



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE**

**DOTTORATO DI RICERCA IN**  
**AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI**  
**DIRITTI NELLA PROSPETTIVA EUROPEA ED**  
**INTERNAZIONALE**

XXXV ciclo

*Curriculum*  
Diritto del lavoro

**LE TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE PER I**  
**LAVORATORI AUTONOMI DELLA *PLATFORM***  
***ECONOMY***

**Relatore**

**Chiar.mo Prof. Avv. Arturo Maresca**

**Candidata**

**Dott.ssa Roberta Rainone**

**ANNO ACCADEMICO 2021-2022**

# INDICE

INTRODUZIONE.....	4
<b>CAPITOLO I: IL CAMPO DI INDAGINE .....</b>	<b>7</b>
<b>1. L'ETEROGENEA NOZIONE DI PIATTAFORMA DIGITALE .....</b>	<b>7</b>
<i>1.1. La piattaforma digitale datore di lavoro/committente.....</i>	<i>11</i>
<i>1.2. Il ruolo e le funzioni dell'algoritmo.....</i>	<i>14</i>
<b>2. LA PROSPETTIVA EUROPEA IN MATERIA DI ECONOMIA DIGITALE: LA NOZIONE EURO-UNITARIA DI LAVORATORE SUBORDINATO .....</b>	<b>19</b>
<b><i>2.1. La proposta di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei platform workers.....</i></b>	<b><i>23</i></b>
2.1.1. Il campo di applicazione soggettivo e oggettivo .....	26
2.1.3. Le principali misure per i lavoratori che operano mediante piattaforma digitale.....	31
<b>3. I PROBLEMI QUALIFICATORI DEI LAVORATORI CHE OPERANO MEDIANTE PIATTAFORMA DIGITALE SECONDO LA DISCIPLINA INTERNA.....</b>	<b>35</b>
<b><i>3.1. Brevi riflessioni in materia di etero-direzione, etero-organizzazione e coordinamento .....</i></b>	<b><i>37</i></b>
3.1.1. Una possibile soluzione: la certificazione del lavoro mediante piattaforma ove sia dedotta – anche indirettamente – una prestazione di lavoro.....	43
<b><i>3.2. La peculiare vicenda dei riders di cui al Capo V-bis del d.lgs. N. 81/2015.....</i></b>	<b><i>46</i></b>
3.2.1. La <i>ratio</i> sottesa alla novella del 2019.....	49
3.2.2. Il tentativo di lettura coordinata e combinata della normativa e il possibile elemento di discriminazione nell'applicazione del Capo V-bis.....	51
<b>CAPITOLO II: LE TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE PER IL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE.....</b>	<b>55</b>
<b>1. LE TUTELE CIVILISTICHE DI CUI AL CAPO I, L. N. 81/2017 .....</b>	<b>55</b>
<b><i>1.1. Il campo di applicazione: la distinzione tra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore</i></b>	

<b>1.2. Le misure di cui al Capo I della l. n. 81/2017: la tutela contro i ritardi nella corresponsione dei compensi</b> .....	64
1.2.1. Il divieto delle clausole abusive in materia di: forma; <i>ius variandi</i> ; recesso e dipendenza economica .....	66
1.2.2. La disciplina in materia di malattia, infortunio e gravidanza .....	71
1.2.3. La protezione del lavoratore autonomo nel ( <i>rectius</i> dal) mercato: brevi cenni allo statuto previdenziale .....	73
<b>2. La disciplina antidiscriminatoria di cui al d.lgs. 216/2003</b> .....	74
<b>3. La contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi senza dipendenti</b> .....	77

**CAPITOLO III: IL NUCLEO ESSENZIALE DI TUTELE PER I LAVORATORI AUTONOMI TRAMITE PIATTAFORMA ..... 82**

<b>1. LA NECESSITÀ DI UN CAMBIO DI PARADIGMA: DALLA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO IRREGOLARE ALLE TUTELE PER IL LAVORO AUTONOMO REGOLARE</b> .....	82
<b>2. LE MISURE DISPOSTE IN FAVORE DEI LAVORATORI AUTONOMI EX ART. 2222 C.C. E 409 N. 3 C.P.C.: L'APPLICAZIONE DELLE TUTELE CIVILISTICHE AI PLATFORM WORKERS</b> .....	84
<b>2.1. La contrattazione collettiva per la tutela delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi mediante piattaforma digitale</b> .....	87
<b>3. CENNI ALLA DISCIPLINA APPLICABILE AI LAVORATORI ETERO-ORGANIZZATI</b> .....	89
<b>3.1. Dal principio espresso dalla Cassazione n. 1663/2020 sino alla concreta applicazione nelle pronunce di merito</b> .....	91
3.1.1. La disciplina in materia di licenziamenti al vaglio della recente giurisprudenza.....	94
3.1.2. La natura discriminatoria dell'algoritmo e i possibili rimedi .....	97
<b>3.2. Il trattamento economico e normativo derivante dalla legge e dai contratti collettivi</b> .....	101
<b>4. IN SINTESI, LE PRINCIPALI MISURE PRESCRITTE PER I RIDERS DI CUI AL CAPO V-BIS DEL D.LGS. 81/2015</b> .....	104
<b>4.1. Dall'obbligo di forma scritta ai diritti di informazione</b> .....	104
<b>4.2. La libertà di rifiutare gli incarichi</b> .....	106
<b>4.3. La normativa in materia di compenso</b> .....	107

<i>4.4. La tutela della salute e sicurezza</i> .....	108
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>111</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>113</b>

## INTRODUZIONE

La rivoluzione digitale ha messo in crisi l'utopica idea di un diritto del lavoro naturale, da intendersi quale variabile indipendente dell'intero sistema economico. Siamo infatti assistendo a un processo di integrazione e reciproco condizionamento tra sviluppo tecnologico e mutamento del lavoro e delle relative relazioni industriali tale da mettere in evidenza il superamento delle tradizionali categorie giuridiche.

In particolare, la digitalizzazione del lavoro – di seguito analizzata in una delle sue molteplici vesti (economia delle piattaforme) – ha posto gli interpreti di fronte al delicato problema della verifica della persistente centralità della fattispecie lavoro subordinato quale punto di partenza (nonché di approdo) per il riconoscimento di pregnanti tutele e garanzie.

In questa direzione si è mosso lo stesso legislatore e, in parte, la più recente giurisprudenza. Basti infatti pensare alla primazia riconosciuta al rapporto di lavoro subordinato – a tempo pieno e indeterminato – nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ove, già all'art. 1, viene chiarito che questi rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro nonché, in una prospettiva di contrasto alle forme di falso lavoro autonomo, all'art. 2 viene stabilito che la relativa disciplina debba trovare applicazione alle collaborazioni organizzate dal committente.

Sulla scia di suddetti interventi, la stessa giurisprudenza di legittimità (vd. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663) e di merito (vd. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853; App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26; Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570), nel tentativo di riconoscere più pregnanti tutele in favore dei lavoratori delle piattaforme, hanno ricondotto i relativi rapporti di lavoro nell'alveo del lavoro subordinato o delle collaborazioni etero-organizzate.

Un primordiale cambio di paradigma può essere rinvenuto nella legislazione emanata a partire dal 2017 ove, da un lato, sono state introdotte misure per la tutela dei lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409,

n. 3 c.p.c.<sup>1</sup> e, dall'altro, è stata disposta una apposita normativa dedicata ai *riders* che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui<sup>2</sup>.

Ciononostante lo statuto protettivo riconosciuto in favore dei lavoratori autonomi e, in particolare, dei lavoratori autonomi delle piattaforme digitali appare lacunoso o comunque ancora inadeguato a realizzare il principio della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 Cost.).

La presente ricerca si propone dunque di affrontare il tema muovendo da una differente prospettiva quale quella della individuazione di un nucleo essenziale di tutele da riconoscere in favore dei lavoratori autonomi della *platform economy*, tentando di tralasciare le problematiche di carattere prettamente qualificatorio.

L'idea di fondo è, infatti, quella della necessità di apprestare efficaci garanzie in favore dei *platform workers* a prescindere dalla riconduzione dei relativi rapporti nell'alveo della subordinazione e dunque in un'ottica di tutela del lavoro autonomo genuino.

Per tale ragione l'analisi verrà condotta in una triplice prospettiva. La prima volta a parcellizzare il fenomeno della digitalizzazione del lavoro al fine di delimitare i concreti destinatari delle seguenti riflessioni; la seconda improntata alla individuazione delle tutele attualmente apprestate in favore dei lavoratori autonomi; la terza proiettata a ricostruire lo statuto protettivo del lavoro autonomo mediante piattaforma sulla base della riconduzione dei relativi rapporti di lavoro nell'alveo delle collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative, del lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c.* e del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015.

Il primo capitolo è, pertanto, dedicato alla definizione del campo di indagine. In effetti, con l'espressione rivoluzione digitale vengono sovente descritte una pluralità di differenti situazioni. Per quel che ci occupa, sono oggetto di analisi le vicende legali alla *platform economy* e, più in particolare, ai soli lavoratori autonomi che operano mediante piattaforma.

---

<sup>1</sup> L. 22 maggio 2017, n. 81, Capo I.

<sup>2</sup> D.l. 3 settembre 2019, n. 101 convertito con modificazioni dalla l. 2 novembre 2019, n. 128.

Il secondo capitolo è volto all'analisi della legge n. 81/2017, quale cornice regolatoria del lavoro autonomo genuino, nonché della normativa in materia di contrasto alle discriminazioni e di tutela dei diritti collettivi dei lavoratori autonomi.

Il terzo capitolo, infine, contiene la prospettata ricostruzione del sistema di tutele e garanzie attualmente riconosciute in favore dei lavoratori autonomi, nel senso più ampio del termine, che operano nella *platform economy*.

# CAPITOLO I: IL CAMPO DI INDAGINE

SOMMARIO: 1. L'eterogenea nozione di piattaforma digitale. – 1.1. La piattaforma digitale datore di lavoro/committente. – 1.2. Il ruolo e le funzioni dell'algoritmo. – 2. La prospettiva europea in materia di economia digitale: la nozione euro-unitaria di lavoratore subordinato. – 2.1. La proposta di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform workers*. – 2.1.1. Il campo di applicazione soggettivo e oggettivo. – 2.1.2. La presunzione di subordinazione. – 2.1.3. Le principali misure per i lavoratori che operano mediante piattaforma digitale. – 3. I problemi qualificatori dei lavoratori che operano mediante piattaforma digitale secondo la disciplina interna. – 3.1. Brevi riflessioni in materia di etero-direzione, etero-organizzazione e coordinamento. – 3.1.1. Una possibile soluzione: la certificazione del lavoro mediante piattaforma ove sia dedotta – anche indirettamente – una prestazione di lavoro. – 3.2. La peculiare vicenda dei *riders* di cui al Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015. – 3.2.1. La *ratio* sottesa alla novella del 2019. – 3.2.2. Il tentativo di lettura coordinata e combinata della normativa e il possibile elemento di discriminazione nell'applicazione del Capo V-bis.

## 1. L'eterogenea nozione di piattaforma digitale

Muovendo dalla prospettata finalità di individuare un nucleo essenziale di tutele da riconoscere in favore dei lavoratori autonomi dell'economia delle piattaforme è opportuno anzitutto delimitare il campo di indagine delle seguenti riflessioni.

L'analisi sarà condotta dal generale al particolare nel tentativo di ricostruire le interconnessioni conseguenti alla rivoluzione digitale quale punto di osservazione privilegiato per i successivi ragionamenti.

In effetti il disomogeneo fenomeno della digitalizzazione del lavoro – da intendersi quale impiego delle nuove tecnologie nelle varie fasi e modalità svolgimento dell'attività lavorativa – sta modificando i connotati tipici del diritto del lavoro nonché le relative regole del mercato<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Per una più ampia analisi del fenomeno si rinvia a M. Weiss, *La "platform economy" e le principali sfide per il diritto del lavoro*, Relazione al Convegno "Technological Innovation and the Future of Work: Emerging Aspects Worldwide", Santiago De Compostela (Spagna), 5-7 aprile 2018, in *Dir. relaz. ind.*, 2018, 3, pp. 715-728 nonché A. Aloisi, *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms*, in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, XXXVII, 3, 2016, pp. 653 e ss.

Sebbene trattasi di un fenomeno eterogeneo, può essere descritto mediante l'impiego di tre macrocategorie: lavoro da remoto; Industria 4.0 e *platform economy*<sup>4</sup>.

Mentre con la prima espressione ci si riferisce alla possibilità – derivante dall'avvento di nuovi strumenti di comunicazione – di prestare l'attività lavorativa anche all'esterno dei locali aziendali<sup>5</sup>, con la seconda si tende a delineare il nuovo modello organizzativo ove, tanto a livello industriale quanto nel settore dei servizi, il lavoro umano è sostituito dalle macchine<sup>6</sup>.

Infine, l'economia delle piattaforme – oggetto della presente analisi – si caratterizza per l'utilizzo di piattaforme interne, appannaggio dei soli lavoratori di una specifica impresa, ed esterne, aperte tutti i soggetti in possesso di specifici requisiti<sup>7</sup>.

La stessa nozione di *platform economy* del resto risulta essere vaga, descrivendo una realtà poliforme il cui elemento qualificante è stato individuato nella incerta regolamentazione del rapporto tra tecnica, diritto e lavoro<sup>8</sup>. Proprio questa incertezza ha però messo in luce «l'irrilevanza delle vecchie strategie di regolazione e protezione

---

<sup>4</sup> Sul tema vd. M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. relaz. ind.*, 4, 2017, pp. 985 ss.

<sup>5</sup> Sul rapporto tra lavoro da remoto, lavoro agile e telelavoro vd. M. Biasi, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, 2021, 3-4, pp. 160-185.

<sup>6</sup> In materia di trasformazioni conseguenti alla Quarta Rivoluzione Industriale si rinvia a F. Almada-Lobo, *The Industry 4.0 revolution and the future of Manufacturing Execution Systems (MES)*, in *Journal of Innovation Management*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 16-21.

<sup>7</sup> Con riferimento al tema delle piattaforme digitali, rilevanti indicazioni sono state fornite a livello europeo. Basti pensare agli ormai risalenti documenti della Commissione europea: *A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016)356, 2 giugno 2016; *A European agenda for the collaborative economy-a supporting analysis*, Commission staff working document, SWD(2016)184; *Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms*, 2016; *The European collaborative economy: A research agenda for policy support*, JRC Science for Policy Report, 2016 nonché alla Risoluzione del Parlamento europeo, *Relazione su un'agenda europea per l'economia collaborativa (2017/2003(INI))*, 11 maggio 2017.

<sup>8</sup> Sul dibattito relativo al rapporto tra tecnica, diritto e lavoro vd. G. Bronzini, *L'idea di un pilastro sociale europeo: cenni introduttivi*, in G. Bronzini (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Key Editore, 2019, pp. 1 ss. nonché A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, 195 ss.

lavoristiche uniformi, mediante l'ormai inservibile strumento della norma inderogabile di legge o di contratto»<sup>9</sup>.

Basti pensare che queste nuove forme di organizzazione del lavoro, liberando (in modo più o meno intenso a seconda della concreta organizzazione del lavoro)<sup>10</sup> il prestatore da stringenti vincoli di orario e di coordinamento spazio-tempo, comportano un rischio maggiore per il lavoratore in termini di sicurezza e protezione<sup>11</sup>. Non può però tacersi un aspetto positivo legato all'avvento della *platform economy* e, in generale, della rivoluzione digitale<sup>12</sup>: il riscoperto interesse per il *working life balance*<sup>13</sup>.

Detta ricostruzione rende pertanto necessaria una più stringente delimitazione del campo di indagine che, a partire dalla ricognizione delle differenti tipologie di piattaforma digitale, consenta di delimitare ulteriormente i soggetti destinatari delle riflessioni che seguono.

Prima ancora, però, di interrogarsi circa le differenti tipologie di piattaforma digitale presenti nel mercato, è bene muovere dalla stessa definizione del termine. Va sul punto precisato che, non esistendo a livello nazionale una nozione generale di piattaforma<sup>14</sup>,

---

<sup>9</sup> B. Caruso, *Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediale legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. relaz. ind.*, 4, 2019, p. 1012.

<sup>10</sup> Ci si riferisce alla libertà, più o meno effettiva, riconosciuta al lavoratore delle piattaforme di accettare o meno gli incarichi. Sul punto vd. *infra* par. 3.1. dell'elaborato.

<sup>11</sup> Per una più ampia riflessione in materia di conseguenze della digitalizzazione sul diritto del lavoro vd. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, Relazione al convegno dell'Associazione Giuslavoristi Italiani, Torino, 15 settembre 2017, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 4, I, pp. 525 ss.

<sup>12</sup> Basti pensare alla *ratio* del Capo II della l. n. 81/2017. Il legislatore nel disciplinare il lavoro agile – quale modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato prestatore in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali in assenza di precisi vincoli di tempo e di luogo e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici – ha individuato una doppia finalità nel proprio intervento: incremento della produttività e migliore conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro (cfr. art. 18 l. n. 81/2017).

<sup>13</sup> Sul rapporto tra rivoluzione digitale e conciliazione dei tempi di vita-tempi di lavoro vd. A. R. Tinti, *La conciliazione ingannevole. A proposito di <<lavoro agile>> e worklife balance*, in Il Mulino, 27 maggio 2016.

<sup>14</sup> Ci si riferisce al comma 2, art. 47-bis del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 secondo cui «Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». Per una più ampia analisi vd. *infra* par. 3.2. del presente elaborato.

l'espressione viene sovente impiegata, tanto per individuare lo strumento tecnologico, quanto per evidenziare la pluralità di rapporti che possono instaurarsi tra la piattaforma, l'impresa e il lavoratore<sup>15</sup>.

Ebbene, prendendo le mosse dallo studio condotto in materia dall'Eurofound<sup>16</sup>, che ha evidenziato la presenza di almeno dieci tipologie di piattaforme, è possibile soffermare l'attenzione sulle tre tipologie considerate a maggiore tipicità sociale, in quanto esemplificative del diverso dispiegarsi dei rapporti tra tutela del lavoro e interessi del mercato<sup>17</sup>. Particolare attenzione viene offerta, nella ricostruzione del fenomeno, alle sole finalità di utilizzo della piattaforma digitale nella organizzazione del lavoro e nelle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Sulla base di suddetta ricostruzione ci si riferisce alla *On location platform-determined work*, ove la piattaforma funge da mezzo di incontro tra la domanda e offerta di lavoro standard; alla *On location worker-initiated work* in cui, invece, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ha ad oggetto micro lavoretti o servizi specializzati e, infine, alla *On line contestant platform work* in cui si media la richiesta e l'offerta di lavoro altamente specialistico<sup>18</sup>.

Questa classificazione descrive, però, il fenomeno in modo incompleto tenendo in considerazione le sole piattaforme digitali che mediano l'incontro tra la domanda e

---

<sup>15</sup> Anche il legislatore europeo si è preoccupato, all'art. 2, par. 1, n. 1 della Proposta di direttiva in materia miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali di offrirne una definizione, individuandola come «qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti: a) è fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un'applicazione mobile; b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo». In dettaglio vd. *infra* parr. 2 e ss.

<sup>16</sup> Ci si riferisce in particolare alla ricerca Eurofound, *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018.

<sup>17</sup> Parzialmente diversa è invece la ricostruzione operata da V. De Stefano, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law*, in *CLLPJ*, 2016, vol. 37, n. 3, pp. 461-470 che ha identificato – sulla base di plurimi indici (tra cui il *rating*) – quattro differenti tipologie di piattaforma digitale.

<sup>18</sup> Cfr. B. Caruso, *Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, op. cit, pp. 1005 e ss.

offerta di lavoro, quali micro-fattispecie di una realtà di certo più ampia, complessa e frammentata.

Infatti, il risultato muta nel momento in cui oggetto di analisi diviene, non più la finalità di utilizzo della piattaforma, bensì il ruolo assunto dalla stessa assunto nella organizzazione del lavoro e dei relativi modelli gestionali. Seguendo questo differente orientamento si parla, infatti, di: piattaforma intermediario quando il suo impiego è funzionale a mediare l'incontro da domanda e offerta di lavoro senza instaurare alcun rapporto lavorativo con l'utente; piattaforma committente/datore di lavoro nelle ipotesi in cui l'impresa che si avvale della piattaforma assume direttamente i lavoratori che vengono solamente organizzati mediante quest'ultima e, infine, di piattaforma intermediario-committente allorché l'attività di intermediazione venga simulata al fine di consentire alla piattaforma stessa di organizzare direttamente la prestazione lavorativa<sup>19</sup>.

### **1.1. La piattaforma digitale datore di lavoro/committente**

Particolare rilevanza, ai fini della presente analisi, rivestono le piattaforme digitali che assumono il ruolo di datore di lavoro/committente in quanto pongono tre diversi ordini di problemi: la possibilità di configurare dei rapporti di lavoro; l'individuazione del soggetto – utente, impresa, piattaforma stessa – che deve garantire le obbligazioni derivanti dal rapporto<sup>20</sup>, la relativa natura giuridica.

In merito alla prima questione, la cui risoluzione in senso positivo consente di interrogarsi circa l'individuazione del centro di imputazione dei suddetti rapporti di lavoro, bisogna muovere dal concreto funzionamento delle piattaforme digitali.

---

<sup>19</sup> Per una più ampia analisi in materia di tassonomia delle piattaforme digitali vd. A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2021, spec. cap. V; E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, in ADAPT University Press, 2019; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.

<sup>20</sup> Vd. S. Bini, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Torino, 2018, pp. 153 ss.

In dettaglio, attraverso suddetto modello le imprese possono ricercare, attraverso una «*open call* su piattaforma digitale<sup>21</sup>», forza lavoro per la realizzazione di attività, compiti o progetti. L’offerta di lavoro può essere sia rivolta ad una folla indefinita di soggetti (questo modello viene definito di *crowd sourcing*) tanto ad una singola persona (questo modello viene invece qualificato *outsourcing*).

Ebbene, solo qualora lo scambio che viene a realizzarsi mediante la piattaforma digitale (sia nelle forme del *crowd sourcing* che dell’*outsourcing*) dia luogo alla erogazione di un servizio/svolgimento di un’opera a fronte di un corrispettivo economico è possibile interrogarsi circa l’individuazione del centro di imputazione del rapporto, venendosi a configurare i tratti tipici di un rapporto di lavoro<sup>22</sup>.

La seconda questione – di certo non sconosciuta al diritto del lavoro<sup>23</sup> – si è “aggravata” con l’avvento della *platform economy* data la sempre maggiore difficoltà nell’individuare i criteri oggettivi di identificazione della figura datoriale<sup>24</sup>.

Sulla scia della giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea<sup>25</sup>, la dottrina sovranazionale<sup>26</sup> ha tentato di fornire una risposta concreta al problema mediante l’impiego della teorizzazione della struttura tripartita.

Grazie a questo strumento è stato possibile destrutturare e, successivamente, ristrutturare il rapporto di lavoro originariamente instaurato esclusivamente tra datore di lavoro e lavoratore a seguito della stipulazione del relativo contratto. Partendo dal

---

<sup>21</sup> Sul tema vd. altresì A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale “prende forma” tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2016, pp. 165 e ss.

<sup>22</sup> M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro*, op. cit., p. 996.

<sup>23</sup> In effetti l’individuazione dell’effettivo titolare di poteri e obblighi scaturenti dal contratto di lavoro non è una novità per il diritto del lavoro. Basti pensare alle complesse vicende legate alle ipotesi di interposizione illecita di manodopera ove si viene a realizzare una scissione tra titolare formale e sostanziale del rapporto di lavoro.

<sup>24</sup> Cfr. M. Weiss, *La “platform economy” e le principali sfide per il diritto del lavoro*, op. cit., pp. 715-728

<sup>25</sup> Vd. in particolare le note vicende che hanno condotto alle conclusioni dell’11 maggio 2017, discusse dall’Avvocato generale in relazione alla causa C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, ove sono venute in rilievo le questioni qualificatorie collegate alla piattaforma Uber anche per quel che concerne l’individuazione del datore di lavoro.

<sup>26</sup> Vd. la ricostruzione operata da J. Prassl-M. Risak, *Working in the gig economy – flexibility without security?*, in R. Singer, T. Bazzani (a cura di), *European employment policies: current challenges*, Berliner Wissenschafts, 2017, pp. 67-95.

presupposto secondo cui il rapporto di lavoro non si baserebbe più sul contratto ma sulle interazioni tra piattaforma e lavoratore, l'esame è stato svolto tenendo in considerazione la singola «entità complessa»<sup>27</sup>.

Nell'alveo della suddetta entità, la figura datoriale è stata individuata prendendo come punto di riferimento lo svolgimento di cinque precise funzioni: la stipulazione e risoluzione del contratto di lavoro; la fornitura del lavoro e la relativa retribuzione; il godimento dei risultati del lavoro; la gestione del mercato interno all'azienda e gestione del mercato esterno<sup>28</sup>.

Nonostante l'indubbia portata innovativa della teorizzazione, incentrata sulla prospettiva funzionale del ruolo ricoperto dalla parte datoriale, una possibile ulteriore soluzione potrebbe discendere dalla lettura combinata della normativa in materia di lavoro agile<sup>29</sup> con la disciplina emanata in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>30</sup>.

Secondo quest'ultima infatti per datore di lavoro si intende «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa»<sup>31</sup>.

In effetti, l'ampiezza della nozione di datore di lavoro offerta ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori<sup>32</sup> si caratterizza per una *vis* espansiva tale da consentirne l'impiego anche per tipologie di lavoro variegate, ove l'utilizzo di strumenti tecnologici diviene uno degli elementi qualificanti<sup>33</sup>.

---

<sup>27</sup> J. Prassl-M. Risak, *Working in the gig economy*, op. cit., pp. 67-95.

<sup>28</sup> Vd. J. Prassl-M. Risak, *Working in the gig economy*, op. cit., pp. 67-95.

<sup>29</sup> Ci si riferisce all'art. 18 della l. 22 maggio 2017, n. 81.

<sup>30</sup> Vd. d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

<sup>31</sup> Art. 2, comma 1, lett. b del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>32</sup> Vd. *ex multis* F. Stolfi, *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in Zoppoli, Pascucci, Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010, pp. 228 ss.

<sup>33</sup> Cfr. D. Mezzacapo, *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona"*, Collective Volumes n. 6, 2017, pp. 126 ss.

Del resto questa prospettiva è stata adottata con la l. 22 maggio 2017, n. 81 dallo stesso legislatore italiano che, nel qualificare il lavoro agile come modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dal possibile utilizzo di strumenti tecnologici, ha onerato il datore di lavoro della responsabilità derivante dal buon funzionamento delle strumentazioni tecnologiche<sup>34</sup>.

Sebbene lo strumento tecnologico assuma un connotato diverso nell'alveo delle due tipologie di lavoro, la nozione di datore di lavoro ai fini della sicurezza – parimenti connotata dall'elemento funzionale – potrebbe fungere da punto di partenza ai fini della concreta individuazione della figura anche nell'ambito della *platform economy*.

Per tale ragione, la piattaforma digitale verrà ad assumere il ruolo di datore di lavoro/committente se responsabile della gestione/organizzazione dei rapporti di lavoro.

Prima di passare all'ultima e più problematica questione concernente la natura giuridica dei rapporti che possono instaurarsi tra piattaforma digitale e lavoratori, è opportuno soffermarsi sulle conseguenze in termini di conoscenza/conoscibilità del funzionamento delle piattaforme digitali legate alla gestione algoritmica dell'organizzazione del lavoro.

## **1.2. Il ruolo e le funzioni dell'algoritmo**

La ricostruzione operata – sia volendo aderire alla teoria della struttura tripartita<sup>35</sup> sia volendo riservare uno spazio autonomo alla figura datoriale/committente – risulta ulteriormente complicata dalla circostanza che il lavoro mediante piattaforma – e dunque la stessa piattaforma digitale – risulta essere governato attraverso strumenti algoritmici<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Per una più ampia analisi in materia vd. A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, pp. 593 ss.

<sup>35</sup> Vd. J. Prassl-M. Risak, *Working in the gig economy*, op. cit., pp. 67-95.

<sup>36</sup> Cfr. T. Treu, *Diritto del lavoro e transizione digitale: politiche europee e attori sindacali. La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Dir. relaz. ind.*, 1, 2022, pp. 1 e ss.

La pervasività di suddetta intelligenza artificiale è tale da parlare di un vero e proprio *algorithmic management*<sup>37</sup> la cui più evidente conseguenza è stata, ed è tutt'ora, l'alterazione del ruolo della figura datoriale, non solo nell'alveo del lavoro mediante piattaforma ma anche all'interno dei contesti lavorativi di stampo tradizionale<sup>38</sup>.

Partendo dalla nozione di algoritmo, da intendersi quale «sequenza di istruzioni codificate tramite *software* e dirette da un computer»<sup>39</sup>, è complesso poter sovrapporre totalmente la figura datoriale/committente con suddetta strumentazione<sup>40</sup>. In effetti, nonostante possano essere demandate all'algoritmo molte (*rectius* tutte) le decisioni inerenti l'organizzazione e la gestione del lavoro, è sempre necessario che a valle vi sia una scelta umana per quel che concerne la formattazione e la costruzione del sistema che il modello decisionale automatizzato andrà a realizzare<sup>41</sup>.

Ciò è reso evidente anche dalle preliminari risultanze derivanti dall'impiego del modello dell'*algorithmic management*. Basti pensare infatti che questi sistemi sono stati definiti quali vere e proprie *black boxes*<sup>42</sup> e dunque come meccanismi dotati di uno scarso grado di trasparenza derivante, sia dalla scarsa evidenza dell'*input* umano posto a valle

---

<sup>37</sup> Con questa espressione, coniata da M.K. Lee, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI 2015*, 2015, 1603-1612, ci si riferisce a modelli organizzativi caratterizzati dalla gestione e organizzazione del lavoro mediante algoritmi.

<sup>38</sup> Vd. G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, VI, 2, 2020, pp. 20 e ss. ove viene chiarito che, in realtà, l'*algorithmic management* rappresenta una realtà organizzativa radicata in contesti differenti e ulteriori rispetto al lavoro mediante piattaforma. In dettaglio, il modello in esame è stato largamente utilizzato nel settore della logistica e dei trasporti.

<sup>39</sup> Punto di partenza per le seguenti riflessioni è la nozione di algoritmo offerta dal Research Group on the Regulation of the Digital Economy, *Technical Aspects of Artificial Intelligence: An Understanding from an Intellectual Property Law Perspective*, Max Planck Institute for Innovation and Competition Research Paper, n. 13/2019.

<sup>40</sup> Sul punto vd. per tutti A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020, pp. 1 e ss. nonché A. Ingraio, *Data-Driven management e strategie di coinvolgimento collettivo dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 2019, pp. 129 e ss.

<sup>41</sup> Sull'analisi dei meccanismi posti alla base della struttura algoritmica e, in particolare, sul *workforce analytics* si rinvia a E. Dagnino, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, I, 2017, pp. 1 e ss.

<sup>42</sup> Sul tema della *black box society* si rinvia a A. Drożdż, *Protection of Natural Persons with Regard to Automated Individual Decision-Making in the GDPR*, Kluwer Law International, 2020, 86-92.

del sistema, sia dalla difficile comprensione delle modalità attraverso cui l'algoritmo è giunto ad una data determinazione in ordine all'organizzazione del lavoro<sup>43</sup>.

Da ciò consegue che, nel momento esatto in cui l'algoritmo diviene il principale (o unico) strumento di gestione del personale, il lavoratore coinvolto dalla decisione datoriale è tenuto ad eseguirla e rispettarla, in virtù degli obblighi conseguenti all'instaurazione del rapporto di lavoro<sup>44</sup>, senza però aver piena cognizione delle ragioni poste alla base della scelta imprenditoriale.

Siffatta ricostruzione, del resto, può essere traslata anche ai casi in cui la piattaforma – e dunque l'algoritmo posto alla base della struttura organizzativa – assuma le vesti di committente, con le diverse gradazioni di ingerenza nella “gestione” dell'attività derivanti dalla concreta tipologia contrattuale impiegata<sup>45</sup>.

Per far fronte a tale opacità, già a partire dal 2019, il legislatore europeo, come anche quello nazionale, hanno intrapreso un percorso volto a ridurre i rischi derivanti dalla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro.

Tra i primi interventi in materia va segnalato il documento della Commissione europea di accompagnamento alle proposte di Regolamento in materia di innovazione e

---

<sup>43</sup> Vd. sul punto G. Gaudio, *L'algoritmica management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2022, pp. 1 e ss. che imputa la mancata trasparenza a tre ordini di ostacoli: uno di ordine legale, derivante dalla circostanza che questi strumenti godono della piena tutela in materia di riservatezza e segretezza da parte dei programmatori, due di ordine tecnico conseguenti alla scarsa conoscenza tecnica delle strumentazioni impiegate, attualmente appannaggio dei soli esperti in materia.

<sup>44</sup> Ci si riferisce in particolare agli obblighi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

<sup>45</sup> Ci si riferisce in particolare all'utilizzo del lavoro autonomo ex art. 2222 e 2229 c.c. nonché alle ipotesi di qualificazione giudiziale del lavoro come eteroorganizzato ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. In effetti anche ragionando in termini generali, sussiste anche per il lavoro autonomo il principio della realizzazione dell'opera secondo le condizioni stabilite dal contratto e comunque a regola d'arte (vd. art. 2224 c.c.). Più complessa – ma non impossibile – è invece la ricostruzione del sistema nell'ipotesi di collaborazione ex art. 409, n. 3 c.p.c., in quanto – a seguito della modifica operata dall'art. 15 della l. n. 81/2017 – l'elemento caratterizzante è rinvenibile nella circostanza che le modalità del coordinamento sono stabilite tra le parti, fermo restando l'assunto secondo il quale il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa. Organizzazione che, talvolta, può essere mediata e rimodulata sulla base della struttura organizzativa della piattaforma digitale impiegata.

tecnologia<sup>46</sup> nonché la Direttiva 2019/1152 del Parlamento europeo<sup>47</sup>, a cui l'ordinamento italiano ha dato attuazione con il d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022<sup>48</sup>.

In ordine al primo, il documento si caratterizza per le numerose enunciazioni di principio ivi contenute tra cui, in particolare, la necessità di verificare – oltre l'impatto quantitativo della digitalizzazione sul mercato del lavoro – l'elemento qualitativo e dunque le condizioni di lavoro dei *platform workers*.

L'analisi della qualità del lavoro viene, in questa sede, verificata sulla base del concetto di rischio, riferito alla possibile lesione dei diritti e riduzione delle tutele. Trattasi di una nozione che ha acquisito un peso rilevante nella regolamentazione della materia tanto da divenire il caposaldo della successiva normativa di derivazione europea<sup>49</sup>.

Il secondo intervento, sebbene non direttamente ed esclusivamente riferito alla totalità del fenomeno del lavoro mediante piattaforma<sup>50</sup>, ha stabilito diritti di informazione

---

<sup>46</sup> Ci si riferisce a *Commission Staff Working Document Executive Summary Of The Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Institute of Innovation and Technology (recast) and Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council on the Strategic Innovation Agenda of the European Institute of Innovation and Technology (EIT) 2021-2027: Boosting the Innovation Talent and Capacity of Europe* dell'11 luglio 2019.

<sup>47</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

<sup>48</sup> Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Per una più ampia analisi in materia si rinvia a D. Georgiou, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 28, II, 2022, pp. 193 e ss.

<sup>49</sup> Basti pensare al ruolo riconosciuto al concetto di rischio nell'alveo della recente Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione.

<sup>50</sup> In effetti, nelle premesse della Direttiva viene chiarito che la nozione di lavoratore impiegata è quella derivante dalle pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione europea tra cui la sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 e del 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/ Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883 e dunque deve intendersi la persona che «fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione, senza che siano determinanti a tal fine la qualificazione giuridica nel diritto nazionale e la forma di tale rapporto nonché la natura del nesso giuridico che lega le due persone».

minimi in favore di specifiche categorie di lavoratori volti a realizzare una più trasparente e prevedibile occupazione nonché l'attendibilità del mercato del lavoro<sup>51</sup>.

Al di là delle indicazioni ivi fornite, la normativa nazionale di attuazione riveste particolare interesse, per quel che ci occupa, data la previsione di ulteriori (rispetto a quelli prescritti all'art. 1 del medesimo provvedimento)<sup>52</sup> obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati<sup>53</sup>.

Anzitutto, preme rilevare come probabilmente la scelta di inserire questa ulteriore disposizione affondi le radici, non tanto nella Direttiva 2019/1152 ma, nella proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform workers*<sup>54</sup>.

In secondo luogo, al di là del complesso campo di applicazione della normativa di cui si discorre<sup>55</sup>, viene in rilievo l'assenza di una precisa definizione e individuazione di cosa debba intendersi per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Assenza che è stata colmata riprendendo la nozione contenuta nelle "Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del Regolamento 2016/679" emanate a seguito dell'approvazione del Regolamento UE 2016/679<sup>56</sup>, ove ci si riferisce al processo decisionale esclusivamente automatizzato.

A conferma di suddetta interpretazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è intervenuto con la nota circolare n. 19/2022, chiarendo il diretto riferimento ai sistemi

---

<sup>51</sup> Vd. art 1. della direttiva (UE) 2019/1152.

<sup>52</sup> Trattasi dei diritti all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

<sup>53</sup> Per una più ampia analisi in materia si rinvia a M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *Lav. dir.*, 3, 2022, pp. 541 e ss.

<sup>54</sup> Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

<sup>55</sup> Sul punto vd. A. Tursi, *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *Lav. dir. Europa*, 3, 2022, pp. 1 e ss.

<sup>56</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

volti a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere direttamente sul rapporto di lavoro<sup>57</sup>.

Ebbene, ai sensi dell'art. 1-*bis* del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal d.lgs. n. 104/2022, in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio – prima dell'inizio dell'attività lavorativa – il datore di lavoro è tenuto a rendere le informazioni relative gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi; a individuare gli scopi e le finalità degli stessi; a indicare la loro logica e funzionamento; a delimitare le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; a definire le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; a indicare il livello di accuratezza, robustezza e *cybersicurezza* dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

## **2. La prospettiva europea in materia di economia digitale: la nozione euro-unitaria di lavoratore subordinato**

L'interesse europeo per lo sviluppo di un quadro normativo in materia di digitalizzazione, mercato e relativi riflessi sul rapporto di lavoro è reso manifesto dai

---

<sup>57</sup> Nella circolare infatti si chiarisce che «per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate».

plurimi interventi<sup>58</sup> che si sono succeduti al fine di realizzare un «futuro digitale antropocentrico, sostenibile e più prospero»<sup>59</sup>.

L'elemento di congiunzione tra le molteplici iniziative europee sul tema oggetto di analisi può essere individuato nel convincimento della necessità di una carta costituzionale digitale, espressione del bilanciamento tra la tutela dei diritti fondamentali della persona (*rectius* del lavoratore) e interesse alla flessibilità del mercato del lavoro<sup>60</sup>.

In effetti tanto il legislatore europeo quanto quello nazionale, muovendo dal presupposto dello squilibrio intrinseco al rapporto di lavoro – ulteriormente aggravato dall'avvento della digitalizzazione del lavoro e, in particolare, della *platform economy* –, hanno inteso porre un freno all'«esercizio incontrollato dei poteri monopolistici delle piattaforme di fronte alla debolezza socio-economica dei lavoratori»<sup>61</sup>.

Esigenza colta anche dalle parti sociali europee che, nel solco di quanto previsto dal sesto programma di lavoro per il 2019-2021, hanno siglato un accordo quadro in materia di digitalizzazione<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> Vd. *ex multis* la Proposta di Regolamento sui mercati digitali (15 dicembre 2020, COM(2020)842 final); la Proposta di Regolamento sui servizi digitali (15 dicembre 2020, COM(2020)825 final); la Proposta di Regolamento sull'Intelligenza Artificiale (21 aprile 2021, COM(2021)206 final); la Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme (9 dicembre 2021, COM(2021)762 final) nonché la Comunicazione della Commissione sulle migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro (9 dicembre 2021, COM(2021)761 final).

<sup>59</sup> Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale*, 9 marzo 2021, COM(2021)118 final.

<sup>60</sup> Cfr. L. Floridi-G. Finocchiaro-O. Pollicino, *Quattro orientamenti per completare il modello digitale UE*, in *www.ilsole24ore.com*, 6 gennaio 2022, parlano di un vero e proprio processo di «costituzionalismo digitale».

<sup>61</sup> B. Caruso-V. Papa, *Sostenibilità sociale e diritti del lavoro ai tempi della resilienza europea*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 457/2022*, p. 15.

<sup>62</sup> Trattasi dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali europee sottoscritto da Etuc con Businesseurope, Ceep e SMEunited a marzo 2020. Trattasi di un accordo "autonomo", ai sensi dell'art. 155 TFUE, dunque suscettibile di attuazione secondo le modalità e i meccanismi previsti dai singoli Stati membri. Sulla nozione e gli effetti degli accordi quadro autonomi come fonti del diritto europeo vd. M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino, 2011. Sulla normativa europea in materia di digitalizzazione e, in particolare, sull'accordo quadro delle parti sociali europee del 2020 vd. per tutti T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 23 marzo 2022, pp. 190 e ss.

Sebbene l'accordo non abbia ad oggetto esplicitamente il lavoro mediante piattaforma ha offerto spunti di riflessione per quel che concerne l'individuazione di alcune tra le principali misure di gestione della transizione digitale nel mondo del lavoro<sup>63</sup>. Misure che devono trovare applicazione, secondo il Pilastro dei diritti sociali, a prescindere dalla tipologia di rapporto instaurato e della relativa durata<sup>64</sup> e che hanno investito le modalità di utilizzo dell'intelligenza artificiale e la relativa garanzia del controllo umano.

Questi interventi hanno dunque avuto il pregio di sganciare il diritto sociale europeo<sup>65</sup> dal diritto concorrenziale che, sino a qualche anno fa, aveva mosso le politiche adottate a livello comunitario in un'ottica di funzionalizzazione del mercato unico a scapito della tutela sociale dei lavoratori<sup>66</sup>.

Ebbene prima di soffermare l'attenzione sul principale intervento comunitario in materia è doveroso interrogarsi – ai fini di una migliore comprensione dell'ambito di applicazione della proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali – sulla stessa nozione di lavoratore/lavoratore subordinato accolta a livello europeo.

Sul punto va preliminarmente evidenziato che nel diritto dell'Unione europea non è possibile rinvenire una definizione unitaria di lavoratore (come del resto quella di lavoro).

---

<sup>63</sup> Per una più ampia analisi in materia di dialogo sociale e digitalizzazione del lavoro si rinvia a M. Peruzzi, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Dir. relaz. ind.*, 4 2020, pp. 1213 e ss.

<sup>64</sup> Vd. in particolare l'*European Pillar of Social Rights* nn. 5 e 12.

<sup>65</sup> In materia di rapporto tra politiche sociali e nozione di lavoratore/lavoratore subordinato si rinvia a L. Valente, *La politica sociale UE recente e i progressi possibili per una nozione europea di lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 1 dicembre 2021, pp. 339 e ss.

<sup>66</sup> In materia si rinvia per tutti a P. Tullini, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. lav.*, I, 2018, pp. 199 e ss.; R. De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro oggi*, in Wolters Kluwer Cedam, 2016 e M. Roccella-T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, 2016.

Per tale ragione la dottrina<sup>67</sup>, nella ricostruzione della fattispecie, ha individuato quale punto di partenza la previsione di cui all'art. 45 TFUE<sup>68</sup> che, pur senza esplicitare la nozione di prestatore di lavoro, ne ha chiarito i connotati ai fini dell'applicazione della normativa in materia di libera circolazione delle persone all'interno del mercato comune.

A suddetta carenza normativa ha dunque supplito, per quel che concerne il concetto di *worker* (assimilabile a quello di lavoratore subordinato), la giurisprudenza della Corte europea<sup>69</sup> delineando una definizione sganciata da quelle fornite dai legislatori nazionali<sup>70</sup>.

In dettaglio, la Corte di Lussemburgo ha identificato i tre tratti caratterizzanti la nozione di lavoratore subordinato euro unitario: 1) lo svolgimento di attività reali ed effettive; 2) la onerosità della prestazione; 3) la soggezione al potere direttivo del lavoratore.

Mentre i primi due elementi, in realtà, delineerebbero la natura economica dell'attività lavorativa – tipica anche di un rapporto di lavoro autonomo – la soggezione all'eterodirezione sembrerebbe rappresentare il vero tratto qualificante il rapporto di lavoro subordinato<sup>71</sup>.

---

<sup>67</sup> Cfr. S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2018, pp. 207 e ss. nonché S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, pp. 121 e ss.

<sup>68</sup> Nel quale è dato leggere «1. La libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione è assicurata. 2. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. 3. Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto: a) di rispondere a offerte di lavoro effettive; b) di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri; c) di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali; d) di rimanere, a condizioni che costituiranno l'oggetto di regolamenti stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego».

<sup>69</sup> Si rinvia *ex multis* a CgUe 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs Yodel Delivery Network; CgUe 21 febbraio 2018, C-518/15, Matzak; CgUe 26 marzo 2015, C-316/13, Fenoll; CgUe 21 giugno 1988, C-197/86, Brown; CgUe 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum.

<sup>70</sup> Vd. G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, VI, 1, 2020, pp. 19 e ss.

<sup>71</sup> Cfr. P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2015, pp. 573 e ss.

Tratto qualificante oggetto, però, di contrapposta interpretazione da parte della dottrina: mentre alcuni interpreti<sup>72</sup> hanno infatti assimilato la nozione di etero-direzione a quella di etero-organizzazione altri<sup>73</sup>, invece, hanno posto in evidenza – quale elemento caratterizzante – la continuità nello svolgimento dell’attività lavorativa nell’alveo dell’organizzazione imprenditoriale.

## **2.1. La proposta di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform workers***

Al fine di fronteggiare le problematiche connesse all’oscurità algoritmica e, più in generale, di gestire le conseguenze dell’utilizzo dell’intelligenza artificiale nella organizzazione del lavoro, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno, da ultimo, presentato una proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro per i *platform workers*<sup>74</sup>.

Questa normativa si inserisce nell’alveo del negoziato avviato dalle parti sociali con la stipula del menzionato accordo quadro del 20 giugno 2020<sup>75</sup> nonché è espressione dei principi già enunciati nel Piano di azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali<sup>76</sup>.

---

<sup>72</sup> Così S. Giubboni, *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell’Unione europea*, in S. Giubboni (a cura di), *Diritto del lavoro europeo*, Milano, 2017, pp. 124 e ss.

<sup>73</sup> Vd. R. Cosio, *Il diritto del lavoro nell’ordinamento complesso*, relazione convegno nazionale del Centro Studi Domenico Napoletano sul tema “*Subordinazione ed autonomia nel lavoro che cambia*” del 20 aprile 2018.

<sup>74</sup> Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 (COM(2021) 762 final).

<sup>75</sup> Su cui vd. *supra* par. 2 del presente elaborato.

<sup>76</sup> Il Piano di azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali è stato presentato nei primi mesi del 2021 con la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 4.3.2021, COM(2021)102.

Anzitutto la proposta di direttiva, quale intervento di *hard law*, rinviene la sua base giuridica negli artt. 153 (in particolare paragrafi 1 e 2)<sup>77</sup> e 16 (in particolare paragrafo 2) del TFUE<sup>78</sup>.

In relazione alla prima previsione, la proposta in commento rappresenta lo strumento attraverso cui si è intesi realizzare il coordinamento degli Stati membri in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro<sup>79</sup>. Tanto che l'invocazione di suddetta base giuridica ha consentito al legislatore europeo di fissare dei minimi *standard* di tutela in favore dei lavoratori delle piattaforme vincolanti per gli ordinamenti interni, pur sempre nel rispetto dell'autonomia, sostanziale e procedurale, agli stessi riconosciuta<sup>80</sup>.

Invero il Parlamento e il Consiglio, sulla scorta delle evidenze emerse nella fase di maggiore impiego delle piattaforme digitali nello (e per lo) svolgimento della prestazione lavorativa, hanno inteso ulteriormente motivare e delineare il loro campo di azione con l'invocazione della seconda previsione normativa (l'art. 16, par. 2 TFUE). Il richiamo a

---

<sup>77</sup> L'articolo 153 TFUE prevede infatti che «1. Per conseguire gli obiettivi dell'articolo 151 e fatte salve le altre disposizioni dei trattati, la Commissione incoraggia la cooperazione tra gli Stati membri e facilita il coordinamento della loro azione in tutti i settori della politica sociale contemplati dal presente capo, in particolare per le materie riguardanti: — l'occupazione, — il diritto del lavoro e le condizioni di lavoro, — la formazione e il perfezionamento professionale, — la sicurezza sociale, — la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali, — l'igiene del lavoro; — il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori. 2. A tal fine la Commissione opera a stretto contatto con gli Stati membri mediante studi e pareri e organizzando consultazioni, sia per i problemi che si presentano sul piano nazionale, che per quelli che interessano le organizzazioni internazionali, in particolare mediante iniziative finalizzate alla definizione di orientamenti e indicatori, all'organizzazione di scambi di migliori pratiche e alla preparazione di elementi necessari per il controllo e la valutazione periodici. Il Parlamento europeo è pienamente informato».

<sup>78</sup> L'art. 16, par. 2, TFUE prescrive che «2. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, stabiliscono le norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione, nonché da parte degli Stati membri nell'esercizio di attività che rientrano nel campo di applicazione del diritto dell'Unione, e le norme relative alla libera circolazione di tali dati. Il rispetto di tali norme è soggetto al controllo di autorità indipendenti».

<sup>79</sup> Cfr. sulla generale necessità di regole comuni volte a eliminare le distorsioni tipiche del mercato del lavoro si rinvia per tutti a M. D'Antona, *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione Europea*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 3, 1994, pp. 700 e ss.

<sup>80</sup> Vd. M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers: tecniche regolative ed effettività delle tutele per i lavoratori autonomi*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 5 ottobre 2022, 25/2022, pp. 129 e ss.

quest'ultima, in effetti, ha consentito al legislatore europeo di intervenire al fine di fronteggiare le problematiche emerse in materia di protezione dei dati del lavoratore in presenza di una gestione algoritmica dei relativi rapporti<sup>81</sup>.

Di particolare rilevanza sono, inoltre, le motivazioni addotte dal Parlamento e dal Consiglio in ordine al rispetto dei requisiti di sussidiarietà e proporzionalità che devono ispirare i loro interventi. In merito al primo, motivando a partire dalla difficoltà incontrata dagli Stati membri di raggiungere da soli gli obiettivi fissati dall'UE<sup>82</sup>, hanno evidenziato la necessità dell'adozione di norme comuni volte a evitare la frammentazione del mercato ed a garantire pari condizioni per tutti i lavoratori che operano tramite piattaforme digitali<sup>83</sup>.

In ordine, invece, al secondo profilo, relativo alla proporzionalità dell'intervento, la Commissione e il Consiglio non hanno escluso, mediante l'apposizione della clausola di regresso<sup>84</sup>, la possibilità per gli ordinamenti interni di prevedere misure superiori – pur nel rispetto delle norme minime prescritte dalla proposta di direttiva – data l'importanza e la natura delle problematiche in quella sede individuate<sup>85</sup>.

Ebbene, muovendo dalla *ratio* della proposta di direttiva ascrivibile al miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform workers*, tre sono i principali obiettivi che la normativa in parola è volta a conseguire<sup>86</sup>: il primo concernente la esatta qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro delle persone che operano mediante piattaforma con il conseguente riconoscimento dei relativi diritti; il secondo riguardante l'equità, la

---

<sup>81</sup> Cfr. M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, VII, 2, 2021, pp. 1 e ss.

<sup>82</sup> Vd. sul punto G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2022, pp. 2 e ss.

<sup>83</sup> Vd. par. 2.2. della proposta di direttiva.

<sup>84</sup> Sul tema della clausola di non regresso si rinvia per tutti a M. Delfino, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, I, 2002, pp. 487 e ss. e L. Corazza, *Lavoro a termine e clausole di non regresso*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, pp. 499 e ss.

<sup>85</sup> Vd. par. 2.3. e art. 20 della proposta di direttiva.

<sup>86</sup> Cfr. A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, VIII, 1, 2022, pp. 1 e ss.

trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica del rapporto di lavoro e, infine, l'ultimo concernente l'incremento della trasparenza, tracciabilità e consapevolezza dei futuri sviluppi del lavoro prestato mediante l'impiego delle piattaforme digitali, compreso ciò che concerne le prestazioni transfrontaliere<sup>87</sup>.

#### 2.1.1. Il campo di applicazione soggettivo e oggettivo

Prima di passare all'analisi delle misure riconosciute in favore dei *platform workers* sono doverose alcune precisazioni in ordine al campo di applicazione della proposta di direttiva, al fine di meglio delineare il novero dei destinatari della disciplina e, in particolare, di verificare se suddetti strumenti (e in caso affermativo quali tra questi ultimi) possano essere riconosciuti in favore dei lavoratori autonomi delle piattaforme digitali.

Sul punto è opportuno evidenziare la peculiarità della tecnica legislativa impiegata in quanto, sebbene la proposta di direttiva sia volta principalmente a regolamentare il lavoro autonomo non genuino – attraverso la previsione di una presunzione di subordinazione<sup>88</sup> –, non mancano misure finalizzate a tutelare anche il lavoro autonomo genuino<sup>89</sup>.

Anzitutto, in ragione della varietà di piattaforme operanti nel mercato del lavoro, la proposta di direttiva delimita il proprio ambito di applicazione oggettivo, riferendosi alle sole piattaforme digitali che forniscono servizi commerciali al ricorrere di tre condizioni: a) quest'ultimo sia fornito – almeno in parte con mezzi elettronici – tra cui sito *web* o applicazione; b) il servizio sia fornito su richiesta di un preciso destinatario; c) l'organizzazione del lavoro – sia svolto *online* che *offline* – sia rimessa alla piattaforma stessa<sup>90</sup>. Organizzazione del lavoro che non può, oltretutto, costituire un mero elemento secondario o puramente accessorio<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Vd. la Relazione di accompagnamento alla Proposta di Direttiva.

<sup>88</sup> Sul punto vd. infra par. 2.1.2. del presente elaborato.

<sup>89</sup> Cfr. M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers*, op. cit., pp. 129 e ss.

<sup>90</sup> Vd. art. 2 della proposta di direttiva.

<sup>91</sup> Si rinvia a A. Alaimo, *Lavoro tramite piattaforma digitale e politiche europee*, in *Dir. relaz. ind.*, 2, 2022, pp. 639 e ss.

Per tale ragione sembrerebbero essere escluse dal novero dei destinatari della proposta di direttiva le sole piattaforme digitali che si limitano a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro senza incidere sull'organizzazione dell'attività prestata dalle persone fisiche<sup>92</sup>.

Più complessa è, invece, la ricostruzione dell'ambito di applicazione soggettivo della normativa in esame, probabilmente al fine di evitare che la – più o meno – corretta qualificazione giuridica del lavoratore possa rappresentare un ostacolo al riconoscimento delle tutele ivi previste<sup>93</sup>.

Anzitutto, appare evidente il parziale superamento della nozione di *worker* fornita dalla precedente giurisprudenza della Corte di Giustizia<sup>94</sup> nonché il richiamo alle formule già impiegate per individuare i destinatari della normativa in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (direttiva 2019/1152/UE) e di salari minimi adeguati (direttiva 2022/2041/UE).

In effetti l'ampio contenzioso sviluppatosi in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro dei *platform workers*, tanto a livello europeo<sup>95</sup> quanto negli ordinamenti degli Stati membri<sup>96</sup>, ha messo in luce l'inadeguatezza delle categorie giuridiche tradizionali del diritto del lavoro.

Tanto che, in assenza di alcun riferimento esplicito alle fattispecie del lavoro autonomo e del lavoro subordinato, il legislatore europeo ha chiarito che, per contrastare i numerosi casi di *misclassification*, la direttiva troverebbe integrale applicazione ai «lavoratori delle

---

<sup>92</sup> In materia di classificazione delle diverse tipologie di piattaforma digitale vd. *supra* par. 1. del presente elaborato nonché si rinvia a V. Brino, *Voce Piattaforme digitali di lavoro*, in S. Borrelli et Al. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, p. 163.

<sup>93</sup> Cfr. A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, VIII, 1, 2022, pp. 31 e ss.

<sup>94</sup> Vd. par. 2. dell'elaborato.

<sup>95</sup> Vd. *ex multis* CgUe 20 dicembre 2017, C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, in Riv. It. Dir. lav., II, 2018, pp. 410 e ss. con nt. di D. Diverio, *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri* e CgUe 22 aprile 2020, C692/19 *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, in *Arg. Dir. lav.*, 2020, pp. 1453 e ss. con nt. di E. Gramano, *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*.

<sup>96</sup> Vd. *infra* par. 3 del presente elaborato.

piattaforme digitali»<sup>97</sup> mentre solo alcune specifiche misure sarebbe riconosciute in favore delle «persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali»<sup>98</sup>.

A mo' di ulteriore chiarimento, il Parlamento europeo ha precisato che rientrano nel novero della prima definizione quei lavoratori che hanno instaurato con la piattaforma digitale un rapporto di lavoro quali quelli definiti dal diritto, dalla contrattazione collettiva e dalla prassi dei singoli stati membri<sup>99</sup>.

### 2.1.2. La presunzione di subordinazione

Come *supra* anticipato<sup>100</sup>, la proposta di direttiva distingue le misure da applicare ai lavoratori sulla base della riconduzione alle due categorie di «lavoratori delle piattaforme digitali» – la cui nozione è assimilabile a quella di lavoratore subordinato – e di persone che prestano la propria attività mediante l'impiego di piattaforme digitali – il cui significato rinvia anche al concetto di lavoro autonomo<sup>101</sup>.

Per tale ragione è necessario partire dall'analisi della prima categoria per comprendere – *a contrario* – i lavoratori a cui si applicano le sole residuali tutele di cui alla proposta di direttiva.

Tale scelta è espressione della volontà di rendere effettivo l'obiettivo di migliorare la certezza del diritto muovendo a partire dalla esatta qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro delle persone che operano nella *platform economy*<sup>102</sup>. Pertanto, al precipuo fine di evitare ipotesi di *misclassification*, il legislatore europeo ha introdotto – al Capo II della normativa in esame<sup>103</sup> – una presunzione di subordinazione relativa<sup>104</sup>.

---

<sup>97</sup> Vd. art. 2, n. 4 della proposta di direttiva.

<sup>98</sup> Vd. art. 2, n. 3 della proposta di direttiva.

<sup>99</sup> Vd. art. 2, n. 2 della proposta di direttiva.

<sup>100</sup> Vd. par. 2.1.1. dell'elaborato.

<sup>101</sup> Cfr. M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers*, op. cit., pp. 129 e ss.

<sup>102</sup> Cfr. i Considerando della proposta di direttiva.

<sup>103</sup> Trattasi del Capo dedicato alla “Situazione occupazionale”.

<sup>104</sup> L'introduzione della presunzione di subordinazione è probabilmente mutuata dall'ordinamento spagnolo. Vd. *Ley 12/2021, de 28 de septiembre (artículo único, apartado Dos)*. Per un raccordo tra le due normative si rinvia a L. Serrani, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in

Sebbene le previsioni in materia siano state oggetto di numerosi emendamenti da parte del Parlamento europeo<sup>105</sup>, è bene partire dalla iniziale proposta di direttiva per meglio comprenderne i successivi sviluppi.

Anzitutto, lo strumento in esame sembrerebbe poggiare le proprie fondamenta sul principio – espresso tanto a livello internazionale<sup>106</sup> quanto nella più recente normativa europea<sup>107</sup> – della primazia dei fatti<sup>108</sup> rispetto al programma negoziale formalizzato tra le parti al momento della stipulazione del contratto individuale di lavoro<sup>109</sup> e consentirebbe di produrre rilevanti effetti sul piano processuale.

Giova infatti rilevare come, quantomeno nell'ordinamento italiano, l'onere della prova circa la sussistenza dei fatti costitutivi del rapporto di lavoro subordinato grava sulla parte ricorrente<sup>110</sup>. Ebbene la presunzione di subordinazione relativa realizza una inversione dell'onere probatorio, gravando il datore di lavoro dell'onere della prova contraria circa la sussistenza di un rapporto di lavoro autonomo<sup>111</sup>.

Due sono dunque le questioni rilevanti in materia: la prima relativa alla portata – limitata al diritto europeo o universalistica – della nozione di subordinazione implicitamente fornita dalla proposta di direttiva; la seconda concernente i presupposti di applicazione della relativa presunzione.

---

*Boll. ADAPT*, n. 19, 2021; A. Aloisi, *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, in *European Labour Law Journal*, XIII, 1, 2022, pp. 4-5.

<sup>105</sup> Vd. *Draft European Parliament Legislative Resolution - PR – PE731.497v01-00*.

<sup>106</sup> Vd. la Raccomandazione dell'ILO, *Employment Relationship Recommendation* del 2006. Per una più ampia analisi in materia vd. V. De Stefano-I. Durri-C. Stylogiannis-M. Wouters, *Platform work and the employment relationship*, in *ILO Working Paper*, n. 27, 2021.

<sup>107</sup> Ci si riferisce, in particolare, al considerando n. 8 della Direttiva 2019/1152/UE.

<sup>108</sup> Sul punto vd. A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, op. cit., pp. 1 e ss.

<sup>109</sup> Trattasi di un principio equivalente a quello dell'irrelevanza del *nomen iuris*. Cfr. *ex multis* Cass. 12 aprile 2017, n. 9401, e C. cost. 7 maggio 2015, n. 76.

<sup>110</sup> Vd. art. 2697 c.c. in virtù del quale «1. Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. 2. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda».

<sup>111</sup> Cfr. F. Capponi, *Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione*, in *Dir. relaz. ind.*, 2, 2022, pp. 655 e ss.

Per poter comprendere a pieno le problematiche connesse alla prima delle due tematiche sopra enunciate, è bene muovere dall'analisi della nozione di «controllo» di cui all'art. 4 della proposta. Come anticipato, del resto, la presunzione di subordinazione trova applicazione – non alla generalità delle piattaforme digitali – ma solo a quelle che controllano l'esecuzione della prestazione lavorativa<sup>112</sup>.

Trattasi di un controllo qualificato che verrebbe a realizzarsi al ricorrere di almeno due dei seguenti elementi: «a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi»<sup>113</sup>.

Ebbene, dalla nozione di controllo (*rectius* subordinazione) fornita dalla proposta di direttiva – i cui contorni sono tutt'altro che definiti<sup>114</sup> – derivano le problematiche in ordine al collegamento e coordinamento con le normative interne degli Stati membri. Probabilmente, proprio al fine di tener conto delle diverse formulazioni della subordinazione, il legislatore europeo ha rinviato tanto ad elementi di controllo e supervisione da parte della piattaforma sulla prestazione lavorativa<sup>115</sup> quanto ad indici

---

<sup>112</sup> Vd. art. 2 della proposta di direttiva.

<sup>113</sup> Art. 4, par. 2 della proposta di direttiva.

<sup>114</sup> Vd. Giubboni S., *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in [www.eticaeconomia.it](http://www.eticaeconomia.it), 16 gennaio 2022. L'A. arriva a definire il concetto di subordinazione eccessivamente lasco.

<sup>115</sup> Cfr. A. Alaimo, *Lavoro tramite piattaforma digitale*, op. cit., pp. 639 e ss.

tipici di una visione funzionale della subordinazione, caratterizzata dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale<sup>116</sup>.

Del resto ciò ha realizzato una contraddizione all'interno della sistematica della proposta di direttiva: dalla ideazione di una nozione onnicomprensiva di subordinazione discenderebbe infatti la violazione del principio di sussidiarietà a cui il legislatore europeo dovrebbe ispirarsi.

Una risposta a questa problematica è stata offerta dalla Risoluzione del Parlamento europeo che, nell'apportare emendamenti alla proposta di direttiva, si è soffermata anche sul meccanismo di funzionamento della presunzione di subordinazione<sup>117</sup>.

In particolare, questa modifica ha realizzato il passaggio da una visione assolutistica degli indici del controllo – dal quale discenderebbe l'applicazione della presunzione – ad una mera esemplificazione degli stessi contenuta oltretutto all'interno del considerando<sup>118</sup>.

### 2.1.3. Le principali misure per i lavoratori che operano mediante piattaforma digitale

La breve ricostruzione sin qui operata è funzionale a individuare gli strumenti che la proposta di direttiva ha riconosciuto tanto ai lavoratori subordinati quanto ai lavoratori autonomi della *platform economy*<sup>119</sup>. Suddetta normativa si caratterizza, infatti, per lo sforzo di apprestare delle tutele in favore dei lavoratori a prescindere dalla qualificazione

---

<sup>116</sup> Vd. A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, pp. 6 e ss.

<sup>117</sup> Cfr. A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, op. cit., pp. 1 e ss.

<sup>118</sup> Si rinvia a M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers*, op. cit., pp. 129 e ss.

<sup>119</sup> Plurimi sono, del resto, gli interventi in materia da parte del legislatore europeo il cui tratto caratterizzante può essere individuato nella volontà di apprestare tutele oltre la subordinazione. Sul punto si rinvia a V. De Stefano-A. Aloisi, *European Commission takes the lead in regulating platform work*, in *socialeurope.eu*, 9 dicembre 2021 nonché a P. Loi, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 160, 2018, pp. 843 e ss.

giuridica dei relativi rapporti di lavoro<sup>120</sup> (al di là di quelle espressamente destinate ai soli «lavoratori delle piattaforme digitali»).

Ebbene, non rimane che indagare le garanzie che la proposta di direttiva ha riconosciuto in favore dei lavoratori genuinamente autonomi<sup>121</sup>. Trattasi, in particolare, delle previsioni in materia di *management algoritmico* (vd. Capo III)<sup>122</sup> nonché dei rimedi esperibili in caso di violazione dei diritti derivanti dalla direttiva stessa (vd. Capo V).

In merito al primo “blocco” di misure – volte a fronteggiare i rischi conseguenti alla mancanza di trasparenza degli algoritmi – l’art. 6 riconosce alla generalità dei lavoratori alcuni diritti individuali di informazione relativi alle caratteristiche e all’utilizzo dei sistemi di monitoraggio automatizzati<sup>123</sup> nonché dei sistemi decisionali automatizzati<sup>124</sup> direttamente incidenti sulle condizioni e modalità di lavoro. Invero, la direttiva compie uno sforzo ulteriore garantendo ai lavoratori il diritto alla riservatezza dei dati personali<sup>125</sup>.

Sebbene questa previsione possa apparire una mera specificazione delle prescrizioni contenute nella **direttiva 2019/1152/UE e nel Regolamento 2016/679/UE** va segnalato,

---

<sup>120</sup> Per una più dettagliata descrizione delle misure previste dalla proposta di direttiva si rinvia a M. Del Frate, *Tra gli ingranaggi dell’algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2022, pp. 662 e ss.

<sup>121</sup> Sui diritti riconosciuti esclusivamente ai lavoratori subordinati delle piattaforme vd. M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers*, op. cit., pp. 129 e ss.; A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, op. cit., pp. 1 e ss. e M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva*, op.cit., pp. 1 e ss.

<sup>122</sup> Sul punto è opportuno evidenziare che, prima della Proposta di Risoluzione del Parlamento europeo, le previsioni di cui all’art. 7, par. 2 della direttiva erano riferibili ai soli lavoratori subordinati per espressa esclusione da parte dell’art. 10 della normativa in esame. In effetti, proprio grazie all’intervento del Parlamento europeo è stata evidenziata l’opportunità di estendere suddetta disposizione anche ai lavoratori autonomi, trattandosi di prescrizioni in materia di tutela della salute e sicurezza.

<sup>123</sup> Ci si riferisce in dettaglio ai soli «sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l’esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici» (art. 6, par. 1, lett. A).

<sup>124</sup> Le misure riguardano in particolare «i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account» (art. 6, par. 1, lett. B).

<sup>125</sup> Vd. art. 6 della proposta di direttiva.

nella normativa in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro per i lavoratori della *platform economy*, il preciso e univoco riferimento ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati tale da dettagliarne il contenuto. Non solo ma, per quel che concerne la direttiva in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, la proposta in commento si caratterizza anche per l'ampliamento dei destinatari della tutela riservata, ai sensi del considerando 8 della direttiva 2019/1152, ai soli lavoratori subordinati<sup>126</sup>.

Sempre nell'ottica di far fronte all'opacità algoritmica, la proposta di direttiva riconosce, in favore di tutti i lavoratori, diritti in materia di riesame umano sulle decisioni significative assunte dalla piattaforma<sup>127</sup>. Mediante suddetta previsione il lavoratore viene posto nella condizione – anche attraverso l'individuazione di una persona di contatto designata direttamente dalla piattaforma – di ottenere una motivazione scritta, della quale può essere richiesto il riesame<sup>128</sup>, inerente a qualsiasi determina assunta dal sistema decisionale automatizzato anche in ordine alla chiusura del suo *account* o al mancato riconoscimento della retribuzione<sup>129</sup>.

Di particolare rilievo sono anche le prescrizioni relative ai diritti di informazione e consultazione da parte dei rappresentanti dei lavoratori che, solo a seguito della proposta di Risoluzione del Parlamento europeo, sono state estese a tutte le persone che svolgono

---

<sup>126</sup> Il considerando n. 8 della direttiva 2019/1152/UE chiarisce che «I lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non basarsi sul modo in cui le parti descrivono il rapporto». Sul rapporto tra campo di applicazione della direttiva 2019/1152 e lavoratori delle piattaforme si rinvia a L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità Studi*, 2021, n. 1, pp. 9 e ss.

<sup>127</sup> Vd. art. 8 della proposta di direttiva.

<sup>128</sup> Cfr. art. 8, par. 2 della proposta di direttiva.

<sup>129</sup> Cfr. Art. 8, par. 1 della proposta di direttiva.

l'attività lavorativa mediante piattaforme digitali<sup>130</sup>. Invero, dato il preminente interesse al riconoscimento dei suddetti diritti, la Commissione europea aveva già tentato di porre un rimedio attraverso l'emanazione di Linee guida sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, tra cui spiccano i *platform workers*<sup>131</sup>.

Infine, il Capo V della proposta in commento – al fine di rendere effettiva la tutela apprestata a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali – prevede un articolato sistema di garanzie. Queste si sostanziano nel riconoscimento della legittimazione ad agire in giudizio dei rappresentanti di tutte le persone che operano mediante piattaforma<sup>132</sup>; nella garanzia di segretezza delle comunicazioni tra tutti i *platform workers* ed i relativi rappresentanti<sup>133</sup> nonché nel riconoscimento ai giudici competenti di penetranti poteri istruttori, tali da poter richiedere la produzione in giudizio – nelle sole controversie aventi ad oggetto la qualificazione giuridica dei suddetti lavoratori – dei dati riguardanti la gestione algoritmica delle piattaforme<sup>134</sup>.

A suddette garanzie si accompagnano le prescrizioni in materia di tutela contro le violazioni derivanti dai reclami promossi ai fini del rispetto dei diritti previsti dalla proposta di direttiva<sup>135</sup>, con particolare attenzione alle ipotesi di licenziamento – o atto ad esso equivalente – irrogato in conseguenza dell'esercizio delle tutele ivi riconosciute<sup>136</sup>.

---

<sup>130</sup> Vd. art. 9 della proposta di direttiva che rinvia all'art. 2 lett. f) e g) della direttiva 2002/14/CE per le definizioni di "informazione" e "consultazione" sindacale.

<sup>131</sup> Per una più ampia analisi in materia di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi delle piattaforme si rinvia a A. Perulli-S. Bellomo, *Platform work and work 4.0: new challenges for labour law*, Cedam, 2021, pp. 27 e ss.

<sup>132</sup> Vd. art. 14 della proposta di direttiva.

<sup>133</sup> Cfr. art. 15 della proposta di direttiva.

<sup>134</sup> Vd. art. 16 della proposta di direttiva. Per l'analisi circa le questioni probatorie che emergono dalla proposta di direttiva in commento si rinvia a M. Peruzzi, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. europa*, 2, 2022, p. 4 ss.

<sup>135</sup> Vd. art. 17 della proposta di direttiva.

<sup>136</sup> Cfr. art. 18 della proposta di direttiva. In materia di *enforcement* si rinvia a M. Giovannone, *Proposal for a directive on platform workers: enforcement mechanisms and the potential of the (Italian) certification procedure for self-employment*, in *Italian Labour Law e-Journal*, XV, 1, 2022, pp. 65 e ss.

### **3. I problemi qualificatori dei lavoratori che operano mediante piattaforma digitale secondo la disciplina interna**

Le problematiche sinora evidenziate rispetto al contesto europeo sembrano aggravarsi volgendo lo sguardo alla disciplina interna sulla qualificazione giuridica dei *platform workers*.

Basti pensare all'assenza, nell'alveo della normativa e della giurisprudenza europea, di categorie giuridiche intermedie che, dunque, ha consentito di affrontare le già complesse questioni qualificatorie in termini di *aut - aut* tra subordinazione e autonomia<sup>137</sup>.

Nell'ordinamento interno, caratterizzato invece dal proliferare di figure intermedie tra quelle del lavoratore subordinato e del lavoratore autonomo, le vicende legate agli aspetti classificatori sono andate acuendosi<sup>138</sup> anche in conseguenza della rivoluzione digitale<sup>139</sup>.

Per tali ragioni le seguenti considerazioni attengono alla natura dei rapporti di lavoro che possono essere instaurati tra piattaforma digitale e lavoratori nel tentativo di individuare, nell'alveo dell'ampia nozione di lavoro autonomo, i destinatari dell'analisi.

Il lavoro mediante piattaforma ha, da un lato, evidenziato l'insufficienza di un sistema giuridico costruito sulla base della *summa divisio* tra subordinazione e autonomia e, dall'altro, messo in luce la necessità di riconoscere più stringenti tutele in favore dei lavoratori autonomi genuini<sup>140</sup>.

---

<sup>137</sup> Vd. *supra* parr. 2 e ss. dell'elaborato.

<sup>138</sup> Questo precesso è, in realtà, iniziato dopo il 1970 come il principale contrappeso alle tutele di cui all'art. 18 della l. 20 maggio 1970, n. 300 che nel prevedere numerose ipotesi di reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo aveva, di fatto, ridotto il potere di recesso del datore di lavoro. Basti pensare alla l. 11 agosto 1973, n. 533 che, nel modificare l'art. 409, n. 3 c.p.c. ha introdotto tra le fattispecie processuali le collaborazioni coordinate e continuative. In materia si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro "parasubordinato"*, Franco Angeli, 1979.

<sup>139</sup> Sul punto vd. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. lav.*, I, 2017, pp. 526 e ss.

<sup>140</sup> Sulla crisi del diritto del lavoro vd. R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, V. 1, 1999, pp. 284 e ss.

Dunque lo studio non può prescindere da una breve ricostruzione delle vicende connesse alla qualificazione dei rapporti di lavoro per come si sono andate a stratificare all'interno della normativa nazionale.

Sul punto è doverosa una premessa di ordine sistematico: la crisi della fattispecie che sta oggi coinvolgendo la visione tecnico-giuridica della subordinazione<sup>141</sup>, quale punto di partenza delle presenti riflessioni, sembrerebbe investire non tanto la relativa tecnica legislativa<sup>142</sup> quanto piuttosto l'idea che questa nozione possa fungere da esclusivo discrimine per l'applicazione e il riconoscimento delle tutele in favore dei lavoratori<sup>143</sup>.

In effetti, l'avvento delle piattaforme digitali – caratterizzate da un più o meno ampia flessibilità organizzativa<sup>144</sup> e dalla ingente riduzione dei costi transattivi – ha messo in evidenza la necessità di apprestare delle garanzie anche in favore dei lavoratori posti in condizione di subalternità economica ed organizzativa a prescindere dalla riconduzione del rapporto nell'alveo del tipo subordinazione<sup>145</sup>. Questa posizione si scontra, inoltre, con quella tendente a riconoscere al diritto del lavoro una funzione meramente rimediabile<sup>146</sup> nel convincimento che la qualificazione-fattispecie possa ancora rappresentare un terreno privilegiato per il riconoscimento di specifiche tutele e garanzie.

---

<sup>141</sup> Vd. G. Ricci-M. Birgillito, *Prestatore di lavoro subordinato*, in G. Amoroso-V. Di Cerbo-A. Maresca (a cura di), *Il diritto del lavoro. V. 1 La costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, V ed., Giuffrè, 2017, pp. 779 e ss. In generale sull'evoluzione delle riflessioni di Barassi sul contratto di lavoro/contratto di lavoro subordinato vd. L. Mengoni, *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2001, pp. 209 e ss.

<sup>142</sup> In materia si rinvia a N. Irti, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, I, 2014, pp. 36 e ss.

<sup>143</sup> Sul punto si rinvia a A. Perulli, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, VI, 2, 2020, pp. 95 e ss.

<sup>144</sup> Ciò discende dall'intensità con cui il datore di lavoro/committente esercita il potere organizzativo nei confronti dei prestatori di lavoro. Infatti alla eterogeneità dei modelli di piattaforma consegue una altrettanto disomogenea organizzazione della forza lavoro.

<sup>145</sup> Ci si riferisce alla riflessione in materia di valori del diritto del lavoro su cui vd. A. Perulli, *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neomoderno*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2019, pp. 689 e ss.; V. Speciale, *Il "diritto dei valori", la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, 3/2019.

<sup>146</sup> Vd. in particolare gli approdi della giurisprudenza di legittimità: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

### 3.1. Brevi riflessioni in materia di etero-direzione, etero-organizzazione e coordinamento

Partendo dal presupposto dell'impossibilità di ricondurre ad uno schema giuridico unitario la molteplicità dei lavoratori che operano nella *platform economy*, è necessario provare a identificare i tratti distintivi delle diverse tipologie/fattispecie contrattuali al fine di una corretta applicazione delle tutele apprestate in loro favore dall'ordinamento.

È doveroso sul punto precisare che i problemi qualificatori relativi alle nuove figure lavorative dell'economia digitale si pongono solo allorché la piattaforma possa essere configurata quale vera e propria organizzazione e non quale mero intermediario tra la domanda e offerta di lavoro<sup>147</sup>.

In effetti, muovendo dal preminente rilievo riconosciuto alle differenti gradazioni delle determinazioni organizzative del committente, il legislatore ha inteso modulare le relative tutele sulla base della possibile riconduzione della prestazione lavorativa nell'alveo del contratto d'opera (art. 2222 c.c.), delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3 c.p.c.), delle collaborazioni organizzate dal committente (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015), del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e, da ultimo, del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015<sup>148</sup>.

Questa scelta, la cui *ratio* può essere individuata nell'art. 35 della Costituzione (in virtù del quale dovrebbe esser garantito il «lavoro in tutte le sue forme e applicazioni»), sembra però disattendere la stessa finalità di ricomporre le «segmentazioni e [le] fratture regolative sempre meno comprensibili ed accettabili»<sup>149</sup>.

Nell'ottica dell'accrescimento delle garanzie da riconoscere in favore di tutte le forme di lavoro autonomo<sup>150</sup>, è preliminarmente necessario individuare i tratti – ormai – tipici

---

<sup>147</sup> Cfr. A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. note al d. lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 1 dicembre 2019, pp. 163 e ss.

<sup>148</sup> Vd. sul punto A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, numero straordinario 2020, 2020, pp. 133 e ss.

<sup>149</sup> 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".IT* – 341/2017, p. 291.

<sup>150</sup> Vd. A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 73 e ss.

della etero-organizzazione, al fine di meglio distinguerla dalla etero-direzione e dal coordinamento.

Abbandonata, infatti, la natura antielusiva<sup>151</sup> dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, tale da qualificarlo quale espressa sanzione all'utilizzo abusivo della collaborazione al fine di eludere le tutele riconosciute in favore del lavoro dipendente, la norma in esame sembrerebbe oggi individuare una fattispecie intermedia<sup>152</sup> tra autonomia e subordinazione, il cui tratto caratterizzante può essere rinvenuto nell'esercizio del potere organizzativo in capo al committente<sup>153</sup> e nella prevalente personalità della prestazione<sup>154</sup>.

Ebbene, mentre il riferimento a quest'ultimo elemento (prevalente personalità) consente di distinguere le collaborazioni organizzate dal committente dalla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. avvicinandole alla sfera del contratto d'opera *ex art.* 2222 c.c., più complesse sono le questioni collegate al rapporto tra etero-direzione ed etero-organizzazione<sup>155</sup>.

---

<sup>151</sup> La qualificazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 quale norma antielusiva deriva dalla stessa giurisprudenza e, in particolare, dal punto 23 della sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663 della Corte di Cassazione ove è dato leggere che «il legislatore, in una prospettiva anti-elusiva, ha inteso limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione». Sul superamento della qualificazione quale norma anti fraudolenta, anche in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 3 settembre 2019, n. 101, vd. per tutti G. Santoro-Passarelli, *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2021, pp. 1125 e ss. Per un'analisi dell'art. 2, comma 1, prima della modifica del 2019 si rinvia a R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Working Paper CSDLE Massimo D'Antona.IT*, 2015, n. 282, p. 15. Sul diverso concetto di norma apparente vd. P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, pp. 1117 e ss. Sul punto è d'uopo ricordare come la Corte di Cassazione si sia pronunciata, *ratione temporis*, sulla versione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 precedente alla novella del 2019.

<sup>152</sup> *Contra* vd. M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2020, pp. 105 e ss.

<sup>153</sup> Vd. A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente*, op. cit., pp. 163 e ss. nonché T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 146, 2015, p. 155 ss.

<sup>154</sup> Ci si riferisce all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 come modificato ad opera del d.l. n. 101/2019 convertito con modifiche dalla l. 2 novembre 2019, n. 128.

<sup>155</sup> Sulla ondivaga nozione di etero-organizzazione fornita dalla più risalente giurisprudenza di merito in relazione alla nota vicenda dei ciclofattorini vd. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *Riv. It. Dir. Lav.*,

Sebbene tanto il potere direttivo quanto quello organizzativo abbiano il medesimo oggetto – le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa – il carattere distintivo tra le due figure potrebbe essere identificato nella diversa intensità con cui suddetti poteri vengono in concreto esercitati<sup>156</sup>.

In dettaglio, mentre il lavoratore dipendente è soggetto alle direttive del datore di lavoro – tanto da trovarsi in una posizione di inferiorità gerarchica – il collaboratore etero-organizzato è tenuto ad adattarsi alle istruzioni impartite dal committente in quanto derivanti dall’inserimento dello stesso nella organizzazione imprenditoriale<sup>157</sup>. Del resto l’assoggettamento del lavoratore subordinato alle direttive impartite dal datore di lavoro, di per sé insufficiente a ricondurre un rapporto nell’alveo dell’art. 2094 c.c., è direttamente garantito dal riconoscimento, in capo a quest’ultimo, di ulteriori poteri tra cui, in particolare, quello disciplinare e di conformazione<sup>158</sup>.

---

2018, 2, II, 283 ss.; Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *DeJure*; App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, 2, II, 340 ss. Si rinvia altresì alla nota Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Relaz. Ind.*, 2020, 1, 145 ss. In dottrina vd. M. Del Conte-O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, pp. 673 e ss. nonché P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lav. dir. Europa*, 17 maggio 2018, n. 1.

<sup>156</sup> Cfr. A. Maresca, *Brevi cenni*, op.cit., pp. 73 e ss.

<sup>157</sup> *Ibidem*. Vd. altresì F. Carinci, *Recensione a A. Perulli, Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, in *Arg. dir. lav.*, III, 2021, pp. 663 e ss.

In giurisprudenza vd. Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018, in *ilgiuslavorista.it*, che, in merito alla nota vicenda dei *riders* ha chiarito che «Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, non presenta significato determinante la circostanza che il collaboratore sia libero o meno di accettare se svolgere la prestazione, trattandosi di elemento non rilevante per la natura del rapporto». Questa ricostruzione muove del resto dalle motivazioni estese già nel 2019 dalla Corte di Appello di Torino che, con la nota sentenza del 4 febbraio 2019, n. 26, aveva evidenziato quale elemento di discriminazione tra subordinazione ed etero-organizzazione l’integrazione funzionale del lavoratore nell’alveo della organizzazione produttiva del committente. Per una più ampia analisi della pronuncia si rinvia a R. De Luca Tamajo, *La Sentenza della Corte d’Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2019, pp. 1 e ss.

<sup>158</sup> Una implicita conferma in tal senso deriva dalla stessa giurisprudenza di merito che, nel decidere una controversia in materia di qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* di Uber Italy srl, ha fornito una nozione di subordinazione evolutiva. In particolare, con l’ordinanza del 18 novembre 2021, il Tribunale di Torino ha precisato che «Il paradigma dell’art. 2094 c.c. non può che essere interpretato in modo evolutivo al fine di renderlo applicabile alle nuove modalità di svolgimento di attività lavorativa consentita e rese possibili dall’evoluzione tecnologica che ha permesso la disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici e che rende inevitabile un processo di “ammodernamento” della nozione di subordinazione». Inoltre

Sul punto, va altresì chiarito che il riconoscimento di un certo grado di autonomia al potere organizzativo non farebbe venir meno la sua collocazione tra gli indici sintomatici della subordinazione. Basti pensare, infatti, alle ipotesi di riconduzione di forme di lavoro diverse da quello *standard* nell'alveo della nozione di etero-direzione attenuata<sup>159</sup>, qualificata dalla necessaria concorrenza di più criteri sussidiari.

Vi è chi<sup>160</sup>, *a contrario*, muovendo dalla teoria della doppia alienità<sup>161</sup> e dalla nozione di *worker* offerta dalla Corte di giustizia<sup>162</sup> riconduce le collaborazioni etero-organizzate nell'alveo di un rapporto di lavoro subordinato. I fattori di suddetta ricostruzione, prendendo le mosse dalla medesima premessa della riconduzione del potere organizzativo tra i poteri datoriali, arrivano a disconoscere alla etero-organizzazione una qualche autonomia.

---

il giudice di merito ha chiarito che «l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dal datore di lavoro sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si è tradotta, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.».

In senso conforme vd. altresì Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2021, pp. 214 e ss. Per una più ampia analisi della pronuncia del giudice di merito di Palermo si rinvia a V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2021, pp. 214 e ss.

<sup>159</sup> In materia di rapporto tra subordinazione attenuata e rivoluzione digitale vd. O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. lav. Relaz. ind.*, 2014, pp. 974 e ss. In giurisprudenza vd. da ultimo Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436, in *DeJure*.

<sup>160</sup> In dottrina si rinvia a O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicloffattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 1, 2020, pp. 1 e ss. L'A. sosteneva, riferendosi alla precedente formulazione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 che «Se ben si riflette la disposizione non metteva affatto in campo un nuovo tipo o sottotipo contrattuale, cui applicare una disciplina ad esso estranea (quella del lavoro subordinato), ma evocava puramente e semplicemente gli elementi essenziali per connotare la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.».

<sup>161</sup> In giurisprudenza vd. la recente pronuncia del Trib. Roma 29 agosto 2020, n. 3889, in *DeJure* il giudice arriva a sostenere che «L'eterodirezione non costituisce un requisito essenziale e neanche utile a differenziare il lavoro subordinato dalle collaborazioni. La caratteristica peculiare della subordinazione consiste infatti nella circostanza che il lavoratore subordinato utilizza mezzi altrui per realizzare un prodotto altrui». In giurisprudenza vd. anche C. Cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *DeJure*. In dottrina vd. recentemente A. Zoppi, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2020, pp. 703 e ss.

<sup>162</sup> Sul punto si rinvia al par. 2.2. del presente elaborato.

Al di là delle teorizzazioni in ordine agli elementi qualificanti le collaborazioni etero-organizzate, la chiave di volta del sistema è stata individuata – almeno per quel che concerne le vicende dei *riders* (ciclofattorini addetti alla consegna di beni per conto altrui) – nel ruolo qualificatorio che ha assunto la libertà riconosciuta (o meno) a suddetti soggetti di accettare o rifiutare le proposte avanzate dalla piattaforma<sup>163</sup>.

Per meglio comprendere le seguenti riflessioni è necessario spiegare per sintetici e generali passaggi il funzionamento di una delle piattaforme attraverso cui viene reso il servizio di consegna di cibi e bevande, pur nella consapevolezza della varietà di modelli organizzativi impiegati.

A titolo meramente esemplificativo, la piattaforma Deliveroo Italia s.r.l., quantomeno prima della sentenza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020<sup>164</sup>, impiegava un duplice sistema di prenotazione delle sessioni di lavoro: il primo, denominato SSB, consentiva al lavoratore di prenotare (durante la giornata del lunedì) gli *slots* settimanali mentre, il secondo, definito di *free-login* volto alle prenotazioni in tempo reale.

In merito al sistema SSB la cancellazione della prenotazione con un preavviso inferiore alle ventiquattro ore – al di fuori delle ipotesi di malattia, infortunio e malfunzionamento del sistema stesso – andava a incidere sui due parametri dell'affidabilità e della partecipazione alle sessioni facendo retrocedere il lavoratore nelle fasce più basse e limitandone in concreto le occasioni di lavoro.

Suddetto meccanismo, che sebbene diverso da piattaforma a piattaforma in ordine ai tempi e alle modalità è di certo presente, ha condotto gli interpreti a scomporre l'attività lavorativa del *riders* in due fasi: pre-esecutiva (ove rilevano gli effetti prodotti dal sistema di prenotazione) ed esecutiva (ove invece vengono in evidenza le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa).

La ricostruzione sopra prospettata – se volta solamente a ricondurre i rapporti di lavoro dei *riders* nell'alveo della subordinazione data l'assenza di effettiva libertà nel rifiutare le

---

<sup>163</sup> Per una più ampia analisi in materia si rinvia a M. Falson, *Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità*, in *Gior. dir. rel. ind.*, 174, II, 2022, pp 247 e ss.

<sup>164</sup> Su cui si rinvia al Cap. III, par. 3.1.2. dell'elaborato.

prenotazioni – è criticabile in quanto tende a frammentare il rapporto di lavoro in una pluralità di diversi rapporti tra lo stesso lavoratore e la piattaforma.

Anche a voler riconoscere autonomo spazio alla distinzione tra le due fasi ciò che, ancora una volta, deve divenire oggetto di analisi ai fini della verifica della natura dei rapporti di lavoro instaurati tra piattaforma e lavoratore è il concreto dispiegarsi del potere organizzativo riconosciuto al datore di lavoro/committente nel momento in cui la prestazione lavorativa viene posta in essere<sup>165</sup>.

Dal riconoscimento di particolari tutele, di certo più pregnanti<sup>166</sup>, in favore dei collaboratori organizzati dal committente deriva, infine, la necessità di individuare gli elementi di discontinuità rispetto alla contigua figure delle collaborazioni coordinate e continuative.

Venendo alla nozione di coordinamento<sup>167</sup>, quale tratto distintivo tra le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. e quelle etero-organizzate<sup>168</sup>, i relativi dubbi definitivi e qualificatori sono andati riducendosi grazie all'entrata in vigore della l. n. 81/2017<sup>169</sup>.

In particolare, la novella del 2017 ha chiarito, da un lato, che le modalità del coordinamento devono essere stabilite di comune accordo tra le parti e, dall'altro, che il potere di organizzare l'attività rimane in capo allo stesso collaboratore<sup>170</sup>.

---

<sup>165</sup> Cfr. P. Tosi, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *Lav. dir. Europa*, I, 2020, pp. 1 e ss.

<sup>166</sup> Sul punto si rinvia al Capitolo III del presente elaborato.

<sup>167</sup> Per un'analisi sulla nozione di coordinamento prima della modifica apportata dall'art. della l. n. 81/2017 si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2013, pp. 103 e ss.; M. Persiani, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2013, pp. 826 e ss. nonché M. Persiani, *Ancora su concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2020, pp. 337 e ss.

<sup>168</sup> Tanto le collaborazioni organizzate dal committente quanto quelle coordinate sono accumulate dal carattere della continuità che, invece, consente di distinguerle dal contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c.

<sup>169</sup> Ci si riferisce, in particolare, alla norma interpretativa contenuta nell'art. 15 della l. n. 81/2017. Sul contrasto tra natura di norma interpretativa e norma innovativa si rinvia G. Proia, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Liber Amicorum Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità*, 2018, pp. 509 e ss. e contra A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, op. cit., p. 291.

<sup>170</sup> Vd. D. Mezzacapo, *Lavoro autonomo, coordinato ed etero-organizzato (jobs act)*, in *Digesto delle discipline privatistiche – Sezione commerciale*, 2017, par. 8.

Dalla definizione fornita dal legislatore si evince, dunque, il riconoscimento di un maggior grado di autonomia in capo al prestatore d'opera, derivante dalla circostanza che le suddette modalità sono rimesse e sigillate all'interno dell'accordo<sup>171</sup>.

Questo comporta che le collaborazioni coordinate e continuative realizzano – quale contratto atipico di lavoro autonomo continuativo<sup>172</sup> (al pari delle collaborazioni etero-organizzate) – «una programmazione negoziale assolutamente consensuale»<sup>173</sup>.

Ebbene, le maggiori problematiche in materia risiedono nel contenuto dell'accordo che, in un'ottica di collegamento tra l'*opus* e l'organizzazione del committente, dovrebbe avere ad oggetto le modalità attraverso cui si devono coordinare le due aree organizzative al fine di realizzare l'interesse proprio di quest'ultimo<sup>174</sup>.

Sebbene, dal punto di vista prettamente formale, la distinzione potrebbe apparire chiara la circostanza che il legislatore non abbia richiesto per il menzionato accordo la forma scritta può, nella pratica, rendere complessa la prova circa l'effettiva sussistenza dell'accordo relativo alle modalità del coordinamento<sup>175</sup>.

3.1.1. Una possibile soluzione: la certificazione del lavoro mediante piattaforma ove sia dedotta – anche indirettamente – una prestazione di lavoro

Muovendo dall'ampio contenzioso<sup>176</sup> sviluppatosi in materia di qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei *platform workers*, tanto a livello nazionale quanto a

---

<sup>171</sup> Sul punto vd. F. Ferraro, *Riflessioni sul coordinamento ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 543 e ss.

<sup>172</sup> In materia di contratti di durata vd. G. Oppo, *I contratti di durata*, in *Riv. Dir. comm.*, 5-6, 1943, pp. 143 e ss.

<sup>173</sup> A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, op. cit., p. 291.

<sup>174</sup> In materia si rinvia a G. Ferraro, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2020, pp. 349 e ss. che colloca l'intervento del committente all'esterno dello svolgimento dell'opera.

<sup>175</sup> In materia di forma dell'accordo si rinvia a A. Maresca, *Brevi cenni*, op.cit., pp. 73 e ss.

<sup>176</sup> Per una ricostruzione giurisprudenziale delle vicende legate ai ciclofattorini, dalle origini sino ai riders, si rinvia a M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *W.P. Adapt*, XI, 2017.

livello europeo<sup>177</sup>, una possibile soluzione<sup>178</sup> al problema è stata rinvenuta nella certificazione dei contratti *ex artt. 75 e ss. del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*<sup>179</sup>.

Questo istituto, il cui preminente fine è quello di ridurre il mare magnum delle controversie in materia di lavoro<sup>180</sup>, potrebbe operare su tre differenti piani: il primo relativo alla garanzia della corretta qualificazione dei rapporti di lavoro; il secondo e il terzo, invero più incerti, riguardanti rispettivamente la certificazione delle clausole dei contratti commerciali imposti dalle piattaforme nonché delle modalità di funzionamento del sistema algoritmico<sup>181</sup>.

La collocazione sistematica delle seguenti riflessioni deriva dalla circostanza che le controversie aventi ad oggetto la qualificazione dei rapporti di lavoro hanno riguardato, e riguardano tutt'oggi, il rapporto tra il contratto di lavoro subordinato, il lavoro organizzato dal committente *ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015* e le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.

Venendo al merito dell'analisi, in ordine alla prima questione, la molteplicità degli schemi regolatori impiegati per classificare i lavoratori delle piattaforme sembra complicare il funzionamento dell'istituto in esame. Se è infatti vero che il procedimento amministrativo in parola è volto a verificare la corrispondenza tra il contenuto del contratto e la disciplina legale applicata<sup>182</sup>, non può negarsi che le incertezze in ordine

---

<sup>177</sup> Si rinvia ai parr. 2, 3 e 3.1 dell'elaborato.

<sup>178</sup> La possibilità di impiegare l'istituto della certificazione al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei lavoratori della platform economy deriva dal documento esplicativo che ha accompagnato l'avvio della seconda fase di consultazione per l'approvazione della proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dell'economia delle piattaforme (SWD(2021) 396 final/2, 21). Sul punto vd. in dottrina M. Del Frate, *Lavoro digitale e certificazione dei contratti: l'iniziativa regolativa della Commissione europea*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2021, pp. 1217 e ss.

<sup>179</sup> Sull'istituto della certificazione si rinvia *ex multis* a S. Ciucciovino (a cura di), *La certificazione dei contratti di lavoro. Problemi e questioni aperte*, Giappichelli, 2014; S. Ciucciovino, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale: privato e pubblico*, Utet, 2014, pp. 1521 e ss.; L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2004, pp. 203 e ss.

<sup>180</sup> Vd. art. 75 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

<sup>181</sup> Sul punto vd. V. Anibaldi, *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2019, pp. 1073 e ss.

<sup>182</sup> Cfr. L. Nogler, *La certificazione*, op. cit., pp. 203 e ss.

alla nozione di etero-direzione, etero-organizzazione e coordinamento possono avere concrete ricadute applicative sulla certificazione e, in particolare, sul corretto inquadramento giuridico dei lavoratori.

Basti pensare che il comma 3 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 consente ancora oggi alle parti di escludere, in sede di certificazione, la sussistenza dei requisiti della etero-organizzazione che giustificano l'applicazione – in tutto o in parte<sup>183</sup> – delle tutele riconosciute in favore dei lavoratori subordinati.

Va altresì evidenziato che, proprio in virtù di questo effetto, sembra difficile immaginare che le parti avranno interesse a stipulare (e dunque certificare) contratti di collaborazione etero-organizzata<sup>184</sup> poiché, collocandosi nell'alveo di un rapporto di lavoro autonomo, il committente, pur dovendo applicare al collaboratore la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, non è legittimato ad esercitarne i relativi poteri<sup>185</sup>.

Le problematiche definitorie entrano, però, in gioco nell'ipotesi di certificazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3 c.p.c. ove, invece, è richiesta la verifica formale dell'assenza nel contratto dei requisiti di cui, non solo, all'art. 2094 c.c. ma anche della etero-organizzazione, con tutte le conseguenze in termini di tutele riconosciute in favore del collaboratore<sup>186</sup>.

Venendo infine alle ultime due questioni, più strettamente connesse con il mondo delle piattaforme digitali, vanno operate alcune osservazioni. In ordine, infatti, alla possibilità di certificare le condizioni d'uso imposte dalla piattaforma va anzitutto rilevato come possano essere oggetto di verifica le sole clausole ove sia dedotta anche indirettamente una prestazione di lavoro<sup>187</sup>. Di certo tra le *policy* adottate unilateralmente<sup>188</sup> dalla

---

<sup>183</sup> Sul punto vd. *infra* Cap. III par. 3 dell'elaborato.

<sup>184</sup> Si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *La subordinazione in trasformazione*, op. cit., pp. 1125 e ss.

<sup>185</sup> Vd. *supra* par. 3.1.

<sup>186</sup> In materia si rinvia a L. De Angelis, *Le certificazioni all'interno della riforma del mercato del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2004, pp. 235 e ss.

<sup>187</sup> Cfr. V. Anibaldi, *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale*, op. cit., pp. 1073 e ss.

<sup>188</sup> Sulla possibilità di certificare gli atti unilaterali vd. art. 83, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003. In dottrina vd. S. Ciucciovino, *La certificazione dei contratti di lavoro come mezzo di produzione di*

piattaforma molte riguardano il modo di dispiegarsi dei rapporti con il *provider* e, in tal caso, la certificazione potrebbe assolvere alla funzione di meglio chiarire i rispettivi obblighi e diritti<sup>189</sup>.

In merito alla possibilità di certificare il funzionamento algoritmico della piattaforma, al di là dei chiarimenti sopra formulati in relazione alla certificazione delle condizioni d'uso, va precisato che la verifica potrebbe – al più – riguardare la coerenza dell'organizzazione della piattaforma con lo schema regolatore della tipologia contrattuale prescelta dalle parti<sup>190</sup>.

### **3.2. La peculiare vicenda dei *riders* di cui al Capo V-bis del d.lgs. N. 81/2015**

Le tortuose vicende giurisprudenziali che hanno coinvolto la figura dei *riders* a partire dal 2018<sup>191</sup>, hanno evidenziato la necessità di un intervento chiarificatore del legislatore. Nonostante, infatti, questi lavoratori rappresentino la fetta più piccola dell'intera popolazione della *gig economy*<sup>192</sup>, sono stati tra i principali promotori delle controversie in materia di qualificazione dei relativi rapporti di lavoro nei confronti della piattaforma, tanto da aver consentito ai giudici di interrogarsi – talvolta senza addivenire a soluzioni uniformi – sulla perdurante validità delle categorie giuridiche tradizionali<sup>193</sup>.

Da ciò deriva, probabilmente, l'interesse politico a realizzare un intervento *ad hoc* volto a riconoscere ai *riders* – non etero-diretti o etero-organizzati – peculiari tutele. Ci

---

*certezze nel mercato del lavoro*, in S. Ciucciuvino (a cura di), *La certificazione dei contratti di lavoro*, op. cit., pp. 3 e ss.

<sup>189</sup> M. Tiraboschi, *La c.d. certificazione dei lavori "atipici" e la sua tenuta giudiziaria*, in *Lav. dir.*, 1, 2003, pp. 101-126.

<sup>190</sup> In senso critico vd. M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers*, op. cit., pp. 129 e ss.

<sup>191</sup> Per una ricostruzione della giurisprudenza in materia di *riders* si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2021, pp. 111 e ss.

<sup>192</sup> Si vedano sul punto i dati riportati dalla Fondazione Debenedetti in un'indagine del 2018. All'epoca della raccolta dei dati il rapporto tra *riders* e la più ampia categoria dei lavoratori della *gig economy* era di 1:800.

<sup>193</sup> Partendo dalle controversie aventi ad oggetto la qualificazione giuridica dei *riders*, i giudici hanno avuto l'occasione di soffermarsi su rilevanti questioni tra cui, a titolo esemplificativo, il rapporto tra la nozione di etero-direzione e quella di etero-organizzazione.

si riferisce, in particolare, al d.l. 3 settembre 2019, n. 101<sup>194</sup> (convertito con “rilevanti” modifiche dalla l. 2 novembre 2019, n. 128) che ha inserito nel d.lgs. n. 81/2015 un apposito Capo genericamente dedicato alla tutela del lavoro mediante piattaforme digitali (Capo V-bis).

Sebbene l'intento del legislatore sia stato disatteso dal «piccolo rompicapo»<sup>195</sup> a cui ha dato luogo la normativa in commento, è opportuno preliminarmente interrogarsi sui soggetti destinatari delle previsioni di cui al Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 al fine di tentare di delimitarne il concreto ambito di applicazione e di realizzare il raccordo con gli artt. 2094 c.c.; 2, comma 1 d.lgs. n. 81/2015; 409, n. 3 c.p.c. e 2222 c.c.

Le principali indicazioni, al di là del generale richiamo alle piattaforme digitali di cui alla rubrica della novella, sono contenute nell'art. 47-bis<sup>196</sup> che ne ha caratterizzato la sfera oggettiva e soggettiva.

Anzitutto il legislatore del 2019 ha fornito una peculiare nozione di piattaforma digitale, limitandone la portata ai fini della corretta individuazione dei destinatari della tutela ivi prevista. Ebbene con l'espressione piattaforma digitale, ai sensi e per gli effetti del Capo V-bis, devono intendersi le strumentazioni (programmi e procedure informatiche) impiegate dal committente per realizzare l'attività di consegna di beni. Non solo. L'art. 47-bis, comma 2, ha specificato ulteriormente che suddette strumentazioni sono funzionali a fissare il compenso ed a determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Questa definizione ha sollevato, però, numerosi dubbi interpretativi. In effetti, l'espreso rinvio alla nozione di lavoro autonomo, congiuntamente al richiamo ad ambedue gli elementi menzionati, sembra mal conciliarsi con le caratteristiche tipiche di

---

<sup>194</sup> Vd., in particolare, l'art. 1 del d.l. n. 101 del 2019.

<sup>195</sup> A. Perulli, *Collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2019, pp. 163 e ss.

<sup>196</sup> Per una più ampia riflessione vd. D. Garofalo, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. e giur.*, 1, 2020, pp. 4 e ss. nonché E. Dagnino, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, in *ADAPT Working Paper*, n. 4, 2019, pp. 4 e ss. nonché S. Giubboni, *I riders e la legge*, in *Eticaeconomia*, 2 dicembre 2019;

un rapporto *ex art. 2222 c.c.* ove, di regola, il committente non può vantare alcuna prerogativa in ordine alla determinazione del compenso ed alla organizzazione delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa<sup>197</sup>. Le ambiguità sono state risolte da parte della dottrina<sup>198</sup>, pur senza alcune forzature, qualificando l'art. 47-*bis* quale norma di disciplina per cui, al verificarsi delle condizioni ivi previste, dovranno applicarsi al *rider* le minimali tutele di cui agli artt. 47-*ter* e seguenti. Altra parte della dottrina<sup>199</sup>, invece, operando in una prospettiva *de iure condendo* ha auspicato un intervento riformatore del legislatore volto a eliminare il riferimento alla quantificazione del compenso ed alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa – di scarsa capacità definitoria – al fine di raccordare il Capo V-*bis* con i caratteri tipici di un rapporto di lavoro autonomo.

In effetti, l'ambito di applicazione della normativa in commento può ritenersi sufficientemente delimitato dalla lettura combinata dei primi due commi dell'art. 47-*bis*.

È pertanto, opportuno, passare all'analisi della portata soggettiva della novella del 2019. In dettaglio, destinatari della tutela sono i soli lavoratori “autonomi” la cui attività si sostanzia nella consegna di beni per conto altrui, nell'ambito urbano, e con l'ausilio dei velocipedi o veicoli a motore (come individuati sulla base del rinvio operato all'art. 47, comma 2, lett. a del codice della strada) mediante l'utilizzo di piattaforme anche digitali.

Questa nozione se, da un lato, ha ridotto l'ambito di applicazione del Capo V-*bis*, avendo minuziosamente dettagliato l'oggetto dell'attività (consegna di beni in ambito urbano) e le relative modalità (l'impiego esclusivo di determinati veicoli), ha, dall'altro

---

<sup>197</sup> Sul punto vd. E. Ales, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo lavoro autonomo”*. Un primo commento, in *Mass. giur. lav.*, 4, 2019, pp. 717 e ss. e M. Biasi, *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso dei rider. Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 7, 2020, pp. 1797 e ss.

<sup>198</sup> Cfr. R. Romei, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 89 e ss.

<sup>199</sup> Vd. A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss.

lato, realizzato una peculiare estensione della platea dei destinatari attraverso il richiamo ai lavoratori che operano mediante piattaforme non digitali<sup>200</sup>.

### 3.2.1. La *ratio* sottesa alla novella del 2019

Per poter comprendere a pieno la portata dell'intervento legislativo del 2019 è opportuno soffermarsi sulle modifiche che la novella ha apportato al primo comma dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015<sup>201</sup>. Va infatti evidenziato come il preminente fine di apprestare una più ampia tutela ai lavoratori della *gig economy* sia stato realizzato, da un lato, operando sulla nozione di collaborazione etero-organizzata e, dall'altro, riconoscendo specifiche tutele ai *riders* autonomi di cui al Capo V-*bis*<sup>202</sup>.

Lasciando da parte, almeno per il momento, il «rompicapo normativo»<sup>203</sup> a cui ha dato luogo l'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, meritano particolare attenzione le novità introdotte in materia di etero-organizzazione.

Tre sono state, in particolare, le innovazioni attraverso cui il legislatore – anche a seguito delle incertezze interpretative della giurisprudenza<sup>204</sup> – ha tentato di meglio definire l'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 e di rendere più netta la distinzione tra etero-direzione ed etero-organizzazione<sup>205</sup>.

---

<sup>200</sup> Mediante questa estensione si è consentito l'ingresso di figure parzialmente differenti. Basti pensare alla consegna di beni mediante un sistema di smistamento telefonico.

<sup>201</sup> In materia vd. recentemente G. Zilio Grandi-M.L. Picunio, *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Resp. civ. prev.*, III, 2022, pp. 1051 e ss. nonché E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour & Law Issues*, V, 2, 2019, pp. 86 e ss.

<sup>202</sup> Vd. art. 1 del d.l. n. 101/2019 come modificato dalla l. n. 128/2019.

<sup>203</sup> A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss. sul tema si rinvia al par. 3.2.2 dell'elaborato.

<sup>204</sup> Vd. *supra* par. 3.1.

<sup>205</sup> Per un'analisi sulla etero-organizzazione *ante legem* 128/2019 vd. A. Zoppoli, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. lav. mer.*, 2016, p. 33 e ss. nonché L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'“autorità del punto di vista giuridico”*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, pp. 47 e ss.; D. Mezzacapo, *La nuova figura delle 'collaborazioni organizzate dal committente'. Prime osservazioni*, in *Questione Giustizia*, 2015, III, pp. 58 e ss.; S. Ciucciovino, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv.it. dir. lav.*, III, 2016, pt. 1, pp. 321 e ss.

Anzitutto, l'intervento ha riguardato il carattere personale della prestazione del collaboratore qualificato, inizialmente, come esclusivamente personale e, dal 2019, come prevalentemente personale. Così operando, il legislatore ha di fatto caratterizzato le collaborazioni organizzate dal committente per un elemento incompatibile con la natura subordinata del rapporto di lavoro, quale la prevalente personalità<sup>206</sup>. Ciò a condizione che la personalità della prestazione venga intesa in relazione alla possibilità di ricorrere all'ausilio di altre persone e non venga, invece, riferita ai mezzi impiegati dal lavoratore per svolgere l'attività<sup>207</sup>. Muovendo, infatti, da questa differente prospettiva non vi è dubbio che il confine tra etero-organizzazione ed etero-direzione divenga ancora più labile, realizzandosi quell'«apparente dualismo»<sup>208</sup> che ha condotto parte della dottrina ad avvicinare le collaborazioni *ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015* alla nozione di subordinazione<sup>209</sup>.

In secondo luogo, il legislatore con la novella del 2019 ha eliminato il riferimento «ai tempi e al luogo di lavoro» tentando di superare i dubbi interpretativi in ordine alla riconduzione delle collaborazioni etero-organizzate nell'alveo di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo<sup>210</sup>. Questa soppressione non ha, però, prodotto il risultato auspicato, residuando ancora ipotesi ricostruttive volte a identificare la etero-organizzazione come una specificazione della etero-direzione<sup>211</sup>.

---

<sup>206</sup> Cfr. A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss. Vd. *contra* P. Passalacqua, *Rapporti di lavoro nella gig economy*, In D. Valentino (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in *Commentario del codice civile*, diretto da Enrico Gabrielli; *Dei singoli contratti, Leggi collegate*, Utet Giuridica, 2020, pp. 238 e ss. L'A., infatti, muovendo dall'interpretazione letterale dell'art. 2094 c.c., chiarisce che questa norma non richiama il carattere esclusivamente personale della prestazione resa dal lavoratore. Da ciò deriverebbe la possibilità di ricondurre anche rapporti di lavoro prevalentemente personali nell'alveo della subordinazione.

<sup>207</sup> Sul punto si rinvia alla differente ricostruzione operata da G. Ferraro, *Nuove subordinazioni*, op. cit., pp. 349 e ss.

<sup>208</sup> G. Ferraro, *Nuove subordinazioni*, op. cit., pp. 349 e ss.

<sup>209</sup> Per una più ampia analisi vd. P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 826 e ss.

<sup>210</sup> In materia si rinvia a S. Bini, *La questione del datore di lavoro*, op. cit., p. 153 ss.

<sup>211</sup> Cfr. G. Ferraro, *Nuove subordinazioni*, op. cit., pp. 349 e ss.

Secondo la dottrina in parola, *a contrario*, l'eliminazione del riferimento ai tempi e al luogo di lavoro avrebbe realizzato un ampliamento della nozione di etero-organizzazione tale da poter essere identificata con quella di lavoratore subordinato accolta dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea<sup>212</sup>. La tesi si pone dunque in contrasto con le teorizzazioni che hanno riconosciuto uno spazio autonomo alle collaborazioni etero-organizzate basandosi sulla nozione di potere unilaterale organizzativo che rinveniva, nel riferimento ai tempi e al luogo, una propria specificazione<sup>213</sup>.

Infine, è stata esplicitata – qualora vi fossero stati dubbi in merito – l'applicabilità dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 alle ipotesi di organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione ad opera della piattaforma digitale.

3.2.2. Il tentativo di lettura coordinata e combinata della normativa e il possibile elemento di discriminazione nell'applicazione del Capo V-*bis*

Le riflessioni sin qui articolate hanno messo in luce la complessità del raccordo dell'assetto normativo illustrato<sup>214</sup>. Ben potendo ricondurre il lavoro mediante piattaforma, sulla base del concreto dispiegarsi delle modalità di svolgimento dell'attività, nell'alveo di un rapporto di lavoro subordinato, etero-organizzato, coordinato e continuativo, autonomo *ex art. 2222 c.c.* e autonomo *ex artt. 47-bis e ss. del d.lgs. n. 81/2015*, è necessario individuare i concreti destinatari delle minimali tutele di cui al Capo V-*bis*.

Come anticipato i maggiori problemi interpretativi derivano, da un lato, dall'espresso rinvio operato dall'art. 47-*bis* al lavoro autonomo – pur in presenza della quantificazione del prezzo e della determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività da parte della

---

<sup>212</sup> Sulla nozione di *worker* accolta dalla CGUE si rinvia al par. 2 del presente elaborato.

<sup>213</sup> Vd. T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino*, op. cit., pp. 155 e ss.; in senso critico si rinvia a M. Magnani, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia*, op. cit., pp. 111 e ss.

<sup>214</sup> Cfr. O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 345 e ss.

piattaforma digitale<sup>215</sup> – dall’altro, dall’inciso «fatto salvo quanto previsto dall’art. 2, comma 1»<sup>216</sup>.

Per evitare, dunque, che le previsioni di cui al Capo *V-bis* rimanessero prive di attuazione sono state prospettate due differenti ipotesi ricostruttive.

Parte della dottrina<sup>217</sup>, ponendosi in un’ottica di interpretazione «rispettosa dei vincoli di sistema»<sup>218</sup>, ha ritenuto la normativa in parola applicabile alle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate a cui non trova estensione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato in quanto riconducibili all’eccezione di cui all’art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/2015.

Questa normativa, infatti, esclude l’applicazione delle garanzie previste per il lavoro subordinato in presenza di collaborazioni organizzate dal committente per cui i contratti collettivi, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, prevedano specifiche disposizioni in materia di trattamento economico e normativo.

La *ratio* di suddetta ricostruzione discende dall’impossibilità di conciliare i caratteri del lavoro autonomo ex art. 47-*bis* con le caratteristiche tipologiche del contratto d’opera e delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il pregio dell’operazione in parola sembra però scontrarsi con l’intenzione del legislatore di garantire livelli minimi di tutela in favore dei lavoratori autonomi occasionali della *gig economy*<sup>219</sup>.

---

<sup>215</sup> A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss.

<sup>216</sup> Art. 47-*bis*, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 come modificato ad opera del d.l. n. 101/2019.

<sup>217</sup> Cfr. A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss. e O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni*, op. cit., pp. 345 e ss.

<sup>218</sup> A. Perulli, *Collaborazione organizzata*, op. cit., pp. 163 e ss.

<sup>219</sup> Ci si riferisce in particolare alle premesse al d.l. n. 101/2019 ove viene chiarito che «Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per la tutela del lavoro al fine di assicurare protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, quali i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, i lavoratori precari, i lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità e i lavoratori con disabilità».

Per tale ragione, altra parte della dottrina<sup>220</sup> ha prospettato una ipotesi radicalmente differente, andando ad individuare l'elemento di discriminazione nel carattere occasionale, o meno, dell'attività lavorativa prestata dal *rider*<sup>221</sup>.

In dettaglio, data per certa la riconduzione del Capo V-*bis* nell'alveo dei rapporti di lavoro autonomo, la disciplina ivi contenuta troverebbe applicazione alle sole ipotesi di lavoro autonomo occasionale, mentre la normativa di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 si applicherebbe ai lavoratori autonomi continuativi le cui modalità di svolgimento dell'attività sarebbero organizzate dal committente/piattaforma digitale.

Questa prospettiva, volta a rendere concretamente applicabili gli artt. 47-*bis* e ss. del d.lgs. n. 81/2015, non può che considerarsi preferibilmente percorribile.

Ragionando, infatti, *a contrario* si rischierebbe di incorrere in evidenti contraddizioni. In effetti prevedere l'applicazione del Capo V-*bis* anche in favore dei lavoratori continuativi si scontra con almeno due obiezioni<sup>222</sup>.

Anzitutto, la prestazione continuativa se inserita all'interno dell'organizzazione del committente non può che rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 e, dunque, in virtù dell'inciso «fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 1» queste attività sarebbero escluse dal campo di applicazione del Capo V-*bis*.

In secondo luogo, pur a voler riconoscere autonoma rilevanza alle collaborazioni etero-organizzate di cui al comma 2, deve essere evidenziato come la disciplina di questi rapporti di lavoro dovrebbe essere rinvenuta all'interno del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ragionando diversamente a suddetti lavoratori etero-organizzati non troverebbe applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ne tantomeno quella

---

<sup>220</sup> Vd. G. Santoro-Passarelli, *Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2022, pp. 476 e ss. e V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2019, p. 582 e ss.

<sup>221</sup> Contra si rinvia a P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, in *Giust. Lav.*, 47, 2019, pp. 10 e ss. L'A. esclude che possa essere riconosciuta rilevanza qualificatoria all'occasionalità o meno della prestazione lavorativa.

<sup>222</sup> In una prospettiva parzialmente differente si muove F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, V, 2020, pp. 583 e ss.

contenuta all'interno del contratto collettivo quanto invece le prescrizioni di cui al Capo *V-bis*, venendosi a neutralizzare l'effetto derogatorio che la legge ha espressamente riconosciuto in materia ai contratti collettivi stipulati secondo le caratteristiche dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015.

## CAPITOLO II: LE TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE PER IL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE

Sommario: 1. Le tutele civilistiche di cui al Capo I, l. n. 81/2017. – 1.1. Il campo di applicazione: la distinzione tra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore. – 1.2. Le misure di cui al Capo I della l. n. 81/2017: la tutela contro i ritardi nella corresponsione dei compensi. – 1.2.1. Il divieto delle clausole abusive in materia di: forma; *ius variandi*; recesso e dipendenza economica. – 1.2.2. La disciplina in materia di malattia, infortunio e gravidanza. – 1.2.3. La protezione del lavoratore autonomo nel (*rectius* dal) mercato: brevi cenni allo statuto previdenziale. – 2. La disciplina antidiscriminatoria di cui al d.lgs. 216/2003. – 3. La contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi senza dipendenti.

### 1. Le tutele civilistiche di cui al Capo I, l. n. 81/2017

Dopo aver delimitato il campo di indagine ai soli lavoratori autonomi che operano mediante l'impiego di piattaforme digitali, è la volta di individuare le tutele che l'ordinamento ha apprestato al lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c. e art. 409 n. 3 c.p.c.* al fine di verificare la tenuta del sistema e il raggiungimento dell'obiettivo di tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni<sup>223</sup>.

La scelta di dedicare una apposita trattazione a suddetta disciplina deriva dalla circostanza che la normativa in materia è costruita sui rapporti di lavoro di tipo standard, non essendovi alcun specifico riferimento al lavoro prestato mediante piattaforme digitali. Per tale ragione, solo dopo averne definito i tratti essenziali sarà possibile calarla nell'ambito della *platform economy* al fine di evidenziarne gli eventuali aspetti di novità o le possibili carenze.

L'analisi deve dunque muovere dal recente intervento legislativo del 2017 mediante cui, per la prima volta, sono state introdotte specifiche garanzie in favore del lavoro autonomo non imprenditoriale<sup>224</sup>.

---

<sup>223</sup> Per una più ampia analisi in materia di rapporto tra lavoro autonomo e attuazione dell'art. 35 Cost. si rinvia, da ultimo, a A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

<sup>224</sup> Il richiamo è alla l. 22 maggio 2017, n. 81 in materia di "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

In particolare, sulla spinta dei profondi mutamenti che hanno interessato il sistema produttivo italiano, evidenziando la necessità di garantire tutele sempre più universali e “slegate” dalla riconduzione del lavoratore nell’alveo dell’art. 2094 c.c., il legislatore è intervenuto dedicando al tema in parola il Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81.

Come si evince dalla relazione al d.d.l.<sup>225</sup>, da cui deriva la norma<sup>226</sup>, la *ratio legis* è stata quella di «costruire anche per i lavoratori autonomi un sistema di diritti e di *welfare* moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro»<sup>227</sup> così come preannunciato dall’art. 35 Cost.<sup>228</sup>.

L’entrata in vigore della suddetta l. 81/2017 si è verificata dopo un lungo periodo di silenzio da parte del legislatore sulla tutela del lavoratore autonomo genuino<sup>229</sup>. Basti pensare che sino al 2017 gli interventi in materia sono stati operati muovendo sul versante opposto: quello della riconduzione del lavoro autonomo irregolare nell’alveo dei rapporti di lavoro subordinato<sup>230</sup>.

Prima, però, di entrare nel merito dell’analisi è doverosa una premessa concernente la stessa poliedrica nozione di lavoro autonomo. Quella del lavoro autonomo è una categoria tutt’altro che omogenea<sup>231</sup> il cui comun denominatore può essere rinvenuto nella circostanza che in questa nozione si innestano le istanze degli artt. 35 e 41 della

---

<sup>225</sup> Ci si riferisce alla relazione al disegno di legge governativo n. 2233 del 28 luglio 2016, avente ad oggetto “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

<sup>226</sup> Vd. d.d.l. presentato dall’allora Ministro del lavoro e delle politiche sociali Poletti.

<sup>227</sup> Relazione al d.d.l. 2233 del 28 luglio 2016. In dottrina vd. O. Razzolini, *Il d.d.l. sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.it*, 2016.

<sup>228</sup> Sul punto si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2017, pp. 369 e ss. nonché a A. Perulli-T. Treu, “*In tutte le sue forme e applicazioni*”, op cit.

<sup>229</sup> La necessità di un intervento del legislatore in materia era già stata posta in evidenza da G. Santoro-Passarelli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro ovvero il diritto dei lavori*, in *Arg. dir. lav.*, II, 2002, pp. 233 e ss.; M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1998, pp. 49 e ss. nonché a A. Perulli, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2010, pp. 621 e ss.

<sup>230</sup> Basti pensare all’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Su cui vd. sopra Cap. I, parr. 3 e ss. dell’elaborato.

<sup>231</sup> Sul punto vd. A. Perulli, *Lavoro autonomo*, in P. Lambertucci (a cura di), *Dizionari del diritto privato promosso da Natalino Irti - Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010, pp. 310 e ss.

Costituzione, potendosi collocare in una posizione mediana tra i rapporti di lavoro subordinato e la tutela dell'impresa/imprenditore<sup>232</sup>. Tanto che i mutamenti organizzativi e del tessuto produttivo intervenuti a partire dalla fine del Novecento hanno evidenziato la necessità di porre al centro del concetto di autonomia le nozioni di debolezza economica<sup>233</sup> e dipendenza economica<sup>234</sup>.

Tuttavia, i suddetti cambiamenti non sono stati affiancati da interventi legislativi diretti a disciplinare tale forma di lavoro. Del resto, sino al 2017, gli unici provvedimenti in materia hanno riguardato le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.<sup>235</sup>. Sono sul punto emblematiche le vicende che hanno condotto, dapprima, all'introduzione delle collaborazioni a progetto e, successivamente, alla loro abrogazione ad opera del d.lgs. n. 81/2015<sup>236</sup>.

Entrando nel vivo dell'analisi, può essere sin da subito messo in evidenza come solo con la l. n. 81/2017 il legislatore abbia inteso individuare un nucleo essenziale e

---

<sup>232</sup> F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 1, 2018, pp. 501 e ss. nonché A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lav. dir.*, 2017, 2, 269 ss.

<sup>233</sup> Sulla dipendenza economica/contrattuale del lavoratore autonomo vd. C. Scognamiglio, *Il cd. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corriere Giuridico*, X, 2017, pp. 1182 e ss. vd. altresì M.T. Carinci, *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, pp. 906 e ss.

<sup>234</sup> Sul dibattito europeo in materia si rinvia a O. Razzolini, *European definition of economic dependency and the new boundaries of employment protection*, in G. Kiss (a cura di), *Recent Development in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, 2013, pp. 250 e ss. nonché a M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, pp. 72 e ss.

<sup>235</sup> Vd. le prime teorizzazioni in materia di rapporti di lavoro subordinato ad opera di G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, 1979.

<sup>236</sup> In materia di lavoro a progetto vd. A. Maresca, *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, Relazione tenuta al Convegno "Il lavoro a progetto: opinioni a confronto" organizzato dall'Istituto di Diritto del lavoro della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Milano, 29 gennaio 2004 in *Lav. giur.*, VII, 2004, pp. 658 e ss. e I. Alvino, *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2, 2009, pp. 911 e ss. Per una ricostruzione dei passaggi che hanno portato al lavoro a progetto vd. R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Working Paper "Massimo D'Antona"*, 2003, n. 9.

universale di tutele da riconoscere in favore di tutti i lavoratori autonomi, ponendo in secondo piano il contrasto alle ipotesi di lavoro autonomo non genuino<sup>237</sup>.

Il *fil rouge* della novella del 2017 può, pertanto, essere individuato nella predisposizione di misure volte a fronteggiare la «prepotenza contrattuale»<sup>238</sup> del committente in presenza di rapporti caratterizzati dalla maggiore debolezza/dipendenza economica del lavoratore.

La legge in questione, infatti, si ispira ad una logica promozionale multifunzionale derivante sia dall'art. 35 che dall'art. 41 della Costituzione, in quanto volta a garantire il lavoratore autonomo “a tutto tondo” quale persona, contraente debole e attore del mercato competitivo<sup>239</sup>.

Non possono, però, celarsi le evidenti criticità insite nell'impianto normativo in commento. Anzitutto, risulta *ictu oculi* la difficoltà incontrata dal legislatore nel definire uno statuto proprio per il lavoro autonomo. La garanzia dell'art. 35 Cost. viene infatti, parzialmente, attuata solo attraverso il rinvio agli istituti tipici del diritto civile<sup>240</sup>.

In dettaglio, le maggiori problematiche hanno investito la disciplina in materia previdenziale nonché le previsioni relative al diritto potestativo di sospensione per eventi impeditivi nel rapporto continuativo e al diritto di sostituzione nelle ipotesi di maternità ove la logica protettiva del diritto del lavoro sembra soggiacere rispetto al preminente interesse di cui diviene portatore il committente<sup>241</sup>.

---

<sup>237</sup> Vd. G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo*, op. cit., pp. 369 e ss.

<sup>238</sup> F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 1, 2018, p. 505.

<sup>239</sup> Cfr. S. Giubboni, *Il "Jobs Act" del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017. Commento a l. 22 maggio 2017, n. 8*, in *Giorn. dir. lav. rel. Ind.*, fasc. 155, 2017, pp. 471 e ss. Per una più ampia analisi sull'art. 35 Cost. vd. D. Bifulco, *Commento all'art. 35 Cost.*, in R. Bifulco-A. Celotto-M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 2006, pp. 720 e ss.

<sup>240</sup> Vd. F. Ferraro, *Sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, pp. 532 e ss.

<sup>241</sup> In materia si rinvia A. Alaimo, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. soc.*, II, 2021, pp. 231 e ss.

Muovendo dalle medesime premesse sin qui formulate, l'assenza di una nozione concreta di debolezza economica del lavoratore – misurabile sulla base di specifici indici – sembra rappresentare l'aspetto maggiormente problematico dell'intero impianto.

Questa assenza, infatti, non avrebbe consentito una corretta articolazione delle tutele sulla base delle specifiche esigenze proprie delle differenti tipologie di lavoro autonomo, realizzando una tutela universale – e forse universalistica – avulsa dal principio di uguaglianza sostanziale di cui è portatrice la Carta costituzionale<sup>242</sup>.

Parimenti significativa è l'equiparazione operata dal legislatore tra due concetti solo in parte coincidenti, quali quello di dipendenza economica e mono-committenza, anche continuativa. Sebbene non sia in dubbio la debolezza/dipendenza economica del lavoratore che presta la propria opera in favore di un unico committente, anche le ipotesi di pluri-committenza non possono considerarsi – *tout court* – estranee dalle riflessioni che seguono.

Infine, la normativa in parola si caratterizza per il mancato riconoscimento di specifiche garanzie in favore dei lavoratori della *gig economy* e, in particolare, di coloro i quali svolgono la propria attività mediante l'impiego di piattaforme digitali.

### **1.1. Il campo di applicazione: la distinzione tra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore**

Per poter comprendere a pieno l'ambito di applicazione della novella del 2017 è opportuno procedere ad un'analisi graduale degli articoli dedicati al tema: portata generale<sup>243</sup>; eventuali estensioni<sup>244</sup>; espresse esclusioni<sup>245</sup>.

---

<sup>242</sup> Vd. F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 1, 2018, p. 505.

<sup>243</sup> Vd. art. 1, comma 1 l. n. 81/2017.

<sup>244</sup> Ci si riferisce, come successivamente chiarito, all'estensione operata dall'art. 3, comma 1 e dall'art. 14 alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.

<sup>245</sup> Vd. art. 1, comma 2 l. n. 81/2017.

Sebbene la questione che verrà nel prosieguo affrontata possa apparire di minor peso nell'economia del discorso è, in ogni caso, funzionale a delimitare in modo ancor più netto il campo di indagine.

In effetti, per essendo “difficile” immaginare che il lavoratore delle piattaforme possa rivestire il ruolo di piccolo imprenditore, il riconoscimento di specifici requisiti in capo alle due figure (lavoratore autonomo/piccolo imprenditore) consente di completare il quadro definitorio e il sistema classificatorio.

Partendo dal dato letterale dell'art. 1 della l. n. 81/2017, la normativa trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro autonomo di cui al Libro V, Titolo III del c.c.<sup>246</sup> nonché a quelli che sono regolati da una disciplina particolare nel Libro IV c.c.<sup>247</sup>.

Il richiamo operato ai rapporti di cui al Titolo III del Libro dedicato alla tutela del lavoro nell'impresa, consente di annoverare tra i destinatari della tutela anche i professionisti di cui al Capo II<sup>248</sup>.

Sul punto occorre, però, operare delle distinzioni.

In primo luogo, in virtù dell'esclusione degli imprenditori, seppur piccoli<sup>249</sup>, dai i beneficiari delle garanzie introdotte dalla legge n. 81/2017 va chiarito che qualora l'attività professionale venga esercitata, come espressamente consentito dall'art. 2238 c.c.<sup>250</sup>, in forma di impresa anche il professionista non potrà essere ricompreso nel raggio di applicazione della novella parimenti ai casi in cui l'attività venga esercitata, *ab origine*, in forma societaria<sup>251</sup>.

---

<sup>246</sup> Rubricato “Del lavoro autonomo”.

<sup>247</sup> In cui è contenuta la disciplina in materia di obbligazioni. In materia vd. C.M. Bianca, *Diritto civile. L'obbligazione*, Vol. 4, Giuffrè, Milano, 1993.

<sup>248</sup> Il Capo II è dedicato alla disciplina in materia di professioni intellettuali.

<sup>249</sup> Vd. art. 1 della l. n. 81/2017.

<sup>250</sup> L'art. 2238 c.c. dispone che «1. Se l'esercizio della professione costituisce elemento di un'attività organizzata in forma d'impresa, si applicano anche le disposizioni del titolo II» nonché che «2. In ogni caso, se l'esercente una professione intellettuale impiega sostituti o ausiliari, si applicano le disposizioni delle sezioni II, III e IV del capo I del titolo II».

<sup>251</sup> Sul punto vd. G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo*, op. cit., pp. 369 e ss.

In queste ipotesi, infatti, il libero professionista che pone in essere un'attività differente da quella professionale e caratterizzata dal coordinamento e dall'organizzazione, non più strumentale, dei mezzi della produzione riveste la qualità di imprenditore tale da giustificare l'esclusione<sup>252</sup>. Al di fuori di suddetti casi, invece, i professionisti vengono ricompresi a tutti gli effetti nel campo di applicazione della nuova normativa.

Sebbene questa ricostruzione potrebbe apparire contraria alla disciplina europea in materia di concorrenza, in quanto caratterizzata dall'equiparazione tra la figura del professionista e quella dell'imprenditore, non può tacersi il cambio di rotta avvenuto a tale livello<sup>253</sup>.

In effetti, l'abbandono della logica esclusivamente mercantile che aveva caratterizzato la primordiale disciplina comunitaria ha lasciato spazio ad una matrice sociale dove a venire in rilievo è la figura del lavoratore, in quanto persona, in una prospettiva del tutto compatibile con quella *supra* illustrata<sup>254</sup>.

Procedendo nell'analisi, va evidenziato come accanto a questi lavoratori, destinatari dell'intero impianto, il legislatore abbia ricompreso nell'ambito di applicazione della legge anche, e limitatamente ad alcune specifiche disposizioni, i collaboratori coordinati e continuativi *ex art. 409, n. 3 c.p.c.*<sup>255</sup>.

La ricostruzione va, però, complicandosi operando una lettura combinata dei commi 1 e 2 dell'art. 1 della legge n. 81/2017.

Infatti, il secondo comma dell'art. 1 esclude in maniera espressa gli imprenditori «ivi compresi i piccoli imprenditori»<sup>256</sup>, quali, ai sensi dall'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti,

---

<sup>252</sup> In materia vd. Cass. 26 giugno 2013, n. 16092, in *Dir. e giust.*, 2013. In questa sede il giudice arriva a sostenere che «La nozione di imprenditore portata dall'art. 2082 c.c. non comprende il libero professionista in ragione dell'assenza, nell'attività da lui svolta, della necessaria componente organizzativa di un apparato stabile e complesso, formato da beni strumentali e lavoratori».

<sup>253</sup> In effetti a livello europeo si registra una netta equiparazione, ai fini dell'applicazione in materia di concorrenza, tra professionista e imprenditore.

<sup>254</sup> Vd. G. Santoro-Passarelli, *voce Lavoro autonomo, Enc. Dir.*, Annali V, 2012, pp. 735 e ss.

<sup>255</sup> Ci si riferisce, in particolare, agli artt. 3, comma 1, in materia di condotte e clausole abusive, e 14 comma 1 relativo alla disciplina in materia di gravidanza, infortunio e malattia.

<sup>256</sup> Vd. art. 1 l. n. 81/2017.

i piccoli commercianti, gli artigiani e coloro che svolgono un'attività professionale organizzata in prevalenza con il proprio lavoro e quello dei componenti della propria famiglia<sup>257</sup>.

A causa dell'estromissione del piccolo imprenditore dal raggio di applicazione della suddetta legge, l'interprete si è trovato dinnanzi all'arduo compito di distinguere quest'ultima figura dal lavoratore autonomo *ex art. 2222 c.c.*

Attualmente, pertanto, il fulcro della disciplina ruota attorno alla nozione di imprenditore/piccolo imprenditore: meno restrittivamente viene intesa questa espressione più viene ampliato il novero dei destinatari della legge.

Tenuto conto dell'abbandono dell'approccio esclusivamente rimediabile e della preminente volontà espressa dal legislatore di tutelare il lavoro autonomo economicamente dipendente in quanto rientrante nel novero dell'art. 35 della Cost.<sup>258</sup>, bisogna interrogarsi circa la portata dell'esclusione.

Ebbene, volendo operare una schematica ricostruzione delle questioni e tralasciando le tesi volte a ricomprendere nell'alveo del lavoro autonomo tanto il grande imprenditore quanto il piccolo imprenditore<sup>259</sup> o, viceversa, tendenti ad "annullare" il lavoro autonomo<sup>260</sup>, la chiave di volta del sistema può essere individuata nei seguenti caratteri: occasionalità; prevalenza e organizzazione<sup>261</sup>.

---

<sup>257</sup> Sulla nozione di impresa e piccolo imprenditore vd. W. Bigiavi, *La piccola impresa*, Giuffrè, 1947, pp. 94 e ss.

<sup>258</sup> Sul rilievo riconosciuto alla tutela del lavoro, anche autonomo, a livello costituzionale si rinvia a G. Di Gaspare, *Il principio lavoristico nella Costituzione della repubblica*, in *www.astrid.com*. Sulla specifica estensione del diritto di cui all'art. 36 Cost. si rinvia a C. Garubio, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Labour & Law Issues*, I, 2022.

<sup>259</sup> Vd. O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli Editore, 2012 che, mediante una svalutazione del profilo organizzativo, arriva ad assorbire la nozione di piccola impresa in quella di lavoro autonomo.

<sup>260</sup> Ci si riferisce a quanto sostenuto da W. Bigiavi, *Un altro libro sull'impresa*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1952, pp. 147 e ss.

<sup>261</sup> Per una più ampia analisi in materia vd. altresì O. Razzolini, *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2013, pp. 1080 e ss.

Prendendo in esame le diverse ipotesi, non si pongono particolari problemi interpretativi qualora l'opera sia resa dal lavoratore autonomo in modo occasionale ed esclusivamente personale<sup>262</sup>.

La differenza tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo diviene, invece, complessa qualora la prestazione sia resa in modo continuativo e prevalentemente personale. In tali ipotesi sembra che le due figure siano quasi coincidenti e, di conseguenza, diverrà oggetto di valutazione, ad opera del giudice, la differente entità dell'organizzazione<sup>263</sup>.

Così argomentando, qualora l'organizzazione divenga espressione di un elevato grado di autonomia la tutela di cui alla l. n. 81/2017 non dovrebbe trovare applicazione, rientrando la fattispecie nel novero dell'art. 2083 c.c. Dovrebbe, invece, essere applicata nel caso in cui l'organizzazione di mezzi non sia eccedente rispetto all'apporto del lavoro individuale<sup>264</sup> (a cui è equiparato quello familiare)<sup>265</sup>.

Analoghe considerazioni sembrano valere per il secondo requisito, quello della prevalente personalità dell'attività in quanto, per ricadere nell'alveo di un rapporto di lavoro autonomo l'apporto, di collaboratori o di strumenti, deve «disperdersi nell'organizzazione della propria prestazione»<sup>266</sup>.

Il requisito della prevalenza non può, dunque, essere verificato sulla base di un dato meramente quantitativo, dovendosi affiancare a valutazioni anche di stampo qualitativo e funzionale volte a comprendere se l'apporto organizzativo, esecutivo e materiale sia

---

<sup>262</sup> Il lavoro prevalentemente o esclusivamente personale prestato nell'altrui interesse è infatti destinatario della specifica tutela di cui agli artt. 2225-2228 c.c. Per una più ampia analisi sui menzionati articoli vd. C. Lega, *Contratto d'opera*, in U. Borsi- F. Pergolesi (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. I, Cedam, Padova, 1960.

<sup>263</sup> Sul punto vd. P. Montalenti, *Il diritto commerciale dalla separazione dei codici alla globalizzazione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2012, pp. 379 e ss.

<sup>264</sup> Si rinvia a G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo*, op. cit., pp. 369 e ss.

<sup>265</sup> Lo stesso art. 2083 c.c. equipara il lavoro prestato personalmente a quello posto in essere dai componenti della propria famiglia.

<sup>266</sup> G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo*, op. cit., pp. 369 e ss.

funzionale all'esistenza stessa dell'impresa piuttosto che diretto a realizzare in modo non mediato l'opera<sup>267</sup>.

Questa distinzione, abbastanza chiara in punto di diritto, diviene complessa nella realtà della regolamentazione dei fenomeni in parola e, dunque, evidenzia la scarsa portata definitoria dei concetti impiegati dal legislatore nella determinazione del campo di applicazione della legge del 2017.

A ciò si aggiunga che siffatta esclusione sembra essere irrazionale anche da un ulteriore punto di vista quale quello della normativa dettata in materia di contrasto agli abusi contrattuali<sup>268</sup>, i cui principali destinatari dovrebbero essere proprio i piccoli imprenditori economicamente deboli<sup>269</sup>.

## **1.2. Le misure di cui al Capo I della l. n. 81/2017: la tutela contro i ritardi nella corresponsione dei compensi**

Passando all'esame delle misure introdotte dalla legge del 2017, riveste particolare interesse l'espresso rinvio operato dall'art. 2 della normativa in commento alle disposizioni concernenti i ritardi nei pagamenti nelle transazioni commerciali del d.lgs. 231/2002<sup>270</sup>.

Al di là dei dubbi espressi in ordine al carattere innovativo della previsione in commento – conseguente alla già diffusa applicazione del decreto anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi<sup>271</sup> – è opportuno muovere da due premesse.

---

<sup>267</sup> Cfr. O. Razzolini, *Piccolo imprenditore*, op. cit.

<sup>268</sup> Cfr. art. 3 della l. n. 81/2017.

<sup>269</sup> Invero l'esclusione, quantomeno per quel che concerne la tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali, acquista una portata limitata. Basti pensare che il d.lgs. n. 231/2002 trova applicazione anche ai piccoli imprenditori, in virtù della nozione accolta dall'art. 2 del decreto del 2002.

<sup>270</sup> Trattasi del provvedimento mediante il quale è stata data attuazione alla direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali.

<sup>271</sup> In effetti la nozione di imprenditore offerta dal d.lgs. n. 231/2002 – quale soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione – era tale già da ricomprendervi il lavoro autonomo professionale, tanto ordinistico quanto non ordinistico.

Anzitutto, nel richiamare le transazioni a cui trova applicazione il d.lgs. n. 231/2002, l'art. 2 sembra opera un rinvio generalizzato anche alle transazioni commerciali<sup>272</sup> tra lavoratori autonomi e imprese; lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche nonché tra gli stessi lavoratori autonomi.

In secondo luogo, l'applicazione della disciplina in parola può avvenire, da un lato, fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli e, dall'altro, sulla base di un parametro di compatibilità<sup>273</sup> rimesso, probabilmente, all'apprezzamento del giudice.

In effetti, l'impiego da parte delle normative in parola di nozioni – quale quella di imprenditore – solo in parte coincidenti rende complessa una verifica *ex ante*. Basti pensare che l'art. 2 del d.lgs. qualifica quale imprenditore il soggetto esercente un'attività libero professionale<sup>274</sup>.

Sulla base del giudizio di compatibilità operato dalla giurisprudenza solo alcune delle disposizioni del d.lgs. 231/2002 trovano attualmente applicazione alle transazioni commerciali tutelate dalla legge del 2017.

Anzitutto, è considerata compatibile la disciplina degli interessi moratori<sup>275</sup> e del relativo saggio<sup>276</sup>. In virtù di suddette previsioni – e al di fuori dei casi in cui il ritardo nel pagamento sia conseguente all'impossibilità della prestazione dipendente da causa non

---

<sup>272</sup> Con il termine transazioni commerciali si intendono, ai sensi dell'art. 2 de d.lgs. n. 231/2002 i «contratti, comunque denominati, tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni, che comportano, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo».

<sup>273</sup> Il parametro di compatibilità ha consentito di superare i dubbi circa l'applicabilità della normativa in parola ai contratti d'opera professionale tra il professionista e l'ente pubblico territoriale. In dottrina vd. A. Perulli, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e condotte abusive*, in L. Fiorillo-A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018, pp. 39 e ss. In giurisprudenza si rinvia a Cass. 31 ottobre 2019, n. 28151.

<sup>274</sup> Cfr. art. 2 lett. C) d.lgs. n. 231/2002.

<sup>275</sup> Vd. art. 3 del d.lgs. n. 231/2002 il quale dispone che «Il creditore ha diritto alla corresponsione degli interessi moratori (*sull'importo dovuto*)), ai sensi degli articoli 4 e 5, salvo che il debitore dimostri che il ritardo nel pagamento del prezzo è stato determinato dall'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile». In dottrina vd. D. Garofalo, *La tutela del credito del lavoratore autonomo*, in *Lav. dir. Europa*, III, 2021, pp. 1 e ss.

<sup>276</sup> Vd. art. 5 del d.lgs. n. 231/2002.

imputabile al debitore – gli interessi decorrono automaticamente<sup>277</sup>. Sul punto viene ulteriormente chiarito che, mentre in linea generale il pagamento delle somme non può superare il termine di trenta<sup>278</sup> o sessanta giorni<sup>279</sup>, una disciplina peculiare è prevista in caso di transazioni commerciali tra lavoratore autonomo e pubblica amministrazione. In queste ipotesi, infatti, l'art. 4, comma 4 del decreto del 2002, tentando di garantire ulteriormente il contraente debole, prevede la possibilità di addivenire ad un accordo differente purché oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche. In ogni caso il termine massimo pattuito non può superare i sessanta giorni ed è richiesta la forma scritta *ad probationem* della relativa clausola<sup>280</sup>.

L'accertamento della grave iniquità di cui all'art. 7 può, infine, divenire oggetto di giudizio instaurato ad opera delle associazioni di categoria (imprenditori e professionisti) presenti nel CNEL ai fini della tutela dei relativi interessi collettivi<sup>281</sup>.

1.2.1. Il divieto delle clausole abusive in materia di: forma; *ius variandi*; recesso e dipendenza economica

Il divieto di clausole abusive rappresenta il punto focale dell'intera disciplina posta a tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale.

Anzitutto, l'art. 3, comma 1, L. n. 81/2017 sancisce il divieto di clausole abusive aventi ad oggetto il riconoscimento, in favore del committente, della facoltà di provvedere ad una unilaterale modifica delle condizioni imposte dal contratto<sup>282</sup> nonché di quelle recanti

---

<sup>277</sup> In giurisprudenza cfr. Cass. 31 ottobre 2019, n. 28151. Una simile interpretazione era stata offerta da Cass. 31 maggio 2013, n. 13858 in materia di liquidazione dei compensi dell'avvocato.

<sup>278</sup> Vd. art. 4, comma 1 del d.lgs. n. 231/2002.

<sup>279</sup> Cfr. art. 4, comma 5 del d.lgs. n. 231/2002.

<sup>280</sup> L'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 231/2002 prevede dispone che «Nelle transazioni commerciali in cui il debitore è una pubblica amministrazione le parti possono pattuire, purché in modo espresso, un termine per il pagamento superiore a quello previsto dal comma 2, quando ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche. In ogni caso i termini di cui al comma 2 non possono essere superiori a sessanta giorni. La clausola relativa al termine deve essere provata per iscritto».

<sup>281</sup> Cfr. art. 8 del d.lgs. n. 231/2002.

<sup>282</sup> Vd. in materia S. Pagliantini, *Modificazione unilaterale del contratto (diritto civile)*, in *Enc. Dir.*, Annali VI, Giuffrè, 2013.

una diversa regolamentazione, superiore a sessanta giorni decorrenti dalla data di emissione della fattura o della richiesta di pagamento da parte del committente, dei termini di corresponsione delle somme dovute.

Una peculiare disciplina è altresì disposta nelle ipotesi di contratto avente ad oggetto una prestazione d'opera continuativa, ove viene qualificata abusiva la clausola che riconosce al committente la facoltà di recesso senza un congruo preavviso<sup>283</sup>.

Muovendo dalla prima di suddette ipotesi, va evidenziato come un simile riconoscimento sia altresì contenuto, nell'alveo dell'ordinamento della professione forense, nel d.l. 16 ottobre 2017, n. 148<sup>284</sup> attraverso cui è stata modificata la disciplina contenuta nella l. 31 dicembre 2012, n. 247<sup>285</sup>.

La *ratio* di queste previsioni potrebbe essere individuata nella volontà di cristallizzare, sin all'atto della stipulazione del contratto, i contenuti dell'accordo nel convincimento di evitare di riconoscere al contraente forte il potere di definizione unilaterale degli stessi<sup>286</sup>. Al di là, però, del principio ivi enunciato, il conseguente riconoscimento del diritto al risarcimento del danno in favore del lavoratore sembra inidoneo a realizzare suddetto obiettivo<sup>287</sup>.

Le criticità collegate allo *ius variandi*, infatti, non sono estranee al legislatore che ha riconosciuto, pur limitandola, siffatta prerogativa ad ipotesi tassative quali quelle disciplinate dall' art. 1661 c.c. in materia di appalto, 1685 c.c. in relazione al contratto di trasporto nonché 2103 c.c. per i rapporti di lavoro subordinato. Questo rinvio del resto è espressione della volontà di consentire un continuo e costante adattamento dei contenuti dell'accordo alle esigenze organizzative del committente<sup>288</sup>.

---

<sup>283</sup> In materia si rinvia a F. M. Putaturo Donati, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2018, pp. 256 e ss.

<sup>284</sup> Vd. art. 19-*quaterdecies* in materia di equo compenso per le prestazioni professionali rese dagli avvocati.

<sup>285</sup> Trattasi della legge avente ad oggetto la nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense.

<sup>286</sup> Vd. F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>287</sup> Vd. F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>288</sup> Per una più ampia analisi vd. A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove e (vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2017, pp.173 e ss.

La ricostruzione diviene ancora più complessa nelle ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative ove – a seguito della modifica intervenuta ad opera dell’art. 15 della legge in commento – le modalità del coordinamento divengono oggetto di accordo tra le parti<sup>289</sup>. In questa ipotesi, per non incorrere in evidenti violazioni del principio sancito dall’art. 1322 c.c.<sup>290</sup>, il committente può provvedere alla modifica delle condizioni del contratto concernente le obbligazioni principali solo in presenza di un’accezione delle nuove condizioni o in presenza di clausole di adeguamento automatico o rinegoziazione<sup>291</sup>.

Venendo al secondo tema, l’art. 3 qualifica quale abusiva la clausola che permette al committente di recedere «senza congruo preavviso», ma soltanto se il rapporto di lavoro autonomo si basa su una prestazione continuativa. L’impiego dell’aggettivo “congruo” impone di condurre una verifica circa il concreto termine di preavviso da rendere nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza che devono muovere le parti nello svolgimento dell’attività lavorativa<sup>292</sup>.

Prima di indagare le conseguenze collegate alla natura abusiva della clausola in commento, è opportuno evidenziare come la previsione sembri trovare applicazione esclusivamente per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’art. 409, n. 3 c.p.c.

---

<sup>289</sup> Vd. art. 15 della l. n. 81/2017 che ha modificato l’art. 409, n. 3 c.p.c.

<sup>290</sup> L’art. 1322 c.c. dispone infatti che «Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge e dalle norme corporative».

<sup>291</sup> Cfr. A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, numero straordinario 2020, 2020, pp. 133 e ss.

<sup>292</sup> Si rinvia a F. Di Marzio, *Divieto di abuso e autonomia d’impresa*, in S. Pagliantini (a cura di), *Abuso nel diritto e buona fede nei contratti*, Giappichelli, 2010, pp. 33 e ss.

In effetti, la deroga al principio espresso dall'art. 1373 c.c.<sup>293</sup> ad opera dell'art. 2227 c.c.<sup>294</sup> porta ad escluderne l'applicabilità alle ipotesi di recesso dal contratto d'opera di cui agli artt. 2222 c.c. e seguenti<sup>295</sup>.

Parimenti a quanto sopra evidenziato in ordine alle clausole abusive in materia di *ius variandi*, la sanzione collegata all'assenza di congruo preavviso sembra essere inidonea a realizzare la tutela del contraente debole sostanziandosi nel mero riconoscimento del diritto al risarcimento del danno<sup>296</sup>.

Una ulteriore ipotesi è altresì contemplata dal secondo comma dell'art. 3 della L. n. 81/2017. Questa previsione considera come abusivo il «rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta».

Trattasi di una tutela meramente formale collegata al mero rifiuto conseguente alla richiesta di stipulazione del contratto in forma scritta. L'obiettivo della norma parrebbe dunque quello di contrastare l'opacità dei contratti in forma orale<sup>297</sup>. Opacità già, in parte, contrastata con la modifica apportata all'art. 409, n. 3 c.p.c.: divenendo il coordinamento oggetto di accordo tra le parti sarà, in prima istanza, il committente ad aver interesse alla redazione dell'accordo in forma scritta al fine di evitare la riconduzione in giudizio del rapporto nell'alveo, quantomeno, di una collaborazione organizzata dal committente (a cui troverebbe applicazione, almeno in parte, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato)<sup>298</sup>.

---

<sup>293</sup> L'art. 1373 c.c. prescrive che «1. Se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione. 2. Nei contratti a esecuzione continuata o periodica, tale facoltà può essere esercitata anche successivamente, ma il recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione. 2. Qualora sia stata stipulata la prestazione di un corrispettivo per il recesso, questo ha effetto quando la prestazione è eseguita. 4. È salvo in ogni caso il patto contrario».

<sup>294</sup> L'art. 2227 c.c. dispone che «Il committente può recedere dal contratto, ancorché sia iniziata l'esecuzione dell'opera, tenendo indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno».

<sup>295</sup> In materia si rinvia a G. Oppo, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, n. 5-6, pp. 143 ss.

<sup>296</sup> Sulla limitata portata del regime sanzionatorio di cui alla l. n. 81/2017 vd. A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022

<sup>297</sup> Cfr. A. Perulli, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti*, op. cit., pp. 39 e ss.

<sup>298</sup> Vd. A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione*, op. cit., pp. 133 e ss.

Due sono le principali critiche che possono essere mosse alla disposizione in commento. Anzitutto, la forma scritta non è prevista a pena di nullità, ai sensi dell'art. 1235, n. 4, c.c. né tantomeno ai fini dell'assolvimento dell'onere della prova.

Per tale ragione, il rifiuto della forma scritta – ove espressamente richiesto dal lavoratore – configurerebbe un abuso con conseguente riconoscimento del risarcimento del danno in favore del prestatore<sup>299</sup>.

In secondo luogo, non vi è alcuna indicazione, o riferimento, ai concreti contenuti del contratto e, dunque, agli elementi che devono essere individuati o, *a contrario*, a quelli che possono venir meno<sup>300</sup>.

Infine, il comma 4, art. 3 della l. n. 81/2017 opera un rinvio, in quanto compatibile, all'art. 9 della l. 18 giugno 1998, n. 192 in materia di abuso di dipendenza economica.

Anzitutto, ai sensi della menzionata normativa, «si considera dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi» precisando ulteriormente che «la dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti»<sup>301</sup>.

Suddetta previsione ha, dunque, avuto il pregio di cristallizzare l'estensione della disciplina in favore dei lavoratori autonomi<sup>302</sup>.

Questa clausola generale, riconducibile ai criteri di correttezza e buona fede, deve però essere riempita di contenuto ad opera dell'interprete<sup>303</sup> data, in particolare, la difficoltà di

---

<sup>299</sup> Cfr. art. 3 della l. n. 81/2017.

<sup>300</sup> La normativa in materia di forma del contratto è stata costruita, almeno in parte, su quella dettata in materia di subfornitura industriale (l. n. 192/1998). Da ciò discende, probabilmente, l'insufficiente tutela posta in favore del lavoratore persona. In materia si rinvia a E. Tosi, *Forma informativa nei contratti asimmetrici*, Giuffrè, 2018.

<sup>301</sup> Art. 9 l. 18 giugno 1998, n. 192.

<sup>302</sup> cfr. V. Roppo, *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore, contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppi di un nuovo paradigma*, in *Riv. dir. priv.*, 2001, pp. 769 e ss. In giurisprudenza si rinvia a Trib. Ascoli Piceno 21.1.2019, n. 27; Trib. Vercelli 14.11.2014; Trib. Roma 30.11.2009.

<sup>303</sup> Si rinvia a I. Zoppoli, *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, p. 97 ss.

individuare uno spiccato contenuto di stampo giuslavorista. Non può, però, essere taciuta la sua portata espansiva, mediante la quale potrebbero far ingresso nel sistema anche elementi di carattere etico o valoriale<sup>304</sup>.

#### 1.2.2. La disciplina in materia di malattia, infortunio e gravidanza

La legge del 2017 ha, infine, riconosciuto peculiari tutele in materia di malattia, infortunio e gravidanza in favore dei lavoratori autonomi che prestano la propria attività «in via continuativa»<sup>305</sup>.

In particolare, l'art. 14 della normativa in commento ha imposto dei limiti al libero recesso del committente in occasione di malattia, infortunio e gravidanza, riconoscendo al prestatore il potere di sospendere il rapporto per un periodo di centocinquanta giorni, all'interno dell'anno solare, senza il diritto al compenso e fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente alla realizzazione dell'opera<sup>306</sup>.

Muovendo dall'analisi letterale della norma, sono escluse dal relativo ambito di applicazione le prestazioni di lavoro autonomo volte a soddisfare un interesse istantaneo del committente anche nel caso di esecuzione prolungata, ovvero diradata nel tempo<sup>307</sup>.

La logica sarebbe quella di riconoscere peculiari tutele, quali quelle in materia di congruo preavviso di recesso o di malattia, infortunio e gravidanza, solo nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa sia destinata a soddisfare un interesse del committente durevole.

Al di là delle questioni legate al limite massimo della sospensione e al mancato riconoscimento del corrispettivo per la durata stessa della stessa, le principali criticità riguardano, da un lato, la circostanza che l'estinzione possa essere evitata sulla base di

---

<sup>304</sup> Sul primato dei valori vd. L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, in L. Mengoni (a cura di), *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985.

<sup>305</sup> In materia si rinvia a M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3 c.p.c.)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, pp. 506 e ss.

<sup>306</sup> Cfr. A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022

<sup>307</sup> Si rinvia a G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., op cit., pp. 379 e ss.

una espressa richiesta del lavoratore e, dall'altro, l'interesse del committente al recesso dal contratto.

In merito alla prima problematica va evidenziato che suddetta richiesta non può realizzare il prolungamento dell'eventuale termine di conclusione del rapporto, qualora già fissato tra le parti e, parimenti, non vieta allo stesso lavoratore di recedere dal contratto o di risolverlo a causa di inadempimento o eccessiva onerosità sopravvenuta<sup>308</sup>.

In ordine, invece, alla seconda questione, il legislatore del 2017, sulla base della previsione generale di cui all'art. 1256, comma 2, c.c.<sup>309</sup> ha rimesso al committente la valutazione circa la mancanza di interesse sopravvenuta alla prosecuzione del rapporto durante il periodo di sospensione.

Mediante questo meccanismo, dunque, il committente, in presenza di una impossibilità temporanea della prestazione, ha la possibilità di estinguere l'obbligazione, anche pochi giorni dopo la richiesta di sospensione, per mancanza di interesse sopravvenuto<sup>310</sup>.

In assenza di una espressa tutela in caso di estinzione del rapporto immediata alla richiesta di sospensione, potrebbe entrare in gioco la nozione di abuso punibile ai sensi dell'art. 9 della l. n. 192/1998<sup>311</sup>.

Una più diffusa tutela è, invece, riconosciuta alla generalità delle lavoratrici autonome in caso di maternità. In dettaglio, l'art. 14, comma 2, consentirebbe alle lavoratrici in gravidanza, a prescindere dal carattere continuativo della prestazione e previo consenso del committente, di farsi sostituire nell'espletamento della prestazione da «altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti

---

<sup>308</sup> Vd. F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>309</sup> Il comma 2 dell'art. 1256 c.c. prescrive che «Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla».

<sup>310</sup> F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>311</sup> G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., op. cit., pp. 379 e ss.

professionali, nonché dei soci<sup>312</sup>, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto»<sup>313</sup>.

I maggiori dubbi interpretativi in materia riguardano la concreta individuazione dei sostituti che, da un lato, devono essere in possesso di specifici requisiti professionali e, dall'altro, sono qualificati come lavoratori di fiducia delle lavoratrici stesse.

In assenza di una specifica richiesta di iscrizione in albi o elenchi i requisiti professionali potrebbero essere verificati sulla base delle esperienze lavorative pregresse nonché del bagaglio culturale e professionale acquisito dai sostituti<sup>314</sup>.

1.2.3. La protezione del lavoratore autonomo nel (*rectius* dal) mercato: brevi cenni allo statuto previdenziale

Il quadro delle tutele viene completato dagli interventi di natura previdenziale e fiscale volti a realizzare la protezione del lavoro autonomo dal mercato del lavoro.

In effetti, lo stato di debolezza economica in cui versano i lavoratori autonomi richiede il riconoscimento di più penetranti misure di tutela finalizzate a ridurre le criticità connesse ai periodi di non lavoro, alle situazioni di difficoltà o allo *status* di disoccupazione<sup>315</sup>.

Alcuni passi avanti sono stati realizzati dalla legge del 2017 che, in particolare, all'art. 14 ha previsto la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nelle ipotesi di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorative per un periodo superiore ai sessanta giorni. La sospensione ha una

---

<sup>312</sup> Sul tema si rinvia a F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, UTET, 2020, pp. 356 e ss.

<sup>313</sup> F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>314</sup> Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, cit., op cit., pp. 379 e ss.

<sup>315</sup> In materia si rinvia a G. Canavesi, *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, pp. 587 e ss.; a E. Ales, *La garanzia dei mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati ovvero dall'adeguatezza sistemica*, in *Var. temi dir. lav.*, numero straordinario, 2022, pp. 277 e ss. nonché a D. Garofalo, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, pp. 645 e ss.

durata massima di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto ad adempiere alle suddette obbligazioni.

Mediante la disposizione in commento, il legislatore ha riconosciuto una penetrante tutela in favore del lavoro autonomo povero, evitando al prestatore di provvedere al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi in concomitanza del mancato svolgimento dell'attività lavorativa per causa di malattia e infortunio caratterizzati da una gravità qualificata.

In una prospettiva parzialmente diversa, volta cioè a realizzare una più puntuale tutela della maternità, si pone la previsione di cui all'art. 13 della l. n. 81/2017 mediante cui è stato modificato il comma 2 dell'art. 64 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

La novella ha consentito il riconoscimento, anche in favore delle lavoratrici autonome, dell'indennità di maternità, sganciandola completamente dall'effettiva astensione della lavoratrice dall'attività lavorativa.

Venendo alle norme connesse alla riduzione del carico fiscale<sup>316</sup>, devono porsi in evidenza gli interventi volti a rafforzare gli strumenti informativi mediante meccanismi di deducibilità aventi ad oggetto le spese di partecipazione ai convegni, congressi, corsi di aggiornamento professionale e certificazione delle competenze<sup>317</sup>.

## **2. La disciplina antidiscriminatoria di cui al d.lgs. 216/2003**

A seguito della breve ricostruzione operata in ordine agli istituti di derivazione civilistica e previdenziale va, infine, analizzata la normativa di stampo più spiccatamente giuslavoristica.

Di particolare interesse, anche ai fini dell'analisi sugli attuali sviluppi del concetto di discriminazione algoritmica<sup>318</sup>, sono le previsioni introdotte in materia antidiscriminatoria ad opera del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

---

<sup>316</sup> Cfr. A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi*, op. cit., pp.173 e ss.

<sup>317</sup> Vd. F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 505 e ss.

<sup>318</sup> Vd. *infra* Cap. III, par. 3.1.1.

Anzitutto va segnalato che suddetta tutela trova applicazione anche nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo. Questa enunciazione di principio deve, però, essere specificata tenendo in considerazione le previsioni di cui all'art. 3 del decreto in commento.

In effetti, a differenza della generalizzata applicazione della disciplina in materia di tutela contro gli atti discriminatori al lavoro subordinato<sup>319</sup>, la norma riconosce in favore dei lavoratori autonomi un principio di parità di trattamento in relazione all'accesso al lavoro e all'occupazione<sup>320</sup>. Nessun richiamo viene operato, di contro, alle ulteriori aree quali quelle relative alle condizioni di lavoro; all'accesso all'orientamento e alla formazione; all'affiliazione e allo svolgimento di attività nell'ambito delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro<sup>321</sup>.

Nonostante la differente ampiezza della tutela riconosciuta in favore dei lavoratori autonomi, si registra una quasi totale identità tra le ipotesi di discriminazione tipizzate dall'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003 e quelle individuate dall'art. 15 della l. n. 300/1970<sup>322</sup>.

Punto di partenza dell'analisi sono dunque le nozioni di discriminazione offerte dal legislatore in quanto, come chiarisce la norma in commento, si realizza una violazione del principio di parità di trattamento in presenza di discriminazioni a causa della religione,

---

<sup>319</sup> Per una più ampia analisi della disciplina si rinvia a S. Borelli-A. Guariso-L. Lazzeroni, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera-A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria*, Giappichelli, 2019, pp. 165 e ss.

<sup>320</sup> L'art. 3 del d.lgs. 216/2003 prescrive che «Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età, di nazionalità e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree: a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione».

<sup>321</sup> Cfr. lett. b), c) e d) del d.lgs. n. 216/2003.

<sup>322</sup> L'art. 15 della l. n. 300/1970 prevede che «È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

delle convinzioni personali, degli *handicap*, dell'età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale.

L'art. 2 chiarisce che si versa in ipotesi di discriminazione diretta nelle ipotesi in cui un soggetto viene trattato in modo meno favorevole di quanto sia, sia stato o sarebbe, trattato in una situazione analoga<sup>323</sup> nonché di discriminazione indiretta allorquando quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri siano idonei a realizzare una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone<sup>324</sup>.

La garanzia del principio di parità di trattamento del lavoratore si realizza mediante la tutela giurisdizionale avverso atti discriminatori. Il lavoratore autonomo discriminato può, pertanto, promuovere un giudizio *ex art. 28* del d.lgs. 1 settembre 2011, n. 150<sup>325</sup>.

Sul punto va, in particolare, evidenziato il regime probatorio previsto per la suddetta azione in base al quale «Il ricorrente al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del Codice civile»<sup>326</sup>.

Nell'ipotesi in cui si accerti in giudizio la sussistenza di una discriminazione, il convenuto verrà condannato al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale<sup>327</sup> e il giudice potrà, altresì, ordinare la cessazione della condotta o l'atto discriminatorio, se ancora esistente<sup>328</sup>. La portata della tutela appare, perlomeno in relazione all'efficacia inibitoria del provvedimento del giudice, particolarmente tenue.

---

<sup>323</sup> Vd. A. Occhino, *La questione dell'uguaglianza nel diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2011, pp. 95 e ss.

<sup>324</sup> Cfr. F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in *infoleges.it*.

<sup>325</sup> Sulla procedura *ex art. 28* d.lgs. 150/2011 si rinvia a A. D. Marra, *Discriminazione per disabilità: gli interessi primari della persona prevalgono sulle esigenze organizzative della p.a.*, in *Resp. civ. prev.*, VI, 2021, pp. 1952C e ss.

<sup>326</sup> Art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 216/2003.

<sup>327</sup> S. Borelli-A. Guariso-L. Lazzeroni, *Le discriminazioni*, op. cit., pp. 165 e ss.

<sup>328</sup> F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in *infoleges.it*.

### **3. La contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi senza dipendenti**

Infine, un nucleo essenziale di tutele può essere rinvenuto in materia di diritto di associazione sindacale e di contrattazione collettiva. Sul punto va da subito evidenziato come il lavoro autonomo sia stato regolato solo debolmente dall'autonomia collettiva date le incertezze in ordine alla possibilità di riconoscere la titolarità della libertà sindacale in capo a suddetti lavoratori<sup>329</sup>.

Le risposte affermative derivano dalla lettura combinata degli artt. 3, 35 e 39 della Costituzione. In effetti, dal primo comma dell'art. 39 Cost.<sup>330</sup> si evince un certo *favor* ad estendere la libertà sindacale al di là del limite della subordinazione, poiché la contrattazione collettiva viene considerata quale strumento indispensabile per perseguire l'obiettivo dell'uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 Cost.

La volontà di estendere la tutela dei diritti collettivi ai lavoratori autonomi sembra inoltre emergere dalle pronunce della Corte Costituzionale in cui è stato riconosciuto il diritto di sciopero ai lavoratori autonomi senza dipendenti e che versano in una situazione di debolezza economica<sup>331</sup>, ma anche, più di recente, nella considerazione che il nostro legislatore ha dato alla contrattazione collettiva nell'ipotesi di lavoro etero-organizzato ai sensi del secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>332</sup>.

Il sindacato italiano, tuttavia, tenta da un po' di anni di utilizzare lo strumento negoziale al di là del lavoro standard, al fine di tutelare coloro che lavorano e vivono del proprio lavoro, mediante l'organizzazione della rappresentanza e della contrattazione dei collaboratori coordinati e continuativi e del lavoro mediante agenzia<sup>333</sup>.

---

<sup>329</sup> In materia si vd. recentemente P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, II, 2018, pp. 731 e ss.

<sup>330</sup> L'art. 39, comma 1 Cost. recita «L'organizzazione sindacale è libera».

<sup>331</sup> Cfr. A. Topo, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, II, 1997, pp. 203 e ss.

<sup>332</sup> Sul punto vd. *infra* Cap. III, par. 3.2.

<sup>333</sup> In materia si rinvia *ex multis* a A. Vallebona, *Lavoro autonomo coordinato e diritto sindacale*, in *Il diritto del lavoro*, II, 2000, pp. 311 e ss.

Le maggiori problematiche in ordine alla possibilità di riconoscere la titolarità dei diritti sindacali in capo a questi soggetti, in realtà, derivano dalla circostanza che gli stessi lavoratori autonomi<sup>334</sup>. Infatti, la difficoltà riscontrata in relazione alla tradizionale sindacalizzazione dei lavoratori autonomi è connessa all'impossibilità nel trovare un interesse unitario, di edificare una coscienza collettiva e di scorgere una controparte contrattuale tanto nelle vecchie e quanto nelle nuove "categorie" di lavoro autonomo.

Sussistono anche delle cause interne allo stesso sindacato «costruito a immagine e somiglianza del lavoro subordinato classico»<sup>335</sup>, che non riesce ad andare oltre al fatto che vi sono delle categorie di lavoratori autonomi che hanno caratteristiche diverse rispetto a quelle tradizionali. Tuttavia, a causa del diffondersi di forme di lavoro atipico si è verificata una «piena riscoperta di bisogno di tutela e identità collettiva»<sup>336</sup> che ha preso il posto delle pretese individualistiche.

Inoltre, si riscontra una progressiva estensione dell'applicazione soggettiva degli istituti che vanno oltre il lavoro subordinato anche nei contratti collettivi "tradizionali"<sup>337</sup>.

Tuttavia, contemporaneamente, la tutela dei nuovi lavoratori autonomi si manifesta anche mediante strategie collettive elaborate dal sindacato attraverso l'utilizzo dell'azione in giudizio che mira ad individuare innovativi spazi di rappresentanza e di azione politico-sindacale<sup>338</sup>. Inoltre, vengono messe in atto nuove strategie processuali, attraverso il ricorso all'art. 28 della l. n. 300/1970<sup>339</sup>.

---

<sup>334</sup> Vd. C. Lazzari, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006.

<sup>335</sup> Vd. F. Scarpelli, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. Dir.*, IV, 1999, pp. 553 e ss.

<sup>336</sup> Si rinvia a B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2017, pp. 563 e ss.

<sup>337</sup> Per una più ampia analisi in materia vd. M. Giovannone, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 28 dicembre 2022, pp. 209 e ss.

<sup>338</sup> Si rinvia a A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *Labour & Law Issues*, II, 2022, pp.1 e ss.

<sup>339</sup> In materia si rinvia A. D. De Santis, *Processo di classe per le controversie di lavoro?*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 110 e ss.; O. Razzolini, *Azione di classe e legittimazione ad agire del sindacato a prescindere dall'iscrizione nel pubblico elenco: prime considerazioni*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 1

In materia rivestono particolare interesse gli Orientamenti sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, adottati dalla Commissione europea il 29 settembre 2022, al fine di tentare di colmare le lacune esistenti nei diversi ordinamenti degli stati membri<sup>340</sup>.

Preliminarmente, va precisato che la Commissione europea non si è spinta sino al punto tale da affermare che il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi sia un diritto fondamentale di carattere universale, ma essa ha voluto riconoscere, basandosi sulla giurisprudenza comunitaria, l'“immunità” dal diritto concorrenziale agli accordi collettivi che alcune tipologie di lavoratori autonomi individuali avevano sottoscritto<sup>341</sup>.

La questione, dunque, non è stata affrontata dalla Commissione in maniera sistematica, ma è stata trattata come “eccezione alla regola”. Inoltre, solo ai lavoratori autonomi individuali è stata riservata l'esenzione, ciò in conformità a quanto affermato dalla dottrina che intende estendere il diritto alla contrattazione collettiva al lavoro autonomo individuale, in maniera tale da assicurare il «primato della persona, della sua integrità e dignità»<sup>342</sup>, sebbene con diverse sfaccettature. Molti si concentrano esclusivamente sul lavoro prevalentemente personale, altri sul lavoro esclusivamente personale, altri ancora sul lavoro personale continuativo e in sistema di mono-committenza.<sup>343</sup>

Gli Orientamenti UE, *prima face*, sembrano riconoscere l'immunità al lavoro autonomo prevalentemente personale, trattandosi di soggetti che ricorrono «principalmente al

---

e ss.; G. A. Recchia, *Il sindacato va al processo: interessi collettivi dei lavoratori e azione di classe*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 1 e ss.

<sup>340</sup> In materia si rinvia a M. Casiello, *Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali*, in *Lav. dir. Europa*, 8 novembre 2022.

<sup>341</sup> Sull'analisi della disciplina europea vd. L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva in Europa: una comparazione in vista delle riforme strutturali*, in *Riv. dir. sic. soc.*, IV, 2019, p. 837 e ss.

<sup>342</sup> Cfr. O. Razzolini, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche Sociali*, I, 2021, pp. 59 e ss.

<sup>343</sup> Vd. M. Giovannone, *La contrattazione collettiva*, op. cit., p. 220

proprio lavoro personale»<sup>344</sup>. Tale precisazione non è da sottovalutare, poiché permette di includere nel novero dei beneficiari anche i lavoratori autonomi cui, in quanto possessori di una micro-organizzazione, viene negata la ridefinizione contrattuale<sup>345</sup>.

Degna di nota è anche l'estensione dell'immunità al lavoratore autonomo genuino per far fronte alle difficoltà nell'esercizio dell'influenza sulle condizioni lavorative<sup>346</sup>. Per la prima volta, dunque, la Commissione europea pare concentrarsi sullo *status* del lavoratore nel rapporto lavorativo, poiché consapevole dello squilibrio economico-contrattuale sussistente tra le parti all'interno del mercato del lavoro. Mercato ove le situazioni di monopsonio e oligopsonio primeggiano e sono da correggere mediante l'intervento della contrattazione collettiva.

Nell'analizzare dettagliatamente le classi di esonero, si riscontra che sono gli accordi stipulati dai lavoratori autonomi individuali, che è possibile assimilare ai lavoratori subordinati, i destinatari l'immunità totale. È possibile ricomprendere tre gruppi all'interno della suddetta macrocategoria: lavoratori autonomi che si trovano in condizioni di dipendenza economica; lavoratori autonomi che lavorano congiuntamente ai lavoratori subordinati; lavoratori autonomi che operano su piattaforma digitale<sup>347</sup>.

La Commissione, in tali casi, afferma che trattasi di accordi che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE, per cui riconosce loro un'esenzione *ex ante*.

È chiaro che la debolezza economica del lavoratore, più che da quella organizzativa, viene espressa dalla dipendenza economica. Pertanto ne rimangono esclusi quei lavoratori autonomi che hanno una dipendenza economica da pochi committenti.

---

<sup>344</sup> In materia si rinvia a P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo*, op. cit., pp. 579 e ss.

<sup>345</sup> Sul tema del rapporto tra diritto concorrenziale e autonomia collettiva vd. M. Pallini, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 19, 2000, pp. 225 e ss.

<sup>346</sup> Cfr. E. Villa, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione europea: prove di dialogo*, in *Riv. giur. lav.*, II, 2022, pp. 306 e ss.

<sup>347</sup> Sul punto vd. Cap. III, par. 2.1. dell'elaborato.

Rientrano nel secondo gruppo gli accordi siglati dai lavoratori autonomi in una situazione che può essere paragonata a quella dei ai lavoratori subordinati, poiché lavorano «fianco a fianco» ad essi ed espletano mansioni uguali o simili alle loro. Per individuare i suddetti lavoratori si fa, però, incomprensibilmente ricorso all'elemento del potere direttivo, congiuntamente alla mancanza del rischio d'impresa e della autonomia organizzativa, circoscrivendo grandemente l'estensione dell'immunità<sup>348</sup>. Sono loro i lavoratori maggiormente soggetti a decisioni di riqualificazione contrattuale, anche a parere della Commissione.

Presumibilmente, la Commissione europea, nell'applicare gli Orientamenti, non effettuerà interventi in riferimento alle altre categorie di accordi collettivi, sebbene rientrino nell'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE<sup>349</sup>. L'evidente squilibrio del potere contrattuale verrà corretto dalle intese collettive, nel caso in cui le controparti costituiscano l'intero settore oppure possiedano una forza economica notevole che si calcola, anche in questo caso, mediante soglie numeriche che si riferiscono al fatturato e alla forza lavoro occupata.

Dunque, le suddette intese collettive sembrano essere ben tollerate dall'ordinamento comunitario, poiché le stesse tendono a dirimere le criticità del mercato del lavoro create dalla struttura monopsonistica che causa la debolezza contrattuale dei lavoratori<sup>350</sup>.

---

<sup>348</sup> Di particolare interesse in materia è la risalente pronuncia della CGUE Albany case C-67/97, 21 settembre 1999. In dottrina si rinvia a A. Allamprese, *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*, in *Lav. nella giur.*, I, 2000, pp. 22 e ss.

<sup>349</sup> Cfr. M. Giovannone, *La contrattazione collettiva*, op. cit., pp. 220 e ss.

<sup>350</sup> Cfr. M. Giovannone, *La contrattazione collettiva*, op. cit., pp. 220 e ss.

# CAPITOLO III: IL NUCLEO ESSENZIALE DI TUTELE PER I LAVORATORI AUTONOMI TRAMITE PIATTAFORMA

SOMMARIO: 1. La necessità di un cambio di paradigma: dalla tutela del lavoro autonomo irregolare alle tutele per il lavoro autonomo regolare. – 2. Le misure disposte in favore dei lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. e 409 n. 3 c.p.c.: l'applicazione delle tutele civilistiche ai *platform workers*. – 2.1. La contrattazione collettiva per la tutela delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi mediante piattaforma digitale. – 3. Cenni alla disciplina applicabile ai lavoratori etero-organizzati. – 3.1. Dal principio espresso dalla Cassazione n. 1663/2020 sino alla concreta applicazione nelle pronunce di merito. – 3.1.1. La disciplina in materia di licenziamenti al vaglio della recente giurisprudenza. – 3.1.2. La natura discriminatoria dell'algoritmo e i possibili rimedi. – 3.2. Il trattamento economico e normativo derivante dalla legge e dai contratti collettivi. – 4. In sintesi, le principali misure prescritte per i *riders* di cui al Capo V-bis del d.lgs. 81/2015. – 4.1. Dall'obbligo di forma scritta ai diritti di informazione. – 4.2. La libertà di rifiutare gli incarichi. – 4.3. La normativa in materia di compenso. – 4.4. La tutela della salute e sicurezza.

## 1. La necessità di un cambio di paradigma: dalla tutela del lavoro autonomo irregolare alle tutele per il lavoro autonomo regolare

L'analisi sin qui condotta ha consentito di mettere in evidenza lo “scollamento” che la digitalizzazione e, in particolare, l'avvento della *platform economy* hanno realizzato tra le istanze di tutela dei lavoratori e la regolamentazione del fenomeno ancora fondata sulla fattispecie della subordinazione<sup>351</sup>.

In effetti, il superamento dell'impresa taylor-fordista, da cui deriva la prospettiva barassiana incentrata sulla nozione di lavoro dipendente<sup>352</sup>, ha richiesto che venisse ristrutturata la stessa architettura del diritto del lavoro<sup>353</sup>.

---

<sup>351</sup> In materia di rapporto tra sviluppo tecnologico e diritto del lavoro vd. P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli editore, Torino, 2017, pp. 141 ss. nonché L. Fiorillo, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Giurista della contemporaneità*, Giappichelli editore, Torino, 2018, pp. 315 ss.

<sup>352</sup> Vd. in particolare L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II ed., Società editrice libraria, Milano, 1915. Per una rilettura dell'opera vd. G. Pera, *Rileggendo "Il contratto di lavoro", 1915-1917, di Ludovico Barassi*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1998, fasc. 1, pp. 3 e ss.; L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*. Relazione presentata al XIII Congresso nazionale dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (Aidlass) sul tema *"Il diritto del lavoro alla svolta del secolo"*, Ferrara, 11-13 maggio 2000, in *Gior. dir. rel. ind.*, 86, 2000, pp. 181 e ss. nonché U. Romagnoli, *"Noi e loro": diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, pp. 378 e ss.

<sup>353</sup> Cfr. A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme*, op. cit.

È del resto evidente che il legislatore nazionale si sia mosso lungo una direttrice parzialmente differente, assegnando alla legge una funzione spiccatamente rimediale<sup>354</sup> o antifraudolenta<sup>355</sup> volta a fronteggiare la costruzione binaria delle tutele<sup>356</sup> riconosciute ai lavoratori. Basti pensare, da ultimo, alle novità introdotte dalla l. n. 128/2019 che, come sopra evidenziato<sup>357</sup>, ha, da un lato, individuato delle specifiche tutele in favore dei *riders* (così come definiti dall'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015) e, dall'altro, è intervenuta sulla nozione di etero-organizzazione di cui all'art. 2 del decreto del 2015. La tendenza espansiva che è stata riconosciuta alle collaborazioni organizzate dal committente, a cui trova applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>358</sup>, si pone dunque su una duplice direttrice, non solo di superamento della dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato quanto, piuttosto, di contrasto al fenomeno del falso lavoro autonomo<sup>359</sup>.

Le incertezze interpretative che permangono, anche a seguito della novella del 2019, rendono pertanto manifesta l'esigenza di un cambio di paradigma che può essere sintetizzato nella richiesta di specifiche tutele in favore dei lavoratori autonomi genuini.

Riprendendo le fila del discorso è giunto il momento di affrontare la delicata questione dell'individuazione del nucleo essenziale di garanzie da riconoscere ai lavoratori autonomi che operano mediante piattaforme digitali, valutando altresì se la protezione

---

<sup>354</sup> In dottrina vd. G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, 2016 e i commenti offerti da B. Caruso, R. Del Punta; A. Perulli, R. Rogowski e la replica dell'autore in *Giorn. Dir. rel. Ind.*, 156 2017, pp. 743 e ss. In giurisprudenza cfr. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 ove viene chiarito al p. 25 che «In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, 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».

<sup>355</sup> Vd. G. Santoro-Passarelli, *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2021, pp. 1125 e ss.

<sup>356</sup> Sulla perdurante validità del tipo subordinazione, vd. L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour Law & Issues*, VI, II, 2020, pp. 60 e ss.

<sup>357</sup> Vd. *supra* parr. 3.2 e ss. dell'elaborato.

<sup>358</sup> Su cui vd. *infra* par. 3.1. dell'elaborato.

<sup>359</sup> Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Falso lavoro autonomo*, op. cit., pp. 103 e ss.

attualmente offerta in via generale dall'ordinamento nazionale possa considerarsi effettiva ed efficace.

La prospettiva che verrà di seguito offerta, muovendo dall'idea della necessaria tutela del lavoro autonomo regolare, è volta a realizzare un tentativo di composizione del frammentato quadro sinora rappresentato: dalla scomposizione degli schemi contrattuali attuali entro cui può collocarsi il lavoro autonomo – finalizzata alla individuazione dei rispettivi elementi caratterizzanti – alla ricostruzione delle relative tutele e garanzie nell'eterogeneo contesto dell'economia delle piattaforme.

Pur volendo, infatti, aderire alla tesi di chi sostiene di dover riconoscere specifiche tutele al lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni in virtù del valore allo stesso assegnato dalla Carta costituzionale<sup>360</sup>, non vi è dubbio che le tipologie contrattuali rappresentino ancora oggi un punto di partenza fondamentale.

## **2. Le misure disposte in favore dei lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. e 409 n. 3 c.p.c.: l'applicazione delle tutele civilistiche ai *platform workers***

L'attività di ricostruzione del sistema sulla base del collegamento funzionale tra fattispecie-effetti<sup>361</sup> sarà condotta per gradi e per distinzioni prendendo in esame i soli lavoratori autonomi – ex artt. 2222 c.c.; 409, n. 3 c.p.c.; 2 d.lgs. n. 81/2015; 47-bis d.lgs. n. 81/2015 – che operano nella *platform economy*.

Come più volte chiarito, l'eterogeneità del *genus* lavoratore delle piattaforme ha comportato una parcellizzazione delle relative tutele. Parcellizzazione a cui non può (e non deve) conseguire il mancato riconoscimento di specifiche garanzie.

---

<sup>360</sup> Vd. parzialmente *contra* A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme*, op. cit. Gli Autori, pur muovendo dalla necessità di individuare delle tutele universali in favore dei lavoratori (anche autonomi), impiegano quale criterio selettivo quello della riconduzione agli schemi regolativi attuali.

<sup>361</sup> Sul valore della fattispecie vd. G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro subordinato. La qualificazione della fattispecie*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet Editore, Torino, 2014.

Per tale ragione sono in questa sede oggetto di analisi le tutele riconosciute (e riconoscibili) in favore dei lavoratori autonomi che operano mediante piattaforma e che, in virtù del concreto dispiegarsi dell'attività lavorativa, possono essere ricondotti nell'alveo dei rapporti di cui agli artt. 2222 c.c. e 409, n. 3 c.p.c.

In concreto trattasi dei lavoratori autonomi occasionali che restano esclusi dalle previsioni di cui agli artt. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 per l'assenza dei requisiti soggettivi – in quanto non svolgono attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma 2, lett. a) del codice della strada – nonché dei collaboratori che, pur organizzando autonomamente l'attività lavorativa, abbiano concordato con il committente le modalità di coordinamento (a prescindere dell'oggetto della loro attività).

La trattazione unitaria di queste *species* discende dalla circostanza che, perlomeno in larga parte<sup>362</sup>, il relativo statuto protettivo è contenuto nella l. n. 81/2017.

Sebbene le misure ivi individuate siano costruite su un modello di lavoro standard non si pongono evidenti problemi nella relativa applicazione ad attività che vengono prestate mediante l'impiego della piattaforma digitale<sup>363</sup>.

Basti pensare alla disciplina in materia di ritardi nei pagamenti<sup>364</sup>, di divieto di clausole abusive<sup>365</sup> nonché di malattia, infortunio e gravidanza<sup>366</sup> ove si registra una analoga istanza di tutela da parte dei prestatori di lavoro autonomo, tanto standard quanto della *platform economy*.

La carenza più evidente, specialmente per i collaboratori coordinati e continuativi a cui non trova espressa applicazione l'art. 3, comma 2 della legge del 2017, concerne i diritti di informazione individuale. Come evidenziato, infatti, suddetta norma qualifica

---

<sup>362</sup> Ci si riferisce agli artt. 3, comma 1 e 14 della l. n. 81/2017 su cui vd. par. 1.2.1 e 1.2.2., Cap. II del presente elaborato.

<sup>363</sup> L'assenza di alcun espresso riferimento al lavoro mediante piattaforma è stata segnalata dai primi commentatori della legge. Vd. sul punto F. Ferraro, *Prime osservazioni*, op. cit., pp. 501 e ss.

<sup>364</sup> Sul punto vd. 1.2. dell'elaborato.

<sup>365</sup> Sul punto vd. 1.2.1. dell'elaborato.

<sup>366</sup> Sul punto vd. 1.2.2. dell'elaborato.

come abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta<sup>367</sup>. Giova sul punto ricordare che, da un lato, alla violazione (che ha ad oggetto il solo rifiuto) consegue il riconoscimento del diritto al risarcimento del danno, e, dall'altro, che non sono contenute indicazioni circa il contenuto essenziale del contratto<sup>368</sup>.

La limitata portata della previsione va ad aggravarsi nell'ambito del lavoro prestato mediante l'impiego di piattaforme digitali ove l'opacità algoritmica può essere contrastata solo attraverso il riconoscimento di penetranti diritti di informazione in capo al lavoratore<sup>369</sup>.

Ragionando, dunque, in una prospettiva *de iure condendo* questa previsione potrebbe essere riempita di contenuto e aggiornata in caso di approvazione, e conseguente trasposizione nell'ordinamento nazionale, della direttiva in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro dei *platform workers*<sup>370</sup>. Ciò, infatti, consentirebbe di ampliare la portata, tanto in termini soggettivi (campo di applicazione) quanto in termini oggettivi (informazioni necessarie da indicare nel contratto), dell'art. 3, comma 2 della l. n. 81/2017. In questa direzione si è mosso il legislatore del 2019 nel prescrivere la forma scritta *ad probationem* per i contratti individuali di lavoro di cui all'art. 47-ter<sup>371</sup>.

Possono, infine, trovare applicazione ai rapporti dei lavoratori tramite piattaforma, le cui modalità di svolgimento dell'attività siano compatibili con i caratteri del contratto d'opera e delle collaborazioni coordinate e continuative, le previsioni contenute nella l. n. 81/2017 in materia previdenziale e fiscale<sup>372</sup>.

---

<sup>367</sup> In materia si rinvia *ex multis* a A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove e (vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2017, pp.173 e ss.

<sup>368</sup> Sul punto vd. 1.2.1. dell'elaborato.

<sup>369</sup> Sul punto vd. 1.2. e 2.1.3., Cap. I dell'elaborato.

<sup>370</sup> Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 (COM(2021) 762 final).

<sup>371</sup> Sul punto vd. *infra* par. 4.1.

<sup>372</sup> Su cui vd. *supra* par. 1.2.3. Cap II dell'elaborato.

## **2.1. La contrattazione collettiva per la tutela delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi mediante piattaforma digitale**

Un secondo macro-tassello è rappresentato dalla tutela dei diritti collettivi dei lavoratori autonomi tramite piattaforma. La scarsa sensibilità mostrata, in tempi non risalenti, per i prestatori di lavoro autonomi<sup>373</sup> e atipici<sup>374</sup> viene ad aggravarsi nel contesto della *platform economy*: alle eterogenee istanze di tutela dei lavoratori autonomi si vanno a sommare quelle ancor più disomogenee dei soggetti che operano tramite piattaforme digitali.

Questo fenomeno, infatti, rappresenta una delle principali cause di disintermediazione dei tradizionali rapporti di lavoro in quanto caratterizzato da una estrema individualizzazione delle relazioni lavorative e delle conseguenti istanze di tutela collettiva<sup>375</sup>. Tanto che sembra difficile, nel mutato contesto dell'economia digitale, la individuazione di un interesse collettivo – inteso nella sua accezione di sintesi degli interessi individuali dei lavoratori<sup>376</sup> – al cui perseguimento è volta l'attività delle organizzazioni sindacali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva<sup>377</sup>.

La collocazione sistematica della disciplina in commento non deve, però, trarre in inganno. Infatti, il diritto di associazione “sindacale” e di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi tramite piattaforma rappresenta uno dei fili conduttori dell'analisi. A quest'ultimo strumento vengono del resto collegati effetti differenti: dall'esclusione dal novero dei destinatari della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art.

---

<sup>373</sup> In materia si rinvia a C. Garbuio, *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, II, 14, 2021, pp. 1 e ss.

<sup>374</sup> Sul punto vd. B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 326.

<sup>375</sup> Cfr. M. Carrieri, *Declino o rideclinazione: i sindacati alla prova*, in *Italianieuropei*, 5, 2014, pp. 158 e ss.

<sup>376</sup> Sulla potenziale inconciliabilità tra interesse collettivo e interesse individuale vd. A. Cataudella, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, pp. 560 e ss.

<sup>377</sup> Vd. G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2018, pp. 141 e ss.

2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>378</sup> alla definizione dei criteri di determinazione del compenso complessivo di cui all'art. 47-*quater* del decreto del 2015<sup>379</sup>. Suddette tematiche saranno oggetto di trattazione separata in quanto riferibili a situazioni parzialmente differenti da quella ivi affrontata.

Ciò che in questa sede preme evidenziare – nell'ottica di ricostruzione del sistema di garanzie per macro aree di indagine – sono le diverse forme e modalità di aggregazione delle nuove istanze di tutela dei lavoratori autonomi dell'economia delle piattaforme a prescindere dalla riconduzione del rapporto nell'alveo del contratto d'opera, delle collaborazioni (coordinate o organizzate dal committente) e del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015.

Muovendo da suddette premesse, l'indagine ha ad oggetto due aspetti volti a caratterizzare l'azione collettiva nel mutato contesto della *platform economy*: 1) le modalità attraverso le quali si realizza l'aggregazione; 2) le funzioni della rappresentanza.

In relazione alla prima questione, data la pluralità dei modelli organizzativi delle piattaforme e delle conseguenti istanze di tutela dei lavoratori, la forma di coalizione privilegiata risulta essere quella organizzazione spontanea<sup>380</sup>.

Sebbene questi modelli di aggregazione affondino le proprie radici in tempi risalenti<sup>381</sup>, la loro distanza dal sindacato autonomo e da quello confederale ha ridotto la possibilità di attuare un autonomo e forte potere di interlocuzione e contrattazione con le piattaforme digitali al fine di ottenere migliori condizioni lavorative<sup>382</sup>.

---

<sup>378</sup> Vd. par. 3.2. dell'elaborato.

<sup>379</sup> Vd. par.4.2. dell'elaborato.

<sup>380</sup> Cfr. A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, pp. 197 e ss.

<sup>381</sup> Per una più ampia analisi in materia si rinvia a A. Aloisi, *Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of «on-demand/gig economy» platforms*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 2016, pp. 653 e ss.

<sup>382</sup> Si pensi alla nota vicenda del contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. *rider*, di cui al Capo V-*bis* "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" del d.lgs. n. 81 del 2015, siglato il 15 settembre 2020 tra Assodelivery e Ugl Rider su cui vd. infra par. 3.2. dell'elaborato.

In merito, invece, alla seconda tematica, le riflessioni sin qui articolate consentono di comprendere la difficile realizzazione della finalità di contrattare regole minime per l'ingaggio o per la organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro<sup>383</sup>.

Sovente, infatti, queste forme di aggregazione autonoma hanno tentato piuttosto di esercitare pressioni direttamente sugli attori politici al fine di ricevere una, seppur minima, regolamentazione dei rapporti di lavoro ad opera dello stesso legislatore<sup>384</sup>.

Da questa parziale rappresentazione del fenomeno<sup>385</sup> si evince come il sindacato – nella sua forma più tradizionale – non sia riuscito, o non abbia quantomeno tentato, di porsi come entità collettiva nel contesto dell'economia delle piattaforme probabilmente intimorito dall'incapacità di farsi portavoce di interessi particolari e parcellizzati di suddetta “categoria” di lavoratori.

### **3. Cenni alla disciplina applicabile ai lavoratori etero-organizzati**

Dopo aver passato sinteticamente in rassegna le tutele offerte dall'ordinamento in favore dei lavoratori autonomi *ex art.* 2222 c.c. e 409, n. 3 c.p.c., l'analisi deve concentrarsi sulla disciplina applicabile alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>386</sup>.

Sulla base della selezione e differenziazione delle tutele operata dal legislatore, prendendo a riferimento la maggiore intensità del vincolo che connota la prestazione lavorativa, le garanzie riconosciute in favore dei collaboratori etero-organizzate risultano più ampie e pervasive<sup>387</sup>.

---

<sup>383</sup> Cfr. G.A. Recchia, *Alone in the crowd?*, op. cit., pp. 141 e ss.

<sup>384</sup> Vd. ad esempio il d.l. n. 101 del 2019 convertito con modificazioni dalla l. n. 128/2019.

<sup>385</sup> In materia si rinvia a M. Faioli, *Jobs «App», Gig-Economy e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2017, pp. 291 e ss.

<sup>386</sup> Sulla nozione di etero-organizzazione si rinvia al dibattito di cui si è dato conto nel Cap. I, par. 3.1. del presente elaborato.

<sup>387</sup> Sul punto si rinvia a A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2020, pp. 146 e ss.

La ricostruzione deve essere operata attraverso un duplice piano di indagine. Il primo concerne l'interpretazione e l'attuazione della previsione legislativa secondo la quale a suddetti collaboratori trovano applicazione le tutele mutate da quelle disposte per i lavoratori subordinati anche qualora la prestazione sia resa mediante l'utilizzo di piattaforme (anche) digitali<sup>388</sup>.

Il secondo avente ad oggetto l'eccezione di cui all'art. 2, comma 2, lett a), in virtù del quale, in presenza di accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, non vengono riconosciute ai collaboratori etero-organizzate le garanzie disposte per i lavoratori subordinati.

La rilevanza del secondo profilo, non del tutto coerente con le tematiche in questa sede affrontate, discende dalle vicende direttamente collegate al contratto collettivo nazionale stipulato il 15 settembre 2020 tra Assodelivery e Ugl Rider<sup>389</sup>.

La lettura combinata dei due commi consente, inoltre, di chiarire, sin da subito, la portata dell'intervento del legislatore che non ha inteso applicare l'intero statuto protettivo del lavoro subordinato quanto piuttosto mutuarne le tutele in favore dei collaboratori etero-organizzati. In particolare, la deroga introdotta dal comma 2, escludendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato al ricorrere dei presupposti ivi previsti, fornisce una implicita indicazione in ordine alla natura derogabile della normativa di cui sono destinatari i collaboratori organizzati, in quanto tale incompatibile con le norme imperativamente disposte in favore dei lavoratori subordinati. A conferma di ciò l'art. 2, comma 2 chiarisce ulteriormente che la deroga è ammessa tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore di riferimento<sup>390</sup>.

---

<sup>388</sup> Vd. art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>389</sup> Su cui vd. *infra* par. 3.2. dell'elaborato.

<sup>390</sup> Sul diverso ruolo accordato alla contrattazione collettiva si rinvia, da un lato, a A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, op. cit., pp. 146 e ss. e, dall'altro, a G. Santoro-Passarelli, *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 512 e ss.

Questa opzione interpretativa si pone, però, in contrasto (almeno in parte)<sup>391</sup> con la motivazione articolata dalla Cassazione, in particolare, con il punto 39 della sentenza ove viene di contro chiarito che «al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione»<sup>392</sup>.

### **3.1. Dal principio espresso dalla Cassazione n. 1663/2020 sino alla concreta applicazione nelle pronunce di merito**

Per meglio argomentare la ricostruzione appena sopra operata è opportuno muovere da una più ampia analisi della pronuncia 24 gennaio 2020, n. 1663 della Cassazione relativamente ai punti 39; 40 e 41.

In assenza di specifica impugnazione del capo dedicato dalla sentenza della Corte di Appello di Torino<sup>393</sup> alla individuazione delle tutele da riconoscere in favore dei collaboratori etero-organizzati, la Cassazione si è soffermata sulla questione in esame in tre – alquanto contraddittori – passaggi.

Anzitutto, la scelta dell'applicazione integrale della disciplina del rapporto di lavoro subordinato è stata argomentata dal Collegio muovendo dall'impossibilità di individuare all'interno dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 un idoneo criterio selettivo delle tutele<sup>394</sup>.

---

<sup>391</sup> La contraddittorietà delle motivazioni articolate dalla Cassazione deriva dalla circostanza che mentre al punto 39 della pronuncia viene sancito il principio della totale applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato – appena due passaggi dopo (vd. punto 41) – viene evidenziato come possano configurarsi ipotesi in cui l'applicazione integrale sia invece ontologicamente incompatibile con i rapporti di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015. In dottrina vd. F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 399 e ss.

<sup>392</sup> Punto 29 Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

<sup>393</sup> Ci si riferisce a App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26 che, da un lato, ha qualificato le collaborazioni etero-organizzate come un *tertium genus* avente caratteristiche tanto del lavoro subordinato quanto di quello autonomo e, dall'altro, ha prospettato una applicazione selettiva delle relative tutele.

<sup>394</sup> Cfr. punto 40 Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663. Ancor prima della menzionata sentenza vd. *ex multis* R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016.

La posizione della Corte viene, però, smussata nel punto successivo ove è dato leggere che non è possibile escludere ipotesi in cui l'applicazione integrale della disciplina risulti ontologicamente incompatibile con la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.<sup>395</sup>

Muovendo da questa ultima affermazione, compatibile con il riconoscimento di uno spazio autonomo alle collaborazioni organizzate dal committente<sup>396</sup>, appare *ictu oculi* la difficoltà di individuare *a priori* le fattispecie ontologicamente incompatibili con i rapporti di lavoro subordinati<sup>397</sup>.

Argomentando a partire dalla natura autonoma delle collaborazioni etero-organizzate, la parte di disciplina ontologicamente incompatibile con i rapporti di cui all'art. 2094 c.c. può essere individuata sulla base delle norme in materia di poteri datoriali<sup>398</sup> residuando uno spazio dedicato al potere organizzativo che può essere esercitato dal committente ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 nei confronti dei collaboratori.

A suddetta ricostruzione non può essere obiettata la necessità di una verifica circa il concreto esercizio dei tipici poteri datoriali nei confronti dei lavoratori etero-organizzati<sup>399</sup>. In effetti qualora fosse provato in giudizio che il committente (*rectius* datore di lavoro) eserciti i suddetti poteri l'attività dovrà essere ricondotta nell'alveo di un rapporto di lavoro subordinato.

In concreto risulta, però, complesso definire una casistica tassativa e immutabile. Probabilmente l'incompatibilità potrà riguardare le ipotesi collegate all'esercizio del

---

<sup>395</sup> Cfr. punto 41 Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

<sup>396</sup> Vd. P. Ichino, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2020, pp. 90 e ss. che qualifica le collaborazioni etero-organizzate quale vera e propria fattispecie.

<sup>397</sup> Sul punto cfr. A. Zoppoli, *Le collaborazioni*, op. cit., pp. 703 e ss. nonché A. Perulli, *Innovazioni tecnologiche e organizzazione del lavoro tra autonomia e subordinazione Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 267 e ss.

<sup>398</sup> Vd. in senso conforme A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, op. cit., pp. 146 e ss. e *contra* G. Santoro-Passarelli, *L'interpretazione*, op. cit., pp. 512 e ss.

<sup>399</sup> Cfr. a G. Santoro-Passarelli, *L'interpretazione*, op. cit., pp. 512 e ss.

potere direttivo, di conformazione e di controllo mentre maggiori dubbi si pongono in ordine al potere disciplinare<sup>400</sup>.

Non è stata ritenuta ontologicamente incompatibile con i rapporti di lavoro etero-organizzati la disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza *ex art. 2087 c.c.*

Sul punto si è recentemente pronunciato il Tribunale di Palermo<sup>401</sup> che, dopo aver ricondotto il rapporto di lavoro nell'alveo della disciplina di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, ha chiarito che «l'applicabilità della disciplina dettata per il rapporto subordinato non può che comportare l'applicazione anche dell'art. 2087 c.c., la quale si qualifica alla stregua di norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione, imponendo all'imprenditore l'obbligo di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti con l'adozione, fra l'altro, di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare il lavoratore dalla sua lesione nell'ambiente»<sup>402</sup>.

Due sono le motivazioni rese a sostegno della tesi dal giudice di merito. Anzitutto, è stata evidenziata la possibilità di applicare l'art. 2087 c.c., e la relativa norma di dettaglio (d.lgs. n. 81/2008), ad una platea di destinatari più ampia dei soli lavoratori subordinati<sup>403</sup>.

In secondo luogo, è stata messa in luce la circostanza che un simile riconoscimento fosse contenuto nell'art. 47-*septies* del d.lgs. n. 81/2015 in favore dei *riders* autonomi occasionali<sup>404</sup>.

---

<sup>400</sup> Nell'ottica di ampliamento anche in relazione al potere disciplinare vd. Vd. P. Ichino, *La stretta giurisprudenziale*, op. cit., pp. 90 e ss.

<sup>401</sup> Ci si riferisce a T. Palermo 3 agosto 2022.

<sup>402</sup> T. Palermo 3 agosto 2022.

<sup>403</sup> La stessa nozione di lavoratore offerta dal d.lgs. n. 81/2008 è più ampia di quella di lavoratore subordinato. In particolare, il legislatore del 2008 ha definito quale lavoratore la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari».

<sup>404</sup> La circostanza che si tratti di lavoratori autonomi che prestano la propria attività occasionalmente evidenzia la compatibilità dell'istituto con rapporti di lavoro autonomo.

### 3.1.1. La disciplina in materia di licenziamenti al vaglio della recente giurisprudenza

A fronte delle incertezze interpretative della dottrina in ordine possibilità di riconoscere ai lavoratori etero-organizzati le tutele in materia di recesso<sup>405</sup>, la giurisprudenza sembra aver assunto sul tema una posizione piuttosto consolidata.

Ci si riferisce, in particolare, a due differenti ipotesi: la prima concernente il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, la seconda relativa ai licenziamenti collettivi di cui alla l. n. 223/1991.

In relazione alla prima fattispecie, tralasciando la pronuncia del Tribunale di Palermo<sup>406</sup> che ha ritenuto applicabile la disciplina in materia di licenziamento dopo aver qualificato come subordinato il rapporto di lavoro dei ricorrenti, è necessario muovere dal dispositivo<sup>407</sup> della recentissima sentenza del Tribunale di Milano<sup>408</sup>.

Sul punto è opportuno premettere che la superficiale analisi della vicenda discende dalla mancata conoscenza, allo stato, delle motivazioni articolate dal giudice di merito.

In ogni caso, è di tutta evidenza che, il giudicante abbia applicato la disciplina in materia di licenziamento – annullando l’atto di recesso e reintegrando il lavoratore – alle collaborazioni etero-organizzate, compiendo implicitamente la verifica circa la ontologica incompatibilità.

---

<sup>405</sup> Sulla estensione della disciplina in materia di licenziamento ai rapporti di lavoro etero-organizzati vd. P. Ichino, *La stretta giurisprudenziale*, op. cit., pp. 90 e ss. In una prospettiva più prudenziale si pone, invece, A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, op. cit., pp. 146 e ss.

<sup>406</sup> T. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570. Per una più ampia analisi sulla pronuncia si rinvia a P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell’impresa piattaforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 826 e ss. nonché V. Nuzzo, *Sulla subordinazione dei rider: un’innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 835 e ss.

<sup>407</sup> Nel dispositivo è dato leggere che dichiara che «tra il ricorrente ESAKHIEL RAEES e la società convenuta FOODINHO SRL è intercorso un rapporto di collaborazione ai sensi dell’art. 2 comma 1 L. 81 del 2015 dal 19.02.2021 al 27.12.2021 con applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, applicazione del CCNL commercio ed inquadramento nel VI livello corrispondente; dichiara l’illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 7.1.21 e lo annulla; condanna FOODINHO SRL: a reintegrare il ricorrente ESAKHIEL RAEES nel posto di lavoro e a corrispondergli un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto nella misura di € 717,88 lordi mensili dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegrazione (dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonché quanto avrebbe potuto percepire) oltre interessi e rivalutazione monetaria».

<sup>408</sup> Trib. Milano 29 novembre 2022, n. 2864.

Pur essendo in attesa del deposito delle relative motivazioni (ove vi sarà modo di verificare l'*iter* logico seguito nell'adozione della decisione), la direzione prescelta dal Tribunale appare già ben cristallizzata nel dispositivo.

La verifica circa la ontologica incompatibilità – sia che sia stata compiuta esplicitamente che implicitamente - non sembra tenere in adeguata considerazione il collegamento funzionale tra esercizio del potere disciplinare e potere di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo<sup>409</sup>. Questo intrinseco legame non può che considerarsi incompatibile rispetto ai tipici rapporti di lavoro autonomo a cui non trova applicazione la disciplina in materia di licenziamento e, in particolare, la l. n. 604/1966 e i regimi sanzionatori di cui agli artt. 18 della l. n. 300/1970 e 3 del d.lgs. n. 23/2015<sup>410</sup>.

Venendo alla seconda questione, punto di partenza delle seguenti riflessioni sono le motivazioni articolate dal Tribunale di Firenze nella sentenza n. 781 del 24 novembre 2021<sup>411</sup>.

Per una migliore comprensione del ragionamento è doverosa una sintesi dei fatti di causa: FILCAM CGIL Firenze, NIDIL CGIL Firenze, FILT CGIL convenivano in giudizio Deliveroo Italy s.r.l. per opporsi al decreto con cui era stata dichiarata l'inammissibilità del ricorso *ex art. 28* della l. n. 300/1970 in quanto esclusivamente applicabile ai rapporti di lavoro subordinato. L'ontologica incompatibilità era stata verificata sulla base della circostanza che il rinvio operato dall'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 alla disciplina in materia di rapporto di lavoro subordinato avesse a riguardo la sola normativa

---

<sup>409</sup> Cfr. A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, op. cit., pp. 146 e ss.

<sup>410</sup> Per i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi sono previste specifiche ipotesi di recesso tra cui art. vd. l'art. 2227 c.c. in caso di recesso unilaterale dal contratto da parte del committente e l'art. 3, comma 1 della l. 81/2017 in materia di clausole abusive conseguenti al recesso senza congruo preavviso.

<sup>411</sup> Per una più ampia analisi si rinvia a G. Gianni, *Il diritto del lavoro "incalcolabile" della gig economy: i collaboratori "eterorganizzati" si identificano con la figura del worker del diritto EU?*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2022, pp. 82 e ss. nonché a F. Meiffret, *Tribunale di Firenze: anche alle collaborazioni eterorganizzate si applica la procedura informativa prevista dalla legge 223/1991*, in *ilgiuslavorista.it*, 20 dicembre 2021.

di carattere sostanziale, quale quella che disciplina il trattamento economico e normativo, e non anche le norme processuali tra cui l'art. 28 l. n. 300/1970.

In dettaglio, la controversia trae origine dalla qualificazione del messaggio trasmesso dalla convenuta quale atto di recesso che, avendo coinvolto più di cinque dipendenti nell'arco di centoventi giorni, avrebbe dovuto essere equiparato a un licenziamento collettivo. In effetti, mediante la suddetta comunicazione la Deliveroo Italy s.r.l. annunciava ai propri collaboratori che, in caso di mancata accettazione delle condizioni contrattuali stabilite nel contratto di collaborazione siglato con UGL rider, questi non avrebbero più potuto effettuare le consegne per la piattaforma<sup>412</sup>.

Al di là delle questioni più strettamente collegate alla legittimazione ad agire dei suddetti organismi locali dei sindacati nazionali e dell'estensione della disciplina in materia di repressione della condotta antisindacale ai rapporti di collaborazione organizzate dal committente, assumono rilievo le riflessioni in materia di licenziamenti collettivi.

Sul punto il giudicante chiarisce che l'applicabilità della normativa di cui alla l. n. 223/1991 anche ai rapporti di collaborazione organizzata discenderebbe, ancor prima che dal richiamo operato dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, dalla stessa nozione di lavoratore offerta dall'ordinamento comunitario<sup>413</sup>.

In effetti, la matrice comunitaria da cui deriva la legge del 1991 si pone in linea con una sua interpretazione estensiva tale da ricomprendervi rapporti di lavoro caratterizzati dall'esercizio del solo potere organizzativo ad opera del committente. Ciò è avvalorato dalla stessa definizione di licenziamento offerta dalla direttiva 98/59<sup>414</sup>, a cui è stata data

---

<sup>412</sup> Il messaggio recitava «Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal giorno 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché non sarà più conforme alla legge. Se non desideri continuare a consegnare con Deliveroo secondo i termini previsti dal CCNL, questa email costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto che terminerà il giorno 2 novembre 2020».

<sup>413</sup> Vd. CGUE C422.14 p. 29 conf, sentenze Commissione/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punto 17, e Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punto 34. Si rinvia a Cap. I par. 2 del presente elaborato.

<sup>414</sup> La direttiva prevede che per licenziamento debba intendersi qualsiasi scelta unilaterale del datore di lavoro che va a modificare in peggio gli elementi essenziali del contratto.

attuazione mediante la l. n. 223/1991, ove viene posto in rilievo il profilo organizzativo del rapporto di lavoro.

### 3.1.2. La natura discriminatoria dell'algoritmo e i possibili rimedi

Sebbene la collocazione sistematica della disciplina in materia di contrasto alle discriminazioni potrebbe apparire non del tutto coerente con la ricostruzione sinora operata, trovando la stessa applicazione anche ai lavoratori autonomi *ex artt. 2222 c.c. e 409 n. 3 c.p.c.* in virtù di quanto disposto dal d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216<sup>415</sup>, di particolare rilevanza sono le vicende collegate al *management* algoritmico<sup>416</sup>.

La gestione algoritmica del lavoro presuppone del resto l'esercizio di un potere – quantomeno – organizzativo in capo al committente tale da giustificare la trattazione tra le tutele applicabili in favore dei collaboratori etero-organizzati che operano mediante l'impiego di piattaforme digitali.

L'analisi delle problematiche e delle questioni che si sono poste in materia di discriminazione algoritmica deve essere condotta alla luce degli approdi della giurisprudenza di merito tra cui, in particolare, della sentenza del 31 dicembre 2020 del Tribunale di Bologna<sup>417</sup>.

Suddetta pronuncia, infatti, ha consentito di meglio chiarire alcuni aspetti in ordine alla legittimazione ad agire riconosciuta ai sindacati nonché in relazione al concreto funzionamento, quantomeno per i profili collegati al *ranking*, della piattaforma di Deliveroo Italia s.r.l.

---

<sup>415</sup> Sul punto vd. Cap. II, par. 2. dell'elaborato.

<sup>416</sup> Si rinvia al Cap. I, par. 1.2. dell'elaborato.

<sup>417</sup> Per una più ampia analisi della sentenza 31 dicembre 2020 del Tribunale di Bologna vd. A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. dir. Europa*, I, 2021, nonché M.V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*. Sia infine consentito rinviare a R. Rainone, *Il rapporto di lavoro dei riders e la natura discriminatoria delle condizioni di accesso al lavoro dell'algoritmo "Frank"*, in *Diritto di Internet*, II, 2021, pp. 311. e ss.

Sebbene trattasi di un singolare modello di organizzazione della forza lavoro, dalla sentenza del Tribunale di Bologna possono essere tratti alcuni principi generali valevoli ogniqualvolta ricorrano analoghi elementi.

La vicenda in questione trae origine dal ricorso proposto, ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 216/2003<sup>418</sup>, dalle OO.SS. FILCAMS CGIL Bologna, NIDIL CGIL Bologna, FILT CGIL Bologna, ai fini dell'accertamento della natura discriminatoria delle condizioni di accesso alle sessioni di lavoro mediante l'utilizzo della piattaforma digitale della società convenuta Deliveroo Italia S.r.l.

In dettaglio, le suddette «associazioni sindacali territoriali di categoria» – dichiaratesi quali organismi locali dei sindacati nazionali maggiormente rappresentativi operanti nei settori dei trasporti e logistica, della ristorazione e servizi e nell'ambito dei rapporti di lavoro atipici – lamentavano che il sistema di prenotazione impiegato dalla Deliveroo Italia S.r.l., nel sanzionare con la perdita di punteggio i *riders* che non rispettavano le sessioni di lavoro con conseguente retrocessione del lavoratore nella fascia di prenotazione e perdita delle future occasioni di lavoro, causava una ingiustificata discriminazione «penalizzando tutte le forme lecite di astensione dal lavoro»<sup>419</sup> e, in particolare, l'esercizio del diritto di sciopero.

Pertanto, sulla base delle allegazioni prodotte in giudizio e della prova per testi articolata nel ricorso introduttivo, suddette associazioni sindacali territoriali di categoria chiedevano al Tribunale Bologna, tra le altre cose<sup>420</sup>, di accertare e dichiarare, anche ai

---

<sup>418</sup> Art. 5 del d.lgs. n. 216/2003 «1. Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione e dei suoi familiari, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio. 2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione».

<sup>419</sup> T. Bologna 31 dicembre 2020.

<sup>420</sup> Inoltre, parte ricorrente ha domandato al Tribunale di Bologna di condannare la società convenuta ad adottare un piano di rimozione degli effetti e delle prassi discriminatorie e, in ogni caso, di provvedere a modificare le condizioni di accesso alle sessioni di lavoro e di prenotazione delle stesse ed in particolare i parametri di elaborazione del ranking reputazionale in modo tale da evitare la produzione di effetti

sensi della normativa comunitaria, la natura discriminatoria della condotta e della prassi aziendale della Deliveroo Italia s.r.l. con riferimento ai criteri descritti nell'atto introduttivo nonché di accertare e dichiarare il carattere discriminatorio delle condizioni di accesso alle sessioni di lavoro come predisposte dalla piattaforma digitale e, per l'effetto, di condannarla al risarcimento del danno non patrimoniale, da determinarsi secondo equità, e quantificato dal Giudice in Euro 50.000.

Tralasciando le questioni di diritto processuale, collegate alla legittimazione e interesse ad agire dei sindacati sopra indicati, rivestono particolare rilevanza le allegazioni prodotte in ordine al funzionamento dell'algoritmo impiegato dalla società resistente.

Va preliminarmente rilevato come prima di decidere nel merito la questione, in realtà, il giudice di Bologna – per eccesso di zelo – si sia interrogato circa la qualificazione del rapporto di lavoro tra *riders* e piattaforma nonché in merito all'applicabilità della normativa antidiscriminatoria anche ai suddetti lavoratori<sup>421</sup>. Sebbene non possa esservi dubbio alcuno circa la bontà della conclusione a cui è pervenuto il giudicante, sorprende l'*iter* logico dallo stesso seguito. In effetti sarebbe stato sufficiente il richiamo all'art. 3, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 216/2003, che – come già evidenziato – estende l'ambito di applicazione della disciplina antidiscriminatoria ai rapporti di lavoro autonomo, al fine di legittimarne l'applicazione al rapporto di lavoro dei *riders*, indipendentemente dalla relativa qualificazione giuridica.

Di contro, il Tribunale di Bologna – senza mai qualificare il rapporto in termini di subordinazione o autonomia – ha, anzitutto, richiamato la giurisprudenza della Cassazione in materia di lavoro etero-organizzato<sup>422</sup>, in seguito ha fatto riferimento alla

---

discriminatori nonché, infine, di ordinare la divulgazione del provvedimento sul sito della società convenuta e la pubblicazione dello stesso su almeno cinque quotidiani nazionali.

<sup>421</sup> Cfr. punto 2 T. Bologna 31 dicembre 2020. In particolare il giudice statuisce che «nulla quaestio sulla applicabilità della normativa antidiscriminatoria invocata dalle OOSS ricorrenti anche ai riders».

<sup>422</sup> Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 su cui vd. Cap. I, par. 3.1 nonché Cap. III parr. 3 e 3.1. dell'elaborato.

modifica legislativa intervenuta con la legge n. 128/2019<sup>423</sup> e, solo al termine dell'analisi, ha applicato il d.lgs. n. 216/2003<sup>424</sup>.

Venendo al merito della pronuncia, il giudice di Bologna si è soffermato sulle nozioni di discriminazione diretta ed indiretta al fine di ricondurre la fattispecie concreta nell'alveo dell'una o dell'altra categoria muovendo dal concreto funzionamento della piattaforma.

Anzitutto, come è emerso in sede di escussione testimoniale, il meccanismo di profilazione dei *rider* si basava sul binomio affidabilità e partecipazione alle sessioni prenotate. In particolare, la resistente era dotata di un duplice sistema di accesso alle prenotazioni: il sistema SSB che consentiva al lavoratore (nella giornata del lunedì) di prenotare le sessioni di lavoro (cd. *slot*) ed il sistema di *free log-in* che, invece, consentiva, e consente tutt'ora, al rider di effettuare il *log-in* in tempo reale. Ebbene, proprio il sistema SSB estato oggetto della pronuncia in esame in quanto le condizioni di impiego dello stesso producevano l'effetto di limitare le occasioni di lavoro del rider che avesse aderito ad uno sciopero. In effetti, al di fuori delle due ipotesi tassativamente previste dalla resistente – quali l'infortunio su turni consecutivi e il malfunzionamento del sistema – qualsiasi cancellazione della prenotazione operata con un preavviso inferiore alle 24 ore prima dell'inizio della sessione andava ad incidere sui due parametri dell'affidabilità e, più incisivamente, della partecipazione, facendo retrocedere il lavoratore nelle fasce più basse e, dunque, di fatto limitandone le future occasioni di lavoro.

Sulla base degli elementi sopra descritti il Tribunale di Bologna ha, quindi, ritenuto sussistente un'ipotesi di discriminazione indiretta, in quanto ha rilevato che il sistema di prenotazione impiegato dalla Deliveroo Italia S.r.l., dando applicazione ad una disposizione apparentemente neutra – quali le condizioni contrattuali sulla cancellazione anticipata delle sessioni prenotate – metteva i lavoratori partecipanti ad iniziative

---

<sup>423</sup> Vd. Cap. I, parr. 3.2. e seguenti dell'elaborato.

<sup>424</sup> Vd. Cap. II, par. 2 dell'elaborato.

sindacali di astensione dal lavoro in una posizione di potenziale particolare svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori<sup>425</sup>.

In effetti, dal quadro sopra delineato emerge in modo inconfutabile l'impossibilità di conciliare l'esercizio del diritto di sciopero con un sistema di prenotazione che, al fine di non danneggiare il *ranking* reputazionale del riders, richiedeva la cancellazione della prenotazione con un preavviso di almeno 24 ore prima dell'inizio della sessione. Pertanto, il lavoratore che avesse voluto esercitare il proprio diritto di sciopero avrebbe dovuto cancellarsi dalla sessione almeno 24 ore prima dall'inizio della stessa, di fatto «annullando ogni effetto pratico della iniziativa di astensione collettiva e vanificando il diritto di sciopero costituzionalmente garantito anche ai lavoratori autonomi parasubordinati».

### **3.2. Il trattamento economico e normativo derivante dalla legge e dai contratti collettivi**

Come sopra anticipato il comma 2 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 pone una deroga all'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in caso di rapporti di collaborazione etero-organizzata per i quali gli accordi collettivi nazionali – siglati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale – prevedano specifiche discipline sul trattamento economico e normativo<sup>426</sup>.

Suddetta disposizione consente di chiarire la *ratio* dell'analisi dal momento che sembra aver individuato una ulteriore disciplina – in sostituzione di quella disposta per i lavoratori subordinati – applicabile al rapporto di lavoro dei collaboratori etero-organizzati.

---

<sup>425</sup> Invero, nell'ordinanza il riferimento non è limitato all'esercizio del diritto di sciopero in quanto il Tribunale di Bologna richiama, a titolo meramente esemplificativo, ulteriori ipotesi di legittima mancata partecipazione alle sessioni di lavoro: malattia, *handicap*, esigenze legate alla cura dei figli minori. In materia di esercizio di sciopero nell'era digitale si rinvia a La Tegola, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Relaz. Ind.*, 2020, 3, pp. 638 e ss. nonché in generale vd. Cap. III, par. 2 dell'elaborato.

<sup>426</sup> Sul punto si rinvia a l par. 3 dell'elaborato.

Mediante il meccanismo in parola, e al ricorrere delle condizioni prescritte dal comma 2 dell'art. 2 in termini di rappresentatività del sindacato e di oggetto dell'accordo, viene a realizzarsi l'effetto di sostituzione della disciplina legale con quella collettiva<sup>427</sup>.

La realizzazione dell'effetto sostitutivo è, però, subordinato alla sussistenza di una perfetta corrispondenza tra tutela legale e tutela contrattuale: non a caso il legislatore del 2015 richiama il contenuto tanto economico quanto normativo degli accordi in parola<sup>428</sup>.

Sono sul punto emblematiche le vicende che hanno coinvolto il CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. *rider*, di cui al Capo V-*bis* "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" del d.lgs. n. 81 del 2015 siglato il 15 settembre 2020 tra Assodelivery e Ugl Rider.

L'accordo si è, infatti, inserito nel dibattito relativo al rapporto tra art. 2, commi 1 e 2, e Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015<sup>429</sup>, a fronte di una chiara opzione delle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil che con le rispettive federazioni hanno valutato di ricondurre i rapporti di lavoro dei *riders* alla subordinazione<sup>430</sup>.

Il dibattito si riflette sull'ambito di applicazione, perlomeno dal lato sindacale, di questo Accordo Assodelivery, posto che per l'Ugl si pone un problema di maggiore rappresentatività sulla scena sindacale.

---

<sup>427</sup> Cfr. A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, op. cit., pp. 146 e ss.

<sup>428</sup> Cfr. art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>429</sup> Sul rapporto tra art. 2, commi 1 e 2 e Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia a R. Romei, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 89 e ss. nonché a M. Verzaro, "State contenti umana gente al quia". *Il caso Foodora tra qualche luce e molte ombre*, in *Mass. giur. lav.*, III, 2020, pp. 705 e ss.

<sup>430</sup> Si vd. il rinnovo del Ccnl trasporto merci e logistica del 18 luglio 2018. Sul punto R. Bellocchio, *Collaborazioni etero organizzate: la Cassazione chiarisce la disciplina*, in *Lav. dir. Europa*, I, 2020, pp. 5 e ss. Si pensi inoltre all'accordo integrativo aziendale 29 marzo 2021, siglato da Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, nonché, «ai fini dell'assistenza dei lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato», da Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil e agli accordi di secondo livello siglati da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti con le società Laconsegna e Montegrappa (entrambe affiliate al gruppo Runner Pizza) rispettivamente nelle date del 22 luglio 2019 e del 19 gennaio 2021. Sulla natura derogatoria si rinvia a M. Tiraboschi, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti della magistratura*, in *Boll. ADAPT*, IV, 2021 nonché L. Imberti, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *Giorn. dir. relaz. ind.*, 138, 2013, pp. 255 e ss.

Forse in ragione dei contrasti interpretativi e sistematici in essere, alcune clausole del CCNL recano una profusione di definizioni e precisazioni, le quali sembrano a dir poco risentire delle controversie giurisprudenziali del caso Foodora<sup>431</sup>.

Nel merito delle previsioni, la parte più rilevante è costituita dalle clausole 10 e 11, che dettano rispettivamente criteri per la determinazione del compenso, tra i quali rileva il tempo stimato per la consegna e una soglia minima di compenso per consegna, sulla base del tempo stimato per la consegna stessa, che è rapportato per equivalente a dieci euro lordi orari. L'importo, in caso di consegne di durata inferiore all'ora – cioè tutte – può essere riproporzionato *pro quota*, con una maggiorazione fino al 20% in presenza di uno o più fattori (lavoro in orari notturni, in giorni festivi, in condizioni climatiche avverse).

Proprio queste due clausole, a prescindere da questioni inerenti la rappresentatività delle sigle firmatarie, sono state ritenute potenzialmente in contrasto con l'art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015, dal ministero del Lavoro, con nota 17 settembre 2020, n. 9430 (lett. e), nella misura in cui «paiono astrattamente consentire un compenso esclusivamente parametrato sulla base delle consegne effettuabili nel tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma».

Il contenzioso a cui ha dato seguito l'applicazione del CCNL Rider è ampio ed ha, in particolare, ad oggetto il rilievo del dissenso espresso dai lavoratori appartenenti a sigle sindacali diverse da quella firmataria<sup>432</sup>.

Le soluzioni adottate dalla giurisprudenza pur tra loro contrastanti<sup>433</sup> consentono di porre in evidenza la complessa ricostruzione del nodo normativo che si è venuto a

---

<sup>431</sup> Ci si riferisce in particolare agli artt. 2, 3 e 7 rispettivamente in materia di quadro normativo, caratteristiche del settore del *food delivery* e definizione di *rider*, modalità e tipologia di collaborazione.

<sup>432</sup> Vd. T. Palermo 12 aprile 2021. In dottrina vd. L. Santini, *Collaborazioni etero-organizzate ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e discriminazione per motivi sindacali*, in *ilgiuslavorista.it*, 28 giugno 2021.

<sup>433</sup> Basti pensare, da un lato, a T. Palermo 12 aprile 2021 ove il giudice ha chiarito che è legittimo il rifiuto di sottoscrivere un contratto regolamentato da una disciplina concordata con una associazione sindacale diversa da quella di appartenenza e, dall'altro, a T. Firenze 9 febbraio 2021, ove il giudice ha respinto il ricorso *ex art. 28 l. n. 300/1970* presentato dalla CGIL in conseguenza dell'applicazione del menzionato CCNL in spregio degli obblighi di informazione e consultazione sindacale, motivando a partire dalla natura autonoma del rapporto di lavoro oggetto di contenzioso. Di recente vd. T. Milano 13 ottobre 2022 ove il giudice, a seguito di ricorso *ex art. 840-sexiesdecies* (azione inibitoria collettiva), senza

realizzare intorno ai lavoratori della *platform economy* e, in particolare, alla figura del *rider*.

Complessità che rende, dunque, ancora più evidente la necessità di individuare tutele, seppur minime, da riconoscere in favore dei lavoratori mediante piattaforma nel tentativo di realizzare un'opera di razionalizzazione della disciplina ad essi applicabile.

#### **4. In sintesi, le principali misure prescritte per i *riders* di cui al Capo V-bis del d.lgs. 81/2015**

Per tali ragioni merita autonoma trattazione la disciplina prescritta in favore dei lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del Capo V-bis.

Volendo realizzare una breve sintesi della ricostruzione sinora operata, la normativa in commento trova applicazione ai *riders*, così come oggettivamente e soggettivamente definiti dall'art. 47-bis del d.lgs. n. 81/2015, che prestano la loro attività in modo occasionale<sup>434</sup>.

##### **4.1. Dall'obbligo di forma scritta ai diritti di informazione**

Il primo strumento posto a tutela delle condizioni di lavoro dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 concerne, da un lato, la forma scritta *ad probationem*<sup>435</sup> dei contratti individuali di lavoro<sup>436</sup> e, dall'altro, le informazioni che il committente è tenuto a rendere ai sensi degli artt. 1 e 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152<sup>437</sup>.

---

pronunciarsi nel merito della vicenda, ha escluso la possibilità di ricorrere all'azione inibitoria da parte dei ricorrenti in quanto procedura residuale. Ragion per cui parte ricorrente avrebbe dovuto agire attraverso lo strumento dell'art. 28 l. n. 300/1970.

<sup>434</sup> Per una più ampia analisi vd. Cap. I, parr. 3.2 e ss.

<sup>435</sup> In materia di forma scritta *ad probationem* dei contratti individuali di lavoro di cui all'art. 47-bis del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia a L. De Angelis, *Su forma e prova del lavoro dei riders, anche nella pandemia*, in *Labor*, I, 2021, pp. 59 e ss.

<sup>436</sup> L'art. 47-ter, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che i «contratti individuali di lavoro di cui all'art. 47-bis sono provati per iscritto».

<sup>437</sup> Sul punto si rinvia a Cap. I par. 2 dell'elaborato.

La finalità della previsione può essere rinvenuta, da una lettura combinata dei commi dell'art. 47-ter, nella necessità di realizzare un sistema quanto più trasparente e volto a ridurre i rischi conseguenti al *management* algoritmico<sup>438</sup>.

In particolare, la costruzione della struttura informativa risulta peculiare in quanto il congegnoso richiamo operato alla normativa del 1997, a seguito della modifica avvenuta ad opera del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104<sup>439</sup>, ha finito per realizzare una estensione dei soggetti destinatari della disciplina in materia di condizioni di lavoro prevedibili e trasparenti<sup>440</sup>.

In effetti, già a livello europeo non era stata esclusa la possibilità di applicare suddetta normativa anche ai lavoratori autonomi non genuini<sup>441</sup> ma l'ordinamento interno, andando oltre la legislazione comunitaria, è arrivato ad applicarla ai lavoratori autonomi genuini di cui all'art. 47-bis.

Di particolare interesse sono altresì le informazioni che devono essere rese dal committente entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro tra cui, in particolare, quelle concernenti il funzionamento, gli scopi e le finalità dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati<sup>442</sup>. Non solo. A ciò vanno ad aggiungersi – in quanto compatibili – quelle relative alla tutela della salute e sicurezza *ex art. 47-septies*, comma 3<sup>443</sup>.

Il sistema è corredato da un duplice apparato sanzionatorio. Il primo, ripreso dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, consente al lavoratore di adire l'Ispettorato nazionale del lavoro per richiedere al committente di rendere le

---

<sup>438</sup> Sul punto si rinvia a Cap. I par. 1.2. dell'elaborato.

<sup>439</sup> Per una più ampia analisi si rinvia a P. Loi, *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in U. Carabelli-L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, pp. 107 e ss.

<sup>440</sup> Vd. R. Cosio, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Europa*, III, 2019, pp. 2 e ss.

<sup>441</sup> Cfr. considerando n. 8 della direttiva 2019/1152/UE ove è dato leggere che «I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri».

<sup>442</sup> Cfr. R. Verso, *Cambiare si può. Nuovi diritti*, op. cit.

<sup>443</sup> Si rinvia a R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Riv. giur. lav.*, II, 2017, pp. 73 e ss. Vd. *infra* par. 4.4. dell'elaborato.

informazioni dovute e, in caso di inottemperanza, questi avrà diritto a ricevere un'indennità risarcitoria determinata equitativamente in base alla gravità e alla durata delle violazioni nonché al contegno delle parti e comunque non superiore ai compensi dallo stesso percepiti nell'ultimo anno<sup>444</sup>.

Il secondo, strettamente collegato alla forma scritta del contratto, assegna alla violazione dell'obbligo in parola il valore di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse violazioni dei diritti derivanti dal Capo V-*bis*.

Dal tenore letterale del comma 3 dell'art. 47-*ter* ciò consentirebbe al lavoratore di addurre l'assenza di forma scritta quale elemento di prova anche ai fini di una diversa qualificazione del rapporto di lavoro<sup>445</sup>.

#### **4.2. La libertà di rifiutare gli incarichi**

Più problematica risulta la previsione di cui all'art. 47-*quinques*, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 che vieta l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro conseguenti alla mancata accettazione degli incarichi in favore dei *riders* autonomi occasionali che rientrano nel campo di applicazione del Capo V-*bis*.

Andando per ordine, la circostanza che suddetta previsione sia riconosciuta in favore dei soli lavoratori genuinamente autonomi, e non anche (o meglio non solo) dei collaboratori le cui modalità di svolgimento della prestazione siano organizzate dal committente, risulta in contrasto con i tratti tipici del lavoro autonomo<sup>446</sup>.

In effetti è insita nella stessa natura del rapporto la facoltà riconosciuta in capo al committente di valutare la disponibilità dell'attività del collaboratore<sup>447</sup> differentemente

---

<sup>444</sup> Cfr. art. 47-*ter* del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>445</sup> Vd. P. Loi, *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, op. cit., pp. 107 e ss.

<sup>446</sup> Sul punto si rinvia a S. Giubboni, *I riders e la legge*, op. cit.

<sup>447</sup> Vd. V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali*, op. cit., p. 582 e ss. nonché E. Dagnino, *People Analytics*, op. cit., pp. 1 e ss.

da quanto avviene nelle ipotesi di lavoro etero-organizzato caratterizzato dall'inserimento dell'attività del collaboratore nell'organizzazione imprenditoriale<sup>448</sup>.

Parimenti complesse sono le questioni collegate alla violazione del divieto che dovrebbe essere garantita mediante il riconoscimento del solo diritto al risarcimento del danno in favore del lavoratore<sup>449</sup> non raggiungendo, dunque, il fine di tutela effettiva a cui puntano le prescrizioni del Capo V-*bis*.

#### **4.3. La normativa in materia di compenso**

Similari considerazioni possono essere formulate anche in ordine alla normativa dettata dall'art. 47-*quater* in materia di compenso<sup>450</sup>.

La previsione individua, infatti, un duplice criterio di determinazione del compenso da riconoscere in favore dei *riders*.

Il comma 1, infatti, privilegia l'intervento della contrattazione collettiva in materia precisando che i sindacati e le associazioni datoriali – comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – possono definire i criteri di determinazione del compenso complessivo tenendo in considerazione, da un lato, le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, dall'altro, l'organizzazione del committente.

Trattasi di una delega ampia riconosciuta in favore dei soggetti sindacali e volta a promuovere e incentivare lo sviluppo della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi<sup>451</sup>.

In assenza di contratti collettivi, lo stesso legislatore ha definito le modalità di determinazione del compenso precisando che questo non possa essere commisurato alle sole consegne effettuate ma debba che debba essere riconosciuto un corrispettivo minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori

---

<sup>448</sup> Cfr. R. Romei, *I riders in Cassazione*, op. cit., pp. 89 e ss.

<sup>449</sup> Si rinvia a G. Bolego, *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, I, 2019, pp. 61 e ss.

<sup>450</sup> Per una più ampia analisi in materia si rinvia a G. Pezzini, *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, in *Lav. dir. Europa*, 28 dicembre 2021.

<sup>451</sup> Sul punto si rinvia alle considerazioni in precedenza svolte nel Cap. II, par. 3.

affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale<sup>452</sup>.

Suddetta disposizione ha, però, realizzato un'alterazione del tipico criterio di imputazione del rischio nell'alveo dei rapporti di lavoro autonomo di regola totalmente gravante sullo stesso lavoratore<sup>453</sup>.

Emblematiche di suddette difficoltà sono le vicende che hanno coinvolto il CCNL Rider, ove – dalla formulazione letterale dell'art. dedicato al compenso – sembrerebbe che remunerare il lavoratore sulla base dei tempi di consegna.

In effetti, accanto al riconoscimento del corrispettivo orario viene chiarito che nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora, l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per effettuare la consegna. Dal momento che è difficile immaginare tempi di consegna superiori o uguali all'ora, la regola generale viene capovolta in favore del riconoscimento di un compenso parametrato ai tempi di consegna<sup>454</sup>.

#### **4.4. La tutela della salute e sicurezza**

Al di là del riconoscimento della copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali di cui al d.P.R. n. 1124/1965, l'art. 47-*septies*, comma 3, chiarisce che il committente sia tenuto al rispetto del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 a propria cura e spese.

---

<sup>452</sup> Cfr. M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale*, op cit., pp. 1808 e ss.

<sup>453</sup> Vd. P. Loi, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma digitale attraverso la prospettiva del rischio*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 593 ss.

<sup>454</sup> Cfr. art. 11 del CCNL Rider ove è dato leggere che «Le Parti concordano che al Rider sia riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate».

La normativa in parola è stata al centro delle controversie<sup>455</sup> instaurate, in particolare, durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e aventi ad oggetto la fornitura dei dispositivi di protezione individuale da parte della piattaforma committente.

La comprensione della previsione deve dunque muovere dal campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 che offre, ai soli fini della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, una definizione di lavoratore più ampia del solo lavoratore subordinato<sup>456</sup> precisando, altresì, che le misure ivi contenute trovano applicazione a tutti i rapporti di lavoro<sup>457</sup>.

Al di là, però, di suddetta enunciazione di principio il Testo unico, nell'articolare un sistema di garanzie diversamente graduato sulla base della riconduzione alle differenti tipologie di lavoro, ha riconosciuto in favore dei lavoratori autonomi solo alcune specifiche previsioni<sup>458</sup>. In effetti, mentre ai collaboratori etero-organizzati la normativa trova integrale applicazione in virtù della *vis* espansiva dell'art. 2087 c.c.<sup>459</sup> e ai collaboratori coordinati e continuativi che operano nei locali del committente data l'espressa previsione dell'art. 3, comma 7 del d.lgs. n. 81/2008<sup>460</sup>, diversa è la portata per i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c. e 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015.

---

<sup>455</sup> Ci si riferisce in particolare a T. Firenze 5 maggio 2020; T. Firenze 1 aprile 2020; T. Bologna 1 luglio 2020; T. Bologna 14 aprile 2020; T. Bologna 8 agosto 2020.

<sup>456</sup> L'art. 2 comma 1, lett. A definisce come lavoratore «la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari».

<sup>457</sup> Vd. art. 3 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008 ove viene chiarito che il decreto trova applicazione a tutti i settori di attività pubblici e privati e a tutte le tipologie di rischio.

<sup>458</sup> In materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori autonomi mediante piattaforma si rinvia a M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2020, pp. 841 e ss. nonché a A. Donini, *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, in *Labor*, VI, 2020, pp. 765 e ss.

<sup>459</sup> Sul punto cfr. Par. 3.1. dell'elaborato.

<sup>460</sup> L'art. in parola recita «Nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente».

Infatti in relazione al lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c.*, l'art. 3, comma 11 del decreto del 2008 rinvia, al di là del Titolo dedicato alla disciplina in materia di cantieri mobili o temporanei, agli artt. 21 e 26<sup>461</sup>.

Ai fini della presente indagine rileva la prima disposizione in quanto impone ai lavoratori autonomi, tra le altre cose, di utilizzare le attrezzature di lavoro nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Titolo III del Testo Unico nonché di munirsi di idonei dispositivi di protezione individuale sempre in conformità delle disposizioni del suddetto titolo.

Siffatta previsione esprime un principio di portata diametralmente opposta a quello di cui all'art. 47-*septies* da cui discende la necessità del coordinamento tra i due articolati normativi.

Al di là della tesi che tende ad assimilare (ai soli fini della sicurezza) la figura dei riders ai lavoratori subordinati<sup>462</sup>, più pregnante con il dato letterale è la ricostruzione che, invece, vede nell'art. 47-*septies* comma 3 una deroga alla previsione di cui all'art. 21 d.lgs. n. 81/2008. Attraverso questa lettura si realizza a favore del solo *rider* autonomo occasionale una traslazione degli oneri in materia che, di regola, graverebbero non sul committente ma sullo stesso prestatore di lavoro<sup>463</sup>.

---

<sup>461</sup> Cfr. Art. 3, comma 11 del d.lgs. n. 81/2008 «Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26».

<sup>462</sup>Di questa opinione M. Corti-A. Sartori, *Il decreto sui "riders"*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 3, 2020, pp. 16 e ss.

<sup>463</sup> Cfr. A. Allamprese-O. Bonardi, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *Riv. giur. lav.*, III, 1, 2020, pp. 443 e ss.

## CONCLUSIONI

La «mutazione genetica» subita dal diritto del lavoro, in conseguenza dei fenomeni di digitalizzazione e frammentazione dell'impresa, ha posto gli interpreti di fronte al delicato problema della definizione del “nocciolo duro” di tutele da riconoscere in favore dei lavoratori autonomi della *platform economy*.

Questa difficoltà deriva dalla circostanza che ancora oggi il lavoratore subordinato rappresenta il perno attorno a cui ruota il sistema di tutele e garanzie offerte dall'ordinamento. Ciò è tantopiù evidente nella *ratio* che ha mosso i recenti interventi legislativi e giurisprudenziali, il cui comun denominatore può essere rinvenuto nella necessità di tutela del lavoro autonomo non genuino. Suddetta finalità è stata raggiunta attraverso meccanismi volti a ricondurre i rapporti di collaborazione etero-organizzata instaurati tra i lavoratori e le piattaforme nell'alveo dei rapporti di lavoro subordinato.

La prospettiva rimediata seguita ha, però, messo in evidenza le lacune del sistema quantomeno in relazione all'assenza di penetranti garanzie da riconoscere in favore dei lavoratori autonomi e, in particolare, dei lavoratori autonomi dell'economia delle piattaforme.

Ebbene lo scenario sopra rappresentato si pone alla base della presente ricerca, volta a dare concreta attuazione al principio costituzionale in virtù del quale il lavoro deve essere oggetto di tutela in tutte le sue forme e applicazioni.

A tal fine è stata prospettata una ricostruzione dello statuto protettivo del lavoratore autonomo – genuino – che svolge la propria prestazione tramite piattaforma digitale. Ricostruzione realizzata muovendo dalla scomposizione degli schemi contrattuali attuali entro cui può collocarsi il lavoro autonomo – finalizzata alla individuazione dei rispettivi elementi caratterizzanti – per poi giungere alla ricostruzione delle relative tutele e garanzie nell'eterogeneo contesto dell'economia delle piattaforme.

Pur volendo, infatti, aderire alla tesi di chi sostiene di dover riconoscere specifiche tutele al lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni in virtù del valore allo stesso assegnato dalla Carta costituzionale, non vi è dubbio che le tipologie contrattuali rappresentino ancora oggi un punto di partenza fondamentale.

Questa indagine ha, pertanto, consentito di individuare le tutele minime apprestate in favore dei lavoratori autonomi genuini che operano tramite piattaforme digitali a seconda della riconduzione dei relativi rapporti nell'alveo dell'art. 2222 c.c., dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, dell'art. 409, n. 3 c.p.c. e del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015.

Dalla ricostruzione operata è emersa *ictu oculi* la necessità di un intervento del legislatore volto a delineare un quadro più ampio e omogeneo di tutele, costruito e modellato sulla base dell'ormai mutato contesto di riferimento quale quello dell'economia delle piattaforme ove la prestazione lavorativa può essere diretta, organizzata o quantomeno coordinata attraverso lo strumento del *management* algoritmico.

## BIBLIOGRAFIA

A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, VIII, 1, 2022, pp. 1 e ss.

A. Alaimo, *Lavoro tramite piattaforma digitale e politiche europee*, in *Dir. relaz. ind.*, 2, 2022, pp. 639 e ss.

A. Alaimo, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. soc.*, II, 2021, pp. 231 e ss.

P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 826 e ss.

E. Ales, *La garanzia dei mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati ovvero dall'adeguatezza sistemica*, in *Var. temi dir. lav.*, numero straordinario, 2022, pp. 277 e ss.

E. Ales, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo lavoro autonomo". Un primo commento*, in *Mass. giur. lav.*, 4, 2019, pp. 717 e ss.

A. Allamprese-O. Bonardi, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *Riv. giur. lav.*, III, 1, 2020, pp. 443 e ss.

A. Allamprese, *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*, in *Lav. nella giur.*, I, 2000, pp. 22 e ss.

F. Almada-Lobo, *The Industry 4.0 revolution and the future of Manufacturing Execution Systems (MES)*, in *Journal of Innovation Management*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 16-21

A. Aloisi, *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, in *European Labour Law Journal*, XIII, 1, 2022, pp. 4-5

A. Aloisi, V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020, pp. 1 e ss.

A. Aloisi, *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms*, in *Comparative Labor Law&Policy Journal*, XXXVII, 3, 2016, pp. 653 e ss.

I. Alvino, *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2, 2009, pp. 911 e ss.

V. Anibaldi, *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2019, pp. 1073 e ss.

M.V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*

L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II ed., Società editrice libraria, Milano, 1915

M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, VII, 2, 2021, pp. 1 e ss.

F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in *infoleges.it*.

C.M. Bianca, *Diritto civile. L'obbligazione*, Vol. 4, Giuffrè, Milano, 1993.

M. Biasi, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, 2021, 3-4, pp. 160-185

M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2020, pp. 841 e ss.

M. Biasi, *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso dei rider. Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 7, 2020, pp. 1797 e ss.

M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *W.P. Adapt*, XI, 2017

D. Bifulco, *Commento all'art. 35 Cost.*, in R. Bifulco-A. Celotto-M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 2006, pp. 720 e ss.

W. Bigiavi, *Un altro libro sull'impresa*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1952, pp. 147 e ss.

W. Bigiavi, *La piccola impresa*, Giuffrè, 1947, pp. 94 e ss.

S. Bini, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Torino, 2018, pp. 153 ss.

G. Bolego, *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, I, 2019, pp. 61 e ss.

S. Borelli-A. Guariso-L. Lazzeroni, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera-A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria*, Giappichelli, 2019, pp. 165 e ss.

V. Brino, *Voce Piattaforme digitali di lavoro*, in S. Borrelli et Al. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, p. 163

G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2022, pp. 2 e ss.

- G. Bronzini, *L'idea di un pilastro sociale europeo: cenni introduttivi*, in G. Bronzini (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Key Editore, 2019, pp. 1 ss.
- G. Campobasso, *Diritto commerciale. I. Diritto dell'impresa*, Giappichelli, 2013, p. 1 e ss.
- G. Canavesi, *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, pp. 587 e ss.
- F. Capponi, *Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione*, in *Dir. relaz. ind.*, 2, 2022, pp. 655 e ss.
- F. Carinci, *Recensione a A. Perulli, Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, in *Arg. dir. lav.*, III, 2021, pp. 663 e ss.
- M.T. Carinci, *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, pp. 906 e ss.
- M. Carrieri, *Declino o rideclinazione: i sindacati alla prova*, in *Italianieuropei*, 5, 2014, pp. 158 e ss.
- B. Caruso-V. Papa, *Sostenibilità sociale e diritti del lavoro ai tempi della resilienza europea*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 457/2022*, p. 15
- B. Caruso, *Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. relaz. ind.*, 4, 2019, p. 1012
- B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 326

B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e intermediazione*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2017, pp. 563 e ss.

M. Casiello, *Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali*, in *Lav. dir. Europa*, 8 novembre 2022

A. Cataudella, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, pp. 560 e ss.

S. Ciucciovino, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv.it. dir. lav.*, III, 2016, pt. 1, pp. 321 e ss.

S. Ciucciovino, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale: privato e pubblico*, Utet, 2014, pp. 1521 e ss.

a S. Ciucciovino (a cura di), *La certificazione dei contratti di lavoro. Problemi e questioni aperte*, Giappichelli, 2014

L. Corazza, *Lavoro a termine e clausole di non regresso*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, pp. 499 e ss.

M. Corti-A. Sartori, *Il decreto sui "riders"*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 3, 2020, pp. 16 e ss.

R. Cosio, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Europa*, III, 2019, pp. 2 e ss.

R. Cosio, *Il diritto del lavoro nell'ordinamento complesso*, relazione convegno nazionale del Centro Studi Domenico Napoletano sul tema "Subordinazione ed autonomia nel lavoro che cambia" del 20 aprile 2018

E. Dagnino, *Dalla fisica all'algorithm: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, in ADAPT University Press, 2019

E. Dagnino, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, in *ADAPT Working Paper*, n. 4, 2019, pp. 4 e ss.

E. Dagnino, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, I, 2017, pp. 1 e ss.

M. D'Antona, *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione Europea*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 3, 1994, pp. 700 e ss.

G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, 2016

L. De Angelis, *Su forma e prova del lavoro dei riders, anche nella pandemia*, in *Labor*, I, 2021, pp. 59 e ss.

L. De Angelis, *Le certificazioni all'interno della riforma del mercato del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2004, pp. 235 e ss.

M. Del Conte-O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, pp. 673 e ss.

M. Delfino, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, I, 2002, pp. 487 e ss.

M. Del Frate, *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2022, pp. 662 e ss.

M. Del Frate, *Lavoro digitale e certificazione dei contratti: l'iniziativa regolativa della Commissione europea*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2021, pp. 1217 e ss.

R. De Luca Tamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2019, pp. 1 e ss.

R. De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro oggi*, in Wolters Kluwer Cedam, 2016

R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Working Paper "Massimo D'Antona"*, 2003, n. 9.

A. D. De Santis, *Processo di classe per le controversie di lavoro?*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 110 e ss.

V. De Stefano-A. Aloisi, *European Commission takes the lead in regulating platform work*, in *socialeurope.eu*, 9 dicembre 2021

V. De Stefano-I. Durri-C. Stylogiannis-M. Wouters, *Platform work and the employment relationship*, in *ILO Working Paper*, n. 27, 2021

V. De Stefano, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law*, in *CLLPJ*, 2016, vol. 37, n. 3, pp. 461-470

G. Di Gaspare, *Il principio lavoristico nella Costituzione della repubblica*, in [www.astrid.com](http://www.astrid.com)

F. Di Marzio, *Divieto di abuso e autonomia d'impresa*, in S. Pagliantini (a cura di), *Abuso nel diritto e buona fede nei contratti*, Giappichelli, 2010, pp. 33 e ss.

D. Diverio, *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*, in *Riv. It. dir. lav.*, II, 2018, pp. 410 e ss.

A. Donini, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, VIII, 1, 2022, pp. 31 e ss.

A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *Labour & Law Issues*, II, 2022, pp.1 e ss.

A. Donini, *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclotattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, in *Labor*, VI, 2020, pp. 765 e ss.

A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019

A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2016, pp. 165 e ss.

A. Drożdż, *Protection of Natural Persons with Regard to Automated Individual Decision-Making in the GDPR*, Kluwer Law International, 2020, 86-92

M. Faioli, *Jobs «App», Gig-Economy e sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2017, pp. 291 e ss.

V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2021, pp. 214 e ss.

F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, V, 2020, pp. 583 e ss.

F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, UTET, 2020, pp. 356 e ss.

F. Ferraro, *Riflessioni sul coordinamento ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 543 e ss.

F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 1 settembre 2018, p. 501 e ss.

G. Ferraro, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2020, pp. 349 e ss.

F. Ferrato, *Sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, pp. 532 e ss.

L. Fiorillo, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Giurista della contemporaneità*, Giappichelli editore, Torino, 2018, pp. 315 ss.

L. Floridi-G. Finocchiaro-O. Pollicino, *Quattro orientamenti per completare il modello digitale UE*, in *www.ilsole24ore.com*, 6 gennaio 2022

L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour Law & Issues*, VI, II, 2020, pp. 60 e ss.

C. Garbuio, *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, II, 14, 2021, pp. 1 e ss.

D. Garofalo, *La tutela del credito del lavoratore autonomo*, in *Lav. dir. Europa*, III, 2021, pp. 1 e ss.

D. Garofalo, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. e giur.*, 1, 2020, pp. 4 e ss.

D. Garofalo, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, pp. 645 e ss.

M. G. Garofalo, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Dir. lav. relaz. ind.*, 2008, pp. 21 e ss.

C. Garubio, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Labour & Law Issues*, I, 2022

G. Gaudio, *L'algorithmic management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Europa*, 1, 2022, pp. 1 e ss.

G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, VI, 2, 2020, pp. 20 e ss.

a G. Gianni, *Il diritto del lavoro "incalcolabile" della gig economy: i collaboratori "eterorganizzati" si identificano con la figura del worker del diritto EU?*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2022, pp. 82 e ss.

M. Giovannone, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 28 dicembre 2022, pp. 209 e ss.

M. Giovannone, *La proposta di direttiva UE sui platform workers: tecniche regolative ed effettività delle tutele per i lavoratori autonomi*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 5 ottobre 2022, 25/2022, pp. 129 e ss.

M. Giovannone, *Proposal for a directive on platform workers: enforcement mechanisms and the potential of the (Italian) certification procedure for self-employment*, in *Italian Labour Law e-Journal*, XV, 1, 2022, pp. 65 e ss.

S. Giubboni, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *www.eticaeconomia.it*, 16 gennaio 2022

S. Giubboni, *I riders e la legge*, in *eticaeconomia*, 2 dicembre 2019

S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2, 2018, pp. 207 e ss.

S. Giubboni, *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell'Unione europea*, in

S. Giubboni (a cura di), *Diritto del lavoro europeo*, Milano, 2017, pp. 124 e ss.

S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, pp. 121 e ss.

S. Giubboni, *Il "Jobs Act" del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017.*

*Commento a l. 22 maggio 2017, n. 8, in Giorn. dir. lav. rel. Ind., fasc. 155, 2017, pp. 471 e ss.*

D. Georgiou, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment, in European Journal of Industrial Relations, vol. 28, II, 2022, pp. 193 e ss.*

E. Gramano, *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel, in Arg. dir. lav., 2020, pp. 1453 e ss.*

P. Ichino, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative, in Riv. it. dir. lav., II, 2020, pp. 90 e ss. che qualifica le collaborazioni etero-organizzate quale vera e propria fattispecie.*

P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro, Relazione al convegno dell'Associazione Giuslavoristi Italiani, Torino, 15 settembre 2017, in Riv. it. dir. lav., 2017, 4, I, pp. 525 ss.*

P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri, in Riv. it. dir. lav., II, 2015, pp. 573 e ss.*

L. Imberti, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono, in Giorn. dir. relaz. ind., 138, 2013, pp. 255 e ss.*

A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo, Giuffrè, 2021*

A. Ingraio, *Data-Driven management e strategie di coinvolgimento collettivo dei lavoratori per la tutela della privacy, in Labour & Law Issues, 2019, pp. 129 e ss.*

N. Irti, *La crisi della fattispecie, in Riv. dir. proc., I, 2014, pp. 36 e ss.*

M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. relaz. ind.*, 4, 2017, pp. 985 ss.

La Tegola, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Relaz. Ind.*, 2020, 3, pp. 638 e ss.

C. Lazzari, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006

M.K. Lee, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI 2015*, 2015, 1603-1612

C. Lega, *Contratto d'opera*, in U. Borsi- F. Pergolesi (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. I, Cedam, Padova, 1960

P. Loi, *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in U. Carabelli-L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, pp. 107 e ss.

P. Loi, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 160, 2018, pp. 843 e ss.

P. Loi, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma digitale attraverso la prospettiva del rischio*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 593 ss.

M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2020, pp. 105 e ss.

V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, III, 2019, p. 582 e ss.

A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 73 e ss.

A. Maresca, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, numero straordinario 2020, 2020, pp. 133 e ss.

A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni eterorganizzate*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2020, pp. 146 e ss.

Maresca, *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, Relazione tenuta al Convegno "*Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*" organizzato dall'Istituto di Diritto del lavoro della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Milano, 29 gennaio 2004, in *Lav. giur.*, VII, 2004, pp. 658 e ss.

A.D. Marra, *Discriminazione per disabilità: gli interessi primari della persona prevalgono sulle esigenze organizzative della p.a.*, in *Resp. civ. prev.*, VI, 2021, pp. 1952C e ss.

F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 399 e ss.

O. Mazzotta, *L'inafferrabile eterodirezione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 1, 2020, pp. 1 e ss.

F. Meiffret, *Tribunale di Firenze: anche alle collaborazioni eterorganizzate si applica la procedura informativa prevista dalla legge 223/1991*, in *ilgiuslavorista.it*, 20 dicembre 2021

L. Mengoni, *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2001, pp. 209 e ss.

L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*. Relazione presentata al XIII Congresso nazionale dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (Aidlass)

sul tema "*Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*", Ferrara, 11-13 maggio 2000, in *Gior. dir. rel. ind.*, 86, 2000, pp. 181 e ss.

L. Mengoni, *Ancora sul metodo giuridico*, in L. Mengoni (a cura di), *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985

D. Mezzacapo, *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona"*, Collective Volumes n. 6, 2017, pp. 126 ss.

D. Mezzacapo, *Lavoro autonomo, coordinato ed etero-organizzato (jobs act)*, in *Digesto delle discipline privatistiche – Sezione commerciale*, 2017, par. 8

D. Mezzacapo, *La nuova figura delle 'collaborazioni organizzate dal committente'. Prime osservazioni*, in *Questione Giustizia*, 2015, III, pp. 58 e ss.

P. Montalenti, *Il diritto commerciale dalla separazione dei codici alla globalizzazione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2012, pp. 379 e ss.

L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell' "autorità del punto di vista giuridico"*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, pp. 47 e ss.

L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2004, pp. 203 e ss.

V. Nuzzo, *Sulla subordinazione dei rider: un'innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2020, pp. 835 e ss.

A. Occhino, *La questione dell'uguaglianza nel diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2011, pp. 95 e ss.

G. Oppo, *I contratti di durata*, in *Riv. Dir. comm.*, 5-6, 1943, pp. 143 e ss.

G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, VI, 1, 2020, pp. 19 e ss.

S. Pagliantini, *Modificazione unilaterale del contratto (diritto civile)*, in *Enc. Dir.*, Annali VI, Giuffrè, 2013.

M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, pp. 72 e ss.

M. Pallini, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 19, 2000, pp. 225 e ss.

P. Passalacqua, *Rapporti di lavoro nella gig economy*, In D. Valentino (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in *Commentario del codice civile*, diretto da Enrico Gabrielli; *Dei singoli contratti, Leggi collegate*, Utet Giuridica, 2020, pp. 238 e ss.

M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, pp. 49 e ss.

M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3 c.p.c)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, pp. 506 e ss.

G. Pera, *Rileggendo "Il contratto di lavoro", 1915-1917, di Ludovico Barassi*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1998, fasc. 1, pp. 3 e ss.

M. Persiani, *Ancora su concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2020, pp. 337 e ss.

M. Persiani, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2013, pp. 826 e ss.

A. Perulli-S. Bellomo, *Platform work and work 4.0: new challenges for labour law*, Cedam, 2021, pp. 27 e ss.

A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022

A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. dir. Europa*, I, 2021

A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, pp. 6 e ss.

A. Perulli, *Innovazioni tecnologiche e organizzazione del lavoro tra autonomia e subordinazione Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 267 e ss.

A. Perulli, *Collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 2019, pp. 163 e ss.

A. Perulli, *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neomoderno*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2019, pp. 689 e ss.

A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. note al d. lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 1 dicembre 2019, pp. 163 e ss.

A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove e (vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2017, pp.173 e ss.

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".IT – 341/2017*, p. 291

A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Lav. dir.*, 2017, 2, 269 ss.

- A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, 195 ss.
- A. Perulli, *Lavoro autonomo*, in P. Lambertucci (a cura di), *Dizionari del diritto privato promosso da Natalino Irti - Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010, pp. 310 e ss.
- A. Perulli, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in *Dir. lav. e relaz. ind.*, 2010, p. 3, 621 ss.
- M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *Lav. dir.*, 3, 2022, pp. 541 e ss.
- M. Peruzzi, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. europa*, 2, 2022, p. 4 ss.
- M. Peruzzi, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Dir. relaz. ind.*, 4 2020, pp. 1213 e ss.
- M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino, 2011
- R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016
- R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Working Paper CSDLE Massimo D'Antona.IT*, 2015, n. 282, pp. 15 e ss.
- G. Pezzini, *La retribuzione dei rider autonomi: alcune considerazioni a margine della proposta di direttiva sul salario minimo legale*, in *Lav. dir. Europa*, 28 dicembre 2021
- J. Prassl-M. Risak, *Working in the gig economy – flexibility without security?*, in R. Singer, T. Bazzani (a cura di), *European employment policies: current challenges*, Berliner Wissenschafts, 2017, pp. 67-95

A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 593 ss.

G. Proia, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Liber Amicorum Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità*, 2018, pp. 509 e ss.

F. M. Putaturo Donati, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2018, pp. 256 e ss.

E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour & Law Issues*, V, 2, 2019, pp. 86 e ss.

R. Rainone, *Il rapporto di lavoro dei riders e la natura discriminatoria delle condizioni di accesso al lavoro dell’algoritmo “Frank”*, in *Diritto di Internet*, II, 2021, pp. 311. e ss.

O. Razzolini, *Azione di classe e legittimazione ad agire del sindacato a prescindere dall’iscrizione nel pubblico elenco: prime considerazioni*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 1 e ss.

O. Razzolini, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche Sociali*, I, 2021, pp. 59 e ss.

O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 345 e ss.

O. Razzolini, *Il d.d.l. sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.it*, 2016

O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. lav. Rel. ind.*, 2014, pp. 974 e ss.

O. Razzolini, *European definition of economic dependency and the new boundaries of employment protection*, in G. Kiss (a cura di), *Recent Development in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, 2013, pp. 250 e ss.

O. Razzolini, *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2013, pp. 1080 e ss.

O. Razzolini, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli Editore, 2012

G. A. Recchia, *Il sindacato va al processo: interessi collettivi dei lavoratori e azione di classe*, in *Lav. dir. Europa*, IV, 2021, pp. 1 e ss.

G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2018, pp. 141 e ss.

G. Ricci-M. Birgillito, *Prestatore di lavoro subordinato*, in G. Amoroso-V. Di Cerbo-A. Maresca (a cura di), *Il diritto del lavoro. V. I La costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, V ed., Giuffrè, 2017, pp. 779 e ss.

R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, in *Quest. Giust.*, 15 novembre 2019

M. Roccella-T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, 2016

U. Romagnoli, *"Noi e loro": diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, pp. 378 e ss.

R. Romei, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, pp. 89 e ss.

V. Roppo, *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore, contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppi di un nuovo paradigma*, in *Riv. dir. priv.*, 2001, pp. 769 e ss.

L. Santini, *Collaborazioni etero-organizzate ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e discriminazione per motivi sindacali*, in *ilgiuslavorista.it*, 28 giugno 2021

G. Santoro-Passarelli, *Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2022, pp. 476 e ss

G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2021, pp. 111 e ss.

G. Santoro-Passarelli, *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 2021, pp. 1125 e ss.

G. Santoro-Passarelli, *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2020, pp. 512 e ss.

G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2017, p. 369 ss.

G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro subordinato. La qualificazione della fattispecie*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet Editore, Torino, 2014.

G. Santoro-Passarelli, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2013, pp. 103 e ss.

G. Santoro-Passarelli, voce *Lavoro autonomo*, *Enc. Dir.*, Annali V, 2012, pp. 735 e ss.

G. Santoro-Passarelli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro ovvero il diritto dei lavori*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 2, pp. 233 ss.

G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro "parasubordinato"*, Franco Angeli, 1979

F. Scarpelli, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. Dir.*, IV, 1999, pp. 553 e ss.

C. Scognamiglio, *Il cd. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corriere Giuridico*, X, 2017, pp. 1182 e ss.

R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, V. 1, 1999, pp. 284 e ss.

L. Serrani, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in *Boll. ADAPT*, n. 19, 2021

V. Speciale, *Il "diritto dei valori", la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, 3/2019

F. Stolfa, *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in Zoppoli, Pascucci, Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010, pp. 228 ss.

A. Vallebona, *Lavoro autonomo coordinato e diritto sindacale*, in *Il diritto del lavoro*, II, 2000, pp. 311 e ss.

M. Verzaro, *"State contenti umana gente al quia". Il caso Foodora tra qualche luce e molte ombre*, in *Mass. giur. lav.*, III, 2020, pp. 705 e ss.

E. Villa, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione europea: prove di dialogo*, in *Riv. giur. lav.*, II, 2022, pp. 306 e ss.

R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Riv. giur. lav.*, II, 2017, pp. 73 e ss.

A. R. Tinti, *La conciliazione ingannevole. A proposito di <<lavoro agile>> e worklife balance*, in *Il Mulino*, 27 maggio 2016

M. Tiraboschi, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti della magistratura*, in *Boll. ADAPT*, IV, 2021

P. Tomassetti, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, II, 2018, pp. 731 e ss.

A. Topo, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, II, 1997, pp. 203 e ss.

E. Tosi, *Forma informativa nei contratti asimmetrici*, Giuffrè, 2018

P. Tosi, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *Lav. dir. Europa*, I, 2020, pp. 1 e ss.

P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel “decreto crisi”*, in *Giust. Lav.*, 47, 2019, pp. 10 e ss.

P. Tosi, *L’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, pp. 1117 e ss.

T. Treu, *Diritto del lavoro e transizione digitale: politiche europee e attori sindacali. La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Dir. relaz. ind.*, 1, 2022, pp. 1 e ss.

T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it – Focus LPT*, 23 marzo 2022, pp. 190 e ss.

- T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 146, 2015, p. 155 ss.
- T. Treu, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 3, pp. 467 e ss.
- P. Tullini, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. lav.*, I, 2018, pp. 199 e ss.
- P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli editore, Torino, 2017, pp. 141 ss.
- P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lav. dir. Europa*, 17 maggio 2018, n. 1
- A. Tursi, *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *Lav. dir. Europa*, 3, 2022, pp. 1 e ss.
- L. Valente, *La politica sociale UE recente e i progressi possibili per una nozione europea di lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, IV, 1 dicembre 2021, pp. 339 e ss.
- M. Weiss, *La "platform economy" e le principali sfide per il diritto del lavoro*, Relazione al Convegno "*Technological Innovation and the Future of Work: Emerging Aspects Worldwide*", Santiago De Compostela (Spagna), 5-7 aprile 2018, in *Dir. relaz. ind.*, 2018, 3, pp. 715-728
- L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità Studi*, 2021, n. 1, pp. 9 e ss.
- G. Zilio Grandi-M.L. Picunio, *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Resp. civ. prev.*, III, 2022, pp. 1051 e ss.

A. Zoppoli, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. lav. mer.*, 2016, p. 33 e ss.

A. Zoppoli, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2020, pp. 703 e ss.

I. Zoppoli, *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, p. 97 ss.

L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva in Europa: una comparazione in vista delle riforme strutturali*, in *Riv. dir. sic. soc.*, IV, 2019, p. 837 e ss.