio francese sugli autisti di Uber emerge che la piattaforma sarebbe un mero intermediario fra l'autista e il cliente.

La giurisprudenza vira ad altra posizione con una sentenza del 10 gennaio 2019 (RG 18/08357) della Corte d'Appello parigina che giudica un'ulteriore controversia fra un autista e la medesima piattaforma Uber, affermando per la prima volta che il rapporto contrattuale che lega Uber ai suoi autisti è un contratto di lavoro: la Corte d'appello di Parigi ha ritenuto presenti, nel caso concreto, un "insieme sufficiente di prove", tali da caratterizzare l'esistenza di una relazione subordinata tra l'autista e la piattaforma digitale Uber.

In questo caso, l'autista ricorrente aveva iniziato una collaborazione con la società, noleggiando da altra società dello stesso gruppo, un veicolo per effettuare il servizio di trasporto.

In premessa, deve essere precisato che il giudice di primo grado si era dichiarato incompetente in favore del tribunale commerciale, attesa la presunta natura commerciale del contratto in essere fra le parti.

Il giudice d'appello ribalta tale assunto, ritenendo che il lavoratore sia riuscito a provare l'esistenza di una relazione di subordinazione contrattuale con la piattaforma digitale: nello specifico, la sentenza si articola nella dimostrazione dell'inesistenza di un rapporto di lavoro e successivamente nei rilievi circa l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente.

In particolare, la Corte d'Appello rileva che l'autista non aveva la libertà di scegliere i propri clienti, in quanto Uber gli vietava di prendere in macchina passeggeri diversi da quelli indicati dall'applicazione e che, in ogni caso, gli autisti non avrebbero la possibilità di crearsi una clientela, stante l'esistenza di un divieto di contattare i passeggeri al termine del viaggio e di conservare le loro informazioni personali.

Inoltre, la natura autonoma del rapporto, ad avviso della Corte, è fortemente minata dalla circostanza per cui le tariffe non possono essere decise liberamente dall'autista, posto che le stesse sono fissate "per mezzo di algoritmi della piattaforma Uber mediante un meccanismo predittivo, che impone all'autista un percorso particolare sul quale non ha libera scelta: viene inoltre rilevato che l'esercizio dell'impresa è accentrato nella piattaforma (tramite un algoritmo che gestisce a livello centrale le richieste).

La Corte ritiene, d'altro canto, che vi siano gli elementi per poter considerare subordinato il rapporto, essendo, innanzitutto, presente l'etero-determinazione della prestazione da parte della piattaforma, che si concretizzava nelle istruzioni dettagliate impartite all'autista circa l'obbligo di seguire un itinerario efficace, la necessità di

attendere il cliente per almeno dieci minuti nel luogo dell'appuntamento e nel rispetto delle linee guida di Uber sul comportamento.

Per ciò che concerne il potere di controllo, questo si estrinseca, ad avviso dei giudici francesi, nel riscontro effettuato da Uber sulla percentuale di accettazione delle corse da parte degli autisti: se è vero che non sussiste l'obbligo di connettersi alla *app*, né quello di accettare le corse, è indubitabile che il raggiungimento di un determinato tasso di cancellazioni (stabilito dalla piattaforma) porti alla disconnessione dell'account dell'autista, così come il suo comportamento "problematico" (rilevato in base al tasso di gradimento dei clienti). Ciò integra, secondo la Corte parigina, l'esercizio di poteri datoriali, intesi quali poteri di controllo e disciplinari.

La sentenza della Corte d'Appello costituisce un'inversione di rotta rispetto alla tendenza nazionale (e forse non solo) a collocare i *gig workers* nell'ambito del lavoro autonomo e, per quanto, sia probabile che la compagnia ricorrerà in Cassazione e si dovrà, quindi, attendere le decisioni dei giudici di legittimità francesi, si assiste, in ogni caso, ad un diverso sguardo della giurisprudenza verso i nuovi lavori, che spinge i Paesi europei verso il tentativo di tutele più forti nei confronti del lavoro su piattaforma.

Del resto, la giurisprudenza francese aveva già virato verso posizioni più garantiste nei confronti dei lavoratori *on demand* su piattaforma digitale con la sentenza della Corte di Cassazione francese del 28 novembre 2018, dai cui principi la Corte d'Appello prende sicuramente spunto nella sentenza del 10 gennaio 2019 appena citata.

Nello specifico, la Cassazione francese, con la sentenza del 28 novembre 2018, ha annullato una decisione della Corte di Appello parigina secondo cui i *riders* di un servizio di *food delivery* ("Take eat easy") non erano lavoratori subordinati, in ragione del fatto che i giudici d'appello parigini avrebbero errato nel non aver tratto le conseguenze giuridiche dell'esistenza effettiva di un potere di direzione e di controllo della prestazione del servizio che caratterizzava una relazione di subordinazione. L'app di "Take eat easy" era, infatti, dotata di un sistema di geolocalizzazione che consentiva il monitoraggio in tempo reale da parte della società della posizione del driver e il conteggio del numero totale di chilometri da lui percorsi. Inoltre, la società "Take Eat Easy" aveva un potere di sanzione nei confronti del rider. Più in generale, i giudici di legittimità francesi ricordano che l'esistenza di un rapporto di lavoro non dipende dalla volontà espressa dalle parti o dal nome che hanno dato al loro accordo, ma dalle condizioni di fatto in cui sono esercitate le attività dei lavoratori, che il vincolo di subordinazione è caratterizzato dall'esecuzione di un lavoro sotto l'autorità di un datore di lavoro, il quale

ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di punire le violazioni del suo subordinato. Infine, seppure i giudici di merito francesi avevano considerato validi gli obblighi contrattuali che vincolavano il rider alla piattaforma, affermando che non mettevano in discussione in alcun modo la sua libertà di scegliere l'orario di lavoro o di lavorare, la Cour de Cassation, al contrario, ha considerato l'esistenza di un potere di controllo e sanzione incompatibile con lo status di lavoratore autonomo.

4. La giurisprudenza spagnola

In Spagna ci si trova di fronte, così come negli altri Paesi, ad una giurisprudenza non uniforme, ma che sembra voler virare verso posizioni che garantiscano i nuovi lavoratori.

Con la sentenza 244/2018 del 1° giugno 2018, il Juzgado de lo Social di Valencia riconosce il vincolo di lavoro subordinato intercorrente fra la piattaforma digitale Deliveroo e i suoi fattorini: nella fattispecie concreta, viene, inoltre, riconosciuto il diritto all'applicazione della disciplina riguardante l'illegittimità del licenziamento, con conseguente diritto alla riammissione del fattorino.

Anche in questo caso, così come nella causa inglese già analizzata, a dominare la decisione è la necessità di far prevalere il concreto svolgimento del rapporto rispetto alla volontà cartolare espressa dalle parti.

In effetti, i fattorini concludono con la piattaforma un contratto di servizi, avente natura prevalentemente commerciale, che, nella sua attuazione, sembra, tuttavia, distanziarsi dagli accordi sottoscritti. Infatti il Tribunale di Valencia richiama la precedente giurisprudenza di legittimità, ribadendo che *«la determinación de si unarelación «inter partes» tiene o no naturaleza laboral, no depende ni de cómo la denominen ni la conciben las partes, ni de ninguna decisión o resolución administrativa, sino que tan sólo compete a los órganos judiciales, que han de atender a su verdadero contenido obligacional para determinar la auténtica naturaleza de aquella»*: in sostanza, il giudice afferma che la classificazione di un rapporto non dipende da come lo stesso viene denominato dalle parti o da come viene gestito dal punto di vista amministrativo, dovendo, invece, aversi riguardo al reale contenuto delle obbligazioni dedotte e precisa che il vincolo di subordinazione si identifica con l'etero-direzione da parte del datore di lavoro⁸¹.

Il vincolo di subordinazione sarebbe, a tal proposito, confermato, secondo il giudice spagnolo, dalla circostanza per cui il fattorino dovrebbe seguire istruzioni precise dalla piattaforma (che possono evincersi sin dal contratto di prestazione di servizi) *«fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir»*, né può ravvisarsi autonomia nella libertà di scelta dei turni, atteso che le fasce orarie ben definite

⁸¹ Nella sentenza si legge, infatti, che *“en definitiva se trata de que el trabajo se realice «bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue», como reafirma el artículo 20.1 del E.T. .. En esto consiste la clásica nota de dependencia o subordinación”*, p. 11.

(dalle 12.30 alle 16.30 per il pranzo, dalle 16.30 alle 20 per la merenda e dalle 20 a mezzanotte per la cena) risultavano comunque funzionali all'organizzazione e all'utilità dell'impresa.

In proposito, si deve sottolineare che risulta prevalente l'interesse della piattaforma alla consegna in determinati orari (ritenuti di punta) rispetto alla libertà del fattorino nel decidere il proprio turno: anche in questo caso, come nella vicenda inglese, la disponibilità del *rider* è funzionale all'interesse dell'impresa e, per ciò stesso, aliena all'organizzazione nella cui impresa la prestazione si inserisce, con la conseguenza di poter ravvisare nell'attività del fattorino gli elementi della dipendenza⁸².

Nella sentenza si rende anche evidente come la proprietà dell'attrezzatura, intesa come il mezzo di trasporto usato per effettuare le consegne, non sia un elemento sufficiente per far emergere l'autonomia della prestazione, posto che la titolarità del mezzo non riesce, da sola, a connotare il *rider* di micro-imprenditorialità: l'organizzazione dell'impresa risulta, invece, totalmente a carico della piattaforma, laddove questa si occupa finanche di decidere il compenso.

Da ultimo, deve darsi atto che il Tribunale di Valencia si sofferma sul potere di controllo della società, soprattutto attraverso il sistema di geolocalizzazione⁸³, grazie al quale la piattaforma poteva effettuare in qualsiasi momento un controllo sui tempi del servizio.

Per tutte le ragioni riportate, il giudice di Valencia accerta l'illegittimità del licenziamento intimato al rider ricorrente, in ragione della riconducibilità del rapporto di lavoro alla categoria della subordinazione, ai sensi dell'art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ad opposta conclusione, rispetto al Tribunale di Valencia, giunge il Tribunale di Madrid. Infatti, con la sentenza n. 284/2018 del 3 settembre 2018 il Juzgado de lo Social n. 39 di Madrid dichiara che il *glover* della piattaforma Glovo è un lavoratore autonomo economicamente dipendente. In pratica, contrariamente alla decisione del Tribunale di Valencia, in questo caso, il *nomen iuris* del contratto coincide, ad avviso del giudice, con la corretta qualificazione del rapporto.

⁸² Nello stesso senso, G.Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, 9.

⁸³ Si legge, infatti, nella sentenza che “*la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos*”.

Ciò che colpisce, nel confronto fra le due sentenze, è il fatto che, pur prendendo le mosse da due vicende analoghe e da rapporti che si svolgevano in modo identico, i due giudici pervengono a soluzioni completamente diverse.

Nello specifico, i fattorini di Glovo prestavano la propria attività in fasce orarie da loro stessi prescelti, con delle assegnazioni effettuate dalla piattaforma per il tramite di un algoritmo. Il pagamento di ciascun ordine veniva girato alla piattaforma che provvedeva poi a dare il compenso al *glover*. Così come nella generalità della piattaforme, non esisteva un obbligo di connessione, ma, in caso di mancata risposta o mancata connessione durante la fascia oraria prescelta, il *glover* era soggetto a delle penalità; in proposito, dalla ricostruzione della vicenda effettuata dal giudice di Madrid, emerge che esisteva una procedura apposita di giustificazione motivata per la mancata risposta durante la fascia oraria prescelta. Da ultimo, deve precisarsi che anche nel rapporto dei fattorini di Glovo, la piattaforma utilizzava il sistema di geolocalizzazione.

L'unica differenza nella vicenda esaminata dal Tribunale di Madrid, rispetto a quella di Valencia, consiste nel fatto che il *glover* avesse inizialmente sottoscritto un contratto di prestazione di servizi (così come i fattorini di Deliveroo), ma, dopo un anno dall'inizio della collaborazione, fosse stato sottoscritto un nuovo contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente (*contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente* –TRADE).

Ebbene, la sentenza n. 284/2018 del Juzgado de lo Social de Madrid ritiene che il tipo contrattuale più adeguato alla vicenda sottopostagli sia proprio quello identificato dalla volontà cartolare delle parti, ritenendo che gli elementi emersi in giudizio non siano sufficienti a provare l'esistenza di un vincolo di subordinazione e ritenendo, altresì, che non vi sia motivo di discostarsi dal vincolo giuridico che le parti hanno liberamente scelto esprimendo la propria volontà nel contratto prescelto.

La sentenza del Tribunale di Madrid è stata accolta con qualche critica⁸⁴, laddove si è ritenuto che il giudice non abbia applicato correttamente l'orientamento tracciato dal Tribunal Supremo in materia di interpretazione dell'art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores a proposito della *presunción de laboralidad*. Il Tribunale Supremo spagnolo è, infatti, orientato nel ritenere che via sia una presunzione di subordinazione tutte le volte in cui ci si trovi in presenza di una prestazione resa in modo personale e in maniera continua, o, comunque, con una determinata periodicità e che la stessa abbia un carattere

⁸⁴ Si legga, in proposito, M.L.Balaguer, *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 2, 2018, 13 e segg.

retribuito in proporzione all'attività prestata; che vi sia inesistenza di una struttura imprenditoriale in capo al prestatore dei servizi. Il Tribunale Supremo ha, altresì, avuto modo di precisare che l'esistenza del vincolo di subordinazione non è intaccata dallo svolgimento a tempo parziale della prestazione o dal carattere di non esclusività della stessa⁸⁵.

Lo “sdoppiamento” della giurisprudenza di merito spagnola incarna, in realtà, il controverso dibattito che si svolge, a livello internazionale, sulla qualificazione giuridica dei *gig workers*: in questo caso, la divergenza di posizioni è particolarmente lampante perché proveniente da due Corti dello stesso Paese che si sono espresse a pochissima distanza di tempo l'una dall'altra.

Deve, in ogni caso, essere sottolineato che si tratta di due Tribunali di primo grado, la cui parola può essere, in ogni caso, oggetto di rivalutazione dalle magistrature superiori, la conoscenza della cui posizione è, a questo punto, particolarmente anelata. D'altro canto, vi è da attendersi che le questioni portate in giudizio potranno dare esiti diversi anche in presenza di un tracciato maggioritariamente percorso, ciò in ragione del fatto che, come è stato giustamente osservato dalla dottrina spagnola in commento alla sentenza del Tribunale di Siviglia, per quanto le motivazioni dei giudici siano ben chiare e argomentate, non potrebbero considerarsi valide ed estensibili a tutte le forme di lavoro per le piattaforme virtuali⁸⁶, vista l'eterogeneità delle modalità con cui il lavoro su piattaforma si svolge.

⁸⁵ Si veda la sentenza del Tribunale Supremo del 26 novembre 2017, Rec. 2806/2015.

⁸⁶ Si pensi al commento di A. Todolí, *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/> richiamato da G. Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, cit., 68.

5. La giurisprudenza negli Stati Uniti d’America.

I giudici statunitensi sono stati i primi a dover affrontare le controversie sorte nell’ambito delle prestazioni rese mediante piattaforme digitali, ciò in ragione del fatto che, essendo due delle maggiori imprese operanti nella *Gig economy* (Uber e Lyft) nate proprio negli USA, le prime controversie sono sorte negli Stati americani prima che il fenomeno si diffondesse in tutto il mondo.

I giudici nordamericani si sono quindi trovati per primi di fronte al difficile compito di dare una “veste” giuridica al lavoro su piattaforma, non senza difficoltà, al punto che si è diffusa l’espressione “Uber dilemma”⁸⁷ proprio per indicare la difficoltà di trovare una soluzione qualificatoria.

Ormai note e particolarmente efficaci sono le parole del Giudice Vince Chhabria (giudicante nella causa fra la piattaforma Lyft e alcuni autisti), il quale ha sostenuto di trovarsi in una posizione simile a chi, davanti ad un piolo quadrato, dovesse scegliere tra due buchi rotondi, dato che, “a prima vista, gli autisti di Lyft non assomigliano molto ai dipendenti (...) ma (...) neppure ai lavoratori autonomi”⁸⁸, così sottolineando l’ambiguità giuridica dello stato dei tassisti ricorrenti.

Le due cause “pilota”, vale a dire O’Connor v. Uber e Cotter v. Lyft, si sono concluse con esiti diversi, laddove nella causa contro Uber, il giudice appare propenso a riconoscere gli autisti come lavoratori subordinati, mentre nella causa contro Lyft, il giudice ha ritenuto che non sussistessero elementi sufficienti per poter qualificare il rapporto di lavoro come subordinato.

Nella decisione della causa O’Connor contro Uber, il giudice non omette, in ogni caso, di manifestare la difficoltà incontrata nella valutazione della controversia, posto che gli autisti della piattaforma sembrano avere caratteristiche talmente ambigue rispetto alle tipologie giuridiche consolidate da rendere poco efficace il *control test*, solitamente utilizzato dalle Corti statunitensi: secondo questo criterio il rapporto è definito come di lavoro subordinato e non di lavoro autonomo, se il datore “dà ordini, pianifica il lavoro nei particolari e controlla la performance dei dipendenti”⁸⁹. Il *control test* si focalizza sulla

⁸⁷ L’espressione viene coniata da R. B. Keeton, *An Uber Dilemma: The Conflict Between the Seattle Rideshare Ordinance, the NLRA, and For-Hire Driver Worker Classification*, Gonzaga Law Review, 2017

⁸⁸ Cotter v. Lyft, Inc., 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

⁸⁹ Così il *control test* viene definito da B. Rogers, *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, Harvard Law and Policy Review, vol. 10, richiamato da T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 136/2017, 6.

possibilità del datore di lavoro di controllare e dirigere la prestazione del lavoratore e la maniera con cui essa deve essere svolta. Il test stabilisce anche che tra le caratteristiche tipiche del lavoratore autonomo vi siano la possibilità di scegliere quando lavorare e la facoltà di utilizzare mezzi propri per il compimento della prestazione; per ciò che concerne le modalità di pagamento, nel caso del lavoratore autonomo sono previste a compimento del servizio piuttosto che sulla base delle ore lavorate.

Il giudice californiano si è, pertanto affidato al *Borello test*⁹⁰, vale a dire un test che si articola su due fasi, la prima delle quali utilizza, quale iniziale criterio per verificare la sussistenza del vincolo di subordinazione, il criterio dell'esistenza del potere di controllo in capo al committente e, successivamente, in caso di mancato risultato di netta prevalenza nella prima fase, utilizza ulteriori e molteplici criteri sussidiari.

Forse è stata proprio la difficoltà di trovare una soluzione “scientificamente” soddisfacente a determinare che entrambe le cause abbiano avuto una soluzione stragiudiziale⁹¹.

Successivamente, è stata proposta dagli autisti di Uber una *class action* nella quale gli stessi sostenevano di dover essere qualificati come lavoratori dipendenti e non come “appaltatori indipendenti”⁹². Ebbene in tal caso, i giudici Richard C. Tallman, Richard R. Clifton, and Sandra S. Ikuta della Nona Corte d'Appello del Distretto degli Stati Uniti, in data 25 settembre 2018, hanno annullato la decisione sulla base del fatto che la clausola arbitrale di Uber proibisce le azioni di classe.

⁹⁰ Così denominato perché utilizzato per la prima volta dalla Supreme Court of California, nella causa S.G. Borello & Sons, Inc. vs Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341, 256 Cal, 23 marzo 1989.

⁹¹ Nello specifico, Uber aveva accettato di pagare fino a \$ 100 milioni per i circa 385.000 autisti ricorrenti nel caso O'Connor e in un altro caso, purché potesse continuare a classificarli come autonomi: l'accordo venne, tuttavia, successivamente respinto da un giudice federale, che riteneva l'importo insufficiente.

⁹² “*Independent contractors*”, tale è la definizione che si legge nel testo delle *class action* presentate fra il 20 e il 25 settembre 2017.

6. La giurisprudenza brasiliana e argentina

Nella sentenza n. 11359 del 14/02/2017 del Tribunale di Belo Horizonte, il giudice, ancora una volta⁹³, sottolinea la necessità di individuare il primato della realtà sul *nomen iuris*.

Il giudice ha ritenuto, infatti, che il rapporto fra la piattaforma digitale e i suoi autisti fosse caratterizzato da elementi che, inequivocabilmente consentono di assimilarlo ad un rapporto di lavoro dipendente: nello specifico, la personalità, l'onerosità e la non occasionalità della prestazione, nonché l'esistenza di una subordinazione alla società da parte degli autisti.

Al di là della forma, il Tribunale brasiliano, in primo grado, ritiene che il rapporto fra Uber e gli autisti, a dispetto delle argomentazioni contrarie della piattaforma, fosse caratterizzato dall'*intuitu personae*, atteso che la piattaforma effettuava una vera e propria selezione degli autisti e comprimeva, altresì, la possibilità che questi potessero farsi sostituire nella prestazione.

Per ciò che riguarda l'onerosità, viene, nella sentenza, sottolineato come dagli elementi probatori emerga che il corrispettivo veniva pagato agli autisti dalla piattaforma in ogni caso, anche nell'ipotesi in cui l'utente, in virtù di buoni omaggio o sconti, avesse usufruito gratuitamente del trasporto: ciò dimostrerebbe l'esistenza di un rapporto sinallagmatico con la piattaforma, quale datore di lavoro. Peraltro, il pagamento avveniva sempre per il tramite di Uber, che remunerava gli autisti alla fine della settimana, dopo aver prelevato la propria percentuale, così da poter escludere che la piattaforma svolgesse una mera attività di intermediazione.

Risulta presente, secondo il giudice, anche il requisito della non occasionalità, dovendo, gli autisti, garantire una continuità nell'effettuare il servizio.

Da ultimo, nella sentenza, si evidenzia come sia presente l'etero-determinazione della prestazione lavorativa, nonché l'assoggettamento alle direttive della piattaforma digitale: gli autisti venivano, infatti, sottoposti ad un addestramento da parte di Uber, consistente nelle stringenti indicazioni su come trattare la clientela, sull'abbigliamento da indossare, sulla manutenzione dell'autovettura e sull'accoglienza del cliente.

Si rileva, inoltre, la presenza di un sistema di sanzioni disciplinari, culminante nella disconnessione dell'autista dalla piattaforma.

⁹³ Si pensi alle sentenze inglesi e statunitensi.

In conclusione il giudice brasiliano ritiene che possa essere applicato al rapporto fra l'autista e la piattaforma Uber l'art. 3 della CLT (la norma brasiliana speculare del nostro art. 2094, c.c.), relativo ai rapporti di lavoro subordinato.

La sentenza, al fine di avvalorare il suo esito, non manca di fare richiami internazionali e, nello specifico, anche alla nota sentenza inglese (...): questo riferimento⁹⁴ ingenera, tuttavia, qualche perplessità, soprattutto in ragione del fatto che la fattispecie prescelta dal giudice inglese non è propriamente quella del lavoratore subordinato (*employee*), bensì quella del *worker*, vale a dire una categoria intermedia (affine alla parasubordinazione del nostro ordinamento) fra il lavoratore autonomo e il lavoratore subordinato, cui la legge inglese applica alcuni istituti propri del lavoro subordinato⁹⁵.

Ad ogni modo, la sentenza brasiliana, in primo grado, giunge a ritenere che la piattaforma Uber non sia un mero intermediario, ma che, al contrario, per le caratteristiche dell'attività emerse nel corso del processo, sia una vera e propria società di trasporto: a tale conclusione perviene, come avremo modo di vedere, anche la Corte di Giustizia europea.

La giurisprudenza argentina si allinea con il convincimento che i lavoratori delle piattaforme possano essere assimilati a lavoratori dipendenti, laddove con una sentenza del 19 marzo 2019, la 37^a Corte del Lavoro di Primo Grado della città di Buenos Aires ha ordinato la reintegrazione di tre lavoratori, che avevano impugnato la “disconnessione” esercitata dalla piattaforma digitale RAPPI.

⁹⁴ Definito “incauto richiamo” da M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 2, 2018, 9.

⁹⁵ Al pari dell'*employee*, il *worker* ha diritto al salario minimo legale, alle limitazioni in materia di orario di lavoro massimo settimanale e alle ferie pagate, e tutela antidiscriminatoria e nei riguardi della segnalazione degli illeciti, ma non gode della restante (i.e. preponderante) parte dello statuto protettivo caratteristico del lavoratore dipendente, ossia dell'*employee*.

7. La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea

La dimensione sovranazionale è stata investita, come gli ordinamenti nazionali, delle questioni relative alla collocazione giuridica della *gig economy*.

In particolare, la Corte di Giustizia si è occupata del caso Uber, non specificamente dal punto di vista giuslavoristico, ma, in ogni caso, si è espressa con un'importante sentenza⁹⁶ che può avere importanti riflessi anche nell'ambito del diritto del lavoro.

Nel merito, l'Asociacion Profesional Elite Taxi - un'organizzazione professionale che rappresenta i tassisti della città di Barcellona - ha proposto dinanzi al Juzgado de lo Mercantil n. 3 de Barcelona (il Tribunale commerciale di Barcellona) un ricorso contro Uber Systems Spain SL, per sentir dichiarare che le attività da questa svolte costituiscono concorrenza sleale. Il Tribunale spagnolo ha quindi rimesso la questione alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea al fine di determinare se Uber sia soggetta alle prescrizioni del diritto dell'Unione – in primo luogo, quelle relative alla libera prestazione dei servizi – o se rientri nell'ambito della competenza concorrente dell'Unione e degli Stati membri nel settore dei trasporti locali, una competenza che non è ancora stata esercitata a livello europeo. Con le prime due questioni, il giudice nazionale *a quo* ha chiesto, in sostanza, se l'attività di Uber rientri nel campo di applicazione delle direttive n. 2006/123/CE e n. 2000/31/CE, nonché delle disposizioni del TFUE sulla libera prestazione di servizi. La questione, pur non toccando di per sé il tema della qualificazione dei rapporti di lavoro di chi collabora con Uber, lambisce la dimensione giuslavoristica: ciò risulta evidente già nelle conclusioni dell'Avvocato Generale (poi condivise anche dalla Corte). Infatti, l'Avvocato generale giunge alla conclusione che la piattaforma Uber non è un mero intermediario, ma svolge effettivamente un servizio di trasporto, per arrivare a tale esito, egli evidenzia aspetti del tutto rilevanti dal punto di vista giuslavoristico.

Viene, innanzitutto, rilevato il fatto che gli autisti di Uber, per poter operare, siano sottoposti a condizioni precisamente fornite dalla piattaforma, quali la tipologia di veicolo, i limiti di età, il tipo di controlli tecnici da superare. Viene, inoltre esercitata, ad avviso dell'Avvocato generale, una vera e propria forma di controllo sugli autisti, laddove gli stessi vengono indotti, al fine di ricevere il compenso, a lavorare nelle zone e nelle fasce orarie in cui vi è una più intensa domanda, esercitando, in tal modo, una forma di

⁹⁶ Sentenza della CGEU, C- 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain SL del 20 dicembre 2017.

controllo sul prezzo. Il controllo viene esercitato sui *drivers* anche attraverso il monitoraggio del comportamento degli stessi rilevato dalle recensioni fornite dai clienti. Da ultimo, parrebbe evidente che per la gran parte degli autisti, l'attività esercitata con Uber sia l'unica fonte di guadagno, con la conseguenza che tale monocommittenza porterebbe ad escludere che essi svolgano la loro attività in modo autonomo.

Le riflessioni dell'Avvocato generale mirano a convincere la Corte che la piattaforma Uber è un tradizionale servizio di trasporto e non un intermediario, laddove gli autisti che esercitano l'attività nell'ambito della piattaforma, ancorché potrebbero non essere propriamente qualificati come subordinati, non sono certo dei piccoli imprenditori che si servono di Uber quale mero agente procacciatore di clienti, essendo, invece, soggetti ad una forma evidente di controllo propria di una compagnia che organizza un servizio di trasporto.

La Corte di Giustizia recepisce le conclusioni dell'Avvocato generale, affermando che la Uber rappresenta l'operatore che offre il servizio di trasporto, non limitandosi a mettere in contatto le parti (autista e cliente).

Le argomentazioni ritenute dalla Corte valide, nella direzione appena enunciata, hanno una profonda eco in ambito giuslavoristico, in quanto la decisione parrebbe essere influenzata, principalmente, dalla forma di controllo che la piattaforma esercita sugli autisti e sul prezzo, anche alla luce del fatto che la tariffa del viaggio viene pagata alla stessa piattaforma che, trattenutane una parte, provvede poi a girare il compenso al *driver*.

Afferma, infatti, la Corte che «la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti [...]fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che tale società riceve tale somma dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo e che essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione. Tale servizio d'intermediazione deve quindi essere considerato parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è un servizio di trasporto»⁹⁷.

Pertanto, le attività realizzate da Uber senza il rilascio di alcuna autorizzazione amministrativa, in ossequio al Regolamento Metropolitano del Taxi, hanno comportato, ad avviso della Corte, una violazione delle predette norme, e, pertanto, hanno costituito

⁹⁷ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Causa C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, 20 dicembre 2017, 8.

pratiche ingannevoli ed atti di concorrenza sleale ai sensi della rispettiva disciplina ivi prevista.

La sentenza della Corte di Giustizia rappresenta un importante approdo giurisprudenziale sia dal punto di vista civilistico e pubblicistico, sia dal punto di vista giuslavoristico.

Sotto il primo profilo, deve essere evidenziato che in molti Stati, compresa l'Italia, si sono già posti problemi di concorrenza sleale e, pertanto, alcuni giudici nazionali si sono già pronunciati sulla compatibilità dell'attività di Uber con i servizi di taxi nazionali. Si ritiene opportuno, in questa sede, fare solo un breve accenno alla questione ricordando, che in Italia, il Tribunale di Milano si è pronunciato con un'ordinanza di condanna⁹⁸ per concorrenza sleale per violazione di norme pubblicistiche ex art. 2598, comma 3, laddove UberPop effettuerebbe un servizio di trasporto assimilabile a quello dei taxi, in completa elusione della disciplina sul rilascio delle licenze. Nello stesso senso si è espresso il Tribunale di Torino⁹⁹, che ha attestato la sussistenza di un rapporto di concorrenzialità con le compagnie ufficiali di taxi, stante il riconoscimento di un potere organizzativo e decisionale ad Uber sul servizio offerto.

Anche in Belgio (Tribunale del Commercio di Bruxelles¹⁰⁰) e in Danimarca (Alta Corte danese¹⁰¹) sono stati emessi provvedimenti giurisdizionali in larga parte coincidenti, fondati sul riconoscimento della medesima natura fra servizi offerti da UberPop e quelli tipici forniti dai taxi, laddove le Corti ravvisano la commissione di atti illeciti delle norme poste alla tutela della concorrenza nel settore riferito ai trasporti.

In Francia, la controversia assume delle caratteristiche diverse, in quanto trae origine dal ricorso di Uber contro la legge Thévenoud dell'1 ottobre 2014 di riforma del codice dei trasporti, che ha ristretto gli spazi operativi delle attività ascrivibili al novero delle *voitures de tourisme avec chauffeur* (in pratica una tipologia di servizio corrispondente al servizio italiano di noleggio con conducente) e ha di conseguenza imposto il divieto di geolocalizzazione attraverso cui gli utenti possono verificare in anticipo le vetture disponibili nelle zone adibite alla pubblica via interessate, nonché ha

⁹⁸ Sez. spec. Impresa Tribunale di Milano, N.R.G. 35445/2015 del 25 maggio 2015; in seguito all'impugnazione di Uber, il provvedimento è stato confermato con ulteriore e successiva ordinanza pronunciata in sede di reclamo dalla Sez. spec. Impresa Tribunale di Milano, N.R.G. 36491/2015 del 09 luglio 2015.

⁹⁹ Tribunale di Torino, Sezione specializzata per le imprese s. n. 1553/2017 del 22 marzo 2017.

¹⁰⁰ Tribunal de commerce, Bruxelles, sentenza del 31 marzo 2014.

¹⁰¹ High Court of Denmark, Copenhagen, sentenza del 18 novembre 2016.

provveduto a fissare delle tariffe forfettarie. Con due pronunce¹⁰², la Corte costituzionale francese si è, in ogni caso, pronunciata affermando la compatibilità della legge Conseil Constitutionnel, s. n. 468/469/472 del 22 maggio 2015; Conseil Constitutionnel, s. n. 484 del 22 settembre 2015 (così rigettando la linea difensiva di Uber, cui sono stati, pertanto, imposti forti limiti operativi).

La sentenza della Corte di Giustizia interviene, dunque, per suggellare, a livello sovranazionale, la qualificazione giuridica del servizio offerto da Uber, che non può essere inquadrato nell'ambito dei servizi di intermediazione, bensì deve essere assimilato ad un servizio di trasporto.

Dal punto di vista giuslavoristico, la sentenza fissa dei riferimenti importanti, laddove perviene alla definizione del servizio di Uber quale servizio di trasporto attraverso il rinvenimento di alcuni indici rilevanti anche ai fini di una qualificazione giuridica dei rapporti fra la piattaforma e gli autisti.

Afferma, infatti, il giudice – recependo, come già accennato, le considerazioni rese dall'Avvocato generale) – che «il servizio d'intermediazione della Uber si basa sulla selezione di conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo ai quali tale società fornisce un'applicazione senza la quale [...] tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto». La circostanza per cui la Uber effettua una selezione degli autisti induce già a ritenere che il servizio svolto dalla piattaforma non sia circoscritto all'intermediazione, laddove la presenza dell'attività selettiva da parte della società può risultare l'indice del coinvolgimento di un'attività più ampia, che tocca, fra l'altro, gli aspetti relativi al rapporto di lavoro.

Aggiunge, inoltre, la Corte che «la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti». I vincoli del rapporto fra i *drivers* e la piattaforma diventano, quindi, più stretti, posto che, cessata l'attività di “intermediazione”, la Uber si preoccupa anche di effettuare dei controlli sull'attività degli autisti.

Ciò, pur non potendo automaticamente far propendere per l'esistenza di un vincolo di subordinazione, certamente induce a ritenere che la piattaforma digitale, in questo caso specifico, eserciti un'attività che implica l'esistenza di rapporti di lavoro, cui non è estranea l'attività di controllo da parte della piattaforma stessa.

¹⁰² Conseil Constitutionnel, s. n. 468/469/472 del 22 maggio 2015; Conseil Constitutionnel, s. n. 484 del 22 settembre 2015.

CAPITOLO III

LA REGOLAMENTAZIONE NORMATIVA

1. La posizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in quanto Agenzia delle Nazioni Unite specializzata nel perseguimento della giustizia sociale e nel riconoscimento universale dei diritti umani nel lavoro, si è occupata dello sviluppo del lavoro su piattaforma digitale fin dalla sua origine, riconoscendovi un importante ruolo nel cambiamento economico e sociale e individuando, fin dal principio, la necessità di assicurare ai lavoratori dell'era digitale delle condizioni di lavoro e di vita decorose.

Infatti, uno dei pilastri fondamentali della politica dell'OIL consiste nel perseguimento del *decent work* inteso come lavoro produttivo, che assicuri parità di trattamento a uomini e donne, un reddito decoroso, sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale per le famiglie, che preveda un progetto di sviluppo personale e conceda ai lavoratori la libertà di esprimere i propri pensieri e partecipare alle decisioni relative alla propria vita lavorativa¹⁰³.

Partendo dalla distinzione fondamentale fra *crowdwork* e *work on demand via apps*, l'OIL ha, in ogni caso, individuato i punti deboli di entrambe le forme di lavoro su piattaforma digitale.

La prima preoccupazione è stata quella rivolta alla elevata possibilità che il lavoro svolto tramite questa modalità non venga considerato lavoro, ma sia ritenuto assimilabile ad attività confinate nella definizione di “lavoretti”, come è testimoniato dallo scarso uso del termine “lavoratore” a proposito dei *crowdworkers*¹⁰⁴.

Anche a livello transnazionale, è evidentemente sensibile l'imbarazzo delle Istituzioni nel regolare questo fenomeno, che, da emergente, si va trasformando in una realtà radicata. Purtuttavia, l'OIL, fin dal principio ha contestato l'idea che le Istituzioni esistenti siano incapaci di dominare la nuova realtà dal punto di vista regolativo, non

¹⁰³ Così J. Berg, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, 2018, 1, riassume il concetto di *decent work*: “The ILO defines decent work as work that is productive; ensures equality of opportunity and treatment for all women and men; delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families; provides prospects for personal development; and gives workers the freedom to express their concerns, organize and participate in decisions that affect their working lives”.

¹⁰⁴ Si legga in proposito, V. De Stefano, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, ILO, 2016, 15, laddove l'autore paventa questo rischio, in modo particolare per il lavoro svolto tramite *crowdwork*.

potendo ammettere che il nuovo fenomeno venga regolato in una maniera più “tenue”, cioè, con delle regole meno protettive nei confronti dei lavoratori, solo in virtù della distorta tendenza a considerare “non lavoro” le prestazioni svolte all’interno della *Gig economy*¹⁰⁵.

Il primo passo verso una corretta regolazione del fenomeno, secondo l’Agenzia, dovrebbe partire dall’includere il lavoro su piattaforma digitale – quale declinazione del lavoro c.d. “non standard” – nel mercato del lavoro, in tal modo allontanando la tentazione di considerarlo come un ambito separato rispetto al mercato del lavoro “standard” e conosciuto; ciò affinché tutte le forme di lavoro che si muovono nell’ambito della *Gig economy* possano beneficiare dei diritti fondamentali riservati ai lavoratori, quali, ad esempio, il divieto di lavoro minorile e il divieto di discriminazione¹⁰⁶.

Il lavoro sulla rete può, infatti, comportare l’occultamento del lavoro minorile, ad esempio nel *crowdwork*, in quanto non essendovi un contatto reale fra la piattaforma e il *crowdworker*, le regole della stessa piattaforma possono facilmente essere aggirate attraverso accessi alla rete e prestazioni svolti, nella realtà, da minori.

Quanto alla discriminazione, il lavoro “virtuale” dovrebbe, in realtà, ridurre il rischio, non essendovi contatti che “inquinino”, attraverso impressioni superficiali, l’instaurazione del rapporto. Tuttavia, le piattaforme possono, attraverso la previsione di restrizioni (ad esempio, geografiche, che limitino ad alcune aree territoriali di lavoro la possibilità di assegnazione delle *tasks* o dello svolgimento dei servizi) porre in essere dei comportamenti che integrano condotte discriminatorie¹⁰⁷.

In questa prospettiva, il mancato assoggettamento alle regole generali del diritto del lavoro non offre alcuna copertura ai lavoratori su piattaforma digitale, finanche contro gli abusi cui i principi generali del diritto attribuiscono un elevato disvalore.

Inoltre, gli studi dell’Agenzia hanno evidenziato come l’esclusione dalle regole previste dal diritto del lavoro e dalle norme di tutela del lavoro subordinato comporta, generalmente anche l’esclusione dai principi fondamentali della libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva.

¹⁰⁵ Il riferimento è alle teorie proposte da B. Sachs, *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control*, in *OnLabor. Workers Unions Politics*, onlabor.org, 20/05/2015.

¹⁰⁶ Su queste tematiche si veda V. De Stefano, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, cit., 11.

¹⁰⁷ Si veda, in proposito, il cap. 1, par. 5, laddove si dà atto che, ad esempio, la piattaforma Amazon Mechanical Turk prevede la possibilità, per l’utente di restringere la platea dei fornitori in base ad alcune caratteristiche (geografiche, di qualifica, di stato civile): ciò potrebbe aprire la strada a forme legittimate di discriminazione.

Studi specifici dell'Organizzazione inerenti il *crowdwork*¹⁰⁸ hanno evidenziato come i lavoretti svolti sulla rete costituiscano, per alcune categorie “deboli” della società, la soluzione per l'accesso al mondo del lavoro: si pensi alle persone affette da disabilità che trovano, nella possibilità di lavorare da casa, il modo per poter svolgere un'attività lavorativa che non comporti il superamento delle barriere architettoniche.

Gli studi rilevano, peraltro, come, per il 40% dei *crowdworkers*, i “lavoretti” sulla piattaforma digitale costituiscano l'unica forma di reddito.

Proprio in ragione, da un lato, delle potenzialità positive del *crowdwork* e, dall'altro, della rilevanza assunta dal questo tipo di lavoro, l'OIL fornisce un elenco delle azioni che dovrebbero essere realizzate per il raggiungimento dell'obiettivo di un lavoro decoroso (il *decent work* identificato quale obiettivo principale dell'Agenzia): nello specifico, esse consistono nell'individuare i casi di errore di classificazione del lavoro; nel favorire le forme associative dei *crowdworkers*; nell'applicazione del compenso minimo previsto per i lavoratori aventi la medesima posizione; nell'assicurare la trasparenza dei criteri di pagamento (anche attraverso la previsione di regole precise), quanto delle valutazioni fornite dagli utenti (anche attraverso la visibilità della “storia reputazionale”) e dei conseguenti *ratings* e, in caso di valutazioni negative, rendere possibile un contraddittorio e un'impugnazione delle stesse; nell'abolizione dell'anonimato – per il *crowdworker* – dell'utente; nel prevedere la copertura del lavoro “perso” per problemi tecnici della piattaforma. Da ultimo, viene auspicata l'estensione dei meccanismi di assicurazione sociale a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di qualificazione giuridica, nonché l'istituzione ed il potenziamento di forme di protezione sociale universali finanziate attraverso sistemi di tassazione¹⁰⁹.

L'Agenzia si è dedicata all'analisi delle strade per arrivare ad una tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali in generale (sia dei *crowdworkers* che dei lavoratori *on demand via app*) ivi inclusa la possibilità di estendere le categorie giuridiche dei lavoratori, con la creazione di una terza categoria, intermedia fra i lavoratori dipendenti e quelli autonomi.

In linea generale, l'OIL si è mostrata refrattaria ad accettare, quale soluzione

¹⁰⁸ J. Berg, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, in *Conditions of work and employment series No. 74*, 2016, www.ilo.org; nonché J. Berg, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Office, 2018, www.ilo.org.

¹⁰⁹ Si veda J. Berg, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, cit., xix-xx.

efficace, la creazione di una categoria intermedia di lavoratori, laddove questa correrebbe il rischio di avere l'unico compito di raccogliere quei lavoratori che attualmente subiscono un'errata qualificazione, ma che, alla prova dei fatti, potrebbe non possedere le caratteristiche sufficienti per offrire una tutela piena. La prova di tale inadeguatezza risiede, secondo l'Agenzia, nel fatto che, nella gran parte degli ordinamenti nei quali è stata sperimentata questa terza via, i lavoratori, a prescindere dalle caratteristiche qualificatorie, finiscono per beneficiare solo di una parte delle tutele offerte ai lavoratori subordinati¹¹⁰.

Il primo passo verso una corretta tutela dei lavoratori delle piattaforme coincide, secondo l'OIL, nell'inclusione della *Gig economy* all'interno del mercato del lavoro: in altri termini, risulta fondamentale abbandonare l'idea che ci si trovi di fronte ad un'isola che può essere regolamentata in modo separato rispetto al mercato del lavoro "standard". Ancor più importante risulta indirizzare la coscienza sociale verso il riconoscimento dei "lavoretti" della *Gig economy* quale lavoro, nell'interezza della sua dignità.

Ciò comporterebbe l'applicazione delle esistenti qualificazioni giuridiche ai *gig workers* e risolverebbe, eliminandola, l'esclusione di tali lavoratori dai diritti fondamentali attualmente riconosciuti universalmente, quali quello ad associarsi formando dei sindacati, il diritto alla contrattazione collettiva, la protezione avverso la discriminazione e la libertà dal lavoro forzato e da quello minorile.

Il riconoscimento del lavoro su piattaforma emerge quale tema fondamentale per l'OIL, in quanto una regolamentazione generale che offra copertura al lavoro c.d. "standard" e a quello "non standard" renderebbe possibile, per l'Organizzazione stessa, avviare delle spinte propulsive, anche a livello normativo, nei confronti degli Stati.

Non può, infatti, passare inosservato che la fuga del lavoro su piattaforma digitale dalla disciplina generale del mercato del lavoro crei un deficit di rappresentanza all'interno della stessa Agenzia. Infatti, l'OIL si poggia sul principio del tripartitismo, in quanto essa è l'unico organismo internazionale nei cui organi esecutivi trovano rappresentanza i governi, i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il sistema di composizione degli organi dell'ILO, pur risultando ancora oggi, a distanza di cento anni dalla sua nascita, del tutto rivoluzionario e altamente appropriato

¹¹⁰ Si pensi, fra tutti, alla categoria dei *workers* della legge britannica, i quali sono assoggettati a parte delle norme di tutela previste per gli *employees*. In Italia, si è riprodotto uno schema analogo con la parasubordinazione, che, nel tempo, ha tuttavia generato un intenso contenzioso.

per le finalità dell'organizzazione, potrebbe, in questo momento soffrire di un deficit di rappresentanza per alcune categorie, quali quelle dei lavoratori che si muovono in un terreno grigio ed indefinito, come i lavoratori delle piattaforme digitali, ancora caratterizzati dalle incertezze qualificatorie.

La sfida dell'OIL comincia, probabilmente già dalla necessaria azione di spinta verso gli Stati ad una risoluzione dei problemi di rappresentanza interni che si riverberano sulle istituzioni dell'Organizzazione: il riconoscimento ai lavoratori della *Gig economy* dei diritti di regola accordati all'interno del mercato del lavoro porterebbe all'inclusione di essi anche nei meccanismi di rappresentanza, quali, ad esempio, quelli sindacali. Ciò avrebbe dei riflessi positivi sulla possibilità di condividere le politiche normative e propulsive dell'Agenzia con i nuovi lavoratori del mercato digitale.

Tutta l'azione dell'ILO si fonda, infatti, sul principio del tripartitismo, ciò significa che ogni decisione, ogni norma internazionale ed ogni programma d'azione sono costantemente discussi e negoziati dalle tre parti rappresentative degli attori sociali più rappresentativi in ogni società: fin dalla nascita della Costituzione si intendeva assicurare la partecipazione istituzionale dei lavoratori e degli imprenditori alle scelte sul diritto internazionale del lavoro e si permetteva alle forze più significative dei vari Paesi di essere parte integrante della costruzione di una nuova politica economica e sociale a livello mondiale. Affinché il tripartitismo resti un punto di forza e non abbia mai a trasformarsi in un *vulnus*, si renderà necessario valutare attentamente il coinvolgimento degli interessi di ogni categoria di lavoratori, anche emergenti.

Il ruolo normativo dell'Organizzazione è particolarmente importante, in quanto la sua produzione normativa costituisce il cuore e il faro del diritto internazionale del lavoro: considerata la sua portata universale (essa riunisce, attualmente, 187 Paesi) e le sue finalità in materia di politica sociale, l'ILO può essere considerata autrice o promotrice del complesso più importante di norme internazionali in materia di diritto del lavoro.

Le finalità dell'Agenzia sono desumibili dalla sua Costituzione e dalla Dichiarazione di Filadelfia del 1944 ed individuati nella definizione di standard minimi in materia di politiche del lavoro, nella promozione di diritti dei lavoratori e nello stimolo alla creazione di posti di lavoro, definendo, al contempo, un contesto di lavoro dignitoso.

La struttura tripartita garantisce una costante collaborazione tra delegati governativi e rappresentanti delle categorie cui le norme dell'Organizzazione sono rivolte, infatti, essa si compone, ai sensi dell'art. 2 della Costituzione di una Conferenza generale di rappresentanti dei Membri, di un Consiglio d'amministrazione e di un Ufficio

internazionale del Lavoro sotto la direzione del Consiglio d'amministrazione: il Consiglio di Amministrazione è a sua volta composto da ventotto rappresentanti dei Governi, quattordici rappresentanti dei datori di lavoro e quattordici rappresentanti dei lavoratori.

Il principio del tripartitismo, su cui la composizione dell'OIL si fonda, costituisce, probabilmente anche la ragione della sua modernità, ove un ruolo fondamentale nell'indirizzo normativo e politico è affidato ai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori: per tale ragione, risulta di primaria importanza, per l'Organizzazione prevedere delle azioni di stimolo nei confronti degli Stati alla promozione di forme associative dei lavoratori, in qualsiasi ambito e, soprattutto, risulta importante il riconoscimento del lavoro in ogni sua forma, laddove una sua mistificazione (quale quella spesso operata per assimilare il lavoro su piattaforma digitale allo scambio commerciale di beni o servizi) potrebbe inibire l'efficacia delle forme di tutela promosse dalla stessa Agenzia.

Del resto, il Consiglio di Amministrazione ha individuato alcune Convenzioni quali fondamentali, in quanto massima espressione della *mission* statutaria dell'Organizzazione, e fra queste vi sono la Convenzione n. 87 del 1948 sulla libertà di associazione e protezione del diritto sindacale e la n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.

Il tripartitismo e lo sviluppo del dialogo sociale risulta essere uno degli obiettivi strategici dell'OIL: in questa prospettiva potrebbe essere un efficace strumento di inclusione, la promozione di politiche che facilitino la costituzione di movimenti rappresentanti dei lavoratori della *Gig economy*.

In particolare, l'Organizzazione possiede, quale articolazione, un Ufficio delle attività per i lavoratori, diretto a facilitare i rapporti tra l'Organizzazione e il movimento sindacale internazionale. L'Ufficio consente ai sindacati di accedere all'insieme delle risorse dell'Ufficio internazionale del Lavoro e collabora con le organizzazioni dei lavoratori, a livello nazionale e internazionale, aiutandole a difendere efficacemente gli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie.

Fra i programmi a favore dei sindacati gestiti da tale Ufficio vi è quello rivolto al fine di sindacalizzare i lavoratori dell'economia informale: un potenziamento di questa azione potrebbe favorire lo stimolo alla creazione di una rappresentanza dei lavoratori dell'economia dei lavoretti e, conseguentemente, la loro presenza all'interno dell'Istituzioni dell'OIL, nell'ottica di una linea politica condivisa e di un'efficace azione normativa.

2. La posizione dell'Unione Europea

L'Unione Europea si è dedicata, per la prima volta, al ruolo delle piattaforme digitali, a proposito dell'economia collaborativa, laddove, nel 2016, la Commissione europea ha emanato la Comunicazione n. 356/2016 riferita ad "Un'agenda europea per l'economia collaborativa". Fin dall'introduzione si percepisce il favore con cui l'Unione guarda a questa forma di condivisione, vista come un progresso sia per gli imprenditori e i micro-imprenditori che per i consumatori: la *sharing economy* viene individuata come un primo passo verso la sostenibilità, l'uso efficiente delle risorse e l'economia circolare, grazie all'opportunità offerta ai singoli cittadini di offrire servizi, creando, in tal modo, anche nuove opportunità di occupazione, flessibilità e fonti di reddito e, al contempo, rendendo possibile, per i consumatori, l'accesso a nuovi servizi, a un'offerta più ampia e a prezzi più bassi.

La Commissione, conscia della possibilità che l'economia collaborativa possa generare interferenze importanti con il modello economico consolidato, si trova di fronte al dilemma di come indirizzare gli Stati, affinché una regolamentazione interna troppo minuziosa non abbia a frenare le esternalità positive derivanti dal nuovo modello collaborativo: raccomanda, pertanto, agli Stati di intervenire con specifiche regolamentazioni solo ove risulti necessario disciplinare forme di autorizzazione, licenza o requisiti specifici, con l'accortezza di rendere, in ogni caso, facilmente accessibile e non discriminatorio per le piattaforme digitali l'ottenimento degli stessi¹¹¹.

In particolare, la Commissione si sofferma sulla necessità che siano rispettate le libertà fondamentali previste dalla normativa europea, con riferimento, in particolare, a quelle derivanti dal Trattato sul funzionamento dell'UE (artt. 49 e 56, rispettivamente dedicati a al diritto di stabilimento e alla libertà di prestazione dei servizi all'interno dell'UE) e dalla Direttiva servizi¹¹²: viene, pertanto, specificato che «i prestatori di servizi possono essere subordinati ai requisiti di accesso al mercato o ad altri requisiti, come i regimi di autorizzazione e i requisiti di licenza, soltanto se tali requisiti sono non discriminatori, necessari per conseguire un obiettivo di interesse generale e proporzionati rispetto a tale obiettivo (vale a dire che non impongono più obblighi di quanto

¹¹¹ Cfr Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle Regioni n. 356/2016, 3.

¹¹² Direttiva 2006/123/CE.

strettamente necessario)», ciò anche con riferimento alla regolamentazione delle professioni.

La Commissione tiene conto, infatti, che, in tale ambito, la creazione del mercato unico ha, già, originariamente, richiesto regole europee che sono il risultato di delicate mediazioni tra le esigenze settoriali di ciascuno Stato membro: uno degli obiettivi della normativa europea è quello di mettere un freno alla possibilità di operare, a livello di normativa interna, delle restrizioni alla libertà di prestazione dei servizi.

In linea generale, tale libertà consiste nell'esercitare, a titolo temporaneo e occasionale, la propria attività “nello Stato membro ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte da tale Stato ai propri cittadini”. Vige, pertanto, un divieto di restrizione che riguarda la libertà relativa a tutte le libertà economiche inerenti a servizi, sia imprenditoriali che professionali. Sono, tuttavia, previste delle eccezioni a tale divieto di restrizione, in particolare, in materia di servizi di trasporto¹¹³ (regolati dalle disposizioni del Titolo VI della Parte Terza del TFUE), dei servizi di banche e assicurazioni vincolati a movimenti di capitale (la cui disciplina deve essere stabilita “in armonia con la liberalizzazione della circolazione dei capitali”¹¹⁴).

In base alla direttiva servizi, le restrizioni sono ammesse solo per ordine pubblico, pubblica sicurezza, sanità pubblica e tutela dell'ambiente, nonché, ove strettamente necessario, purché le restrizioni abbiano luogo in settori economici non armonizzati a livello comunitario.

La posizione assunta nel 2016 dalla Commissione europea trova la sua ragione nell'auspicio che una flessibilità da parte degli Stati nel regolamentare i mercati dei servizi possa condurre a una maggiore produttività e possa agevolare l'ingresso sul mercato di nuovi operatori, con la conseguente riduzione del prezzo dei servizi e la garanzia di una scelta più ampia per i consumatori.

Naturalmente, la libertà di azione delle piattaforme, rispetto agli schemi normativi nazionali, varia in misura inversamente proporzionale rispetto all'influenza esercitata dalle piattaforme stesse sul servizio sottostante. In altri termini, laddove non possa esservi confusione fra il ruolo della piattaforma e il servizio sottostante oggetto di scambio fra il prestatore terzo e l'utente, essa beneficerà delle esenzioni di responsabilità per le

¹¹³ Come si è già avuto modo di evidenziare nel capitolo 2, par. 7, le eccezioni previste in materia di servizi di trasporto hanno avuto ricadute importanti negli Stati membri, a partire dalla sentenza CGEU, C- 434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain SL* del 20 dicembre 2017.

¹¹⁴ Si legga, in proposito, F. Carinci – A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2015, 130 e segg.

informazioni memorizzate previste dalla normativa europea per i fornitori intermediari di servizi della società dell'informazione¹¹⁵: la piattaforma digitale potrà beneficiare di tale esenzione solo ove essa svolga un servizio assimilabile all'*hosting* previsto dalla direttiva UE sul commercio elettronico, in conseguenza del quale essa svolga un ruolo passivo, privo dell'accesso alla conoscenza, il controllo o la consapevolezza delle informazioni eventualmente illecite gestite nell'ambito del servizio sottostante. Tuttavia, la direttiva prevede che, nel caso in cui un intermediario sia realmente a conoscenza di una violazione o di un'attività o informazione illegale, venga messa in atto una reazione celere per rimuovere o disabilitare l'accesso alle informazioni o attività illegali in seguito all'acquisizione di tale conoscenza.

La Commissione europea, nella comunicazione del 2016, accenna allo scenario giuslavoristico, richiamando i principi comunitari in materia di lavoro subordinato ed evidenziando che solo in presenza di alcune caratteristiche¹¹⁶ potrà essere rinvenuto fra la piattaforma ed il prestatore un rapporto di lavoro dipendente.

Parallelamente all'emanazione dell'Agenda europea sull'economia collaborativa, l'Unione Europea ha cominciato a dare corpo al "Pilastro sociale europeo". Con la sua predisposizione, l'UE si pone l'obiettivo di rinforzare un *acquis* comune che ricomprenda la tutela del lavoro in modo universale.

Il profilo della tutela del reddito, che è certamente una delle questioni più urgenti del lavoro tramite piattaforma, è ben posto metodologicamente dal pilastro sociale nel Preambolo n. 15 e al punto 5, Capo II, lettera a), che richiama in qualche misura l'art. 35 della Costituzione italiana: indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione¹¹⁷. Infatti, il preambolo prevede che «i principi che si riferiscono ai lavoratori si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione» e, al contempo, il punto 5 stabilisce che «indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno

¹¹⁵ Si veda in proposito quanto già analizzato nel cap. 1 par. 5.

¹¹⁶ "Perché sia soddisfatto il criterio della subordinazione il prestatore di servizi deve agire sotto la direzione della piattaforma di collaborazione, che determina la scelta dell'attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro", 13.

¹¹⁷ Si legga, in proposito, B. Caruso, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 146/2018, 20.

diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione».

Nel corso degli anni, il fenomeno del lavoro su piattaforma digitale è esploso, rendendo necessaria una posizione specifica delle istituzioni transnazionali (inclusa l'Unione Europea) sull'argomento.

Con la Risoluzione del 15 giugno 2017 sulle piattaforme on line e il mercato unico digitale, il Parlamento europeo affronta la tematica del nuovo modello economico, trattando, nel testo, unitariamente i vari tipi di piattaforme, cui viene imputata una distinzione di massima data dal rapporto fra imprese e consumatori (c.d. piattaforme B2C) oppure fra consumatori (C2C).

Nella Risoluzione sono, quindi, contemplate le caratteristiche e le criticità sia delle piattaforme digitali nell'ambito delle quali avvengono prestazioni lavorative o fornitura di servizi sia quelle delle piattaforme su cui avvengono propriamente scambi commerciali di beni o di contenuti.

Ciò rende la dichiarazione di intenti e le sollecitazioni verso gli Stati e le altre istituzioni comunitarie poco determinanti ai fini di una possibile presa di posizione sul lavoro su piattaforma digitale. D'altro canto, il Parlamento evidenzia esplicitamente la difficoltà di dare una disciplina uniforme a piattaforme digitali aventi caratteristiche tanto differenti, tuttavia, ritiene fondamentale che, al fine di evitare un'eccessiva «frammentazione del mercato interno dell'UE che potrebbe derivare da una proliferazione di norme e definizioni regionali o nazionali», è importante che, a livello della legislazione settoriale eurounitaria, si provveda ad operare una definizione e classificazione delle piattaforme, con i relativi principi applicabili.

La Risoluzione si apre elencando i benefici del nuovo modello economico, dal punto di vista dello sviluppo dei mercati e dell'abbattimento dei costi per i consumatori: a queste premesse segue l'individuazione degli aspetti critici di tale modello, identificati, principalmente nella carenza di trasparenza nelle relazioni e nel trattamento dei dati personali e nella necessità di una maggiore tutela della proprietà intellettuale e del diritto d'autore negli scambi sulle piattaforme.

Il Parlamento auspica, pertanto, una maggiore chiarezza nei rapporti fra le piattaforme e gli utenti, soprattutto per ciò che riguarda i dati trattati ed il sistema reputazionale spesso utilizzato. Incita, inoltre, la Commissione europea all'emanazione di regole specifiche e rigorose sulla proprietà intellettuale nell'ambito delle piattaforme digitali. Viene, infatti, rilevato come, malgrado si assista ad un incremento notevole del

consumo di contenuti creativi, i settori creativi non abbiano assistito ad un parallelo incremento comparabile delle entrate. La causa di tale asimmetria viene, dal Parlamento, individuata nell'insorgere di un mercato sleale che minaccia lo sviluppo del mercato unico digitale e dei suoi protagonisti, ovvero le industrie culturali e creative.

Per ciò che riguarda il lavoro su piattaforma digitale, le indicazioni del Parlamento in materia di tutela della proprietà intellettuale risultano particolarmente utili ai fini della protezione del lavoro autonomo e dei professionisti genuinamente prestatari nell'ambito delle piattaforme stesse.

Con riguardo alla tutela del lavoro in generale, ma con un chiaro interesse al lavoro dipendente, nella Risoluzione si evidenzia come il nuovo modello economico richieda un intervento di ridefinizione della situazione occupazionale e delle relazioni industriali. Inoltre, il Parlamento si rivolge agli Stati membri per sollecitarne un intervento finalizzato alla modernizzazione del sistema di sicurezza sociale, “garantendo, nel contempo, la tutela dei lavoratori e condizioni di lavoro dignitose”.

Molti degli stimoli contenuti nella Risoluzione sono stati attuati con l'emanazione del Regolamento UE n. 1150/2019 che promuove “equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online”: si tratta di una norma riferibile principalmente alla disciplina dei servizi di intermediazione B2C, che mettono in rapporto imprese e consumatori (si pensi, a titolo esemplificativo, alle piattaforme Amazon, Ebay, etc.), nelle quali risulta particolarmente importante porre in essere azioni di regolamentazione della proprietà intellettuale e nelle quali, invece, la componente “lavoro” risulta per lo più assente, essendovi una reale operatività nell'ambito del commercio elettronico di beni e servizi.

Per altro verso, sempre con l'intento di rispondere alle sollecitazioni del Parlamento europeo, nel 2018, la Commissione europea ha emanato una relazione sui lavoratori su piattaforma in Europa¹¹⁸, nella quale viene fornito un quadro classificatorio delle tipologie dei lavoratori. Il lavoro su piattaforma viene identificato dalla Commissione come “un'emergenza”, posto che la sua notevole ed inaspettata penetrazione nel sistema economico e sociale ne rende necessaria una disciplina: infatti, alcuni aspetti relativi alla sicurezza sociale e ai diritti dei lavoratori sono riservati ai lavoratori dipendenti, mentre gli *independent contractors* (come le piattaforme

¹¹⁸ A. Pesole, M.C. Urzì Brancati, E. Fernández-Macías, F. Biagi, I. González Vázquez (a cura di), *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, European Commission, 2018.

definiscono i prestatori di servizi) sfuggono alle coperture previste dal sistema di *welfare* e dei diritti¹¹⁹.

La sfida della politica di regolamentazione del fenomeno consiste, secondo la Commissione, nel conciliare la facilitazione dello sviluppo del nuovo modello economico con la necessità che a coloro che vi operano all'interno in qualità di prestatori di servizi siano garantiti equità, protezione sociale e pari opportunità.

Nel *Report* viene riconosciuta esplicitamente l'estraneità dei principi contenuti nel Pilastro Sociale Europeo rispetto al lavoro su piattaforma¹²⁰ e, pertanto, la necessità di offrire altri ambiti di discussione.

A dispetto della definizione di "economia dei lavoretti", lo studio rileva come per la metà del campione analizzato il lavoro su piattaforma costituisca la principale occupazione, mentre per il restante campione esso è un apporto lavorativo molto significativo oppure secondario: ciò rende evidente come una regolamentazione sia necessaria.

Le conclusioni della Relazione evidenziano come molte delle forme di tutela possibili siano ancorate al dibattito sulla qualificazione giuridica di queste forme di lavoro atipiche (per ora rimesse alle Corti nazionali); tuttavia, vista la portata transnazionale del fenomeno del lavoro su piattaforma, all'Unione Europea potrebbe competere un ruolo centrale nella regolamentazione: l'azione eurounitaria si scontra, tuttavia, con le competenze esclusive degli Stati membri in materia di normativa giuslavoristica. In questa prospettiva, l'azione comunitaria potrebbe subire un'accelerazione nel caso in cui prendesse avvio l'istituzione di un'Agenzia europea del lavoro, cui potrebbe essere conferiti poteri in materia di regolamentazione del lavoro.

Sempre in ragione della necessità di offrire una tutela a tutte le forme di lavoro atipiche, fra cui può essere incluso anche il lavoro su piattaforma digitale, il Parlamento europeo, dal suo canto, ha, dapprima, adottato una posizione comune e successivamente,

¹¹⁹ Nel *Report* (p.10) si precisa: "*in most cases, independent contractors are not covered by the labour rights and welfare support applicable to dependent employment. Health and safety regulations and social security contributions are typically the responsibility of independent contractors alone. Both the platforms and the platforms' clients tend to discharge themselves of any responsibility with respect to the conditions of work and employment of the independent contractors. This can result in a cheaper and more flexible supply of labour services, but at the expense of precarious conditions of work and employment for workers*": la Commissione pone, quindi, anche l'accento sullo sgravio di responsabilità, rispetto ai diritti dei prestatori di servizi, operato sia dalle piattaforme che dagli utenti.

¹²⁰ Nello specifico: "*The principles of the European Pillar of Social Rights⁸ related to secure and adaptable employment and access to social protection are worth noting in this regard*", *Report* cit., 9.

il 16 aprile 2019, ha emanato la direttiva n. 2019/1152 dal titolo “Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”.

Le sue disposizioni introducono diritti minimi per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano un'occupazione occasionale, a breve termine, vale a dire i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti. La direttiva prevede innanzitutto maggiore trasparenza per i lavoratori, laddove essi dovranno essere informati, fin dal primo giorno, degli aspetti essenziali del loro contratto di lavoro: descrizione delle mansioni, data di inizio, durata, retribuzione e giornata lavorativa standard o orari di riferimento per coloro che hanno orari di lavoro imprevedibili.

La norma fa riferimento ai lavoratori su piattaforma digitali, soggetti ad un'alea notevole con riferimento agli orari di lavoro e, particolarmente, soggetti alle circostanze conseguenti al rifiuto di accettare degli incarichi. Essa intende, infatti, garantire un livello minimo di prevedibilità, con orari e giorni di riferimento predeterminati, nonché la possibilità di rifiutare, senza conseguenze, un incarico al di fuori dell'orario prestabilito e di essere compensati, laddove l'incarico non sia annullato in tempo utile. Con riguardo all' “impiego in parallelo”, viene previsto un divieto, per i datori di lavoro, di sanzionare i lavoratori che intendano accettare impieghi con altre imprese, laddove le nuove mansioni non rientrino nell'orario di lavoro stabilito.

Per ciò che concerne il campo di applicazione, le nuove norme si applicheranno ai lavoratori che prestano servizio in media tre ore a settimana e dodici ore in quattro settimane, con la conseguenza che potranno godere delle nuove tutele non solo i lavoratori a chiamata, a voucher o mediante piattaforma digitale ma anche i tirocinanti, gli apprendisti, lavoratori domestici, venendo esclusi solo i lavoratori autonomi in senso stretto. Pur nel suo intento positivo, la Direttiva finisce per ancora tutte le tutele in essa previste ad una spartizione qualificatoria, che resta, ancora, il nodo problematico del lavoro su piattaforma digitale: di qui il rischio che la Direttiva, a meno di specifici rinvii da parte della normativa interna, possa non trovare applicazione a coloro che prestano servizi o attività sulle piattaforme digitali.

3. Le SMart in Belgio

Le SMart (acronimo di Société Mutuelle des Artiste) sono cooperative sociali, che raccolgono i *freelances*, nate in Belgio nel 1998 per tutelare, originariamente e principalmente, i lavoratori dello spettacolo e gli artisti. Si tratta, letteralmente, di società mutualistiche per artisti: esse si pongono come organismo intermediario fra il lavoratore autonomo ed il cliente, mentre i ricavi della cooperativa vengono interamente reinvestiti per sviluppare servizi per i lavoratori.

Esse nascono con l'intento di offrire ai lavoratori autonomi una sicurezza sociale vicina a quella di cui possono beneficiare i lavoratori subordinati: in Belgio le categorie di lavoratori si dividono essenzialmente in lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e *civil servant*, vale a dire i dipendenti pubblici. Con l'associazione alla SMart, il *freelance* ha la possibilità di conquistare delle garanzie per la propria posizione professionale da molti punti di vista.

Dietro il pagamento di una quota associativa (circa 30 euro annui) e il versamento del 6,5% dei propri ricavi, il lavoratore autonomo ottiene da parte della società una gestione amministrativa della propria attività. Essa si impegna, innanzitutto, a provvedere alla stesura dei contratti e ad emettere le fatture per il cliente; conseguentemente, il lavoratore autonomo può evitare di avere la titolarità della partita IVA: in altri termini, tutti gli associati condividono la stessa partita IVA, che è, in realtà quella della SMart. Ciò ha delle ricadute positive in termini di gestione fiscale, laddove la contabilità dell'attività è a carico della società cooperativa, con la conseguenza, per il professionista, di poter abbattere tali spese.

L'aspetto che, probabilmente, rende comprensibile l'attrazione di tale sistema consiste nel fatto che la società si occupa di corrispondere entro brevissimo termine (7 giorni) il pagamento della prestazione al lavoratore autonomo (alla stregua di un "datore di lavoro"), preoccupandosi di recuperare la somma dal cliente e facendosi, altresì, carico del recupero del credito in caso di ritardo o omissione nell'adempimento da parte del cliente stesso.

Il compenso viene corrisposto al *freelance* al netto dei contributi e delle tasse, pertanto la società si fa carico anche di tali aspetti di gestione amministrativa del rapporto.

Per ciò che concerne il committente, questi può trovare alcuni aspetti positivi nel poter concordare con la società mutualistica la tempistica per il pagamento del corrispettivo, che, ancorché venga corrisposto tempestivamente al lavoratore, può essere

inviato con tempistiche diverse alla società, in ragione di apposito accordo fra la stessa e il committente.

Il sistema di garanzia delle SMart ha trovato applicazione anche al di fuori dei suoi confini settoriali, posto che in Belgio, nel 2017 si è verificato il primo esperimento di contrattazione sociale dell'algoritmo con la società mutualistica: infatti, per la prima volta la società mutualistica ha svolto il ruolo di organismo intermediario fra i fattorini e la piattaforma digitale di consegna dei pasti Deliveroo.

I *riders* erano legati alla società mutualistica da un contratto di lavoro parasubordinato e la società provvedeva a mettere a disposizione la loro attività per la piattaforma digitale.

Tale regime di garanzia ha avuto una durata limitata, in quanto alcuni mesi dopo, la società Deliveroo, approfittando di una legge che prevedeva l'esenzione da tasse e contributi del lavoro autonomo fino alla soglia dei seimila euro, è receduta dal rapporto con la SMart.

Sono seguite, a questa decisione, molte proteste da parte dei ciclofattorini, che, nel prosieguo di questo lavoro, potranno essere analizzate come esempio di un primo tentativo di aggregazione sindacale.

Dal punto di vista della fattibilità di un piano di tutela per i lavoratori su piattaforma digitale, è interessante evidenziare come l'esperimento belga sia una soluzione possibile, in termini di approccio rimediabile, alle necessità di tutela dei lavoratori del nuovo modello economico della *Gig economy*.

Nel caso belga, il sistema si è mostrato recessivo rispetto al percorso di defiscalizzazione avviato dallo Stato, né, allo stato attuale, appare possibile rimettere alla sola responsabilità sociale delle piattaforme il mantenimento dell'impianto di garanzia per i propri collaboratori.

Ciò che emerge dall'esempio in commento è che risulta indispensabile che il sistema di tutele giuslavoristiche all'interno di un mercato del lavoro inclusivo della *Gig economy* sia accompagnato da agevolazioni e regolamentazioni istituzionali.

4. La regolamentazione in Francia

Nell'ordinamento francese, il lavoro su piattaforma digitale si è trovato di fronte a problemi di qualificazione analoghi a quelli intervenuti negli altri Paesi europei: infatti, l'impianto giuslavoristico francese prevede un sistema di qualificazione binario fondato sulla categoria dei lavoratori subordinati e su quella dei lavoratori autonomi, con le conseguenti difficoltà di inquadramento del lavoro su piattaforma nell'una o nell'altra tipologia.

Nel 2008 venne presentato al Ministro del Lavoro francese un rapporto¹²¹ nel quale si ipotizzava l'istituzione di un *tertium genus*, intermedio fra le due categorie. Alla nuova categoria dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti sarebbero appartenuti i lavoratori autonomi vincolati al loro committente da un contratto della durata minima di due mesi per un'attività corrispondente al 50% del loro fatturato. I due relatori, nello specifico, auspicavano, per tali lavoratori, il riconoscimento dei diritti legati alla dipendenza economica (quali il diritto alla rappresentanza collettiva da parte dei sindacati dei lavoratori autonomi, il diritto di sciopero, etc.), nonché dei diritti garantiti dalla legge, quali il diritto al riposo quotidiano e settimanale, il diritto alle indennità forfetarie in caso di violazione del contratto commerciale e la conoscenza della motivazione di tale violazione, il diritto alla protezione della salute e alla sicurezza sul lavoro, etc.): questa nuova categoria ibrida avrebbe consentito la tutela di tutti quei lavoratori che, pur presentando una forte dipendenza economica nei confronti di un determinato soggetto, non potessero (o non avessero i requisiti per) dimostrare l'esistenza di un vincolo di subordinazione.

La proposta di cui sopra non ha, tuttavia, trovato accoglimento, in quanto si è ritenuto che una terza categoria di lavoratori avrebbe potuto favorire fenomeni di elusione della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato.

Le criticità legate al vuoto di tutela sono state, in ogni caso, riproposte nel 2016 con un rapporto sulle nuove traiettorie per il lavoro digitale del *Conseil National du Numerique*, nel quale si ponevano, al Ministero del Lavoro francese, alcuni interrogativi, riguardanti, in sintesi, la classificazione dei nuovi lavori, l'influenza della digitalizzazione nei servizi pubblici per l'occupazione, la modalità in cui l'automazione e la digitalizzazione delle attività influiscono sul lavoro e sulle sue condizioni. Con riguardo

¹²¹ Antonmattei P., Sciberras J., *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? Rapport à M. Le Ministre Du Travail, Des Relations Sociales, de La Famille et de La Solidarité*, novembre 2008.

ai lavoratori delle piattaforme digitali nel rapporto è stato sottolineato come le condizioni di lavoro non sempre fossero ascrivibili al modello del lavoro autonomo, ciò in ragione della forte dipendenza economica nei confronti delle piattaforme stesse. Pertanto, il governo veniva sollecitato a chiarire la situazione giuridica di questi lavoratori al fine di garantire loro una protezione efficace, posto che tali lavoratori, trovandosi in una condizione ibrida, finivano con il rimanere esclusi dalla protezione legale offerta dal codice del lavoro (per i lavoratori subordinati), e, al contempo, non essendo genuinamente autonomi, non godevano della protezione economica specifica di tale categoria.

Pochi mesi dopo la pubblicazione del rapporto “*Travail, emploi, numérique: les nouvelles trajectoires*”, è stata emanata la legge n. 2016-1088 dell’8 agosto 2016, che, all’art. 60, pone fine al dibattito sulla qualificazione giuridica dei lavoratori su piattaforma digitale, qualificandoli come *travailleurs indépendants*. La disposizione prevede, in particolare, che i lavoratori autonomi impegnati in una relazione lavorativa caratterizzata da una dipendenza economica e tecnica nei confronti di una piattaforma digitale, possano beneficiare dell’assicurazione contro gli infortuni, posta a carico della piattaforma stessa. La *Loi Travail* ha, infatti, inserito nel codice del lavoro la possibilità per le piattaforme, sia di stipulare un contratto collettivo di assicurazione che copra gli infortuni sul lavoro, sia di rimborsare i contributi versati dai lavoratori che scelgono un’assicurazione individuale privata o per affiliazione volontaria alla previdenza sociale. L’articolo L. 7342-2 della legge sul lavoro fa riferimento ad un massimale entro il quale la piattaforma collaborativa deve farsi carico dei contributi del lavoratore autonomo. Inoltre, il successivo Decreto del 4 maggio 2017 precisa che le piattaforme devono farsi carico dei contributi previsti dagli articoli L. 7342-2 e L. 7342-3 del codice del lavoro a condizione che il lavoratore autonomo abbia realizzato un fatturato pari o superiore al 13% del massimale annuo della sicurezza sociale (ossia 39.732 euro nel 2018).

Il Decreto specifica, altresì, che, laddove il lavoratore autonomo collabori con più piattaforme, l’assunzione a carico dei contributi sarà proporzionale al fatturato realizzato dal lavoratore autonomo tramite il suo intermediario in rapporto al fatturato totale realizzato nel corso dell’anno tramite le piattaforme.

In secondo luogo, il testo precisa che il lavoratore autonomo, per ottenere il rimborso dei contributi, deve presentare una richiesta alla piattaforma e, d’altro canto, quest’ultima ha l’onere di informare tutti i suoi lavoratori autonomi che tale richiesta può essere effettuata.

Viene, inoltre, riconosciuto, ai lavoratori delle piattaforme, il diritto di accedere

ad una formazione professionale continua, della quale la piattaforma è unica responsabile e, qualora i lavoratori lo richiedano, la piattaforma è tenuta a rilasciare una sorta di “attestato” dell’attività svolta dall’utente. I lavoratori hanno, inoltre, il diritto di costituire un sindacato che rappresenti i loro interessi e di esserne membri e hanno, infine, il diritto di intraprendere un’azione collettiva a difesa dei loro interessi.

Le novità legislative francesi in materia di piattaforme collaborative hanno l’obiettivo di rispondere alla situazione di precarietà che grava sui lavoratori autonomi, soprattutto laddove l’autonomia non sia un requisito effettivamente genuino, avuto riguardo alla dipendenza economica dal committente e, d’altro canto, di porre in capo alle piattaforme digitali, una sorta di responsabilità sociale.

5. Le proposte di intervento e la regolamentazione in Italia.

La rilevanza del fenomeno della *Gig economy*, unitamente alle sollecitazioni avvenute in sede giurisprudenziale, ha determinato la necessità di offrire, seppur molto timidamente e, per ora, parzialmente, delle forme di regolamentazione del lavoro su piattaforma digitale.

A partire dal 2017 si sono susseguiti dei tentativi di proposte legislative, delle regolamentazioni collocate in ambiti territoriali delimitati e, da ultimo, il Decreto Legge 101/2019.

5.1. Il disegno di legge Ichino, la carta dei diritti del Comune di Bologna, la Legge n. 4/2019 della Regione Lazio.

Nel 2017, venne presentato in Parlamento il c.d. Disegno di legge Ichino (dal nome del suo promotore), che tentava di mutuare nella realtà italiana il sistema belga delle SMart.

Nella relazione del disegno di legge veniva offerta un'analisi puntuale degli aspetti normativi della realtà belga che avrebbero potuto essere importati nel nostro ordinamento e di quelli che risultavano invece, troppo distanti e, per alcuni versi, in contrasto con il quadro normativo nazionale.

In linea generale, nella relazione viene evidenziato come la categoria dei lavoratori su piattaforma (forse integrante un *tertium genus*) finisca per essere priva delle basilari tutele assicurative e previdenziali e per essere, inoltre, esposta a notevoli incertezze anche per ciò che concerne il recupero del corrispettivo dell'attività prestata.

La soluzione all'eccesso di aleatorietà attualmente caratterizzante il lavoro su piattaforma potrebbe risiedere, secondo i proponenti, nell'utilizzo del modello delle SMart, già usate in alcuni Paesi europei (primo fra tutti il Belgio, del cui modello si è già avuto modo di parlare), che potrebbero costituire una sorta di *umbrella company*: tale definizione è riferita, principalmente, al fatto che le società, aventi uno scopo mutualistico, potrebbero offrire un “ombrello di protezione” dal punto di vista assicurativo, previdenziale e in materia di certezza dei pagamenti.

Infatti, le *umbrella company*, in ragione della funzione mutualistica, potrebbero disporre di un fondo, costituito anche attraverso il versamento delle quote associative e destinato al pagamento dei corrispettivi agli associati: in tal modo, la società si occuperebbe, da un lato, di garantire una certezza nel pagamento dei corrispettivi ai

lavoratori su piattaforma e, d'altro lato, dal punto di vista amministrativo, solleverebbe gli stessi dall'onere di provvedere al recupero del compenso dall'utilizzatore, occupandosene lei stessa. La società mutualistica avrebbe, inoltre, il compito di provvedere al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi.

Dal punto di vista civilistico, la trasposizione del modello europeo delle SMart nel nostro ordinamento risulta, tuttavia, meno immediata, posto che il modello negoziale più utilizzato oltralpe risulta essere quello del contratto intermittente, che in Italia prevede delle regole normative non compatibili con l'attuale assetto del lavoro su piattaforma digitale: si pensi, in particolare, ai limiti di età entro i quali è confinata la possibilità di usufruire di questo contratto¹²².

Peraltro, il contratto di lavoro stipulato con la *umbrella company* costituisce un caso di simulazione, posto che il contratto di lavoro viene stipulato con un soggetto che non è titolare del diritto ad esigere la prestazione lavorativa (diretta, invece, all'utilizzatore). Quanto al contratto stipulato fra l'impresa e l'utilizzatore, questo può essere ascritto ad una sorta di somministrazione di lavoro simulata, in quanto la società "non viene retribuita per questo servizio e il suo compenso non è pagato dall'utilizzatore, bensì dal lavoratore, che con il finto contratto di lavoro cerca in realtà un servizio di gestione del flusso delle proprie retribuzioni, la possibilità di avere una copertura previdenziale per invalidità, vecchiaia e infortuni sul lavoro, nonché il più delle volte anche l'accesso a un fondo mutualistico che garantisce una certa continuità del reddito in caso di fluttuazioni del lavoro e della sua retribuzione, a qualsiasi causa dovute"¹²³; naturalmente, in ragione dei vincoli normativi presenti nell'ordinamento nazionale (prima fra tutti, la necessità che le società di somministrazione siano iscritte in un apposito registro detenuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), tale tipologia contrattuale non potrebbe trovare collocazione nel modello italiano di funzionamento delle *umbrella company*.

In ragione di tutto quanto precisato, la proposta di legge si pone, principalmente, l'obiettivo di eliminare gli ostacoli ordinamentali che impediscono la stipulazione del contratto di lavoro continuativo con le *umbrella companies*, posto che, invece, nei Paesi

¹²² L'attuale disciplina contenuta nel D. Lgs. 81/2015 prevede infatti che il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato con soggetti di età non superiore ai 24 anni (e comunque e entro il compimento del 25° anno di età) ovvero con soggetti di età superiore ai 55 anni: lo scopo del contratto è quello di facilitare l'ingresso del mercato del lavoro di categorie "deboli", perché soggette, in ragione dell'età, ad un rischio esclusione dallo stesso.

¹²³ Così si legge nella Relazione illustrativa del disegno di legge.

dove questo contratto è invece utilizzato correntemente, esso viene per lo più stipulato, come si è visto, nella forma (simulata) del lavoro intermittente, che consente di dimensionare e cadenzare la retribuzione in relazione all'entità e ai tempi del lavoro effettivamente svolto. L'unica via per poter introdurre il modello delle società mutualistiche di protezione del lavoro su piattaforma sembra, a giudizio dei proponenti del disegno di legge, quella di mettere a disposizione delle parti un tipo nuovo di contratto, del quale sia esplicitata la sostanziale funzione mutualistica e assicurativa e che prenda in prestito dal modello di contratto di lavoro subordinato la forma di pagamento della retribuzione da parte della società ombrello, l'attivazione delle assicurazioni obbligatorie e la relativa contribuzione previdenziale, senza, tuttavia, mutuare dallo stesso la sostanziale natura.

Viene, quindi, proposta l'integrazione del testo della L. 81/2017 con gli artt. 17 *bis*, 17 *ter* e 17 *quater*. Nello specifico, è interessante notare che l'art. 17 *bis* offre una definizione del lavoro su piattaforma digitale, qualificandolo come lavoro autonomo e prevedendo che esso consista nell' "l'attività svolta da prestatori di lavoro autonomo che, non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti".

L'art. 17 *ter* si occupa di mettere in pratica l'istituzione di una nuova tipologia contrattuale, identificata come «contratto di assistenza e protezione mutualistica»: esso può essere stipulato fra i lavoratori che svolgono l'attività di cui all'art. 17 *bis*, vale a dire il lavoro su piattaforma, e una società di capitali o cooperativa, al fine di consentire a quest'ultima di incassare i compensi relativi all'attività di lavoro mediante piattaforma e il pagamento da parte della società dei compensi stessi ai lavoratori secondo modalità tendenti ad assicurare continuità del reddito, dedotta una quota di servizio contrattualmente determinata, nonché la contribuzione previdenziale, destinata alla Gestione Speciale dell'Inps, al Fondo di Garanzia di cui all'articolo 2 della legge 29 maggio 1982 n. 297, e all'Inail.

Il comma appena descritto è riferito a quei lavoratori che, pur svolgendo un lavoro autonomo su piattaforma digitale, non siano soggetti a regimi di previdenza obbligatoria. Tuttavia, il disegno di legge include nella categoria dei lavoratori protette dalla società ombrello anche i lavoratori autonomi soggetti a regimi di previdenza obbligatoria, quali possono essere i professionisti che, nell'esercizio della professione, svolgono anche

attività su piattaforma digitale: in questo caso, «la società titolare del contratto di assistenza e protezione mutualistica provvede al pagamento dei contributi all'ente previdenziale competente, nella misura prevista per la generalità degli appartenenti alla categoria».

Il versamento del contributo destinato al Fondo di Garanzia di cui alla L. 267/1982 rende possibile, per i lavoratori su piattaforma digitale, la fruizione del Fondo in caso di insolvenza della società mutualistica intermediaria.

Al fine di includere nelle tutele delle *umbrella companies* tutte le categorie di lavoratori effettivamente operanti su piattaforma digitale, il disegno di legge prevede, all'art. 17 *quater*, che, ove i lavoratori non possano essere disciplinati dall'art. 17 *bis*, né siano professionisti soggetti a regimi di previdenza obbligatoria, può essere previsto che il loro pagamento avvenga mediante una sorta di *voucher* gestito direttamente dalla piattaforma INPS (in accordo con le previsioni dell'art. 54 *bis* della L. 96/2017 a proposito delle prestazioni occasionali), con esenzione della ritenuta d'acconto ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, a meno del superamento della soglia minima di imponibilità.

Il disegno di legge prevede, da ultimo, l'emanazione di un decreto attuativo da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e prevede, altresì, la clausola di invarianza per la finanza pubblica. Il decreto attuativo dovrebbe, fra l'altro, individuare un «compenso minimo orario tenendo conto degli accordi collettivi che siano stati stipulati, a tutti i livelli» e, laddove il lavoro non possa essere misurato secondo unità temporali, la valutazione dovrebbe tenere conto «dell'impegno temporale che normalmente la prestazione stessa richiede».

La proposta di legge non ha, tuttavia, mai trovato attuazione, forse in ragione della diffidenza dell'ordinamento nei confronti di un sistema prettamente “remediale” che si poneva l'obiettivo di applicare le tutele proprie del lavoro subordinato a tipologie di lavoro espressamente qualificate come autonome.

Al di là del regime qualificatorio, il disegno di legge ha, sicuramente, il pregio di offrire un tentativo di tutela effettivo, con la contemplazione di regole concrete che, pur modificando, per certi versi, l'assetto ordinamentale attuale, risultano un primo approccio concreto alle carenze di tutela.

Tuttavia, restano alcune criticità, che si concentrano, principalmente, nella difficoltà di gestire unitariamente diversi regimi di lavoro autonomo.

Inoltre, risulta piuttosto insidiosa la possibilità di determinare correttamente un

compenso minimo orario, a causa della mancanza di un criterio preciso di determinazione e, inoltre, per una possibile contrarietà alle norme eurounitarie in materia antitrust (laddove non può essere trascurato che il disegno di legge colloca il lavoro su piattaforma digitale nell'ambito del lavoro autonomo)¹²⁴.

A livello territoriale, i margini di autonomia degli Enti locali hanno permesso alcuni tentativi di regolamentazione, primo in ordine cronologico, quello del Comune di Bologna con l'emanazione della "Carta dei diritti dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" del maggio 2018.

La Carta si pone come un atto vincolante per le piattaforme solo dietro esplicita adesione delle stesse: in tal senso, esso parrebbe essere un'espressione della responsabilità sociale d'impresa.

Il suo ambito di applicazione, dal punto di vista territoriale, è limitato all'applicazione a tutti i lavoratori e collaboratori operanti nella Città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali; per ciò che concerne l'ambito di applicazione più strettamente soggettivo, essa è rivolta a tutti i casi in cui la piattaforma digitale determina le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissa il suo prezzo: si deve, quindi, ritenere che non possa trovare applicazione nelle ipotesi in cui la piattaforma costituisce un mero intermediario, influente a partire dal momento dell'avvenuto incontro fra domanda e offerta, ovvero nella gestione del rapporto fra il prestatore dei servizi e l'utente.

La Carta si pone l'obiettivo di garantire ai lavoratori su piattaforma digitale, a prescindere dalla qualificazione giuridica, i diritti fondamentali riconosciuti ai lavoratori subordinati.

Un Capo specifico del testo è dedicato agli obblighi di informazione cui la piattaforma digitale è tenuta nei confronti del lavoratore: si tenta, infatti, di porre rimedio all'asimmetria informativa esistente, che, attualmente, pregiudica al lavoratore/prestatore di servizi la possibilità di accedere ad alcune informazioni e al, contempo, si cerca di limitare l'alea di incertezza del lavoro.

Nello specifico, gli obblighi di informazione concernono, da un lato, il rapporto di lavoro, con riferimento alle sue caratteristiche e al suo svolgimento: viene richiesto, infatti, alle piattaforme di fornire informazioni sulla natura dell'impiego ovvero una

¹²⁴ Si legga, in proposito il commento di E. Dagnino, *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, Bollettino ADAPT, 9 ottobre 2017, n. 33.

descrizione sommaria del lavoro da svolgere, sulla retribuzione/compenso pattuito, nonché sulle modalità e sulla periodicità del pagamento, sull'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, sugli strumenti assegnati e sulle coperture assicurative garantite durante lo svolgimento della prestazione, sul reciproco diritto di recesso. Gli obblighi di informazione, ai sensi dell'art. 2 n. 3 del Capo II, concernono, inoltre, la formazione obbligatoria, cui la piattaforma è tenuta in ragione di normativa dell'Unione europea o nazionale, con l'espresso divieto che il costo della stessa sia addebitato al lavoratore.

D'altro canto, gli obblighi di informazione concernono i meccanismi reputazionali: si può intuire che la Carta si ponga quale obiettivo proprio quello di depotenziare la piattaforma in uno degli ambiti, finora, più proibiti per i lavoratori digitali, quello del *rating* e della formazione del *ranking*.

Viene, in particolare, previsto che i lavoratori debbano essere informati delle modalità di formazione ed elaborazione del rating reputazionale e sui suoi effetti sul rapporto di lavoro o di collaborazione; viene, inoltre, previsto un meccanismo di impugnazione del *rating* ritenuto non corretto e, da ultimo, si prevede che la piattaforma sia tenuta a mettere a disposizione un accesso alla documentazione idonea ad attestare l'esperienza lavorativa nel passaggio da una piattaforma ad un'altra.

Nel complesso, quello del *ranking* resta un meccanismo estraneo al lavoratore, cui, tuttavia, con le previsioni della Carta, vengono messi a disposizione alcuni strumenti di conoscenza e di contraddittorio tali da responsabilizzare la piattaforma, da un lato, e da azionare la partecipazione del lavoratore, dall'altro.

Il Capo III si occupa dei diritti di protezione della persona e dei suoi beni fondamentali, prevedendo un diritto ad un compenso equo e dignitoso, il rispetto dei diritti di non discriminazione e di recesso, il diritto alla salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela e al trattamento dei dati personali, alla connessione e disconnessione, il diritto di associazione sindacale e il diritto al conflitto.

Per ciò che concerne il compenso, la Carta offre, quale parametro, i minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili. Ci si potrebbe chiedere se il riferimento alle tutele retributive previste dai contratti collettivi possa scoraggiare le piattaforme dall'adesione alla Carta, nella misura in cui tale riferimento possa alludere ad un'assimilazione del lavoro su piattaforma digitale al lavoro subordinato.

Viene, inoltre, garantita la corresponsione di indennità per il lavoro notturno,

nonché la possibilità di poter evitare di eseguire la prestazione in presenza di condizioni meteorologiche avverse.

Particolarmente dirompenti risultano le previsioni in materia di recesso, laddove le piattaforme non potranno limitarsi ad eseguire la “disconnessione” dell’account del lavoratore, dovendo, invece, motivare e comunicare il recesso con congruo preavviso, con l’ulteriore specificazione che esso potrà avvenire solo in ragione di una giusta causa o di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali. L’innovazione di tale disposizione può essere ravvisata nella lettura in combinato disposto con il comma precedente¹²⁵, nel quale si afferma che “la mancata disponibilità del prestatore di lavoro per un periodo di tempo prolungato non può determinare alcun trattamento deteriore, ivi compresa una distribuzione delle occasioni di lavoro penalizzante per il prestatore”: la lettura della norma non può non rimandare la memoria alle dichiarazioni rilasciate dai testimoni in sede probatoria nei processi di fronte alle Corti nazionali ed internazionali, nella cause relative al lavoro su piattaforma digitale, laddove la prolungata assenza di disponibilità del lavoratore digitale comportava spesso la disconnessione del suo account da parte della piattaforma, senza che, per tale azione vi fosse la necessità di una preventivo avviso o di una preventiva spiegazione.

Ai lavoratori “digitali” viene, inoltre, garantita la libertà di organizzazione sindacale, agevolata dalla circostanza per cui le piattaforme digitali sono tenute a garantire il diritto di riunione nei limiti di dieci ore all’anno, normalmente retribuite. Il diritto di riunione viene reso effettivo con la disponibilità, per le riunioni, di idonei locali della piattaforma, ove esistenti, ovvero dello stesso Comune di Bologna.

La lettura del testo della Carta mostra come vi sia l’intento di dotare il lavoro su piattaforma digitale, indipendentemente dalla sua qualificazione¹²⁶, dei diritti spiccatamente propri del lavoro subordinato, la garanzia dei quali viene posta in capo alla piattaforma, a prescindere dal fatto che essa sia o meno datrice di lavoro.

La Carta del Comune di Bologna ha creato, sicuramente, un impatto importante, dal punto di vista delle soluzioni di tutela sulle quali le Istituzioni, nazionali e transazionali, si stavano interrogando, aprendo la via ad una forma di protezione non ancorata alle qualificazioni giuridiche.

L’adesione volontaria alle sue prescrizioni e la mancanza di una vincolatività

¹²⁵ Art. 5, 3) del Capo III – “Non discriminazione e recesso”.

¹²⁶ La qualificazione del rapporto può essere esplicitata o meno, laddove, come si è avuto modo di accennare, la piattaforma è tenuto ad informare il lavoratore sulla “natura” dell’impiego, ovvero

hanno, tuttavia, attenuato i suoi effetti, anche in ragione del fatto che le piattaforme aderenti sono state solo due. Resta, in ogni caso, molto importante il valore politico e simbolico dell'atto, essendo stato il primo di questo genere in Europa.

A distanza di un anno dalla Carta dei diritti del Comune di Bologna, la Regione Lazio ha emanato la Legge regionale n. 4/2019, in materia di “Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”, in ragione dell'art. 117 della Costituzione, che attribuisce alle Regioni una potestà legislativa concorrente in materia di tutela e sicurezza del lavoro.

La legge è composta da tre capitoli e quindici articoli. Essa riconosce la tutela dei lavoratori in caso di infortunio sul lavoro e malattie professionali, prevedendo l'attivazione, senza oneri per il lavoratore digitale, di un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per danni cagionati a terzi durante lo svolgimento dell'attività di servizio, nonché quella per la tutela della maternità e della paternità. Al lavoratore viene, inoltre, assicurato il diritto alla tutela previdenziale obbligatoria “secondo quanto disposto dalla normativa nazionale”.

Per ciò che riguarda il compenso, ne conferma il pagamento a tempo, secondo i parametri stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, unitamente alle maggiorazioni di legge dovute: in proposito, la legge fa riferimento ad una misura non inferiore ai minimi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva, pertanto, si presume che vi sia l'auspicio di una regolamentazione secondaria ad opera delle parti sociali, posto che, diversamente dalla Carta dei diritti del Comune di Bologna, non si fa riferimento alla contrattazione collettiva in materia di prestazioni analoghe. Viene, inoltre, ribadito il rifiuto del compenso a cottimo e viene introdotta un'indennità di prenotazione nel caso in cui il mancato svolgimento dell'attività di servizio non dipenda dalla volontà del lavoratore.

Viene formalizzato l'onere, per la piattaforma digitale, di effettuare una formazione in materia di sicurezza, attraverso un'informativa sui rischi generali e sui rischi specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento del lavoro.

Anche la Legge regionale promuove la trasparenza da parte delle piattaforme nei confronti dei lavoratori digitali, in materia di modalità di svolgimento del lavoro, funzionamento dell'algoritmo e sistemi di *rating*.

In chiusura del sistema di tutele predisposto, viene previsto un apparato sanzionatorio amministrativo pecuniario (da 500 a 2000 €) finalizzato alla repressione delle violazioni degli obblighi.

La Legge prevede, poi l'istituzione di un «Portale del lavoro digitale», composto dall'anagrafe regionale dei lavoratori digitali e dal registro regionale delle piattaforme digitali. Le piattaforme (se in regola con le disposizioni contenute nella legge) e i lavoratori digitali potranno iscriversi gratuitamente accedendo al programma annuale degli interventi aventi ad oggetto l'informazione sui diritti, la formazione in materia di salute e di sicurezza, le forme di tutela integrativa in materia di previdenza e di assistenza.

Tali servizi dovrebbero costituire l'attrazione per trainare le piattaforme e i lavoratori digitali verso l'iscrizione al portale del lavoro digitale.

È importante sottolineare che il legislatore regionale non ancora le tutele previste ad una specifica qualificazione giuridica, essendo applicabile al «lavoratore digitale, che, indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offre la disponibilità della propria attività di servizio all'impresa, di seguito denominata piattaforma digitale, che organizza l'attività al fine di offrire un servizio a terzi mediante l'utilizzo di un'applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo»¹²⁷.

La predisposizione di garanzie per i lavoratori digitali a prescindere dalla qualificazione giuridica ha il pregio di offrire una soluzione al deficit di tutele cui essi sono stati, finora destinati e, soprattutto, all'inerzia del Legislatore nazionale in materia. D'altro canto, non può sottacersi che tale sistema, evidentemente mutuato da quello riservato al lavoro subordinato, non pone la legge al riparo da conflitti normativi che potrebbero verificarsi per il concorrere di regimi obbligatori assicurativi e previdenziali differenti, nel caso di lavoratori digitali non subordinati.

Deve, inoltre, essere effettuata un'analisi della Legge regionale in esame, che contempli anche il terreno costituzionale nell'ambito del quale è stata emanata: infatti, nel preambolo della Legge si specifica che essa viene emanata nel rispetto dell'art. 117, 3° comma della Costituzione, pertanto, con riguardo all'esistenza di una concorrenza della potestà legislativa statale e regionale in materia di tutela e sicurezza sul lavoro.

In proposito, giova evidenziare che, nelle ipotesi di legislazione concorrente, lo Stato determina i principi fondamentali e le Regioni possono legiferare nel rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dall'ordinamento della Comunità europea e dagli obblighi internazionali e nel rispetto dei suddetti principi fondamentali individuati dalle leggi statali. La stessa Corte Costituzionale ha chiarito, con specifico riguardo alle norme

¹²⁷ Art. 2, n. 2), L. Reg. 4/2019.

in materia di tutela e sicurezza del lavoro, che in concreto, compete alle Regioni soltanto la disciplina dell'organizzazione del mercato del lavoro, nell'accezione del "collocamento" e delle "politiche attive del lavoro", restando escluse da questo ambito, di esclusiva pertinenza del legislatore nazionale, tutte le norme che incidono sulle reciproche obbligazioni che sorgono tra le parti di un contratto di lavoro¹²⁸. In questa prospettiva, si potrebbe ipotizzare che la Legge regionale abbia valicato i limiti a lei concessi, nel regolamentare materie che integrano aspetti fondamentali del rapporto di lavoro. In particolare, un abuso della potestà legislativa regionale potrebbe essere rinvenuto nel disciplinare istituti in realtà riconducibili alla potestà esclusiva dello Stato perché rientranti in materie di cui all'art. 117, c. 2, Cost., quali l'ordinamento civile, la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti sociali e la previdenza sociale: potrebbero integrare tale violazione la regolamentazione del compenso spettante al lavoratore digitale ex art. 5, nonché le disposizioni relative alle tutele assistenziali e previdenziali a norma dell'art. 4, oltre che la previsione, di cui all'art. 8, in tema di sanzioni amministrative pecuniarie connesse alla violazione delle prescrizioni poste dagli artt. 3 -7 della stessa legge¹²⁹.

Deve, tuttavia, essere tenuto in considerazione che la nozione di "principio fondamentale", che costituisce il discrimine nelle materie di competenza legislativa concorrente tra attribuzioni statali e attribuzioni regionali, non ha e non può avere caratteri di rigidità e di universalità, perché le "materie" hanno diversi livelli di definizione che possono mutare nel tempo. È il legislatore che opera le scelte che ritiene opportune, regolando ciascuna materia sulla base di criteri normativi essenziali che l'interprete deve valutare nella loro obiettività, senza essere condizionato in modo decisivo da eventuali autoqualificazioni¹³⁰.

¹²⁸ Sentenza n. 50/2005, Corte Cost.

¹²⁹ Di questo orientamento F. Bacchini, *Lavoratori digitali: personaggi in cerca d'autore... e di tutele*, Ipsos Quotidiano, www.ipsos.it, 1/06/2019.

¹³⁰ Questo l'orientamento espresso da F. Marcelli e V. Giammusso, *La giurisprudenza costituzionale sulla novella del Titolo V*, Servizio Studi del Senato, n. 44, ottobre 2006, 419 e segg.

5.2. Il D. L. 101/2019 convertito in Legge n. 128/2019.

In ragione dell'urgenza di dare una disciplina al fenomeno sociale del lavoro su piattaforma digitale e, forse sulla spinta degli approdi giurisprudenziali italiani degli ultimi anni, anche il Legislatore nazionale ha, parzialmente, provveduto ad una regolamentazione, con l'emanazione del D. L. 101/2019, convertito con Legge n. 128 del 2/11/2019.

Rispetto all'originario testo del Decreto legge, in sede di conversione è stato previsto che l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato interessi le prestazioni continuative e organizzate dal committente svolte in modo «prevalentemente» personale, e non «esclusivamente» personale come nell'originario testo del D.Lgs. 81/2015: la *ratio legis* è evidentemente quella di estendere l'applicazione della norma. D'altro canto, la modifica parrebbe avvicinare maggiormente le collaborazioni di cui all'art. 2, comma 1, alla fattispecie del lavoro autonomo e alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

Pertanto, tale interpretazione avvalorerebbe la convinzione (da ultimo confermata dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 1663 del 24/01/2020) che l'art. 2 sia una norma di disciplina e non di fattispecie (che, quindi, si limita ad estendere le tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, senza intaccarne gli aspetti qualificatori).

La seconda novità normativa riguarda la soppressione delle parole «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»: l'etero-organizzazione della prestazione non si misura più necessariamente con riferimento ai tempi e al luogo, ma solo in base alle modalità esecutive dell'attività. Tale modifica facilita la distinzione delle collaborazioni etero-organizzate rispetto al lavoro subordinato, laddove l'esercizio del potere direttivo normalmente attiene anche ai tempi e al luogo di esecuzione della prestazione. Pertanto, se la precedente formulazione rendeva più difficile la riconduzione dei *riders* nell'area delle collaborazioni etero organizzate, l'abrogazione del riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, rende possibile, ad alcune condizioni, anche ricomprendere nella tipologia delle collaborazioni etero-organizzate le prestazioni di quei riders che scelgono liberamente la collocazione temporale della prestazione nell'ambito di fasce orarie indicate dal committente e non risultano vincolati a seguire un percorso predeterminato.

Al secondo comma dello stesso articolo, il Decreto, così come convertito prevede che le tutele del lavoro subordinato siano applicabili anche alle collaborazioni che si svolgono con modalità esecutive organizzate mediante «piattaforme anche digitali»: la

relazione al disegno di legge precisa che ciò comporta l'applicazione della normativa alle prestazioni che si svolgono attraverso il ricorso a piattaforme e sistemi di organizzazione delle prestazioni di lavoro sia digitali che non digitali («per esempio un sistema di smistamento di chiamate telefoniche»). Alla luce del nuovo testo, qualora i lavoratori digitali risultino iscritti alla gestione separata INPS (e non ad altre forme previdenziali obbligatorie) e rispettino i requisiti di cui all'art. 2-bis del D.Lgs. n. 81/2015, introdotto dal D.L. n. 101/2019, saranno loro riconosciute l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale.

La disposizione potrebbe apparire di grande portata innovativa: tuttavia, ad una lettura più approfondita, ci si potrebbe chiedere se essa comporti davvero un'estensione delle tutele per il lavoro su piattaforma digitale oppure se esso non risultasse già tutelato nello stesso modo, posto che, laddove la prestazione svolta mediante piattaforma digitale assuma le vesti della collaborazione etero-organizzata, essa sarebbe comunque soggetta all'applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, con la conseguenza di poter estendere ad essa le tutele proprie del lavoro subordinato.

Viene, inoltre, inserito, nel D. Lgs. 81/2015, il Capo V bis, intitolato «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali», le cui disposizioni si riferiscono, in ogni caso, solo ad una parte dei lavoratori su piattaforma digitale, in quanto prevedono «livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali¹³¹», pertanto le norme si riferiscono essenzialmente ai *riders*, che operano come lavoratori autonomi. Il riferimento ai velocipedi e ai veicoli a due ruote delimita il campo di applicazione della norma, escludendone evidentemente l'attività di consegna effettuata tramite automobili.

Parrebbe, quindi, che le norme del Capo V bis si riferiscano ai ciclo-fattorini che svolgono l'attività di consegna in modo occasionale e sotto forma di lavoro autonomo, laddove, invece, nel caso di svolgimento dell'attività nelle modalità della collaborazione etero-organizzata potrebbe operare l'ombrello di protezione delle tutele del lavoro subordinato di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015.

L'art. 47 bis effettua, inoltre, un riferimento allo svolgimento dell'attività su incarico di un committente («per conto altrui»): in proposito, occorre soffermarsi

¹³¹ Art. 47 bis, 1° comma.

sull'individuazione di tale soggetto, posto che potrebbe coincidere con ciascuno dei soggetti coinvolti nel lavoro su piattaforma digitale, intesi come la piattaforma stessa, il fornitore del bene (ad esempio, il ristoratore) e l'utente finale.

Soccorre, al fine di individuare correttamente il committente, il comma successivo dell'art. 47 *bis*, nel quale si fornisce una definizione delle piattaforme digitali, intese come «i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

La lettura del comma appena esposto rende evidente come il committente non possa che essere identificato con le piattaforme digitali, che svolgono un'organizzazione delle attività di consegna attraverso la fissazione del prezzo e la determinazione delle modalità esecutive. Diversamente, l'utente finale e il fornitore del bene, in ragione della marginalità del loro ruolo nel rapporto con il lavoratore, non possiedono i requisiti sufficienti ad integrare la figura del committente.

D'altro canto, deve, anche, essere evidenziato come la definizione di piattaforma digitale si attagli sia al programma informatico attraverso il quale l'organizzazione viene predisposta (altresì detto algoritmo), sia alla società committente che materialmente si serve del programma.

L'art. 47 *ter* introduce la forma scritta *ad probationem*, ex artt-2724 e 2725 del Codice civile, per i contratti di lavoro autonomo dei *riders*.

Inoltre, prevede che ai lavoratori sia dovuta «ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza»: la violazione di tale obbligo è sanzionata ai sensi del D. Lgs. 152/1997, emanato in attuazione della Direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, con la condanna al pagamento di un'«indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno.

La genericità della disposizione rende molto difficile identificarne il contenuto specifico, in ragione del fatto che non viene precisato quali siano le informazioni cui il lavoratore ha diritto, con ciò, ricomprendendo in questa nozione, un elenco molto ampio di obblighi per il committente.

Inoltre, con riguardo alla quantificazione dell'indennità risarcitoria, risulta incerto se la parametrizzazione vada effettuata rispetto ai compensi dell'ultimo anno effettivo o dell'ultimo anno solare.

Parrebbe dunque, potersi ipotizzare che tale disposizione possa dare adito

all'instaurazione di un contenzioso riferibile a diversi aspetti, né può essere sottaciuto che il D. Lgs. 152/1997 (a cui ci si riferisce per l'irrogazione delle sanzioni) sia una norma pensata dal Legislatore per il lavoratore subordinato (come emerge dal tenore delle sue disposizioni), con la conseguente realizzazione di una possibile incoerenza normativa.

L'art. 47 *quater* è dedicato al compenso, i criteri di identificazione del quale sono rimessi alla contrattazione collettiva: in assenza di determinazioni di essa, il secondo comma prevede che il compenso non possa essere determinato in base alle consegne, vietando in tal modo il cottimo in quest'ambito; prevede, invece, la garanzia di «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Da quanto sopra enunciato, si deduce che il compenso potrebbe essere basato sulle consegne solo laddove esso sia previsto da contratti collettivi applicati nel settore.

Parrebbe trasparire l'intenzione del Legislatore di fornire delle indicazioni di massima, rimettendo, in sostanza, alla contrattazione collettiva - che può essere intesa come di primo o di secondo livello - la definizione di dettaglio sulle modalità di calcolo del compenso: tale scelta potrebbe essere motivata dalla necessità di modulare le varie determinazioni in rapporto alla struttura delle varie piattaforme, posto che l'eterogeneità dei modelli organizzativi rende difficile l'emanazione di una disciplina unitaria.

Non risultano, infine, sufficientemente specificati gli effetti dei principi summenzionati per i contratti già in corso di esecuzione o comunque già stipulati al momento di decorrenza dell'applicazione delle nuove norme¹³².

L'eterogeneità dei modelli organizzativi delle piattaforme si riverbera anche sulla scelta qualificatoria del Legislatore, che si limita a definire il lavoro dei *riders* come lavoro autonomo oppure lavoro parasubordinato.

L'art. 47 *septies* prevede l'onere, in capo alle piattaforme digitali, di predisporre una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; mentre l'ultimo articolo dedicato al lavoro su piattaforma digitale, prevede l'istituzione di un Osservatorio per il monitoraggio e la valutazione indipendente delle nuove disposizioni, incaricato di verificare, sulla base dei dati forniti da INPS, INAIL e ISTAT, gli effetti delle stesse e autorizzato a proporre eventuali revisioni in base

¹³² Si legga, al riguardo il Dossier “*Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*”, Servizio Studi del Senato della Repubblica - Ufficio ricerche sulle questioni del lavoro e della salute, 12/09/2019, 45.

all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

La tutela specifica dei *riders*, rispetto alla premessa iniziale nella quale l'art. 2 comma 1 estende a tutti i lavoratori su piattaforma digitale la disciplina prevista per il lavoro subordinato, può creare alcune incongruenze, che verranno, probabilmente discusse anche in sede giurisprudenziale, posto che, in tal modo, si pongono due ipotesi confliggenti, in relazione al campo di applicazione delle norme: ci si potrebbe, infatti, chiedere se, per i *riders*, benché possano essere anche collaboratori organizzati dalla piattaforma, valgano i diritti riconosciuti dal nuovo Capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015, mentre per tutti gli altri *platform workers*, nel caso in cui il giudice li valuti come tali, si applicheranno, ex art. 2, comma 1, del medesimo decreto, le ben maggiori tutele, soprattutto retributive, previste per il lavoro subordinato; ovvero se per i *riders* che svolgono l'attività sotto la forma della collaborazione etero-organizzata operino le tutele di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, e per i *riders* che operano sotto la forma del lavoro autonomo operino le disposizioni del successivo Capo V bis. Tale ultima ipotesi appare, in effetti, più persuasiva.

Risultano, in proposito, pertinenti le osservazioni espresse dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che in sede di audizione parlamentare circa il Decreto legge in esame, ed in previsione della predisposizione del D.d.l. 1476 (relativo alla legge di conversione), ha affermato che, sotto un profilo di interpretazione sistematica delle ulteriori previsioni del D.L. n. 101/2019, sia possibile ritenere che i c.d. “riders” siano soggetti all'applicazione, «anzitutto, dell'ampia tutela offerta dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che consente l'applicazione di tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato in presenza di una attività continuativa ed etero-organizzata¹³³». Nella stessa audizione, viene, in ogni caso, confermata la preoccupazione dell'Ispettorato circa una possibile limitazione delle tutele più ampie previste dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, laddove “appare opportuno che la norma espliciti meglio il suo campo di applicazione atteso che il nuovo Capo V bis potrebbe invece essere interpretato come norma speciale – nonché successiva – tale da trovare applicazione anche in relazione ad una platea di soggetti che invece avrebbero oggi maggiori tutele proprio in forza dell'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015. Tale scelta comporterebbe l'applicazione delle disposizioni di cui al D.L. n. 101 ad una platea meno estesa di destinatari e cioè a coloro che svolgono l'attività di consegna di beni senza continuità e/o senza alcuna etero-organizzazione”.

¹³³ Cfr Nota prot. 685 del 30/09/2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il Decreto prevede, inoltre, che le piattaforme digitali siano tenute a rispettare nei confronti dei ciclofattorini gli obblighi di sicurezza di cui al D. Lgs. 81/2008. Tale previsione è apparsa generica, in quanto, nel caso in cui i lavoratori dovessero essere considerati come collaboratori coordinati e continuativi, la norma dovrebbe specificare se ad essi debbano essere applicate tutte le tutele previste dal D. Lgs. 81/2008, ovvero solo quelle che il Decreto sulla sicurezza sul lavoro riserva ai collaboratori, soggetti alle disposizioni del decreto stesso solo quando la loro prestazione si svolga all'interno dei locali del committente (art. 3, comma 7 del D. Lgs. 81/2008): ciò determinerebbe, evidentemente una assenza di tutele nei confronti di soggetti – come quelli che svolgono l'attività di consegna del cibo a domicilio – che invece svolgono la prestazione fuori dai locali aziendali¹³⁴.

L'impostazione secondo un doppio binario (vale a dire il riconoscimento del lavoro subordinato per i fattorini che svolgono attività continuativa e una selezione di garanzie per quelli che operano occasionalmente) ha destato alcune perplessità, in particolare, in riferimento al rischio che le piattaforme tentino di eludere l'applicazione del regime del lavoro subordinato ricorrendo esclusivamente al lavoro occasionale¹³⁵.

Non può, inoltre, essere trascurato che le tutele del lavoro subordinato spetterebbero solo a quei lavoratori che operano come collaboratori, laddove l'art. 2 prevede l'estensione di tale regime solo alla collaborazione, mentre nella gran parte dei casi, i *riders* operano come lavoratori autonomi con partita IVA oppure come lavoratori occasionali, cui sarebbe, quindi, riservato il regime di protezione ridotto.

Se da un lato, vi è il timore di alcuni circa la possibile elusione del cappello di protezione del lavoro subordinato, d'altro canto, sono emerse anche insoddisfazioni da parte di coloro, nella vasta platea dei ciclofattorini, che ritengono che l'imposizione del minimo garantito sul pagamento a consegna e della copertura Inail costituirebbe un freno alla possibilità di ottenere maggiori guadagni, laddove, invece, un minimo garantito orario non necessariamente prevalente o prioritario, potrebbe, invece, operare come incentivo alla microimprenditorialità.

Con riguardo alla copertura Inail, le perplessità concernono la difficoltà di calcolarne l'entità, essendo il lavoro dei ciclofattorini "autonomo e vario per disponibilità

¹³⁴ Si legga, in proposito, la Nota prot. 685 del 30/09/2019 INL, cit.

¹³⁵ Tali perplessità sono state espresse dai Riders Union Bologna, si legga in proposito *Rider, intesa nella maggioranza: doppio binario tra subordinati e saltuari*, www.repubblica.it, cit.

di tempo”¹³⁶. Tali preoccupazioni risultano condivise dalle piattaforme, che denunciano l'impossibilità di effettuare un calcolo preciso della copertura Inail, in ragione dell'impossibilità di conoscere in anticipo quanti giorni e slot orari il fattorino vorrà prenotare¹³⁷.

Ad ogni buon conto, l'INAIL, con la nota operativa n. 60010 del 23/01/2020, ha fornito indicazioni per la denuncia assicurativa dei collaboratori di cui al Capo V bis del D. Lgs. 81/2015, cui viene esteso l'obbligo assicurativo INAIL a partire dal 1° febbraio 2020.

La nota precisa chiaramente che gli obblighi di assicurazione incombono sull'impresa di *delivery* «che utilizza la piattaforma anche digitale», identificata dall'Istituto con il committente. Si ritiene che l'impresa di *delivery* possa essere identificata con la piattaforma digitale stessa.

A seconda che questa sia o meno già titolare di posizione assicurativa territoriale, dovrà procedere ad una nuova iscrizione ovvero ad una variazione delle attività comunicando l'estensione del rischio e «nelle denunce di esercizio o di variazione il soggetto assicurante deve dichiarare la lavorazione svolta dai lavoratori autonomi in questione, indicando anche il tipo (o i tipi) di mezzi utilizzati dai *riders* per effettuare le consegne. Ciò in quanto la voce di rischio da attribuire alle lavorazioni può variare in funzione del diverso mezzo utilizzato per le consegne».

L'aspetto più problematico dell'assicurazione dei *riders* autonomi per le piattaforme consiste nella quantificazione preventiva della loro attività lavorativa, in quanto lo svolgimento delle prestazioni da parte dei ciclofattorini non è predeterminato ed è, comunque, soggetto alla condizione dell'accettazione dell'incarico e della disponibilità.

Tuttavia, dovendo il premio essere versato in via anticipata, esso è «calcolato sulle retribuzioni presunte indicate dalla medesima impresa di *delivery* che utilizza la piattaforma nella denuncia di esercizio o di variazione, salvo successivo conguaglio (regolazione) da effettuare con l'autoliquidazione successiva».

Per quanto riguarda il parametro retributivo utilizzabile, esso viene individuato, alla luce del dettato normativo, nella «retribuzione convenzionale giornaliera di importo

¹³⁶ S. Chiale, *Paolo, rider di 28 anni: «prendo fino a 3 mila euro al mese, se passa la riforma, guadagnerò meno»*, www.corriere.it, 4/10/2019.

¹³⁷ In proposito si legga l'intervista a E. Pagliarini, quale general manager di Glovo Italia e vice presidente di Assodelivery, in S. Chiale, *Pagliarini (Assodelivery): «Non possiamo offrire la copertura Inail ai rider, calcolo impossibile»*, www.corriere.it, 29/09/2019.

corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale»: tale importo dovrà, quindi, essere moltiplicato «per il numero complessivo delle giornate di effettiva attività, che si presume saranno svolte da tutti i *riders* che si stima si collegheranno alla piattaforma digitale».

Risulta, quindi, evidente che il premio assicurativo versato in via anticipata si baserà su importi presunti, che saranno, perciò, oggetto di conguaglio (attivo o passivo) in sede di autoliquidazione dell'anno successivo a quello per il quale il premio è stato versato.

È interessante rilevare che l'INAIL, al fine di determinare il concetto di giornata di effettiva attività, specifica che può intendersi come tale quella nella quale è stata effettuata dal *rider* almeno una consegna nell'arco delle 24 ore giornaliere.

L'impatto della disciplina prevista dal Capi V bis (e delle conseguenti indicazioni dell'Istituto assicurativo) sulle piattaforme di *delivery* in relazioni agli obblighi assicurativi sembrerebbe essere importante e, probabilmente, gravoso per le piattaforme stesse: sarà interessante, dopo il primo anno di sperimentazione, valutare se gli obblighi previsti in capo alle piattaforme nei confronti dei lavoratori autonomi potranno costituire un disincentivo al lavoro autonomo non genuino, posto che l'utilizzo dello stesso potrebbe non comportare una distanza eccessiva (e, quindi, una convenienza sensibile) rispetto al lavoro etero-organizzato protetto dalle garanzie del lavoro subordinato.

In sede di approvazione degli emendamenti poi recepiti nella legge di conversione, si è, inoltre, preso l'impegno di predisporre, in accordo con gli Istituti previdenziali, una piattaforma di riconoscimento che utilizzi sistemi idonei ad evitare forme di caporalato e vendita degli account¹³⁸. Le possibili contraddizioni presenti nella regolamentazione in esame mostrano come la disciplina di tale ambito risulti difficile a causa dell'eterogeneità della platea cui esso è riferito: le garanzie assicurate, ove troppo assimilabili a quelle previste per il lavoro subordinato, potrebbero creare incongruenze normative o non attagliarsi perfettamente all'*animus* con cui il lavoratore svolge la propria attività.

Nel caso della regolamentazione italiana sarà, probabilmente, la prova dei fatti ad evidenziare la strada corretta per gli aggiustamenti necessari, in sede normativa o dell'autonomia collettiva.

¹³⁸ Si vedano le inchieste sul tema: A. Crispino, *Milano, rider e caporalato. La caccia a zaini e account: sul web in vendita a 20 euro*, www.corriere.it, 19/09/2019; L. Ferrarella, *Rider e caporalato, indagine della Procura di Milano: trovati irregolari*, www.corriere.it, 19/09/2019.

CAPITOLO IV

LE TUTELE DEL LAVORO

1. La tutela degli interessi collettivi: un sindacato possibile e le potenzialità della contrattazione collettiva.

La tematica della rappresentanza sociale si sta avvicinando con estrema prudenza all'ambito del lavoro su piattaforma digitale. Le motivazioni sono molteplici e vanno ricercate principalmente nella dimensione individualista che caratterizza l'attività dei lavoratori digitali e che accomuna sia i lavoratori che svolgono servizi "in presenza" sia i *crowdworker* (per i quali questa espetto è senz'altro ancora più spiccato).

L'individualizzazione ha un ruolo destrutturante per i meccanismi associativi in quanto la prestazione appare valutabile nella sua dimensione atomistica, con la conseguenza di apparire vicina allo schema dell'autonomia: ciò rende complesso il riconoscimento di interessi collettivi individuabili secondo la logica dell'appartenenza¹³⁹.

Se è vero che la debolezza dei nuovi lavoratori digitali risiede non tanto nella dipendenza economica, quanto piuttosto in un'exasperata competizione fra lavoratori stessi - schiacciati da un continuo *dumping* sociale, per via della grande offerta di lavoro sul piano globale - deve anche prendersi atto che lo scopo delle forme di autotutela collettiva, da sempre rivolto al fine di limitare gli effetti distorsivi di un confronto permanente fra lavoratori che offrono gli stessi servizi, deve essere rimesso in discussione.

Infatti, la frammentazione delle attività e l'affidamento delle stesse "al miglior offerente", determina delle forme di competizione che, in modo naturale, eliminano la solidarietà fra i lavoratori. Si assiste, infatti, ad un notevole incremento delle differenze di produttività fra le persone, anche laddove possano essere classificate all'interno della stessa categoria professionale e alle quali dovrebbe, in astratto, applicarsi lo stesso standard di trattamento retributivo: diminuisce, in conseguenza di ciò, la disponibilità dei lavoratori appartenenti ad una stessa categoria (o meglio, che svolgono lo stesso servizio) ad essere retribuiti tutti alla stessa maniera¹⁴⁰.

¹³⁹ In questo senso M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in *Labour&LawIssues*, Vol. 4 n. 1, 2018, 40.

¹⁴⁰ Si legga in proposito P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 4/2018, 543 e segg.

L'impatto dell'evoluzione tecnologica ha provocato uno sconvolgimento delle tutele giuslavoristiche finora sperimentate, ivi incluse quelle relative ai minimi retributivi stabiliti in riferimento a "categorie professionali", vale a dire, a raggruppamenti di lavoratori considerati capaci di svolgere un lavoro di valore corrispondente a un determinato standard.

Il modello della *Gig economy* rende estremamente difficile applicare lo schema dello standard retributivo definito in sede di contrattazione collettiva, in ragione della difficoltà di collocare la produttività del lavoratore, in quanto la mancanza d'una forte identità professionale e la disomogeneità degli inquadramenti contrattuali ostacolano il coagulo d'una soggettività collettiva dei lavoratori digitali, mentre lo sviluppo del lavoro autonomo o semi-autonomo tramite il web restringe il classico perimetro d'azione del sindacalismo confederale¹⁴¹.

Tale effetto risulta particolarmente amplificato nel caso del *crowdwork*, laddove i *crowdworker* sono impegnati nello svolgimento di molteplici differenti attività che rendono molto difficile il raggruppamento in un'unica categoria merceologica.

Risulta assai difficile trovare degli elementi di sintesi che possano integrare la formazione di un sindacato così come inteso tradizionalmente.

Ad aumentare la distanza rispetto al concetto tipico di associazionismo sindacale contribuisce anche l'assenza di un'univoca qualificazione giuridica dei lavoratori su piattaforma: la tutela collettiva è stata, storicamente, sentita come vicina ai lavoratori subordinati, identificati nella parte "debole" del rapporto di lavoro. Nel lavoro su piattaforma digitale, come si è già avuto modo di evidenziare, le categorie giuridiche risultano sfumate e, talvolta, è possibile avvicinare, maggiormente, l'attività svolta su piattaforma al lavoro autonomo.

Ci si può, a questo punto, chiedere se la possibilità di una tutela collettiva per il lavoro su piattaforma digitale sia, effettivamente, ostacolata dai meccanismi che tradizionalmente la governano, oppure se essa possa, in ogni caso, svolgere la sua funzione fondamentale di proteggere i lavoratori dallo sbilanciamento di potere (esercitato dalle piattaforme, oppure dall'algoritmo, ovvero dai committenti).

Appare, in proposito, condivisibile che "nel contesto degli assetti produttivi dell'economia contemporanea, la debolezza contrattuale può manifestarsi secondo forme e modalità anche profondamente diverse dal passato e richiede, dunque, risposte, in

¹⁴¹ Di questo avviso P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour&Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, 4.

termini di tutela normativa, del tutto innovative”¹⁴².

In tal senso, si può guardare all’associazionismo dei lavoratori come ad una via di uscita dal deficit di tutele, potendo, esso, compensare l’assenza di uno statuto giuridico.

Peraltro, la posizione delle istituzioni transazionali contribuisce a far ritenere che le tutele collettive debbano essere garantite a prescindere dalla qualificazione giuridica dell’attività lavorativa: si pensi ai principi fondamentali affermati dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro, che con le Convenzioni sulla libertà sindacale e sul diritto alla negoziazione collettiva ne ha affermato la piena appartenenza ai diritti fondamentali di ogni individuo lavoratore¹⁴³.

Restano alcuni nodi problematici, relativi, in particolare, alla compatibilità di un’eventuale contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo e le regole eurounitarie in materia di difesa della libertà di concorrenza, che potrebbe essere lesa dall’associazionismo e dalla fissazione di limiti di compenso per i lavoratori autonomi.

In realtà, le regole dell’Unione europea in materia di divieto di intese restrittive della concorrenza non comportano un assoluto veto alla possibilità di offrire una tutela collettiva anche a categorie giuridiche di lavoratori autonomi, posto che ragioni di interesse pubblico potrebbero giustificare un limite ai principi concorrenziali nelle ipotesi in cui essi si traducano in un’eccessiva asimmetria negoziale fra committente e prestatore.

In ambito nazionale, la tutela del lavoro su piattaforma non dovrebbe prescindere dalla contemplazione delle garanzie in materia di diritti sindacali, inseriti fra quel nucleo di diritti che la nostra Costituzione tutela a proposito del lavoro “in tutte le sue forme ed applicazioni”. In altri termini, sussiste la necessità di prevedere uno spazio giuridico per la creazione di una specifica e dedicata legislazione di sostegno dell’attività sindacale e dell’autotutela collettiva dei lavoratori digitali che prescinda dal loro status soggettivo di lavoratori subordinati, autonomi o micro-imprenditori¹⁴⁴.

Allo stato attuale si assiste ad una forma di associazionismo dei lavoratori digitali collocata, per lo più, al di fuori dei canali sindacali convenzionali. A livello locale, europeo e transnazionale vi è la diffusione di forme di auto-organizzazione dei lavoratori.

Le forme di raggruppamento assumono connotazioni diverse: per il lavoro *on demand* via *app*, si può parlare di un “sindacalismo metropolitano”, strettamente legato

¹⁴² C. Scognamiglio, *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un’ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corriere Giuridico*, 2017, 1184.

¹⁴³ Sostiene questa tesi A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 188.

¹⁴⁴ Di questo avviso M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, cit., 45.

alla dimensione territoriale; per il *crowdwork* si hanno, per ora delle forme di coalizione dei lavoratori che appaiono come dei meccanismi difensivi contro le asimmetrie generate dal sistema del *ranking*.

Nel caso dei servizi svolti in presenza, le forme di associazionismo appaiono connotate dal comune intento di portare avanti rivendicazioni di carattere politico, oltre che contrattuale, laddove le pretese dei lavoratori si rivolgono, oltre che alle piattaforme digitali, anche alle Istituzioni locali (ma anche nazionali), affinché forniscano la loro collaborazione per la realizzazione di alcune garanzie per i lavoratori.

Un esempio eclatante di tale impostazione può essere rinvenuto in *Riders Union*, l'associazione che riunisce i *riders* del territorio di Bologna e che ha svolto un ruolo trainante nella predisposizione della Carta dei diritti dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano sottoscritta dal Comune di Bologna, cui hanno aderito due piattaforme digitali.

La collaborazione dell'Ente locale risulta evidente, oltre che nella predisposizione di un testo volto a garantire i diritti dei lavoratori digitali, anche nel proprio coinvolgimento pratico: si pensi, ad esempio, alle disposizioni con le quali la Carta riconosce l'esercizio del diritto di assemblea, per rendere effettivo il quale il Comune si impegna a mettere a disposizione dei locali in cui svolgere l'assemblea stessa, in tutte quelle ipotesi in cui la piattaforma digitale non abbia un'idonea sede.

Risulta particolarmente simbolica la richiesta indirizzata da *Riders Union* al Sindaco di Bologna di disporre, con ordinanza comunale, la sospensione del servizio di food-delivery anche per la giornata successiva a quella dello "sciopero della neve"¹⁴⁵, così da salvaguardare l'incolumità tanto dei ciclofattorini, quanto dei terzi. La rivendicazione di *Riders Union* denunciava, innanzitutto, un'assoluta mancanza di una copertura assicurativa per l'ipotesi di infortuni sul lavoro ed ha condotto il Sindaco e la Giunta ad avviare un'interlocuzione diretta con questa nuova forma di rappresentanza sindacale, cui si sono, in un secondo tempo, affiancate le strutture confederali dei sindacati storici, che hanno, infatti, sottoscritto insieme a *Riders Union* la successiva Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano¹⁴⁶.

Nell'esperienza appena descritta è molto interessante notare come l'arma

¹⁴⁵ Ci si riferisce ad un'astensione collettiva organizzata dai fattorini a seguito di un'improvvisa nevicata autunnale nella città di Bologna.

¹⁴⁶ Per la ricostruzione della vicenda si legga F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Labour&Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, 21.

dell'astensione collettiva, di matrice spiccatamente sindacale, sia risultata particolarmente efficace al fine di sensibilizzare le istituzioni locali rispetto alle problematiche dei ciclofattorini ed è possibile, altresì, evidenziare come la dimensione metropolitana abbia favorito delle forme di solidarietà da parte delle associazioni cittadine che hanno consentito ai *riders* bolognesi di svolgere le assemblee, mettendo a disposizione i propri locali in orari compatibili con la fine dei turni dei lavoratori (ad esempio dalle 23 all'una). Ad un primo sguardo risulta innegabile che un'organizzazione sindacale strutturata, anche sul piano nazionale, potrebbe avere rilevanti potenzialità nell'efficace perseguimento della tutela dei lavoratori appartenenti all'era dell'economia digitale.

In Inghilterra, si rileva la costituzione di un'associazione che riunisce i *drivers*, i corrieri e molti altri lavoratori titolari di *zero hours contracts*, ovvero l'*Independent Workers Union of Great Britain*: si tratta di un sindacato nato nel 2012, ma cresciuto rapidamente, tanto da essere a capo della protesta degli autisti di *Uber* che ha poi portato al riconoscimento in sede giurisprudenziale dello *status* di *workers* agli autisti stessi.

L'effettività dell'azione sindacale è, tuttavia, compromessa dall'applicazione della normativa interna, laddove all'*IWUGB* è stato negato il riconoscimento a *bargaining unit* (unità di contrattazione) all'interno della piattaforma digitale Deliveroo da un lodo del Comitato Arbitrale Centrale di Londra del 14 novembre 2017, nel quale viene spiegato che tale riconoscimento avrebbe potuto essere concesso solo ove fosse stato provato lo *status* di *workers* dei fattorini operanti con la piattaforma. Ciò rende palpabile come ancora, negli ordinamenti di *civil law* come in quelli di *common law*, lo stato qualificatorio sia condizionante.

Le prime forme di associazionismo "metropolitano" risalgono, in Inghilterra al 2016, quando i fattorini di Deliveroo si mobilitarono per mezzo di reti informali, diffondendo il messaggio via WhatsApp e servendosi di punti di incontro sparsi per la città di Londra, i medesimi punti di incontro definiti dall'algoritmo per minimizzare i tempi di consegna (perché limitrofi a ristoranti famosi), ma che, nella fattispecie concreta, offrirono ai lavoratori l'opportunità di incontrarsi ed iniziare ad organizzare una protesta avverso l'abbassamento del "salario" deciso dalla piattaforma e, più in generale, avverso il rischio che il calo della domanda per la piattaforma venisse trasferito sui lavoratori.

In Spagna si è assistito alla costituzione di un'associazione dei fattorini di Deliveroo, *Ridersxderechos*, che, oltre ad aver seguito da vicino le controversie giurisprudenziali che hanno interessato la nazione spagnola in materia di qualificazione

del lavoro su piattaforma, è riuscita a raggiungere con la piattaforma digitale un accordo per il riconoscimento di alcuni diritti e benefici a tutti i lavoratori iscritti all'associazione (nello specifico, "*acuerdo de interés profesional*"). Anche l'attività della società mutualistica SMart si avvicina, per alcuni aspetti, al perseguimento di tutele collettive, al pari delle prerogative che, tradizionalmente, spettano alle organizzazioni sindacali: nello specifico, in Belgio, la SMart è riuscita nell'intento di far sottoscrivere ad alcune piattaforme digitali (che operano nell'ambito della consegna dei pasti) un accordo collettivo contenente alcune garanzie per i fattorini. Il successo dell'operazione, come si è avuto modo di approfondire, è stato messo in discussione dalla fuoriuscita della piattaforma Deliveroo dall'accordo, in ragione della possibilità di usufruire di incentivi fiscali per il lavoro autonomo grazie ad una sopravvenuta normativa statale.

La dimensione del *crowdwork*, interamente contenuta nel *web*, sembrerebbe prestarsi meno alla possibile formazione di associazione di lavoratori. Non può, tuttavia, essere sottovalutato che proprio la digitalizzazione è in grado di facilitare il raggiungimento capillare di ogni lavoratore attraverso la realizzazione di interconnessioni e legami globali tra i prestatori operanti nelle piattaforme.

È quanto è avvenuto negli Stati Uniti d'America con la creazione di Turkopticon, un sito dove i lavoratori possono valutare i "committenti" che assegnano le attività su Amazon Mechanical Turk. Tale sito è stato costruito dalla ricercatrice informatica Niloufar Salehi, ispirata dall'idea di Lily Irani, docente all'università di San Diego, insieme al ricercatore e programmatore Six Silberman: la ricercatrice rimase colpita dalla possibilità di usare la programmazione per organizzare i lavoratori. Il sito, attualmente, ha, fra i suoi scopi principali, quello di correggere le asimmetrie informative delle quali i *crowdworker* sono vittime; in particolare, attraverso il sito, essi possono avere accesso alle informazioni concernenti l'esistenza di eventuali rapporti dei loro pari avverso un committente, in ragione del rifiuto di un lavoro valido. Ciò rende possibile la lotta contro gli abusi e il furto di salario.

In questo caso, l'iniziativa, presentata come un esperimento di azione collettiva tra colleghi geograficamente disgregati su scala globale, integra un sistema di passaparola che promuove la lealtà e denuncia i comportamenti scorretti, quale è quello che consente ai mandatori di non remunerare la prestazione dei lavoratori, salvo trattenere il risultato.

Guardando alla dimensione nazionale, il radicamento di una cultura sindacale nel lavoro su piattaforma necessiterebbe di alcune modifiche normative, volte a rendere possibile l'applicazione del diritto sindacale anche alle organizzazioni che raggruppano i

lavoratori digitali: attualmente sussistono alcuni ostacoli, collocati principalmente nel fatto che la rappresentanza dei prestatori nei luoghi di lavoro è vincolata ad un numero minimo di prestatori dipendenti: ciò, oltre alle difficoltà numeriche, crea una grave criticità di ordine qualificatorio, posto che i lavoratori su piattaforma non sono ascritti alla categoria del lavoro subordinato¹⁴⁷.

Non mancano esempi di accordi collettivi di tutela di lavoratori autonomi, si pensi alla contrattazione collettiva degli agenti rappresentanti di commercio.

In Italia, fra le nuove esperienze sindacali si può ricomprendere ACTA, l'Associazione dei Consulenti del Terziario Avanzato.

Fra le forme di avvicinamento dei sindacati tradizionali al nuovo modello economico, si può inserire l'esperienza dell'istituzione di *Networker*, una piattaforma riservata dalla UIL alla creazione di servizi per i lavoratori su piattaforma digitale.

Al di là delle modifiche normative, di cui vi sarà sicuramente bisogno nell'ottica di un adattamento al nuovo modello economico, al sindacato si pone una sfida molto impegnativa, che consiste nell'intercettare le esigenze dei nuovi lavoratori e predisporre efficaci metodi di trattativa: si parla, ragionevolmente, di “contrattare l'algoritmo”¹⁴⁸, nel senso di riuscire a influire attraverso la contrattazione sugli impulsi che vengono dati all'algoritmo per determinare orari, professionalità, presenze, carichi di lavoro e organizzazione dell'impresa.

Per ciò che riguarda le modalità con cui l'azione collettiva può essere esercitata, si dovrà, probabilmente, fare riferimento, con i dovuti adattamenti normativi, alle tradizionali regole di esercizio di essa: risulta, tutto sommato, persuasiva la tesi di chi ritiene che sarebbe un grande errore cadere nella “trappola dell'eccezionalità tecnologica”, vale a dire, di regolamentare gli aspetti sindacali, quali l'informazione e la consultazione dei lavoratori, nonché la contrattazione collettiva, attraverso legislazioni nuove appositamente predisposte per i cambiamenti tecnologici. Pertanto, senza negare la necessità dei dovuti adattamenti e sviluppi, la strategia più promettente risulta consistere nell'applicazione ed esecuzione coerente dei regimi esistenti, combinate con l'adattamento incrementale delle norme sottostanti, laddove l'intrinseca flessibilità e

¹⁴⁷ Questa problematica è rilevata da A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in RGL, Quaderno 2/2017, Ediesse, 62, nonché da M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, cit.

¹⁴⁸ L'espressione viene citata da C. Mancini, *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: “Idea diffusa”, l'intelligenza collettiva della Cgil*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 4 n. 1, 2018, facendo riferimento al contenuto del *Primo Report di attività dell'Ufficio Progetto Lavoro 4.0* della Cgil del gennaio 2018.

riflessività della contrattazione collettiva appare capace di garantire condizioni di lavoro eque a tutti i lavoratori nell'economia delle piattaforme¹⁴⁹.

Se i meccanismi di informazione e consultazione dei lavoratori possono facilmente riuscire a penetrare nel tessuto della *Gig economy*, anche superando la dispersione geografica dei lavoratori stessi, attraverso la predisposizione di piattaforme apposite (si pensi a Turkopticon, ad esempio), ci si chiede se sia altrettanto facile applicare i tradizionali meccanismi della contrattazione collettiva all'eterogeneità della platea dei *gig workers*.

Le problematiche principali riguardano la capacità (dal punto di vista normativo) dei lavoratori digitali di ottenere il riconoscimento di rappresentanze sindacali: gli interventi normativi interni di ciascun Paese dovranno, principalmente, essere indirizzati alla risoluzione di tutte le incompatibilità delle rappresentanze dei lavoratori su piattaforma rispetto ad una qualificazione giuridica non subordinata.

A partire dal superamento dell'inscindibilità dei concetti di subordinazione e rappresentanza sindacale, può essere avviato il lavoro di predisposizione di contratti collettivi.

Le tematiche su cui la contrattazione collettiva può svolgere un ruolo determinante sono state individuate principalmente nel sistema delle valutazioni, nella regolarità dei compensi, nella risoluzione delle controversie, nel diritto alla riservatezza, nonché nella protezione dell'accesso ai dati e contro le frodi *on line*, e, da ultimo, nella regolazione della disconnessione dell'*account*¹⁵⁰.

Per ciò che concerne il sistema delle valutazioni, esso rappresenta un tema centrale nella difesa dei diritti dei lavoratori digitali, posto che l'entità delle conseguenze derivanti dal rilascio dei *feedback* da parte degli utenti possono essere molto importanti, sia dal punto di vista della circolazione dei dati, che dal punto di vista del travalicamento dei confini di legittimità del sistema dei controlli: infatti, il contesto della rete internet nel quale il sistema di controllo da parte dell'utenza attraverso le valutazioni si sviluppa amplifica gli effetti di accessibilità, frequenza e pervasività per i lavoratori¹⁵¹.

Benché la piattaforma non possa essere assimilata, in molti casi, ad un vero e

¹⁴⁹ Di questo parere J. Prassl, *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, settembre 2018, 24 e segg.

¹⁵⁰ Tratta approfonditamente il tema J. Prassl, *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, cit.

¹⁵¹ Per un approfondimento della tematica si legga G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line*, in *Labour & Law Issues*, vol. 3, n. 1, 2017.

proprio datore di lavoro, essa detiene, comunque, un potere di azione conseguente al rilascio delle valutazioni dell'utenza: la cause in materia di riconoscimento di una qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma digitale sottoposte alla giurisprudenza nazionale ed internazionale hanno sistematicamente evidenziato la “disconnessione dell'*account*” in conseguenza di *feedback* negativi, quale potere della piattaforma assimilabile a quello disciplinare.

Risulta, pertanto, evidente come sia necessaria una tutela dei lavoratori digitali in materia, posto che la qualità della prestazione resa è tale che essa in ragione dell'ambiente (informatico) in cui si dispiega (in tutto o in parte), può coinvolgere immediatamente gli utenti, seppure estranei al rapporto fra il prestatore e la piattaforma, così da generare le condizioni per un controllo illecito sul lavoratore stesso.

In proposito, in Italia, il Garante della *Privacy* è già stato chiamato a pronunciarsi sulla legittimità di una piattaforma che si serviva di dati personali, anche sensibili, al fine di costruire un sistema di *rating*¹⁵²: il Garante ha ritenuto illegittima la piattaforma web (con annesso archivio informatico) preordinata all'elaborazione di profili reputazionali concernenti persone fisiche e giuridiche, al fine di calcolare il "rating reputazionale" dei soggetti censiti, così da consentire a eventuali terzi di poter verificare la loro reale credibilità, in quanto non conforme alla disciplina di protezione dei dati personali.

La contrattazione collettiva potrebbe, quindi, costituire un mezzo per disciplinare il funzionamento del *rating*, determinando, ad esempio, la composizione dei fattori che lo integrano, laddove essi potrebbero consistere nelle valutazioni degli utenti, nella conformità alle politiche e nel monitoraggio algoritmico, in misure relative determinate dagli accordi. Al fine di rispettare il principio del contraddittorio dovrebbe, inoltre, essere previsto un sistema di impugnazione delle valutazioni¹⁵³. Gli stessi accordi potrebbero prevedere una portabilità del *rating*, così da non limitare la libertà del lavoratore di “trasferirsi” ad altra piattaforma, senza il timore di perdere le proprie referenze.

Per ciò che concerne la corresponsione dei compensi, la contrattazione collettiva potrebbe essere investita di un compito che tradizionalmente le è proprio, ma che, nella fattispecie concreta, rischia di essere piuttosto difficile, complice la complessità e l'eterogeneità dei soggetti da tutelare e, pertanto, la problematicità nel fare riferimento a minimi retributivi imposti da contratti collettivi nazionali che possano correttamente

¹⁵² Reg. n. 488 del 24 novembre 2016, *Piattaforma web per l'elaborazione di profili reputazionali*, Garante per la protezione dei dati personali.

¹⁵³ Tale principio ha avuto attuazione, ad esempio, nella Carta dei diritti del Comune di Bologna.

adattarsi al lavoro su piattaforma digitale. Potrebbe, forse, essere più ragionevole pensare che alla contrattazione collettiva sia, piuttosto, demandato il compito di stabilire i criteri per la determinazione del compenso¹⁵⁴. Un'altra criticità su cui gli accordi collettivi potrebbero avanzare delle soluzioni, riguarda la regolarità dei pagamenti: in questo senso, l'esperienza della SMart belga risulta particolarmente efficace, laddove il meccanismo della società mutualistica riesce correttamente a limitare le distorsioni dovute al ritardo nei pagamenti.

La risoluzione delle controversie rappresenta, anch'essa, una tematica di cui tradizionalmente la contrattazione collettiva si occupa, e di cui potrebbe fare altrettanto nella fattispecie del lavoro su piattaforma digitale, anche in considerazione della difficoltà, in assenza di regolamentazione, di individuare meccanismi precisi di risoluzione dei conflitti, laddove la legge nazionale di uno Stato potrebbe non essere sempre competente, a causa della frequente “aterritorialità” delle piattaforme: in ragione di quanto esposto, una regolamentazione di secondo livello può, in ciascuno Stato, sopperire alle fisiologiche carenze normative.

Per ciò che riguarda la protezione dei dati personali, la cui importanza è già stata accennata in materia di creazione di un corretto sistema di valutazione, la contrattazione collettiva potrebbe svolgere un ruolo efficace nel disciplinare, in accordo con il regolamento generale sulla protezione dei dati dell'Unione europea (GDPR), la privacy dei lavoratori e la protezione dei dati, nonché l'accesso ai dati e la protezione contro le frodi online.

Da ultimo, di particolare interesse, per gli accordi collettivi, potrebbe risultare la regolamentazione della disattivazione dell'*account* del *Gig worker*, in quanto essa potrebbe integrare una forma di “licenziamento” occulto o, comunque, di estromissione ingiustificata dall'accesso alla piattaforma. In considerazione di ciò, gli accordi potrebbero prevedere un elenco di motivazioni chiuso in forza delle quali le piattaforme sarebbero legittimate a ricorrere alla disattivazione, con esclusione, quindi, della legittimità di tutte le altre forme arbitrarie di esercizio di tale azione.

In ambito nazionale è stato già avanzato un tentativo di regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva del lavoro su piattaforma digitale. Il Contratto collettivo nazionale “pilota” è stato, in particolare, il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni rinnovato il 3 dicembre 2017, che ha introdotto ufficialmente nuova figura

¹⁵⁴ Si pensi, ad esempio, al cottimo misto previsto nel disegno di legge italiano attualmente in corso di valutazione da parte delle Commissioni parlamentari.

lavorativa dei *riders*: con successivo accordo del 18/07/2018, i sindacati coinvolti hanno disciplinato tale figura stabilendo, in particolare, che anche con riferimento ai *riders* troveranno applicazione le disposizioni generali normative previste dal contratto collettivo e relative al personale viaggiante, anche con riferimento agli aspetti di natura retributiva, riconoscendo loro, pertanto, la natura di lavoratori subordinati.

Per ciò che riguarda la contrattazione di secondo livello, il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni è stato sottoscritto un accordo aziendale da una società fiorentina (La Consegna s.r.l.) e dalle organizzazioni territoriali dei maggiori sindacati (CGIL, CISL e UIL) già sottoscrittori, a livello nazionale, del CCNL di riferimento. Si tratta di un accordo che viene definito “sperimentale” per la Provincia di Firenze e, successivamente, anche per la Regione.

In proposito deve, tuttavia, essere evidenziato che le organizzazioni datoriali nazionali firmatarie del contratto collettivo nazionale non hanno aderito all’accordo aziendale in questione, pertanto esso potrà avere effetti soltanto sull’azienda sottoscrittrice e certamente non produrrà effetti generalizzati a livello provinciale o regionale.

L’accordo aziendale è finalizzato all’assunzione di 20 *riders* a tempo indeterminato, nonché al riconoscimento dei diritti spettanti al lavoratore subordinato, ciò sul fronte sia della retribuzione mensile, sia del diritto alle ferie, ai permessi o alle assenze per malattia e infortunio. Come si può notare, il riconoscimento dei diritti ai fattorini digitali passa, in questo caso, per il riconoscimento della qualifica di lavoratori subordinati. Essi vengono inquadrati nella tipologia del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue di cui ai Regi Decreti n. 692 e 2657 del 1923, attesa l’impossibilità di utilizzare il lavoro a chiamata ormai abrogato.

Il pagamento della retribuzione avviene sulla base delle ore lavorate e non delle consegne effettuate, con la previsione di un minimo di ore lavorative settimanali (10) e un massimo di lavoro ordinario (39 ore).

È interessante notare che viene previsto che il contratto di lavoro individuale regolamenti la suddivisione dell’orario in orario di lavoro in senso stretto e orario di disponibilità, laddove il primo, come accennato, non può essere inferiore alle 10 ore settimanali e il secondo (per il quale si prevede la corresponsione di un’indennità pari a € 0,60 per unità) non può essere inferiore alle 16 ore settimanali.

Viene, in proposito, fornita una definizione dell’attività lavorativa che integra, pertanto, l’orario di lavoro in senso stretto, identificata come l’insieme di tutte le

operazioni di trasporto del prodotto, dal ritiro dello stesso, allo spostamento, fino alla sua consegna. Viene, inoltre, precisato che non vi sarà riconoscimento di indennità dell'orario di disponibilità, ove non vi sia anche una risposta positiva alle chiamate da parte del fattorino.

L'accordo sostituisce al sistema del cottimo quello dei premi di risultato, prevedendone la corresponsione in modo proporzionale rispetto al numero di consegne effettuate e fornisce una tabella precisa dei tempi di consegna da rispettare all'interno di diversificate aree geografiche.

L'accordo in esame costituisce un apprezzabile tentativo di regolamentazione di secondo livello "pilota", la cui novità principale è, probabilmente, rappresentata dalla scelta di inquadrare nell'alveo del lavoro subordinato i fattorini digitali.

Attraverso tale riconoscimento risulta possibile aggirare la gran parte delle problematiche che, finora, hanno determinato un deficit di tutele in capo ai lavoratori su piattaforma digitale, inclusi i *riders*. Infatti, l'accordo prevede espressamente la possibilità per i lavoratori interessati di costituire una rappresentanza sindacale aziendale, senza che ciò si ponga in alcun modo in contrasto con l'assetto normativo esistente, posta il riconoscimento di lavoratori subordinati. Allo stesso modo, non trova alcun ostacolo l'applicazione delle tutele di carattere lavoristico, assistenziale e previdenziale.

L'accordo, emanato precedentemente rispetto al D. L. 101/2019, menziona le istanze, talora accolte in sede giurisprudenziale, volte ad ottenere il riconoscimento della collaborazione etero-organizzata soggetta alle tutele previste per il lavoro subordinato: non si può escludere che, qualora esso fosse stato sottoscritto in una data successiva all'emanazione del D. L. 101/2019, avrebbe inquadrato il lavoro dei fattorini digitali in questa tipologia contrattuale, piuttosto che nel lavoro subordinato.

Per ciò che concerne le garanzie retributive, deve darsi atto di qualche critica mossa al meccanismo dell'orario di disponibilità, compensato in misura decisamente ridotta, e, per ciò stesso, stigmatizzato come contraddittorio rispetto alla promessa iniziale di retribuire le ore lavorate e non le consegne effettuate¹⁵⁵. Ad avviso di chi scrive, si deve, tuttavia, evidenziare che la costruzione di un siffatto meccanismo contribuisce, probabilmente, alla sostenibilità del riconoscimento del lavoro subordinato per i fattorini digitali, che, in alternativa, in presenza di tempi di lavoro organizzati secondo criteri più tradizionali, avrebbe avuto un costo ingente.

¹⁵⁵ Si legga F. Bacchini, *Lavoratori digitali: personaggi in cerca d'autore... e di tutele*, Ipsos quotidiano, www.ipsos.it, 1/06/2019.

Sarà interessante analizzare il contenuto degli accordi sindacali di primo e di secondo livello che verranno stipulati a partire dalla prossima (quasi certa) conversione in legge del decreto di cui sopra.

2. La sicurezza sul lavoro

Quella della sicurezza sul lavoro è una tematica che sta particolarmente a cuore al Legislatore italiano, trattandosi di una tutela della persona-lavoratore, della sua incolumità fisica e psichica, e, pertanto, cingendo un ambito che afferisce ai diritti fondamentali della persona.

In questa visione si pone lo sviluppo storico di questa branca del diritto del lavoro: inizialmente ancorata alla qualificazione di lavoratore subordinato, l'applicazione della sicurezza sul lavoro si è pian piano svincolata dalle qualificazioni giuridiche dei prestatori di lavoro, fino ad arrivare all'emanazione del D. Lgs. 81/2008, a norma del quale esso "si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati"¹⁵⁶, laddove l'applicazione delle tutele in materia è collegata alla comune presenza dei lavoratori in uno specifico ambiente di lavoro.

Nella storia giurisprudenziale della norma citata, è doveroso riportare un orientamento che tendeva a limitare la portata dell'art. 2087 nell'ipotesi di svolgimento di prestazioni di lavoro autonomo, ricomprendendo nel confine della stretta applicazione della disposizione esclusivamente le situazioni di lavoro subordinato, ciò in ragione del fatto che il contratto d'opera, ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, è caratterizzato dall'autonomia del prestatore in relazione ai mezzi scelti per l'esecuzione dell'opera e allo svolgimento dell'attività stessa. In tal senso, una parte della giurisprudenza ha ritenuto che non sia ipotizzabile un dovere di controllo del committente esteso anche all'adeguatezza dei mezzi e allo svolgimento dell'opera¹⁵⁷.

In realtà, sembra più ragionevole leggere l'art. 2087 nell'ottica di un'interpretazione ampia ed estesa, in generale, a tutte «le obbligazioni contrattuali imposte, *ex lege*, ai soggetti a cui favore la prestazione lavorativa, sia essa autonoma o subordinata viene resa»¹⁵⁸.

Si può, a buon diritto, parlare di universalità delle tutele, in materia di sicurezza sul lavoro, pur non potendosi negare che il Legislatore ha previsto delle eccezioni, legate, principalmente alla circostanza per cui alcuni lavoratori, legati all'imprenditore/committente da rapporti di lavoro non subordinato, abbiano una

¹⁵⁶ Art. 3, comma 4, D. Lgs. 81/2008.

¹⁵⁷ Si vedano in proposito Cass., sez. III, 26 gennaio 1995, n. 933, Cass., 16 luglio 2001, n. 9614, Cass., sez. III, 21 marzo 2013, n. 7128.

¹⁵⁸ D. Mesiti, *L'ambito di applicazione della tutela prevenzionistica ed antifortunistica e, segnatamente, dell'art. 2087 c.c.*, in LG, n. 4/2017, 321 ss

presenza fisica sui luoghi di lavoro meno intensa dei lavoratori dipendenti.

In particolare, in questa sede, si ritiene utile richiamare le disposizioni di cui all'art. 3 commi 7 e 11, laddove si prevede che ai lavoratori parasubordinati il decreto si applichi solo ove la loro prestazione si svolga all'interno dei luoghi di lavoro del committente (comma 7), mentre ai lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c., il decreto si applica solo limitatamente agli artt. 21 e 26.

In particolare, l'art. 21 prevede che i lavoratori autonomi siano tenuti all'osservanza di determinati obblighi, quali utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del Decreto (riguardante proprio l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione), munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III, munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. L'art. 21 prevede, inoltre, per gli stessi lavoratori autonomi, la facoltà, a proprio carico, di beneficiare della sorveglianza sanitaria, nonché di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro: la norma in questione è stata, acutamente, accusata di avere “qualcosa di beffardo”, risultando discutibile che al lavoratore autonomo sia attribuito un beneficio effettivo, laddove la sorveglianza sanitaria e l'eventuale partecipazione ad attività formative dovrebbero ricorrere per i rischi propri delle attività svolte dal lavoratore autonomo e con oneri a suo esclusivo carico¹⁵⁹.

L'art. 26 concerne, invece, il caso in cui il lavoratore autonomo svolga la propria attività all'interno dei locali controllati dal committente: in questo caso, sul committente stesso gravano alcuni compiti, quali la verifica dell'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi, gli obblighi di informazione circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui essi dovranno operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, la cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, nonché il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, la collaborazione per la redazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenti.

Fatte tali doverose premesse, si deve tentare di capire come la tutela della

¹⁵⁹ A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, Adapt, DSL, 2/2018, 53.

sicurezza può trovare applicazione per il lavoro su piattaforma e se tale tutela abbia un dispiegamento diverso a seconda che ci si trovi di fronte a servizi svolti in presenza (il lavoro *on demand via app*) oppure al *crowdwork*.

Infatti, il lavoro su piattaforma digitale sconta le criticità dell'applicazione delle norme sulla sicurezza imputabili allo svolgimento dell'attività al di fuori dei luoghi di lavoro del committente: l'art. 2087 del Codice civile, per quanto ambisca ad essere una norma dalla portata molto ampia, incontra, però, il limite dell'impossibilità che il controllo del datore di lavoro/committente sull'applicazione delle prescrizioni relative alla sicurezza si estenda al di fuori dell'ambiente istituzionale di lavoro.

Per quanto concerne il *crowdworking*, i rischi in tema di salute e sicurezza sono del tutto simili a quelli cui sono sottoposti i "lavoratori agili" ovvero coloro che svolgono il proprio lavoro da remoto con l'ausilio di strumenti tecnologici.

Del resto, posto che al datore di lavoro compete l'assolvimento degli obblighi di tutela della sicurezza nei confronti di tutti coloro che svolgono una prestazione lavorativa (subordinata o autonoma) nei luoghi di lavoro dell'azienda, resta, comunque, difficile immaginare una piena responsabilità per l'imprenditore (nella sua posizione di committente o datore di lavoro) nel momento in cui la prestazione si svolge, fisicamente, in un luogo che sfugge al suo controllo.

In questa visione, era già stato elaborato in giurisprudenza ed in dottrina il "modello collaborativo" della sicurezza sul lavoro, in cui l'applicazione delle norme (e la conseguente responsabilità in caso di mancata applicazione) vede l'insorgere della partecipazione del lavoratore, a cui non è più riservato il ruolo di soggetto recettivo passivo delle disposizioni sulla sicurezza, bensì un ruolo attivo di "incaricato" del compito di permettere una corretta applicazione delle stesse disposizioni attraverso una sua collaborazione.

Il Legislatore, con l'art. 2087, ha introdotto una norma aperta e di collegamento fra il sistema codicistico e la Carta costituzionale, laddove la norma in argomento a garantire il rispetto di molte delle disposizioni costituzionali¹⁶⁰.

Il committente si pone, anche in ragione dell'importanza degli obblighi previsti dall'art. 2087, in una posizione di garanzia, essendo tenuto ad assicurare l'adempimento degli obblighi prevenzionistici e della fornitura dei necessari strumenti di protezione. La posizione di garanzia ricoperta dal datore di lavoro comporta necessariamente che egli

¹⁶⁰ Cfr. artt. 4, 32, 41 della Costituzione.

debba esercitare una vigilanza nei confronti dei destinatari della tutela.

È proprio in situazioni quali lo svolgimento della prestazione da remoto che può radicarsi la plausibilità del principio di autoresponsabilità del lavoratore, laddove – in assenza della possibilità di una stretta verifica da parte del committente circa l'applicazione degli obblighi in materia di salute e sicurezza del lavoratore – è egli stesso che deve assicurare la propria collaborazione al fine di garantire l'effettiva applicazione degli obblighi in parola, come è, del resto, sancito dalla disciplina normativa al secondo comma dell'art. 22 della l. 81/2008 con riferimento agli obblighi dei progettisti.

L'elaborazione giurisprudenziale del principio di autoresponsabilità del lavoratore ha condotto alla delineazione di un concorso di colpa del lavoratore, che assume una rilevanza tale da poter delimitare proporzionalmente la responsabilità del datore di lavoro fino a eroderla completamente¹⁶¹.

Dal punto di vista psico-fisico, i rischi per il *crowdworker* sono essenzialmente quelli derivanti dalle situazioni di *overworking*¹⁶², nelle quali la necessità di incrementare i guadagni porta il lavoratore a prolungare l'attività oltre i normali ritmi lavorativi all'uso dei dispositivi informatici, con un sovraccarico a carico del sistema visivo e problemi muscoloscheletrici. Dall'*overworking* possono inoltre derivare patologie legate allo stress, laddove il lavoro effettuato da remoto e, spesso in modalità di lavoro autonomo, è privo di controlli e tutele circa i tempi di riposo: è probabilmente su questo aspetto che potrebbe essere utile un'appropriata regolamentazione di carattere normativo, posto che risulta difficile fare appello al principio di autoresponsabilità del lavoratore nel momento in cui l'*overworking* dipende, ad esempio, da uno stato di necessità economica, né può esservi un disincentivo a tale pratica originato dal timore di sanzioni disciplinari conseguenti, non essendo, nella generalità dei casi, individuabile un datore di lavoro a cui attribuire delle responsabilità e degli obblighi disciplinari.

Con riguardo ai lavoratori digitali che operano *on demand* via *app*, i rischi per l'integrità psico-fisica sono connessi a situazioni diverse, laddove riguardano

¹⁶¹ In tal senso P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in LABOR Il lavoro nel diritto, Pacini Giuridica, n. 2, marzo-aprile 2017, che precisa che «la condotta del lavoratore sarebbe in grado di escludere la responsabilità datoriale, interrompendo il nesso causale tra l'attività prevenzionistica obbligatoria e il verificarsi dell'infortunio, quando sia esorbitante rispetto alle mansioni affidate e alle direttive ricevute oppure abnorme perché fuoriesce dall'organizzazione e dal contesto lavorativo, o ancora presenti i caratteri dell'atipicità ed eccezionalità così da porsi come causa esclusiva e determinante dell'evento lesivo».

¹⁶² Per un approfondimento del concetto si legga G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, Labour & Law Issues 3, no. 1, 2017.

prevalentemente l'esposizione al pericolo di incidenti stradali: a tale riguardo, un ruolo fondamentale è rivestito dall'adeguatezza dei dispositivi di sicurezza forniti.

Il principio di autoresponsabilità, nel lavoro su piattaforma digitale, è messo in discussione dall'assenza di stimoli per il lavoratore ad un comportamento conforme agli obblighi di cui al D. Lgs. 81/2008, soprattutto perché, nel caso di specie, risulta assente la leva della sanzione disciplinare: infatti, la possibile applicazione di sanzioni disciplinari per l'inadempimento degli obblighi di cui all'art. 20 è subordinata alla presenza del lavoratore all'interno dei luoghi di lavoro del committente. Essa non può trovare attuazione nel caso di lavoratori parasubordinati o autonomi "esterni", vale a dire, che svolgono la propria attività al di fuori dei locali del committente, come accade nella generalità dei casi di lavoro su piattaforma digitale.

Allo stato attuale, il Testo Unico della sicurezza può già trovare una limitata e parziale applicazione con riguardo agli artt. 36 e 37¹⁶³. Nello specifico, potrebbero trovare attuazione, anche nei confronti dei lavoratori digitali su piattaforma, gli obblighi di informazione relativi ai rischi, generici e specifici per la sicurezza e la salute dei lavoratori, nonché la formazione dei lavoratori stessi, i cui dettagli possono essere oggetto di disciplina da parte della contrattazione collettiva.

Il D. Lgs. 81/2015, all'art. 47 *septies*, 3° comma, così come introdotto dalla conversione del D. L. 101/2019, prevede un generico rispetto, da parte del committente, nei confronti dei *riders* autonomi, degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

Sulla base della normativa attualmente esistente, il controllo del committente sulla prestazione del lavoratore digitale non può estendersi ad ambiti impossibili, quali il domicilio o altro luogo in cui vengono eseguite le *human intelligence tasks*, ovvero, a titolo di esempio, i percorsi di consegna dei fattorini o i percorsi di accompagnamento dei *drivers*.

Si deve, quindi, ritenere che il tracciato del Testo Unico sulla Sicurezza sia nitidamente delineato e non lasci spazio ad estensioni maggiori rispetto a quelle già operate in sede giurisprudenziale finora: la sfida torna, quindi, al Legislatore, che sulla materia della sicurezza sul lavoro, dovrà, probabilmente, predisporre appropriate novità.

¹⁶³ Di questa opinione A. Delogu, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, cit., 71.

3. La tutela previdenziale.

Ad una prima impressione, parrebbe che quello della tutela previdenziale dei lavoratori su piattaforma digitale sia un tema istituzionalmente affrontato con una certa prudenza. Ciò è dovuto, soprattutto, alle incertezze qualificatorie che ancora serrano il Legislatore e gli operatori del diritto in generale.

Le maggiori criticità, in quest'ambito, si muovono sul terreno della mistificazione qualificatoria, laddove alcuni lavoratori su piattaforma sono inquadrati in categorie giuridiche non conformi rispetto all'esplicazione dell'attività lavorativa e si fa, in particolare, riferimento, al finto lavoro autonomo. Ciò comporta che, talvolta, i rapporti di lavoro che vivono sulla piattaforma sfuggono a qualsiasi obbligo concernente la sfera della sicurezza sociale, ivi inclusi gli obblighi previdenziali.

D'altra parte, la tutela previdenziale è necessariamente ancorata alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro: nel caso di specie, i lavoratori su piattaforma digitale non sono inquadrati in un'univoca forma contrattuale, ma possono esplicitare la propria attività sotto varie forme che vanno dal lavoro subordinato (poco frequente, a dire il vero), alla collaborazione etero-organizzata, fino ad arrivare al lavoro autonomo con partita IVA. Ciò comporta la presenza di più regimi previdenziali, con la conseguenza che appare difficile poter gestire la tutela previdenziale dei lavoratori digitali in modo uniforme.

L'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale avrà, sicuramente, il compito di predisporre un'adeguata piattaforma (forse dedicata al lavoro su piattaforma digitale, in generale) per la gestione delle forme previdenziali pertinenti rispetto alle forme contrattuali stipulate.

Allo stato attuale, l'INPS ha effettuato degli studi finalizzati ad ipotizzare un sistema efficiente di gestione del lavoro e della previdenza dei lavoratori in questione.

Un recente workshop¹⁶⁴ organizzato sul tema dall'Istituto ha visto la presentazione di alcune proposte che potrebbero contribuire alla gestione del rapporto di lavoro dei fattorini digitali e della loro copertura previdenziale.

È interessante notare come l'analisi, partita dai *gig workers* in generale, sfocia in proposte riferibili solo ai *riders*, in linea con le tendenze di tutela legislativa attualmente in cantiere. L'Istituto motiva tale scelta affermando che la sessione del workshop si è

¹⁶⁴ Workshop di *Design Thinking* su *rider* e *Gig economy*, organizzato in data 5/06/2019 presso la Direzione Generale dell'Inps.

concentrata sulla tipologia di lavoro dei *riders*, in quanto il lavoro su piattaforma per l'offerta di servizi quali, ad esempio il *food delivery*, oltre ad essere il più diffuso, presenta alcune contiguità con un lavoro di tipo tradizionale: nello specifico, il tratto che accomuna maggiormente, ad avviso dell'INPS, tali rapporti a quelli tradizionali consiste nell'esistenza di un chiaro ed identificabile datore di lavoro; quanto alle differenze, esse si collocano prevalentemente nella flessibilità degli orari e nella possibilità, per il lavoratore, di iscriversi a più piattaforme e scegliere liberamente per chi lavorare¹⁶⁵.

Vengono identificate alcune tematiche su cui principalmente dovrà essere concentrata l'azione volta a gestire il rapporto di lavoro e la tutela previdenziale: nello specifico, le particolarità del rapporto che ne costituiscono il tratto distintivo (ai fini dell'azione dell'Istituto) sono la necessità che i tempi di consegna siano contenuti, o comunque, non subiscano dilazioni superflue e la circostanza per cui il fattorino può lavorare per diverse piattaforme digitali, nonché con altri datori di lavoro tradizionali, con la conseguenza di essere soggetto a diverse forme assicurative e previdenziali. Tale ultima circostanza può generare la necessità di gestire eventuali sovrapposizioni.

La criticità che viene evidenziata concerne, da ultimo, la possibilità di una concorrenza sleale fra le piattaforme, a discapito di quelle che offrono ai lavoratori maggiori tutele.

Vengono, infine, immaginate delle soluzioni che convergono nella creazione di una piattaforma che preveda la registrazione di attori (lavoratori, datori e ristoranti), eventi e dati di processo, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e la sicurezza sociale. In particolare, nella piattaforma INPS verrebbero registrati i dati relativi ad un registro digitale dei *riders* e delle piattaforme, quali, a titolo esemplificativo, i corsi di formazioni seguiti e le disponibilità orarie (per ciò che concerne i fattorini) e le politiche adottate dalle piattaforme verso i clienti e verso i lavoratori. Le informazioni potrebbero essere utilizzate dagli Enti previdenziali per l'effettuazione di un monitoraggio sulle condizioni di lavoro.

La piattaforma INPS conterrebbe, inoltre, una sorta di applicazione volta a tracciare l'attività di consegna, trasmettendo dati e informazioni in tempo reale sui dati della consegna (beni trasportati e *rider*).

¹⁶⁵ Si veda, in proposito, la presentazione del Workshop: “Enterprise Design Thinking. Workshop Playback. Rider e OMLP nello scenario della Gig Economy. Giugno Luglio 2019”, www.inps.it.

Il progetto dell'Istituto previdenziale costituisce un primo apprezzabile approccio pratico alla gestione dei rapporti dei *rider*, con un'apertura verso la possibilità che una piattaforma di gestione così immaginata possa essere, con alcuni aggiustamenti, utile anche per altri tipi di *gig work*.

Per quanto concerne più strettamente il profilo previdenziale, deve essere evidenziato che, allo stato attuale e secondo le normative vigenti, ciò che è certo è che la tutela previdenziale dei lavoratori segue il regime qualificatorio applicato: pertanto anche nel caso dei fattorini digitali (e dei lavoratori su piattaforma in generale), l'ampiezza delle tutele in quest'ambito dipenderanno dagli inquadramenti dei lavoratori.

Più in generale, nel caso dei lavoratori della *Gig economy*, uno degli aspetti che potrebbe generare maggiore criticità, ai fini previdenziali, riguarda il fatto che vi è una certa incidenza di ipotesi in cui i lavoratori svolgano l'attività su piattaforma come "secondo lavoro": in tal caso, può crearsi una sovrapposizione di regimi previdenziali.

Deve premettersi che lo svolgimento di più rapporti di lavoro in ambiti professionali differenti è ammissibile, in generale, salvo i limiti giuridici per alcune attività incompatibili.

Quando c'è compatibilità si pone, tra i diversi problemi, quello delle ricadute previdenziali, sia in termini di obbligo contributivo che di effetti previdenziali.

Nel caso del lavoro su piattaforma digitale (nelle due declinazioni del *crowdwork* e del lavoro on demand via app) potrebbero intersecarsi il piano dell'attività professionale e del lavoro dipendente oppure la copresenza di distinte e plurime attività imprenditoriali in settori diversi.

Per ciò che riguarda l'ipotesi in cui vi sia un'intersezione fra lavoro professionale autonomo e lavoro dipendente, i professionisti iscritti ad una cassa previdenziale di categoria sono soggetti in genere alla regola dell'attrazione dei compensi professionali anche per attività non istituzionali ma riconducibili alle caratteristiche della specifica professionale intellettuale, con obbligo perciò di versare i relativi contributi non alla gestione separata ma alla cassa stessa.

Tuttavia, se il reddito non è prodotto nell'esercizio dell'attività professionale specifica, il professionista è soggetto al contributo ridotto a favore della gestione separata INPS.

L'aspetto della tutela previdenziale, con particolare riguardo ai regimi di compatibilità e di corretto versamento dei contributi, dovrà, probabilmente rivestire un carattere di indirizzo normativo o, quantomeno, regolamentare, da parte, in quest'ultimo

caso, degli Enti previdenziali, laddove l'accredito in buona fede, per errore di valutazione ma non dovuto di contributi in una cassa o anche nella stessa gestione separata, comporta in genere il disconoscimento di quei contributi.

In particolare, per ciò che riguarda il Fondo pensioni per lavoratori dipendenti, l'art. 8 del D.P.R. n. 818/1957, il disconoscimento comporta in genere la loro non efficacia ai fini pensionistici e, in base al principio generale della restituzione dell'indebito di cui all'art. 2033 cod. civ., il loro rimborso agli interessati.

Tale regola, tuttavia, non risulta codificata per altre forme di previdenza obbligatoria, con la conseguenza che il disconoscimento non sia, poi, accompagnato dal rimborso di quanto impropriamente versato.

CONCLUSIONI

Il nuovo modello economico nel quale il lavoro digitale e, specificamente, quello su piattaforma digitale, è stato concepito ha fagocitato il sistema normativo, come molto spesso accade, sopravanzandolo e cogliendolo di sorpresa: la realtà si è imposta sulla norma ed è proprio a questo che può essere imputata l'iniziale incertezza e inedia istituzionale nel regolamentare il fenomeno.

L'iniziale approccio adottato nei confronti del lavoro su piattaforma tendeva a ricondurlo nell'area della dimensione "amatoriale", sulla scia di quella definizione di *Gig economy* (l'economia dei lavoretti) che si era imposta a livello internazionale.

Il richiamo all'urgenza di una regolamentazione è arrivato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, il cui punto di vista, proprio in ragione di una certa anticipazione cronologica, è stato analizzato nei primi due capitoli di questo studio, concepito con l'obiettivo di analizzare il lavoro su piattaforma digitale sotto vari profili: quello del dibattito dottrinale sulla sua qualificazione giuridica e sulla possibilità di collocarlo nel sistema tradizionale già radicato nelle culture giuridiche; il profilo giurisprudenziale, attraverso l'analisi delle pronunce delle Corti nazionali e internazionali; il profilo dell'analisi delle regolamentazioni del fenomeno attualmente esistenti a livello sovranazionale, nazionale ed internazionale. L'ultimo capitolo è stato dedicato alle possibili prospettive che possono profilarsi al lavoro su piattaforma digitale nell'ambito del riconoscimento di alcune tutele fondamentali, quali sono quella collettiva, quella della sicurezza sul lavoro e quella previdenziale.

L'analisi del fenomeno dal punto di vista giuridico evidenzia come ci si trovi di fronte al solenne dilemma tra il tentativo di qualificare il lavoro su piattaforma secondo lo schema tradizionale bipartito fra autonomia e subordinazione e la tentazione (repressa, in ambito nazionale, dalla recente sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020) di collocarlo, invece, all'interno di un *tertium genus*, che rappresenti il comune denominatore fra le varie forme in cui tale fenomeno si presenta.

La realtà evidenzia, tuttavia, un'eterogeneità nella platea dei *gig workers*, così esasperata da non permettere una collocazione univoca all'interno di una categoria giuridica, laddove l'*animus contraendi* degli attori del legame giuridico risulta essere genuinamente rivolto al fine di contrarre un rapporto di natura autonoma in alcuni casi e, in altri, altrettanto genuinamente conscio di volersi assumere degli obblighi con l'esclusività propria del lavoro subordinato.

Per ciò che concerne, poi, l'effettivo dispiegamento del rapporto di lavoro, esso ha delle caratteristiche ambivalenti, che difficilmente possono far propendere in modo certo per l'una o per l'altra qualificazione.

Ci si chiede, quindi, se in questa prospettiva, non si debba accettare la coesistenza, all'interno dell'economia delle piattaforme, di modi differenti di svolgere la prestazione e, conseguentemente, di differenti categorie giuridiche, la cui applicazione dipende, in gran parte dall'organizzazione delle piattaforme stesse e dalle politiche da esse attuate.

In questo scenario, si colloca il dibattito della giurisprudenza, che, forse, più degli altri attori della regolamentazione del fenomeno (intesi come dottrina, quale dispensatrice di impulsi, e legislazione) ha potuto raccogliere gli stimoli del mondo reale: infatti, il mezzo utilizzato dai lavoratori per la tutela dei propri diritti è stato, naturalmente, quello dell'impugnazione in sede giurisprudenziale, con la conseguenza di destare, anche in ambito dottrinale e istituzionale, la preoccupazione di dover offrire una coerente forma di tutela a tali rapporti.

Il Giudice, in ogni ambito geografico, si è trovato nella necessità di utilizzare la vigente normativa per disciplinare un fenomeno che sembra, dal punto di vista giuridico, sfuggire ad ogni netta classificazione tradizionale.

Nella gran parte dei casi, si può rilevare come i giudici abbiano optato per soluzioni che potessero far convivere, nell'espressione del rapporto di lavoro, sia la componente di autonomia che quella di dipendenza.

Sono un esempio di tale orientamento, le decisioni dei giudici inglesi, che hanno qualificato i *drivers* di Uber come *workers*, vale a dire una sorta di lavoratori autonomi economicamente dipendenti, cui vengono riconosciute alcune tutele proprie del rapporto di lavoro subordinato. Nello stesso senso si muove, successivamente, la decisione della Corte d'Appello di Torino, confermata dalla Corte di Cassazione, che inquadra i *riders* di Foodora come collaboratori etero-organizzati. Non può non darsi atto che in altri Stati, come la Spagna, il Brasile e l'Argentina, le Corti hanno riconosciuto ai *platform workers* il vincolo della subordinazione: si noti, in ogni caso, come ciò sia accaduto in Paesi nei quali la tutela giuslavoristica dei rapporti di lavoro subordinati risulti essere meno forte che in altre realtà. In Francia, il dibattito giurisprudenziale risulta ancora molto acceso, posto che, da ultimo, la Cassazione francese, con orientamento difforme rispetto alle Corti di primo e secondo grado, ha riconosciuto ai ricorrenti lo *status* di lavoratori subordinati.

Con riguardo alla regolamentazione normativa, questo studio si è concentrato sull'analisi delle posizioni assunte da due Istituzioni sovranazionali – l'OIL e l'Unione

Europea – sulle normative nazionali, emanate a livello locale e nazionale, e su alcuni esempi di normativa stranieri ritenuti particolarmente interessanti per la portata innovativa. È interessante notare come le legislazioni nazionali in rarissimi casi – peraltro meno rilevanti quanto all'estensione del campo di applicazione – abbiano prodotto regolamentazioni che prescindono dalla qualificazione giuridica del lavoro, così ancorando le tutele e la loro ampiezza al tradizionale sistema di suddivisione delle categorie. In Italia, il Legislatore nazionale sembra aver preso le mosse dal dettato giurisprudenziale recente per dare disciplina al fenomeno, con alcuni aggiustamenti che sono ancora in corso di valutazione in sede di Commissione parlamentare.

L'analisi delle prospettive di tutela, per i lavoratori su piattaforma, dei diritti fondamentali tradizionalmente riconosciuti ai lavoratori offre l'opportunità di verificare come, a prescindere dalla qualificazione giuridica che si ritenga più opportuna per tali di rapporti, sarà probabilmente necessario un intervento del Legislatore per le normative di settore, in particolare, riguardanti la tutela della libertà sindacale e l'applicazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, al fine di evitare che tali diritti fondamentali siano ancorati in modo troppo rigido al lavoro dipendente, lasciandone così privi di copertura i lavoratori su piattaforma altrimenti qualificati.

In sostanza, al Legislatore, così come agli altri operatori del diritto, si pone la sfida di rinnovare l'attuazione del nostro principio costituzionale, sempre attuale, che vuole il lavoro tutelato in tutte le sue forme e applicazione.

Bibliografia

- Aloisi A., Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in *Labour and Law Issues*, vol. 2, no. 2, 2016
- Antonmattei P. – Sciberras J., *Le travailleurs économiquement dépendent: quelle protection? Rapport à M. Le Ministre du Travail, des Relation Sociales, de La Famille et de La Solidarité*, novembre 2008
- Bacchini F., *Lavoratori digitali: personaggi in cerca d'autore...e di tutele*, Ipsoa Quotidiano, www.ipsoa.it, 1/06/2019
- Bacchini F., *Riders e platform workers. La tutela (incompiuta) del lavoro digitale*, Ipsoa Quotidiano, www.ipsoa.it, 21/09/2019
- Balaguer M. L., *Trabajo en plataformas digitales en Espana: primeras sentencias y primeras discrepanias*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 2, 2018
- Balandi G. G., *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, Giuffré editore, 2/2018
- Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1901
- Berg J. – Furrer M. – Rani U. – Silberman M. Six, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Ginevra, www.ilo.org, 2018
- Berg J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ResearchGate, ILO, Geneva, 2016
- Biasi M., *L'attualità del binomio subordinazione – autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, Working Paper Adapt, n. 11/2017

- Biasi M., *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 2, 2018
- Bonomi A. –Della Puppa F. –Masiero R., *La società circolare. Fordismo, Capitalismo molecolare, Sharing economy*, Roma, DeriveApprodi, 2016
- Carinci F. – Pizzoferrato A. (a cura di), *Diritto del Lavoro dell’Unione Europea*, G. Giappichelli Editore, 2015
- Carta C., *Regole della concorrenza e tutela della forza lavoro: il (fragile?) schermo della community*, in *Lavoro Diritti Europa – Nuova rivista di Diritto del Lavoro*, n. 2/2018
- Caruso B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona, n. 146/2018
- Casadei C., *Lavorare con l’algoritmo: ecco la fabbrica che verrà*, in *Il Sole 24 Ore*, 28/11/2017
- Chiale S., *Paolo, rider di 28 anni: «prendo fino a 3 mila euro al mese, se passa la riforma, guadagnerò meno»*, www.corriere.it, 4/10/2019
- Chiale S., *Pagliarini (Assodelivery): «Non possiamo offrire la copertura INAIL ai rider, calcolo impossibile»*, 29/09/2019
- Comito V., *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Roma, Ediesse, 2016
- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni n. 356 del 2.6.2016
- Consiglio A., *L’assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2018
- Consiglio A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1/2018

- Crispino A., *Milano, rider e caporalato. La caccia a zaini e account: sul web in vendita a 20 euro*, www.corriere.it, 19/09/2019
- D'Agnino E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1/XXVI – 2016, Giuffr  Editore
- D'Agnino E., *Note a margine della sentenza Uber Uk*, *Bollettino Adapt* del 29/10/2016
- D'Agnino E., *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, *Bollettino ADAPT*, n. 33, 9/10/2017
- D'Ascola S., *E' in Gazzetta il decreto legge per i lavoratori delle piattaforme, fra i dubbi sulla sua efficacia e quelli sulla conversione*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, Pacini Giuridica, www.rivistalabor.it, 10/09/2019
- A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, *Adapt, DSL*, 2/2018
- De Luca Tamajo R., *La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa – Rivista nuova di diritto del lavoro*, 1/2019
- De Stefano V., *Rapporto finale del Seminario ILO “Le piattaforme digitali e il futuro del lavoro”*, Roma in data 11/05/2017
- De Stefano V., *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 2/2017
- De Stefano V., *The rise of the “just in time workforce”: on demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, Ginevra, ILO, 2016
- De Stefano V. –Berg J., *I Lavoratori della GIG Economy*, 28.6.2016, International Labour Organization
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 1 n. 1, 2015

- Donini A., *Il Lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019
- Faioli M., *La gig economy è un processo di matchmaking nel mercato del lavoro*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni 2/2017, Ediesse
- Ferrarella L., *Rider e caporalato, indagine della Procura di Milano: trovati irregolari*, www.corriere.it, 19/09/2019
- M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in Labour&LawIssues, Vol. 4 n. 1, 2018
- Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione al congresso AIDLASS, 18 e 19 maggio 2017
- Gazzoni F., *Manuale di diritto privato*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004
- Giorgiantonio C. – Rizzica L., *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in Questioni di Economia (Occasional Paper), n. 472 Dicembre 2018, Banca d'Italia
- Guarascio D., *Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme digitali, nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni, Ediesse, 2/2017
- Ichino P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, Relazione al Convegno dell'Associazione dei Civilisti Italiani su *Il diritto civile e "gli altri"*, Università "La Sapienza" di Roma, 2/12/2011
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, Giuffrè Editore, 4/2018
- Keaton R. B., *An Uber Dilemma: the Conflict Between the Seattle Rideshare Ordinance, the NLRA, and For-Hire Driver Worker Classification*, Gonzaga Law Review, 2017
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali nuove opportunità*,

nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela, in Rivista Giuridica del Lavoro Quaderni, Ediesse, 2/2017

- Mancini C., *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, in Labour & Law Issues, Vol. 4 n. 1, 2018
- Marcelli F. – Giammusso V., *La giurisprudenza costituzionale sulla novella del Titolo V*, Servizio Studi del Senato, n. 44, ottobre 2006
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in Labour&Law Issues, vol. 4, n. 1, 2018
- D. Mesiti, *L'ambito di applicazione della tutela prevenzionistica ed antifortunistica e, segnatamente, dell'art. 2087 c.c.*, in Il Lavoro nella Giurisprudenza, Wolters Kluwer, n. 4/2017
- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in Labour & Law Issues, Vol. 3 n. 1, 2017
- Pacella G., *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self employed*, in Labour & Law Issues, vol. 3, no. 2, 2017
- Pacella G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in Labour & Law Issues, vol. 4, no. 1, 2018
- Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in Lavoro e Diritti, anno XXXI, n. 2, primavera 2017
- Perulli A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 341/2017
- Perulli A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 272/2015

- Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018
- Pesole A. – Urzì Brancati M.C. – Fernandez-Macías E. – Gonzalez Vazquez I. (a cura di), *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, European Commission, 2018
- J. Prassl, *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, settembre 2018
- Resta G. – Zeno-Zencovich V., *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, in *Rivista Trimestrale di Procedura Civile*, Giuffré Editore, n. 2/2018
- Sachs B., *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-control*, in *OnLabor. Worker Unions Politics*, onlabor.org, 20/205/2015
- Scognamiglio C., *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corriere Giuridico*, Ipsoa Wolters Kluwer, 2017
- Smorto G., *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, Franco Angeli Editore, 2/2018
- Tosi P., *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, Pacini Editore, 3/2017
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, La Tribuna, 6/2015
- Treu T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 136/2017
- T. Treu, *Jobs Act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *Ricerche Giuridiche*, Edizioni Ca' Foscari – Digital Publishing, Vol. 3 – Num. 2 – Dicembre 2014

- Tullini P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e prospettive di intervento*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Anno LXVII – 2016 – 4
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non-standard*, in Labour & Law Issues, vol. 2, no. 2, 2016
- Tullini P., *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, Lavoro Diritti Europa – Rivista nuova di diritto del lavoro, n. 1/2018
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in Lavoro Diritti Europa – Rivista nuova di diritto del lavoro, n. 1/2019
- Tullini P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in LABOR Il lavoro nel diritto, Pacini Giuridica, n. 2, marzo-aprile 2017
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in Labour&Law Issues, vol. 4, n. 1, 2018
- Voza R., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, Rivista Giuridica del Lavoro – Quaderni 2/2017, Ediesse