



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia “Marco Biagi”

Corso di Laurea Magistrale in
Relazioni di lavoro

**Il lavoro su piattaforma digitale nel contesto della crisi
della subordinazione**

Prova finale di:

Elisa Bernardi

Relatore:

Iacopo Senatori

Anno Accademico 2024/2025

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 01
--------------------	---------

CAPITOLO 1: La crisi della subordinazione e le tendenze espansive del diritto del lavoro

1. Il fondamento costituzionale del diritto del lavoro: tutela del lavoro in tutte le sue forme.....	pag. 05
2. La centralità della subordinazione nella società industriale fordista	pag. 08
2.1. La crisi della subordinazione nel periodo post-fordista	pag. 15
2.2. Le varie soluzioni per la crisi della subordinazione come pilastro fondamentale del diritto del lavoro italiano	pag. 17
3. Il criterio binario su cui pone le fondamenta il diritto del lavoro: la dicotomia tra subordinazione e autonomia	pag. 22
4. Le forme ibride dei rapporti di lavoro eludono alla dicotomia tradizionale...pag.	29
4.1. La subordinazione attenuata.....	pag. 32
4.2. La parasubordinazione, la legge n. 533/ 1973 introduce le collaborazioni coordinate e continuative	pag. 35
4.3. L'introduzione del lavoro a progetto per contrastare l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative	pag. 39
4.4. Dall'ulteriore tentativo del legislatore di ostacolare l'uso scorretto delle collaborazioni coordinate e continuative nel 2012, all'intervento del Jobs Act nel 2015.....	pag. 41

CAPITOLO 2: La rivoluzione digitale: dalla rapida diffusione delle piattaforme digitali all'intervento dell'Unione Europea

1. Il fenomeno della digitalizzazione e dell'industria 4.0	pag. 47
2. L'economia delle piattaforme	pag. 51
2.1. Le piattaforme digitali <i>Business to Consumer</i> (B2C)	pag. 57
2.2. Le piattaforme <i>Business to business</i> (B2B)	pag. 58
2.3. Le piattaforme ibride.....	pag. 60
2.4. La <i>gig economy</i> e le piattaforme digitali di lavoro	pag. 61
2.4.1. La necessità di un inquadramento sistematico: <i>Web-based e Location-based platforms</i>	pag. 64

3. La posizione dell'Unione europea in merito al lavoro tramite piattaforme digitali	pag. 71
3.1. Un primo approccio orientativo: l'Agenda sull'economia collaborativa (2016)	pag. 72
3.2. L'ultima misura legislativa avente forza cogente: la Direttiva (UE) 2024/2831	pag. 83
3.2.1. L'elaborazione dottrinale sulla Direttiva (UE) 2024/2831.....	pag. 91
3.3. Le linee guida della Commissione Europea (2022) e il diritto di contrattazione collettiva argomentato sulle sentenze Albany (1999) e Kunsten (2014) della Corte di giustizia dell'Unione Europea.....	pag. 101

CAPITOLO 3: I *rider*: inquadramento normativo italiano e confronto comparato con la Spagna

1. Dai <i>pony express</i> al caso dei <i>rider</i>	pag. 114
2. La prima normativa nazionale italiana sui <i>rider</i> : Legge 128/2019.....	pag. 118
3. Qualificazione giuridica italiana dei <i>rider</i>	pag. 122
3.1. Lavoratori autonomi o coordinati continuativi	pag. 123
3.2. Lavoratori etero organizzati	pag. 126
3.3. Lavoratori subordinati	pag. 130
4. L'intervento della contrattazione collettiva	pag. 133
4.1. Accordo aggiuntivo al Contratto Collettivo Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione (18/07/2018)	pag. 134
4.2. Ulteriore accordo aggiuntivo al Contratto Collettivo Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione (02/11/2020)	pag. 137
4.3. Il primo contratto collettivo nazionale stipulato da <i>AssoDelivery</i> e UGL <i>rider</i> (03/11/2020)	pag. 140
4.4. Il contratto collettivo aziendale stipulato da Takeaway	pag. 144
5. La disciplina spagnola e l'inquadramento dei <i>rider</i>	pag. 147
CONCLUSIONE.....	pag. 160
BIBLIOGRAFIA	pag. 163

INTRODUZIONE

Il presente elaborato si colloca all'interno del vivace dibattito giuslavoristico contemporaneo relativo alla progressiva crisi del paradigma della subordinazione e all'emersione di nuove e urgenti esigenze di tutela generate dal diffondersi del capitalismo delle piattaforme. Il lavoro digitale, infatti, costituisce l'epicentro di una trasformazione radicale e si pone come il principale banco di prova per la tenuta della tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione. Tale dicotomia, che per decenni ha rappresentato la chiave di volta del diritto del lavoro, è oggi messa fortemente in discussione da forme inedite di organizzazione e controllo, le quali sfidano le categorie concettuali tradizionali.

L'indagine prende le mosse dal fondamento costituzionale dell'articolo 35 della Costituzione, principio cardine che impone la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. Partendo da questa matrice assiologica, l'elaborato si propone di analizzare le profonde trasformazioni che hanno investito il mercato del lavoro nel passaggio dal modello industriale fordista, caratterizzato dalla stabilità e dalla centralità della figura dell'operaio di massa, al frammentato panorama post-fordista. In questo scenario in continua evoluzione, il legislatore italiano ha tentato a più riprese di governare le trasformazioni socioeconomiche. Il proliferare di figure ibride collocate nella cosiddetta zona grigia, come le collaborazioni coordinate e continuative introdotte dalla Legge n. 533/1973, il successivo tentativo di arginare l'abuso tramite il lavoro a progetto e le più recenti collaborazioni etero-organizzate, dimostra in modo eloquente come la rigida contrapposizione binaria tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo non sia più sufficiente. Essa appare ormai inadeguata a garantire un livello adeguato di protezione a prestatori d'opera che, pur essendo formalmente autonomi, risultano strutturalmente vulnerabili e dipendenti.

All'interno di questa complessa cornice sistematica si inserisce in maniera dirompente l'economia delle piattaforme. Questo ecosistema ha fatto emergere un modello imprenditoriale innovativo nel quale il potere datoriale perde la sua materialità tradizionale per manifestarsi in forme nuove e pervasive, primariamente attraverso il cosiddetto *algorithmic management*. Tale gestione algoritmica si sostanzia nel controllo massivo dei dati, nel tracciamento geolocalizzato continuo, nell'uso di stringenti sistemi reputazionali, ovvero il *rating*, e nell'assegnazione automatizzata degli incarichi. Di

conseguenza, il problema della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro non può più essere risolto attraverso la mera applicazione degli schemi passati: si impone un riesame sostanziale delle nuove modalità di eterodirezione tecnologica superando definitivamente gli indici giurisprudenziali tradizionali pensati per il lavoro industriale classico.

La figura del *rider* nel settore del *food delivery* viene qui assunta come paradigma interpretativo privilegiato per cogliere appieno queste tensioni. È proprio in questo specifico ambito, infatti, che si sono manifestate con maggiore evidenza le strategie aziendali volte all'elusione della disciplina protettiva giuslavoristica. La vicenda dei *rider* esprime chiaramente le enormi difficoltà incontrate dall'interprete e dal legislatore nell'inquadrare i lavoratori all'interno di categorie giuridiche preesistenti con il rischio costante di sacrificarne l'effettività delle tutele.

Alla luce di queste premesse, l'obiettivo della ricerca è dunque duplice. Da un lato, si intende verificare in quale misura la perdurante crisi della subordinazione e l'avvento delle nuove tecnologie abbiano imposto un ripensamento dei criteri qualificatori e un necessario riassetto nella distribuzione delle tutele. Dall'altro lato, l'elaborato mira a ricostruire in modo organico l'evoluzione normativa, giurisprudenziale e sindacale in materia di *rider* nell'ordinamento italiano. Questo percorso di ricostruzione verrà posto in dialogo comparato con l'esperienza pionieristica spagnola, che ha introdotto soluzioni legislative innovative come la *Ley Rider*, e con le fondamentali prospettive di riforma tracciate dal recente e incisivo intervento del legislatore europeo tramite la Direttiva (UE) 2024/2831.

Pertanto, l'analisi si sviluppa in modo organico lungo tre direttrici principali. Il primo capitolo affronta il tema fondante della crisi della subordinazione, analizzando le tendenze espansive del diritto del lavoro e il progressivo indebolimento della dicotomia classica in favore dell'emersione e della regolamentazione delle forme di lavoro ibride, ripercorrendo l'evoluzione normativa italiana dalla subordinazione attenuata fino all'attuale impianto normativo. Il secondo capitolo sposta l'attenzione sul contesto tecnologico, esaminando il fenomeno della digitalizzazione, le complesse dinamiche dell'economia delle piattaforme e l'evoluzione della posizione politica e normativa dell'Unione Europea, sino all'adozione della recente Direttiva posta a tutela dei lavoratori. Il terzo capitolo, infine, si concentra in modo analitico sulla figura dei *rider*,

ricostruendone il travagliato inquadramento normativo in Italia, il fondamentale ruolo svolto dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, le dinamiche spesso difficoltose della contrattazione collettiva e il decisivo confronto sistematico con la disciplina spagnola assunta a modello di riferimento per aver saputo coniugare la presunzione legale di subordinazione con una forte rappresentanza sindacale.

Il presupposto di fondo che orienta e permea l'intero percorso di ricerca è che il lavoro tramite piattaforma digitale non debba essere considerato un fenomeno transitorio, eccezionale o marginale, bensì una manifestazione emblematica e duratura delle profonde trasformazioni che stanno attraversando il diritto del lavoro contemporaneo. Lo studio approfondito dei *rider* consente, in ultima istanza, di verificare se l'attuale sistema giuslavoristico possieda i meccanismi di tutela e gli strumenti necessari per governare le nuove e insidiose asimmetrie di potere prodotte dall'innovazione tecnologica. L'obiettivo finale del diritto del lavoro, infatti, rimane quello di impedire che l'evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa si traduca in un inaccettabile arretramento delle garanzie fondamentali e della dignità della persona che lavora.

CAPITOLO 1: La crisi della subordinazione e le tendenze espansive del diritto del lavoro

Paragrafo 1: Il fondamento costituzionale del diritto del lavoro: tutela del lavoro in tutte le sue forme

La Costituzione italiana, sin dalle sue origini, conferisce al lavoro una notevole rilevanza. Già le rivoluzioni borghesi avevano intuito l'essenzialità di questo valore, seppur in una prospettiva differente da quella odierna, dove l'importanza del lavoro scaturisce dal ruolo centrale che riveste nelle società contemporanee. In virtù di ciò, il principio lavorista è stato delineato come uno dei principi fondamentali dell'ordinamento. Ad oggi, il lavoro rappresenta un bene primario ed essenziale, che permette all'individuo di acquisire i mezzi necessari per inserirsi nelle relazioni giuridiche, determinare la propria posizione sociale e prendere parte, in modo attivo, alle dinamiche sociali. Al contempo, esso è l'espedito che realizza i principi costituzionali di libertà, eguaglianza e dignità umana, pilastri fondamentali della Carta costituzionale¹.

Analizzando ogni aspetto del lavoro, la sua centralità emerge, in modo marcato, in diversi articoli della Costituzione, a partire dall'articolo 1, comma 1²: tale disposizione funge da norma iniziale perché detiene una funzione di apertura che orienta le letture successive e da norma caratterizzante in quanto delimita i principi guida del sistema³.

In stretta continuità rispetto a quanto sopra espresso, la centralità del lavoro è ribadita dall'articolo 4⁴, che ne stabilisce il riconoscimento come diritto individuale e, al tempo stesso, come dovere sociale. Sin dal periodo post-costituzionale, l'articolo 4 è stato oggetto di numerosi dibattiti correlati a riflessioni riguardanti i valori fondanti della Costituzione⁵. Seguendo questa prospettiva, rileva l'analisi offerta da un noto giurista e costituzionalista, il quale ha dichiarato che il preciso valore giuridico da conferire al diritto al lavoro va stimato considerandolo congiuntamente alle altre enunciazioni costituzionali di principio, all'interno delle quali l'enunciato sul diritto al lavoro assume

¹ V. PUPO, *Il principio lavorista*, in Forum Costituzionale, 29 novembre 2013.

² Articolo 1 comma 1 Costituzione: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro".

³ M. MISCIONE, *Il lavoro oltre la subordinazione*, in Lavoro Diritti Europea, n. 1, 04 aprile 2022.

⁴ Articolo 4 Costituzione: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto a lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

⁵ A. ALAIMO, *Il diritto al lavoro fra Costituzione e Carte europee dei diritti: un diritto "aperto" e "multilivello"*, in Centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona", 2008, pag. 6.

una posizione intermedia tra proposizioni generali, che detengono una funzione di presupposto, e proposizioni particolari, che assumono una funzione di integrazione del diritto del lavoro. Si delinea così una vera e propria circolarità dei principi costituzionali⁶. All'interno di questo assetto, il primo riferimento è all'articolo 1, che offre la matrice assiologica dell'articolo 4 e permette di concepire il lavoro come la più efficace affermazione della personalità sociale dell'uomo. Segue l'articolo 2⁷, il quale esprime il principio personalistico, assicurando lo svolgimento della personalità. Infine, l'articolo 3, in particolare il comma 2⁸, collega il diritto al lavoro al principio di uguaglianza, poiché consente di leggere tale diritto come pretesa di equità nelle occasioni di lavoro, ovvero alla loro offerta senza discriminazioni⁹.

L'articolo 4, ad oggi, viene riletto, seguendo la prospettiva espressa da uno dei più importanti costituzionalisti del Novecento¹⁰, e viene visto come disposizione pluridimensionale: da un lato, esprime un diritto sociale a prestazione, che impegna la Repubblica a promuovere condizioni e politiche idonee a creare occasioni; dall'altro lato, racchiude un vero e proprio diritto-libertà, inteso come libertà di scegliere ed esercitare un'attività lavorativa, senza discriminazioni. Pertanto, il diritto al lavoro è uno strumento di sviluppo della personalità, di eguaglianza nelle occasioni lavorative e di attuazione concreta del principio secondo cui la Repubblica è fondata sul lavoro.

Il punto di vista emerso è che, rispetto alla Costituzione, l'articolo 1 afferma, in forma assiale, che la Repubblica è fondata sul lavoro mentre l'articolo 4 traduce questa prospettiva assiologica in diritto soggettivo e dovere del cittadino, ragion per cui il principio lavorista non si limita all'enunciazione dell'articolo 1 ma si configura come il sistema coordinato degli articoli 1 e 4 della Costituzione italiana.

⁶ C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in Atti della Commissione parlamentare per gli studi speciali sulla disoccupazione in Italia, 1949, pag. 79.

⁷ Articolo 2 Costituzione: "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale".

⁸ Comma 2 Articolo 3 Costituzione: "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

⁹ Sempre C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in Atti della Commissione parlamentare per gli studi speciali sulla disoccupazione in Italia, 1949, pag. 82.

¹⁰ Sempre C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in Atti della Commissione parlamentare per gli studi speciali sulla disoccupazione in Italia, 1949, pag. 79 e ss.

Seguendo la circolarità sui principi costituzionali, l'articolo 4 si pone a metà tra i principi fondamentali della Costituzione e il Titolo III sui rapporti economici¹¹, facendo da ponte verso l'articolo 35, il quale, aprendo il Titolo III, afferma che “la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”. In questo modo, il principio lavorista si proietta nei rapporti economici, estendendo la tutela costituzionale al lavoro in senso ampio e non solamente al lavoro subordinato.

La dottrina afferma, infatti, che il principio lavorista influenza a sua volta le altre norme costituzionali¹². Infatti, se il lavoro consiste nella manifestazione più autentica della personalità sociale dell'uomo e nella via preminente attraverso la quale gli individui, all'interno della società, si relazionano con i propri simili, indubbiamente il principio lavorista dev'essere prerogativa di tutti coloro che contribuiscono al progresso sociale e materiale per il tramite della propria attività¹³.

Tuttavia, nonostante la nozione di lavoro comprenda qualsiasi attività socialmente utile, la dottrina ha progressivamente sottolineato un'attenzione prevalente al lavoro subordinato: non si tratta di esclusività ma di una tutela privilegiata per esso, storicamente ancorata al modello fordista¹⁴.

Nonostante quanto appena affermato, nel corso del tempo, l'impostazione della Costituzione italiana relativa al lavoro ha permesso di ampliare le tutele a categorie di lavoratori inizialmente meno protetti, come i lavoratori autonomi, i *freelance*, i collaboratori e chi lavora tramite le piattaforme digitali. Questi individui possono trovarsi in situazioni di debolezza nei confronti dei propri datori di lavoro, ma anche delle piattaforme stesse. Il diritto costituzionale individua, infatti, figure ibride che compiono attività lavorative in modo autonomo e ciononostante, nella maggior parte dei casi, si trovano in condizioni di vulnerabilità del tutto simili a quelle dei lavoratori dipendenti, necessitando di protezione giuridica e sociale. Anche per queste categorie la Costituzione funge da fondamento per garantire diritti e tutele¹⁵.

¹¹ Sempre V. PUPO, *Il principio lavorista*, in Forum Costituzionale, 29 novembre 2013.

¹² G. COLAVITTI, “*Fondata sui lavori*”. *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in Rivista associazione italiana dei costituzionalisti, n.1, 2018.

¹³ Sempre G. COLAVITTI, “*Fondata sui lavori*”. *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in Rivista associazione italiana dei costituzionalisti, n.1, 2018.

¹⁴ Sempre M. MISCIONE, *Il lavoro oltre la subordinazione*, in Lavoro Diritti Europea, n. 1, 04 aprile 2022; Sempre G. COLAVITTI, “*Fondata sui lavori*”. *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in Rivista associazione italiana dei costituzionalisti, n.1, 2018.

¹⁵ A. PERULLI, *I percorsi di avvicinamento tra le fattispecie: dalla Costituzione ...*, in Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro, 2021, pag. 11-15.

Paragrafo 2: La centralità della subordinazione nella società industriale fordista

La prima rivoluzione industriale e l'avvento del modello capitalistico della produzione di massa sono alcuni dei fenomeni sociali ed economici tipici del XVIII e XIX secolo, che hanno innescato profondi stravolgimenti: nascono nuove tensioni e si distinguono, all'interno della società, dei soggetti inediti, tra i quali il più noto corrisponde all'individuo che deve vendere il proprio tempo e le proprie energie di modo da garantire a sé e alla sua famiglia il fabbisogno essenziale per vivere.

In questo contesto, insorge un nuovo rapporto economico-sociale in cui si ha uno squilibrio strutturale tra una parte forte, incarnata dal datore di lavoro, e una parte debole, che corrisponde al lavoratore. Pertanto, si ha l'intervento del legislatore e il diritto del lavoro comincia ad acquisire la propria indipendenza disciplinare con l'obiettivo di proteggere il contraente socialmente ed economicamente ritenuto debole¹⁶.

All'inizio del XX secolo, mentre il diritto del lavoro si consolida come sistema organico di tutele, alcuni autori della dottrina sostengono che i giuslavoristi dell'epoca inventano la nozione di subordinazione, creando un sistema chiuso di tutele in cui essa funge da filtro per accedervi: soltanto il lavoratore subordinato ne beneficia. Coerentemente con quanto sopra sottolineato, la nozione di subordinazione viene vista come creazione scientifica e non come concetto naturale: essa rappresenta uno strumento elegante per organizzare le tutele, ma rigido, che esclude molti lavoratori reali. Così, il diritto del lavoro si interessa solo a chi presenta le caratteristiche del lavoratore subordinato, legato al datore di lavoro da vincolo di direzione e potere. I giuristi dell'epoca pongono al centro l'operaio in fabbrica come modello ideale, escludendo a priori tutti gli altri lavoratori¹⁷. La dottrina afferma come la subordinazione diviene la principale fattispecie del diritto del lavoro, dove il lavoratore subordinato corrisponde al contraente debole del rapporto intorno al quale vengono formulate e strutturate la maggior parte delle tutele¹⁸.

¹⁶ L. GALANTINO, *La genesi del diritto del lavoro*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 1, 2025, pag. 1-2; G. Proia, *Le ragioni della nascita e dello sviluppo del diritto del lavoro*, in *Manuale di diritto del lavoro*, sezione 1, capitolo 1, 2025, pag. 1-4.

¹⁷ L. GAETA, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, n.2, 2020.

¹⁸ G. PROIA, *Diritto del lavoro. Dalle origini ai giorni nostri*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2023; sempre L. GALANTINO, *La genesi del diritto del lavoro*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 1, 2025, pag. 3.

La nozione di subordinazione creata in quest'epoca trova la sua prima e fondamentale cristallizzazione normativa nell'articolo 2094 del Codice civile¹⁹, il quale la identifica come collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. La dottrina²⁰ sottolinea la presenza, all'interno della disposizione normativa sopra citata, di due nozioni distinte, seppur collegate tra loro, di subordinazione:

- I. subordinazione tecnica: la formula "sotto la direzione" riconosce all'imprenditore la facoltà di definire le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in fase di instaurazione del rapporto di lavoro e di variarle unilateralmente durante il suo svolgimento;
- II. subordinazione funzionale: la formula "alle dipendenze" implica che la collaborazione del prestatore di lavoro sia conforme a perseguire l'interesse aziendale, integrandosi nel ciclo produttivo dell'impresa.

Negli anni Cinquanta e Sessanta del secolo scorso si diffonde il fenomeno della pan-subordinazione, si tratta di una tendenza giurisprudenziale a qualificare come subordinati gran parte dei rapporti di lavoro, guidata dal principio del *favor laboratoris*²¹ e dalla presunzione relativa di subordinazione²². Questo approccio genera, innanzitutto, confusione nella qualificazione delle fattispecie concrete per l'eccessiva estensione delle tutele tipiche del lavoro subordinato. In secondo luogo, incentiva i datori di lavoro a etichettare come autonomi rapporti di lavoro oggettivamente subordinati, in quanto qualora il giudice riconosca la presenza della subordinazione sono applicabili le tutele

¹⁹ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

²⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, 2014, pag. 16-41.

²¹ *Favor laboratoris* (o *favor prestatoris*): principio cardine del diritto del lavoro, impone l'applicazione della più favorevole al prestatore di lavoro in caso di conflitto tra fonti eterogenee o ambiguità interpretativa, derogando l'articolo 1371 del Codice civile e tutelando la parte debole contro l'asimmetria contrattuale (Cassazione n. 17164/2020).

²² Presunzione di subordinazione: meccanismo probatorio per cui un rapporto si presume subordinato di default, salvo prova contraria del datore.

previste dall'ordinamento per la subordinazione, le quali portano i datori di lavoro a sostenere ingenti costi²³, a cui eludono definendo il rapporto di lavoro come autonomo²⁴. L'ambiguità generata dalla pan-subordinazione, unita all'introduzione delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) nel 1973, nonché rapporti di lavoro che si posizionano fra subordinazione e autonomia di cui si dirà *infra*, ha spinto la giurisprudenza italiana a elaborare specifici indici di subordinazione²⁵, colmando così il vuoto contenutistico lasciato dalla nozione legale di cui all'art. 2094 c.c.²⁶.

In particolare, questi indici giurisprudenziali, approfonditi nel prosieguo del paragrafo, consentono al giudice di qualificare la fattispecie concreta trascendendo l'analisi formale del contratto, applicando il comma 2 dell'articolo 1362 del Codice civile²⁷, il quale privilegia il comportamento concreto dei contraenti successivamente alla stipula. Seguendo questa prospettiva, l'effettiva configurazione del rapporto di lavoro, emersa dalle modalità di svolgimento, prevale sul *nomen iuris*²⁸ delle parti, segnatamente per contrastare i fenomeni elusivi diffusi nella prassi, come emerso proprio dalla reazione al fenomeno della pan-subordinazione. Dunque, tali criteri elaborati dalla giurisprudenza rivestono la funzione di strumenti per palesare l'effettiva essenza giuridica del rapporto di lavoro garantendo una qualificazione sostanziale del rapporto, svincolata da formalismi e adeguata alla tutela del lavoratore²⁹.

Secondo l'orientamento prevalente della Cassazione³⁰, l'indice giurisprudenziale per eccellenza, dirimente per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato, corrisponde all'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo

²³ A titolo meramente esemplificativo: la retribuzione sufficiente ai sensi dell'articolo 36 Costituzione, l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali, il diritto alle ferie, il diritto al trattamento economico in caso di malattia, l'applicazione della disciplina relativa ai licenziamenti, ecc.

²⁴ A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

²⁵ P. TOSI, *C'erano una volta le fattispecie e c'erano una volta gli <indici della subordinazione> ...!*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2024, pag. 2-3.

²⁶ Sempre L. GALANTINO, *La genesi del diritto del lavoro*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 1, 2025, pag. 4.

²⁷ Comma 2 articolo 1362 Codice civile: "Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto".

²⁸ *Nomen iuris*: qualificazione giuridica formale attribuita dalle parti al contratto, priva di vincolo per il giudice che prevale con la realtà fattuale del rapporto.

²⁹ Sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

³⁰ Tra le principali: Cass. n. 1682/2005, Cass. n. 16935/2013, Cass. n. 3303/2016, Cass. n. 14975/2020, Cass. n. 14394/2023.

esercitato dal datore. Questo potere, spesso definito dalla giurisprudenza come eterodirezione, rappresenta un elemento fondamentale della subordinazione. Esso consiste nella facoltà del datore di lavoro di indicare, di volta in volta, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze organizzative³¹. La dottrina, tuttavia, rileva che tale indice, seppur essenziale per la qualificazione della subordinazione, non è autonomamente decisivo per determinate ragioni: da una parte, può rinvenirsi anche in rapporti non subordinati; dall'altra parte, il suo grado di intensità varia, come nel caso della subordinazione attenuata, rendendo necessaria l'analisi di ulteriori indici³².

La distinzione tra obbligazione di mezzo e obbligazione di risultato costituisce un ulteriore criterio qualificatorio dei rapporti di lavoro. Nel lavoro subordinato, il prestatore assume un'obbligazione di mezzo, ponendo le proprie energie psico-fisiche a disposizione del datore e seguendo le sue direttive. Al contrario, il lavoro autonomo si caratterizza per un'obbligazione di risultato, vincolando il prestatore al raggiungimento di un determinato esito³³. Anche in questo caso, la dottrina constata delle criticità: da una parte, con l'affermarsi di figure lavorative sempre più specializzate, impegnate in mansioni qualificate e non routinarie, diventa arduo distinguere l'attività prestata dal lavoratore subordinato dal risultato conseguito dal prestatore autonomo; dall'altra parte, nell'ordinamento italiano esistono lavoratori autonomi il cui oggetto è un'obbligazione di mezzi, come nel caso delle professioni intellettuali. Questo indice giurisprudenziale risulta più utile in senso negativo: poiché l'obbligazione di mezzi contraddistingue sia il lavoro subordinato che quello autonomo, esso permette di escludere con certezza la subordinazione allorquando la prestazione assume un'obbligazione di risultato³⁴.

³¹ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro, principi generali, autonomia individuale e collettiva, qualificazione, decentramento, differenziazione dei trattati*, in Trattato di diritto civile e commerciale, volume II, Giuffrè Editore, Milano, 15 aprile 2000.

³² L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli, 1998; sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

³³ Sempre L. GALANTINO, *La genesi del diritto del lavoro*, in Diritto del lavoro, capitolo 1, paragrafo 1, 2025, pag. 5.

³⁴ A. VALLEBONA, *Lavoro subordinato e altri tipi di lavoro*, in Istituzioni di diritto del lavoro, in Il rapporto di lavoro, volume II, pag. 1-12.

Pertanto, l'opinione dottrinale sottolinea la necessità di integrare tale criterio con altri indici giurisprudenziali, soprattutto l'eterodirezione precedentemente illustrata³⁵.

Un terzo indice giurisprudenziale corrisponde all'assunzione del rischio, derivante direttamente dalla distinzione basata sull'oggetto della prestazione. Nel lavoro subordinato, il datore di lavoro assume generalmente il rischio: retribuisce il prestatore indipendentemente dai costi gestionali o dai risultati raggiunti, proteggendolo da eventi come malattia o infortunio. Inoltre, il lavoratore subordinato non risponde nemmeno dei danni a terzi di cui è responsabile il datore mentre, nel lavoro autonomo il rischio grava sul prestatore, il cui compenso può non rispecchiare a pieno la prestazione svolta. Ad ogni modo, questo indice va sempre correlato agli altri criteri in quanto ci sono dei casi misti, come i compensi fissi per i lavoratori autonomi, dove l'esclusione parziale del rischio non definisce da sola la qualificazione del rapporto di lavoro³⁶.

A completamento della rassegna degli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie del lavoro subordinato si ha l'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro. Questo criterio viene considerato, da una parte considerevole della dottrina, un elemento essenziale ai fini della configurazione della subordinazione³⁷. Il lavoratore subordinato, infatti, collabora all'interno dell'impresa ed è coordinato, sotto il profilo spazio-temporale, con l'imprenditore nello svolgimento della prestazione lavorativa. Questo coordinamento risulta indispensabile poiché, in assenza dell'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale, il potere direttivo del datore di lavoro, per la sua stessa natura, non può essere efficacemente esercitato. Tuttavia, parte della dottrina evidenzia l'esistenza di una serie di limiti di questo indice: esistono rapporti di lavoro subordinato che si svolgono al di fuori dell'impresa, così come forme di lavoro autonomo comunque inserite nell'organizzazione imprenditoriale³⁸. In tale prospettiva, questo criterio è stato relegato tra gli indici di carattere sussidiario, si tratta di un criterio rilevante, ma non sufficiente

³⁵ L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, 1971, pag. 42; sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

³⁶ Sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

³⁷ M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in *Scritti in onore di F. Santoro Passarelli*, volume V, 1972, pag. 879 ss.

³⁸ L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998.

da solo a qualificare un rapporto di lavoro come subordinato: acquista reale significato solo se considerato congiuntamente agli altri indici giurisprudenziali³⁹.

In ultima analisi, ciò che accomuna tutti gli indici giurisprudenziali della subordinazione sopra descritti consiste nel fatto che nessuno di essi, presi singolarmente, risulta decisivo ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, assumendo rilevanza solo se considerato in combinazione con gli altri criteri.

La giurisprudenza ha previsto, oltre agli indici fondamentali della subordinazione, taluni indici cosiddetti sussidiari o accessori. Più propriamente, si tratta di semplici segnali che, ai sensi dell'articolo 2729 del Codice civile⁴⁰, consentono di supporre l'esistenza della subordinazione allorché gli indici cardine non risultino accertabili. La scienza giuridica si divide in due correnti: quella minoritaria⁴¹, contraria al loro utilizzo al fine della qualificazione dei rapporti di lavoro e quella maggioritaria⁴², che li considera utili per accertare probatoriamente la subordinazione quando gli indici fondamentali mancano di chiarezza. Però, questi indici sussidiari integrano l'analisi e non sostituiscono i criteri essenziali: essi diventano utili valutati nella loro totalità e se sono gravi, precisi e concordanti⁴³.

Tra gli indici sussidiari della subordinazione, la giurisprudenza annovera principalmente: l'assenza di rischio, la continuità della prestazione lavorativa, l'osservanza di un orario di lavoro, la cadenza e la misura fissa della retribuzione, la localizzazione della prestazione, l'utilizzo dei mezzi produttivi del datore di lavoro, l'obbligo di giustificare le assenze nel caso in cui l'omessa giustificazione porti a sanzioni disciplinari per il

³⁹ Sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

⁴⁰ Articolo 2729 Codice civile: "Le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che presunzioni gravi, precise e concordanti.

Le presunzioni non si possono ammettere nei casi in cui la legge esclude la prova per testimoni".

⁴¹ V. SPEZIALE, *Indici giurisprudenziali della subordinazione, presunzioni semplici, lavoro autonomo etero-organizzato e co.co.co.*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2024.

⁴² C. PISANI, *Gli indici di subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2024.

⁴³ G. SPIRITO, *Il ragionamento presuntivo tra gravità, precisione e concordanza degli indizi*, in *Diritto civile. Tutela dei diritti*, 26/07/2021.

Gravità: fondamento su un ragionamento probabilistico solido, che da un fatto noto A deduce logicamente la probabilità del fatto ignoto B (Cass. civ., sez. III, 19 agosto 2007, n. 19485 del 2017). Precisione: l'inferenza indica univocamente il fatto B, escludendo probabilità alternative o concorrenti. Concordanza: il ragionamento presuntivo è valido solo in relazione agli altri elementi probatori, integrandosi con essi in modo coerente e non contraddittorio (Cass. civ., sez. III, 19485 del 2017).

Tribunale di Milano 26.04.2007, n. 1427, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2008; Cass. 9.10.2006, n. 21646; Cass. n. 14.4.2023, n. 10050.

lavoratore, il lavoro a turni nel caso in cui il lavoratore non sceglie liberamente il turno e interviene il datore di lavoro nella decisione⁴⁴.

L'assenza di rischio e la localizzazione della prestazione sono equivalenti all'indice fondamentale della subordinazione dell'inserimento nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, per cui risultano già esaminati. Ciò non genera alcuna contraddizione: quando la giurisprudenza qualifica il rapporto di lavoro basandosi esclusivamente sull'eterodirezione, tali criteri restano relegati al novero accessorio; viceversa, nel caso di analisi globale degli indici giurisprudenziali, possono elevarsi come fondamentali⁴⁵.

Si passa poi alla continuità della prestazione, unitamente all'orario di lavoro. Rispetto al primo indizio, ha scarso valore qualificatorio, poiché presente anche nel lavoro autonomo e talora assente nel subordinato. L'analisi giurisprudenziale configura la continuità, nella maggior parte delle situazioni, come la messa a disposizione nei confronti del datore di lavoro, il quale definisce il se e il quando della prestazione. Invece, per quanto concerne l'orario di lavoro, si tratta di un indizio significativo, ma non determinante da solo per la qualificazione della subordinazione⁴⁶.

Passando agli ultimi indici sussidiari, il discorso sopra effettuato per l'indice dell'orario di lavoro vale anche per il pagamento a cadenze fisse del compenso dovuto. Inoltre, sia esso, sia la localizzazione della prestazione in un preciso luogo e sia l'utilizzo dei mezzi produttivi del datore di lavoro sono ravvisabili anche nel lavoro autonomo⁴⁷.

Pertanto, gli indici giurisprudenziali sussidiari, al pari di quelli fondamentali, assumono rilevanza qualificatoria della subordinazione esclusivamente se considerati congiuntamente e purché, come prescritto dall'articolo 2729 del Codice civile, sussistano in termini di gravità, precisione e concordanza. Tale valutazione globale è reiteratamente affermata dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione⁴⁸.

⁴⁴ Sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

⁴⁵ Sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

⁴⁶ Cass. 7.8.2008, n. 21380.

⁴⁷ F. LUNARDON, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1990, pag. 422 ss.; sempre A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014.

⁴⁸ Cass. Sez Unite n. 379/1999; Cass. Civ. n. 25064/2022.

Sottoparagrafo 2.1: La crisi della subordinazione nel periodo post-fordista

La crisi della subordinazione nel diritto del lavoro italiano emerge come processo evolutivo iniziato, per alcuni autori della dottrina, negli anni Ottanta con il passaggio dal fordismo al post-fordismo⁴⁹ e proseguito fino ai giorni nostri con il manifestarsi dei fenomeni della globalizzazione e della digitalizzazione⁵⁰.

Gli anni Ottanta si caratterizzano per la diffusione di nuovi lavori che derivano dapprima, dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei processi produttivi, poi dal settore terziario in progressiva evoluzione⁵¹.

Come già sottolineato all'inizio del paragrafo, i giuristi dell'epoca individuano nel lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato, impiegato all'interno di una fabbrica medio-grande, il tipo ideale. Tale modello entra in crisi perdendo significato e valore. Questo deriva, in primo luogo, dall'emergere di lavori speciali o atipici, regolati con logiche differenti dalla subordinazione, quali rapporti di lavoro part-time, intermettenti o a termine. In secondo luogo, assume rilievo la cosiddetta "fuga dal modello": meccanismi giurisprudenziali e legislativi riducono la forza attrattiva del lavoro subordinato, spingendo le prestazioni dipendenti verso categorie alternative⁵².

In dottrina viene evidenziato il mutamento del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: da paradigma centrale nel sistema regolatorio, emblema del modello fordista, a fattispecie normativa malinconica e obsoleta. Tale contratto è superato dalla proliferazione di forme di lavoro flessibili e atipiche⁵³.

Il lavoro non è più un'attività fissa nell'industria ma un frammento all'interno di un ciclo produttivo decentrato. Tutti i giuslavoristi di quel periodo si confrontano con la crisi del lavoro subordinato, drammatica perché l'accesso alle tutele dipende dal riconoscimento della subordinazione. La giurisprudenza tenta di adattare i criteri tradizionali alle nuove realtà, ma con risultati incerti e controversi; tuttavia, la subordinazione si trasforma da

⁴⁹ U. ROMAGNOLI, *"Noi e loro": diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, 1986, pag. 378 ss; sempre L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?* In *Labour & Law Issues*, volume 6, n. 2, 2020.

⁵⁰ Sempre G. PROIA, *Diritto del lavoro. Dalle origini ai giorni nostri*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2023.

⁵¹ D. DE MASI, *L'avvento post-industriale*, Franco Angeli, 1983.

⁵² A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997.

⁵³ U. ROMAGNOLI, *Un diritto da ripensare*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 1995, pag. 470 ss.

criterio universale in nozione appiattita e selettiva, incapace di abbracciare il lavoro frammentato del post-fordismo⁵⁴.

Le nuove realtà organizzative post-fordiste si caratterizzano per la crescente intellettualizzazione e responsabilizzazione del lavoro operaio e impiegatizio. Esse prevedono un maggiore *empowerment* dei prestatori di lavoro, che diventano attori e non più meri esecutori delle direttive imposte dal datore di lavoro e degli obiettivi perseguiti dall'impresa⁵⁵.

La dottrina si focalizza sulla nozione di subordinazione e ne sottolinea l'inadeguatezza di fronte ai mutamenti economici, tecnologici e sociologici del lavoro. Tale visione rigida impedisce di suddividere la nozione unitaria di subordinazione in sottotipi o gradi di subordinazione, normalizzando le concrete ed effettive diversità empiriche del post-fordismo. Pertanto, la rigidità della subordinazione non consente più di applicare in modo adeguato e proporzionato le norme generali e le tutele attese dal diritto del lavoro ai nuovi interessi delle imprese e dei lavoratori. Essa incanala forzatamente le nuove tendenze sociali e produttive negli schemi rigidi e limitati della relazione normale-speciale/tipico-atipico. Tiene, così, artificialmente viva l'alternativa drastica e binaria con il lavoro autonomo, senza spazi intermedi o ibridi. Il sistema giuridico non evolve: soffoca l'innovazione e blocca il superamento della dicotomia tradizionale, di cui si tratterà *infra*, inadeguata al periodo post-fordista. Tale rigidità incide, da un lato, sul modello subordinato, minandone la coerenza logica e descrittiva: esso necessita di una nuova configurazione normativa per catturare la complessità del mondo del lavoro. Dall'altro lato, penalizza il lavoro autonomo: le sue figure contrattuali sono articolate, ma prive di tutele inderogabili. Le loro strutture sono rimesse all'autonomia negoziale privata, esposta a squilibri contrattuali senza rete di sicurezza⁵⁶.

La giurisprudenza sottolinea come il fenomeno della rivoluzione digitale e il lavoro tramite piattaforme, di cui tratteremo nel seguito, hanno fatto emergere i limiti della subordinazione come unico sistema di tutele: esistono molte forme di lavoro autonome, ma deboli in quanto caratterizzate da dipendenza economica e potere del committente

⁵⁴ Sempre L. GAETA, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, In *Labour & Law Issues*, volume 6, n. 2, 2020.

⁵⁵ Sempre A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997.

⁵⁶ Sempre A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997.

nell'organizzazione concreta della prestazione. Le categorie astratte non bastano più da sole per racchiudere la funzione protettiva del diritto del lavoro⁵⁷.

Negli ultimi tempi, la capacità del diritto del lavoro di distinguere e regolare le forme occupazionali, tarata sul modello subordinato nell'impresa taylorista-fordista, si è progressivamente offuscata, non reggendo di fronte alle nuove forme di lavoro nell'economia complessa e diversificata: il lavoro subordinato diminuisce, incrementano le prestazioni di lavoro in senso lato, anche precarie e marginali, aumentano le attività fuori dalla logica del mercato.

In quest'evoluzione, declina la forza unificante e inclusiva dell'archetipo normativo definito dall'articolo 2094 del Codice civile⁵⁸, quindi del lavoro subordinato: la realtà, non uniforme e variegata, non si adatta più alla norma codicistica⁵⁹.

In quest'ottica, alcuni giuslavoristi italiani propongono di abbandonare il ragionamento logico rigido del diritto tradizionale: l'essenza del diritto del lavoro non consiste più nella protezione esclusiva del lavoro subordinato, né ogni prestazione è tutelata assimilandola alla subordinazione, ignorando le differenze sostanziali. Perciò, di fronte alla realtà frammentata, serve un cambiamento radicale: il prestatore di lavoro subordinato non è più la figura social-tipica universale e la subordinazione perde importanza rispetto all'autonomia⁶⁰.

Sottoparagrafo 2.2: Le varie soluzioni per la crisi della subordinazione come pilastro fondamentale del diritto del lavoro italiano

La crisi della subordinazione genera una crisi di razionalità strumentale del diritto del lavoro, ossia l'inadeguatezza degli strumenti tradizionali, focalizzati perlopiù sul paradigma subordinato, a tutelare i lavoratori vulnerabili e a riequilibrare le asimmetrie contrattuali. Riemerge pertanto l'esigenza, già evidenziata precedentemente, di superare l'esclusivo riferimento alla categoria della subordinazione per cogliere e disciplinare la

⁵⁷ A. PERULLI, *La tutela del lavoro e la c.d. "crisi" della fattispecie: per una ricomposizione sovra-tipica delle tutele giuslavoristiche*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 81-85.

⁵⁸ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

⁵⁹ G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, 1995, pag. 20 ss.

⁶⁰ Sempre G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, 1995, pag. 31; sempre A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997.

complessità del lavoro contemporaneo. A tal fine, giudici e legislatori di differenti ordinamenti giuridici hanno elaborato soluzioni innovative attraverso la revisione della nozione di subordinazione: nuovi test e criteri ne ampliano l'ambito, adattandola alle realtà produttive attuali, incluse quelle delle piattaforme digitali⁶¹. Alcuni esempi emblematici sono:

- I. negli ordinamenti *common law* hanno idealizzato l'*integration test*⁶² o l'*economic reality test*⁶³, per osservare la realtà effettiva del rapporto di lavoro e quindi, per riconoscere i rapporti nascosti dietro formule autonome. Il primo test è nato nel Regno Unito, il giudice Mr. Justice McKenna ha definito tre condizioni cumulative per qualificare un contratto di lavoro come subordinato: il lavoratore si obbliga a prestare servizio personale in cambio di retribuzione, il datore esercita un controllo sufficiente su modalità e subordinazione e infine, si valuta se il lavoratore è parte integrante dell'organizzazione aziendale. Il secondo test è nato negli Stati Uniti per definire *employee* in base alla dipendenza economica reale. Esso si basa su fattori multifattoriali, come, ad esempio, l'opportunità profitto/perdita o le *skill*, per cogliere la realtà economica del rapporto⁶⁴;
- II. in Francia i giudici hanno formulato il criterio del *service organisé*⁶⁵, conseguenza della ricezione nell'ordinamento francese dell'*integration test* sopra descritto, il quale riconosce la presenza di subordinazione nel momento in cui il lavoratore è inserito in un servizio organizzato dal datore di lavoro, anche senza ordini dettagliati giorno per giorno⁶⁶;
- III. in California, rispetto ai casi sopra espressi, l'obiettivo è volto a una maggiore adattabilità della nozione di subordinazione, piuttosto che a un suo accrescimento,

⁶¹ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione: il profilo "interno" e la revisione degli indici*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 47-50.

⁶² *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* 2 QB 497 (*Queen's Bench Division, McKenna J.*).

⁶³ *United States v. Silk*, 331 U.S. 704 (1947) e *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722 (1947).

⁶⁴ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione: il profilo "interno" e la revisione degli indici*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 49.

⁶⁵ *Cass. soc.*, 13 novembre 1996, n. 94-41392, *Société Générale*; *Cour de cassation, Chambre sociale*, 4 marzo 2020, n. 374 (*pourvoi n. 19-13.316*): caso emblematico di Uber in cui la Corte di Cassazione francese ha applicato il criterio del *service organisé*, dichiarando l'autista lavoratore subordinato per l'integrazione forzata nella piattaforma, con Uber che determina unilateralmente tariffe algoritmiche itinerari e regole, configurando un *lien de subordination* effettivo.

⁶⁶ A. PERULLI, *Il ruolo della giurisprudenza e il purposive approach*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 55-56.

trasformando profondamente gli indici. Dunque, si è verificata la transizione dal *Borello test*⁶⁷ all'*ABC Test*, quest'ultimo è stato introdotto dalla Corte suprema californiana⁶⁸ e successivamente recepito dall'*Assembly Bill 5*. Esso parte da una presunzione: il lavoratore è subordinato e non lo è solo nell'eventualità in cui il committente provi la presenza di tre elementi: l'assenza di controllo/direzione (A), lo svolgimento dell'attività al di fuori del *core business* del committente (B) e infine, l'organizzazione autonoma da parte del lavoratore (C). Il lavoratore viene definito come subordinato nel momento in cui anche solo uno di questi requisiti, che devono essere provati dal committente, manca. Ad oggi, l'*ABC test* viene utilizzato al posto del *Borello test* nella maggior dei casi⁶⁹.

L'estensione della nozione di subordinazione è un procedimento non esente da limiti, si delineano una serie di resistenze, le più note derivano dall'Unione Europea e dalla Commissione Europea.

Nel caso dell'Unione Europea è cruciale la direttiva 2019/1152⁷⁰, che nasce con l'obiettivo di ampliare le tutele minime, ovvero con la volontà di garantire condizioni di lavoro maggiormente trasparenti e prevedibili ai rapporti di lavoro atipici, però, nell'istante in cui deve prendere una decisione relativa a coloro a cui si devono applicare queste tutele, chiarisce di rivolgersi ai lavoratori definiti tali dalla nozione di lavoratore dell'Unione Europea⁷¹, quindi prosegue rimanendo agganciata alla definizione classica di lavoratore. Il legislatore europeo ripone maggior attenzione rispetto all'intenzione di contrastare il falso lavoro autonomo: i soggetti qualificati come autonomi, ma in concreto prestanti attività sotto la direzione altrui e risultanti stabilmente inseriti nell'organizzazione dell'impresa devono essere qualificati come lavoratori subordinati e ricondotti nell'area di tutela della subordinazione.

⁶⁷ *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*, Suprema Corte della California, 48 Cal. 3d 341 (23 marzo 1989). *Borello test*: è un test aperto che valuta diversi indici, combinandoli tra loro decide se il lavoratore è dipendente o autonomo. Il lato positivo è la discrezionalità, ma il lato negativo è la complessità che può emergere.

⁶⁸ Sentenza *Dynamex Operations West v. Superior court of Los Angeles County*, 30 aprile 2018, 4 Cal.5th 903.

⁶⁹ A. PERULLI, *Il ruolo della giurisprudenza e il purposive approach*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 57-59.

⁷⁰ Direttiva 1152 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo, 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

⁷¹ Corte di giustizia UE, sentenza 3 luglio 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85; Corte di giustizia UE, sentenza 10 ottobre 2017, *Hoekstra e a.*, C-75/16.

Anche la Commissione Europea, all'interno dell'Agenda sull'economia collaborativa, studia la subordinazione nei rapporti intermediati dalle piattaforme digitali e, richiamando la nozione di lavoratore subordinato dell'Unione Europea, precisa che la subordinazione può esistere anche nei casi in cui la supervisione non è continua, purché sia presente un potere direttivo effettivo. Così facendo, anche la commissione non espande strutturalmente la nozione di subordinazione e continua a utilizzare il paradigma della grande dicotomia tra subordinazione e autonomia⁷².

Lungo la prospettiva della necessità di ampliamento della nozione di subordinazione, si inserisce anche un nuovo metodo interpretativo teleologico per qualificare correttamente i rapporti di lavoro. Sappiamo che i metodi classici interpretativi sono il metodo sussuntivo e il metodo tipologico classico. Il primo applica in modo meccanico lo schema legale astratto al fatto concreto per comprendere se coincidono, tale metodo non prevede variazioni. Il secondo, invece, verifica una lista rigida di indici di subordinazione, analizzati nel paragrafo precedente, per approssimare il caso reale al tipo normativo, non è richiesta la presenza di tutti gli elementi della lista. Questi approcci interpretativi tradizionali, attualmente, sono in crisi in quanto risultano inadeguati per collegare in modo pertinente ed efficiente le dinamiche della società contemporanea alle definizioni astratte e rigide del diritto: il metodo sussuntivo è rigido e meccanico, mentre il metodo tipologico è caratterizzato da notevole incertezza ed è inadatto in presenza di tipi contrattuali rigidi⁷³.

Nonostante questi metodi tradizionali rimangano il punto di riferimento, viene introdotto da un professore della Hebrew University il *purposive approach*⁷⁴, il quale corrisponde a un metodo di interpretazione in cui il giudice si domanda se la persona considerata ha bisogno delle tutele pensate per il lavoratore dipendente. Quindi, esso si muove partendo dallo scopo del diritto del lavoro, che mira a proteggere i lavoratori vulnerabili, evitare abusi di falso lavoro autonomo e garantire i diritti fondamentali, e legge le norme e i casi reali in modo da realizzare al meglio questo obiettivo, anche usando in modo flessibile

⁷² A. PERULLI, *Le "resistenze" al cambiamento: la nuova definizione di contratto di lavoro subordinato in Germania, la Direttiva europea sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili; l'Agenda Europea sull'Economia Collaborativa*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 60-65.

⁷³ A. PERULLI, *Il ruolo della giurisprudenza e il purposive approach*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 52.

⁷⁴ G. DAVIDOV, *A purposive approach to labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

gli indici tradizionali. Lo scopo è riconoscere la subordinazione pure laddove è presente un controllo di fatto attraverso gli algoritmi, la geolocalizzazione, i sistemi di *rating*, il *batching system* e non risulta esserci un comando esplicito. Il *purposive approach* non è esente da limiti, i quali possono essere: troppa discrezionalità del giudice, perdita di incertezza del diritto, scontro con il testo di legge e utilizzo eccezionale, non generalizzato. Pertanto, l'utilizzo di questo approccio è ottimale nel caso in cui è presente un'effettiva incertezza sul significato letterale delle norme o quando i casi non rientrano negli schemi già esistenti.

Nell'ordinamento italiano il modello *purposive approach* non ha sortito il medesimo esito favorevole riscontrato nei sistemi di *common law*, come il Canada o il Regno Unito. I giudici del lavoro italiani sono piuttosto prudenti quando compiono la loro funzione interpretativa. Essi si muovono verso due tipologie di interpretazioni differenti: un'interpretazione conservativa, molto legata al testo e allo schema tipico dell'articolo 2094 del Codice civile⁷⁵ e un'interpretazione maggiormente evolutiva, volta a tentare di adattare la nozione di subordinazione ai differenti cambiamenti del lavoro. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, la giurisprudenza italiana opera delle correzioni minime e controllate attenendosi al modello legale di base, nonché la subordinazione⁷⁶.

La nuova nozione di subordinazione creatasi a seguito della formulazione di nuovi test e criteri e il nuovo metodo interpretativo teleologico sembra essere maggiormente in grado di far fronte alle necessità di tutela del sistema sociale contemporaneo. La dottrina guarda con favore ad un nuovo concetto di subordinazione: non si abbandona la categoria tradizionale, ma la si aggiorna valorizzando indicatori maggiormente adeguati alla realtà contemporanea e combinando maggiori criteri. L'obiettivo consiste nel ricondurre all'interno dell'alveo protettivo del diritto del lavoro i rapporti a rischio esclusione, in particolare le ipotesi di falso lavoro autonomo. Perciò, si cerca di superare la crisi di razionalità strumentale senza smantellare la dicotomia subordinato/autonomo, di cui tratteremo nel prossimo paragrafo, ma rendendola più flessibile⁷⁷.

⁷⁵ Articolo 2094 Codice civile: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

⁷⁶ A. PERULLI, Il ruolo della giurisprudenza e il *purposive approach*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 51-54.

⁷⁷ A. PERULLI, *Il ruolo della giurisprudenza e il purposive approach*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 59.

Tale urgenza di ricostruzione è accentuata dal fenomeno della rivoluzione digitale e dall'utilizzo delle piattaforme digitali. Parte della dottrina definisce le piattaforme come icona del nuovo capitalismo post-fordista e sottolinea come creino nuove competenze imprenditoriali, ma allo stesso tempo producano forti meccanismi di precarietà e mancanza di protezioni, evidenziando come il problema, ad oggi, sia l'innovazione tecnologica e il correlato vuoto di protezione e di *welfare* adeguato per i *platform workers*⁷⁸.

Paragrafo 3: Il criterio binario su cui pone le fondamenta il diritto del lavoro: la dicotomia tra subordinazione e autonomia

La dicotomia subordinazione-autonomia, come prospettato dalla dottrina, non rappresenta una distinzione naturale in *rerum natura* né concettualmente radicale in senso ontologico. Essa costituisce, pertanto, un nodo imprescindibile dell'assetto ordinamentale italiano, consolidatosi storicamente nel primo Novecento e definitivamente confermato dal Codice civile del 1942, che ne struttura la bipartizione fondamentale: da un lato, il lavoro subordinato, caratterizzato dal vincolo di subordinazione, inteso come eterodirezione, alienità del risultato produttivo e dei mezzi di produzione, nonché da una diseguale distribuzione dei poteri datoriali con prevalenza dell'unilateralità e assistito da un ampio statuto tutelare proprio del diritto del lavoro subordinato; dall'altro lato, il lavoro autonomo, privo di tale vincolo gerarchico e includente specie intermedie come le collaborazioni coordinate e continuative e quelle etero-organizzate, cui si applicano protezioni più limitate, tuttavia recentemente rafforzate⁷⁹.

La distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, è stata elaborata da un giurista svizzero-tedesco⁸⁰, pioniere del diritto del lavoro, che strutturò, in chiave pandettistica, il subordinato sulla dipendenza essenziale etero-organizzata, ossia una relazione strutturale e costitutiva di dipendenza personale del lavoratore dal datore di lavoro, e da un giurista italiano⁸¹ che, affermando il carattere concettualmente radicale ma non naturale, la adattò

⁷⁸ G. BRONZINI, *Il punto sul futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della Share economy*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 2016, pag. 75.

⁷⁹ M. V. BALLESTRERO, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, n. 2, 2020.

⁸⁰ P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, *Dunker & Humblot, Leipzig*, 1902 (I), 1908 (II).

⁸¹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901, pag. 100 ss.

al contesto nazionale enfatizzando il potere direttivo del datore di lavoro rispetto alla prestazione autonoma libera, superando gli schemi romanistici, come *la locatio operarum* e la *locatio operis*, inadatti all'industrializzazione di massa. Pertanto, la tradizionale dicotomia, influenzata dall'approccio pandettistico e adattata in Italia, segna il passaggio dal lavoro generico al subordinato codificato⁸².

Accanto alla crisi del paradigma della subordinazione, si avverte l'esigenza di ripensare e reinterpretare la tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo, quale elemento cardine della disciplina italiana giuslavoristica⁸³.

La giurisprudenza, oggi chiamata a ridisegnare i confini tra subordinazione e autonomia resi labili dai nuovi modelli lavorativi, mostra incertezza nel classificare figure emergenti – come *pony express*, ballerine di *lap dance* o telelavoratori – servendosi dei tradizionali parametri elaborati per l'operaio di catena⁸⁴. La netta bipartizione tra lavoro subordinato e autonomo si rileva infatti inadeguata di fronte alle nuove realtà produttive e sociali generate da globalizzazione, digitalizzazione e piattaforme digitali, che danno origine a forme ibride di occupazione e rendono necessario garantire tutele flessibili e inclusive anche a collaboratori, *freelance* e lavori della cosiddetta zona grigia, estendendo loro i diritti fondamentali propri del lavoro subordinato⁸⁵.

Nel dibattito giuslavoristico contemporaneo, quindi, emerge la progressiva perdita di nitidezza della tradizionale opposizione tra subordinazione e autonomia. La *locatio operis*, definita dall'articolo 2222 del Codice civile⁸⁶, non rappresenta più semplicemente l'altro polo della dicotomia, ma assume oggi un ruolo complementare e funzionale al lavoro subordinato, configurandosi come sua possibile alternativa. In un contesto

⁸² L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Il contratto di lavoro* (a cura di M. Napoli), Vita e pensiero, Milano, 2004, pag. 115.

⁸³ A. PERULLI, *Per una rilettura dei criteri fondativi del diritto del lavoro, tra tendenza espansiva e superamento della "grande dicotomia"*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 1-11.

⁸⁴ M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1988, pag. 88 ss.; Sempre L. Gaeta, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?* In *Labour & Law Issues*, volume 6, n. 2, 2020.

⁸⁵ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione: spunti dall'analisi storico-giuridica*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 21-31; G. PROIA, *La dicotomia subordinazione-autonomia*, in *Diritto del lavoro. Dalle origini ai giorni nostri*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2023.

⁸⁶ Articolo 2222 Codice civile: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV".

produttivo caratterizzato da forme avanzate di esternalizzazione⁸⁷, il contratto d'opera diventa lo strumento attraverso cui le organizzazioni trasferiscono all'esterno attività integrabili nel proprio ciclo produttivo, evitando così il vincolo tipico della subordinazione⁸⁸. Tale evoluzione ha attenuato le distinzioni tradizionalmente elaboratore dalla dottrina sulla base del modello dicotomico, rilevando un progressivo processo di convergenza tra i due poli del lavoro prestatore per altri: il lavoro subordinato si arricchisce di elementi propri dell'autonomia – come l'attenzione al risultato, l'assunzione del rischio e la partecipazione consapevole all'organizzazione⁸⁹ – mentre il lavoro autonomo assume tratti di continuità, coordinamento e integrazione funzionale rispetto alle esigenze produttive del committente⁹⁰.

Ad enfatizzare la profonda crisi, della tradizionale dicotomia, la dottrina interviene con un ulteriore punto di vista, ancorato all'analisi dei redditi da lavoro insufficienti. Ad oggi, in Italia, molti lavoratori si trovano in una di queste situazioni critiche: disoccupazione, hanno troppo lavoro, inteso come più impieghi per sopravvivere o detengono un lavoro con troppo poco valore. Il risultato è una nuova forma di povertà: non si è poveri in quanto disoccupati, ma pur lavorando; si dà avvio alla categoria dei *working poor*⁹¹, ossia persone che, pur disponendo di un'occupazione, percepiscono redditi insufficienti per superare la soglia di povertà e condurre un'esistenza dignitosa. Tale fenomeno si pone in evidente contrasto con i principi fondamentali dell'ordinamento costituzionale contenuti nell'articolo 36⁹² e articolo 38⁹³ che individuano nel lavoro lo strumento primario per

⁸⁷ Esternalizzazione (nota anche come fenomeno di *outsourcing*): pratica con cui un'azienda trasferisce propri lavori, servizi o reparti, non centrali per il suo *core business*, a terzi, ovvero fornitori esterni.

⁸⁸ Sempre A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997.

⁸⁹ R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lavoro e informazione*, 1996, pag. 75-88.

⁹⁰ G. GHEZZI, *Le nuove frontiere del lavoro subordinato*, in *Coordinamento giuridico CGIL*, 1996, pag. 663.

⁹¹ *Working poor* (lavoratori poveri): coloro che, pur disponendo di un'occupazione regolare, percepiscono un reddito insufficiente a superare la soglia di povertà, convenzionalmente fissata al 60% del reddito mediano nazionale, secondo l'indicatore *in-work poverty* di Eurostat.

⁹² Articolo 36 Costituzione: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

⁹³ Articolo 38 Costituzione: "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

garantire al cittadino i mezzi di sussistenza per un'esistenza libera e dignitosa, configurando il lavoro come via ordinaria per l'autosufficienza economica, con lo Stato come garante residuale quando il reddito da lavoro difetta⁹⁴. Lungo questa prospettiva, emerge anche il problema della definizione statistica di occupato adottata da Istat ed Eurostat⁹⁵, che nasconde la reale condizione di precarietà e povertà lavorativa.

La crisi della dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo emerge nella diffusione della povertà lavorativa, che colpisce anche i lavoratori subordinati a tempo indeterminato e svuota di significato la distinzione tradizionale tra le due categorie, ormai accomunate dall'incapacità di procurarsi dal lavoro un'esistenza dignitosa⁹⁶.

Di fronte ai mutamenti del lavoro post-fordista, la dottrina propone il superamento della tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia, delineando un diritto del lavoro più ampio, che includa anche i lavoratori autonomi deboli e le forme di lavoro intermedie, collocate tra lavoro subordinato e autonomo⁹⁷. Si afferma così una concezione unitaria del lavoro come istituto giuridico, capace di ricomprendere ogni modalità di integrazione dell'attività umana nei processi produttivi. In questa prospettiva, diventa necessario rimodulare le tutele, estendendole alle nuove figure del lavoro autonomo e parasubordinato, portatrici di esigenze di protezione analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti⁹⁸. Riemerge, in tal senso, l'articolo 35 della Costituzione, che tutela il lavoro *"in tutte le sue forme e applicazioni"*, a fondamento di un sistema di garanzie modulare e incisivo, volto a superare la rigida contrapposizione tra tutele piene e assenza di tutele. L'idea centrale è quella di un continuum di situazioni lavorative che va dal dipendente classico all'autonomo genuino, lungo il quale si applicano livelli di tutela graduati in base al grado di dipendenza economica e organizzativa. Tale approccio espande il campo

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera".

⁹⁴ G. CANAVESI, *Mezzi adeguati alle esigenze di vita e criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali nella prospettiva costituzionale*, in *Mezzi adeguati alle esigenze di vita: un concetto ineffabile?*, G. Canavesi e E. Ales (a cura di), 2022, pag. 15-44.

⁹⁵ Definizione occupato Istat ed Eurostat: colui che ha lavorato almeno un'ora nella settimana di riferimento, anche solo con un minimo compenso o un tirocinio retribuito.

⁹⁶ A. LASSANDARI, *Il reddito da lavoro insufficiente: tra questioni definitorie ed emergenze sociali*, in *Oltre la "grande dicotomia"?* La povertà tra subordinazione e autonomia, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 1, 2019.

⁹⁷ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione: il profilo esterno*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 65-66.

⁹⁸ M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in Marcello Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e autonomo*, Il mulino, Bologna, 1989, pag. 43 ss.

d'azione del diritto del lavoro oltre la subordinazione, includendo forme intermedie che necessitano di protezioni flessibili. La subordinazione resta un criterio fondamentale, ma inserito in un sistema più ampio e dinamico, volto ad ancorare le tutele non alla forma contrattuale, bensì alla reale condizione di vulnerabilità del prestatore. In questa prospettiva, la giurisprudenza individua una zona grigia di autonomia debole, di cui parleremo *infra*, distinta sia dal falso autonomo sia dall'autonomo forte, che richiede tutele selettive e personalizzate. Anche l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e la dottrina riconoscono la nascita di questo nuovo spazio intermedio come effetto delle trasformazioni economiche e organizzative, proponendo garanzie graduate basate su indicatori di dipendenza come il reddito minimo, la sicurezza, eccetera. Autorevoli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali identificano lo spazio intermedio, caratterizzato da continuità e coordinazione, come punto di partenza per riposizionare le tutele. Si delinea così un modello inclusivo, fondato su istituti comuni e capace di superare definitivamente la rigida dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo⁹⁹.

Questa impostazione di modulare le tutele incontra autorevole sostegno nella dottrina lavoristica, focalizzata sulla crisi della tradizionale dicotomia. Un primo filone dottrinale, già a partire dagli anni Ottanta, analizzava tale dicotomia come paradosso che lega tutele esclusivamente alla subordinazione. Esso proponeva modulazioni calibrate su fattispecie concrete e gradi di dipendenza per regolare le forme ibride oltre la rigida alternativa binaria, influenzando i dibattiti successivi relativi al superamento della netta bipartizione¹⁰⁰. Un secondo orientamento, sulla linea teorica del precedente, discute l'evoluzione della nozione di subordinazione, criticandone l'indifferenza ai bisogni reali di protezione. Esso propone esplicitamente una modulazione delle tutele basata sulla dipendenza socio-economica del lavoratore, concretizzata nel modello *floor of rights*: un nucleo minimo universale di tutele per chiunque lavori per altri, integrato da protezioni

⁹⁹ A. PERULLI, *Oltre la subordinazione: il profilo esterno e Lavoro autonomo di nuova generazione e "falso" lavoro autonomo*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 66-73; sempre A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 2, 1997; M. D'ANTONA, *La metamorfosi della subordinazione*, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, Quaderni, 1, 1996, pag. 23 ss.; G. GHEZZI, *Proposte per un "Testo unico" in tema di mercato del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1995, pag. 231 ss; Georges Virassamy, *Les contrats de dépendence*, Paris, 1986.

¹⁰⁰ M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, pag. 1-21/ pag. 420-456

graduate secondo merito e vulnerabilità economica. Tale schema consente di superare definitivamente la rigida dicotomia subordinato-autonomo¹⁰¹.

La prospettiva teorica fin qui trattata si riflette negli sviluppi normativi recenti, che concretizzano il superamento della tradizionale dicotomia attraverso un modello misto di tutele graduate. La dottrina riconosce come obiettivo attuale, a livello italiano ed europeo, la creazione di tale sistema graduato in cui lavoratori subordinati, collaboratori etero-organizzati, lavoratori autonomi economicamente dipendenti e lavoratori autonomi genuini beneficiano di tutele differenziate, legate a un nucleo comune di protezione sociale. Da un lato, si aggiorna il nucleo forte per i prestatori di lavoro subordinati dall'altro, si estende la protezione ai lavoratori autonomi deboli¹⁰².

Sulla spinta delle giurisprudenze, gli interventi normativi generati dall'Italia per la creazione di un modello misto sono:

- I. il decreto legislativo 81/2015, art. 2, comma 1¹⁰³, di cui parleremo *infra*, il quale estende le tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, dove il committente fissa tempi e modalità della prestazione;
- II. la legge n.128/2019¹⁰⁴, di cui tratteremo *infra*, che introduce garanzie specifiche, come compenso minimo, sicurezza e non discriminazione, per i *rider* delle piattaforme digitali qualificati come lavoratori non subordinati;
- III. le legge 81/2017¹⁰⁵ sul lavoro autonomo, la quale affronta per la prima volta il tema della dipendenza economica dell'imprenditore debole, applicando tecniche giuslavoristiche per la sua tutela¹⁰⁶.

Le recenti evoluzioni legislative e giurisprudenziali, tra cui anche quelle appena citate, stanno apportando delle modifiche al confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo e ai correlati sistemi di tutele. Tali interventi normativi concretizzano il modello misto di tutele graduate, che la giurisprudenza interpreta attraverso due possibili scenari: da un lato, l'ipotesi della neo-polarizzazione, in cui si mantengono le due tradizionali categorie,

¹⁰¹ Sempre L. GAETA, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, In *Labour & Issues*, volume 6, n. 2, 2020.

¹⁰² A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi**, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 1, 2020.

¹⁰³ Articolo 2, comma 1, Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dalla Legge 2 novembre 2019, n. 128.

¹⁰⁴ Legge 2 agosto 2019, n. 128.

¹⁰⁵ Legge 22 maggio 2017, n. 81.

¹⁰⁶ A. PERULLI, *Un modello misto*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 66-73.

sebbene rivisitate, di subordinazione e autonomia; dall'altro lato, l'ipotesi della rimodulazione delle tutele, caratterizzata da una prospettiva universalistica in cui si parla di lavoro e si definiscono, selettivamente e gradualmente, le tutele in base alle condizioni di debolezza del lavoratore. In questo caso, non viene tenuto conto della tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia¹⁰⁷.

Come nota la giurisprudenza¹⁰⁸, si privilegia la contrattazione collettiva come strumento efficace di modulazione delle tutele, indispensabile per realizzare un diritto del lavoro universalistico. L'articolo 2 comma 2 del decreto legislativo 81/2015¹⁰⁹, che approfondiremo nel prosieguo dell'elaborato, ne è esempio: i contratti collettivi nazionali del lavoro possono regolare le collaborazioni etero-organizzate stabilendo trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli del lavoro subordinato. Tuttavia, tale percorso ha applicazione limitata. I sindacati tradizionali ne sono la principale causa in quanto sono focalizzati sul lavoro subordinato e hanno difficoltà nell'individuazione e regolazione dei lavori collocati nella zona grigia. Inoltre, esiste un conflitto con l'ordinamento internazionale ed europeo, quest'ultimi mettono in dubbio il riconoscimento dei diritti di contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi.

Di pari passo con la dottrina italiana, il diritto internazionale del lavoro supera la tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia, definendo tutele universali per tutti i lavoratori. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha guidato questa evoluzione, a partire dal dibattito degli anni Novanta sul *contract labour*¹¹⁰: forme di lavoro ibride collocate a metà strada tra dipendenza e autonomia commerciale caratterizzate da un forte legame col committente. L'Organizzazione propose, senza ottenere un esito positivo, di estendere ai lavoratori autonomi dipendenti alcune protezioni tipiche del lavoro subordinato, basate su criteri concreti: legame stabile col

¹⁰⁷ A. PERULLI, *Neo-polarizzazione tra subordinazione e autonomia o ri-modulazione delle tutele? - L'ipotesi della neo-polarizzazione - L'ipotesi della ri-modulazione delle tutele*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 96-103.

¹⁰⁸ A. PERULLI, *La contrattazione collettiva come vettore di modulazione delle tutele: l'esempio dell'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2017 e i suoi profili critici*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 104-112.

¹⁰⁹ Articolo 2, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

¹¹⁰ *International Labour Office (ILO), Contract labour: Fifth item on the agenda, Report V(1) of Committee on Contract labour, International Labour Conference, 85th Session, Geneva 1997*. L'OIL propose una convenzione per disciplinare le forme ibride di lavoro creando una terza categoria di lavoratori autonomi dipendenti (area grigia), ma fallì per divergenze tra governi, datori e sindacati su classificazione e protezione dei subordinati standard.

committente, utilizzo di strumenti e attrezzature fornite dall'impresa e potere organizzativo esercitato da quest'ultima. Successivamente, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro prima con la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del lavoro¹¹¹ e poi con la Dichiarazione per il futuro del lavoro¹¹² sposta l'attenzione sulla tutela della persona, introducendo la Garanzia universale sul lavoro: diritti fondamentali, salario corretto, limiti di orario e sicurezza devono essere assicurati a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto o di status. Di conseguenza, quando un individuo presta lavoro per altri in condizioni di dipendenza o vulnerabilità, anche se si tratta di un lavoratore autonomo, scatta il bisogno di protezione sociale. Il diritto internazionale invita gli Stati a modellare, coi propri valori, un nucleo di garanzie per l'intero spettro del lavoro dipendente e autonomo debole¹¹³.

Paragrafo 4: Le forme ibride dei rapporti di lavoro eludono alla dicotomia tradizionale

Come conseguenza della progressiva crisi del paradigma della subordinazione e dello schema dicotomico tradizionale, il diritto del lavoro ha visto affiorare, in modo sempre più pronunciato, una serie di forme ibride di rapporti di lavoro, che non appartengono né alla fattispecie della subordinazione né alla fattispecie dell'autonomia, posizionandosi a metà strada. Inoltre, nella maggior parte dei casi, esse tendono a eludere le disposizioni tipiche del lavoro dipendente. Tale sviluppo costituisce un dato strutturale del sistema, che si è tradotto in una precisa evoluzione normativa, articolata in quattro momenti essenziali:

- I. in primo luogo, la subordinazione attenuata, variante interna al lavoro subordinato, quindi attinente all'articolo 2094 del Codice civile¹¹⁴;

¹¹¹ *International Labour Organization (ILO)*, Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, *86th Session*, Ginevra, 18 giugno 1998. L'OIL impose a tutti gli Stati membri otto diritti fondamentali, vincolanti moralmente senza ratifica, con monitoraggio quadriennale.

¹¹² *International Labour Organization (ILO)*, Dichiarazione del centenario sull'avvenire del lavoro, adottata dalla conferenza internazionale del lavoro, *108th Session*, Ginevra, 10-21 giugno 2019. L'OIL delineò una strategia globale per il futuro del lavoro, centrata sui diritti universali, investimenti in competenze, dialogo sociale e protezione sociale estesa a piattaforme e autonomi.

¹¹³ A. PERULLI, *L'evoluzione del diritto internazionale del lavoro verso le tutele del lavoro anche autonomo*, in *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, 2021, pag. 78-81.

¹¹⁴ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

- II. in secondo luogo, la parasubordinazione, introdotta dalla legge n. 533 del 1973¹¹⁵, che rappresenta il primo intervento legislativo che conferisce tutele a figure di lavoro caratterizzate da dipendenza economica, ma prive della pienezza dei connotati della subordinazione. In questo ambito si collocano le collaborazioni coordinate e continuative, che sono l'espressione più emblematica del lavoro parasubordinato;
- III. proseguendo, la Riforma Biagi (Decreto legislativo n. 276/2003¹¹⁶), la quale introduce le collaborazioni a progetto, riformulando le precedenti collaborazioni con l'elemento specifico del progetto;
- IV. infine, la Riforma Fornero del mercato del lavoro (Legge n.92/2012¹¹⁷) e il Jobs Act (Decreto legislativo n.81/2015¹¹⁸), che tentano di posizionare di nuovo al centro il lavoro subordinato, riducendo le categorie ibride, ma senza eliminare la loro presenza strutturale.

Prima di affrontare nel dettaglio le tre fasi evolutive innanzi accennate, è fondamentale definire il concetto di zona grigia, che funge da contesto entro il quale si collocano proprio le forme ibride dei rapporti di lavoro.

La cosiddetta zona grigia del diritto del lavoro corrisponde alla zona di incertezza che si crea nella misura in cui la rigidità della dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo incontra la complessità della realtà sociale¹¹⁹.

Nel panorama giuridico, tale zona assume due principali funzioni: da un lato, funziona come luogo di elusione della disciplina protettiva del lavoro subordinato, permettendo la stipulazione di contratti di lavoro formalmente autonomi; dall'altro lato, funge da terreno fertile per l'espressione delle nuove modalità di lavoro emerse nel periodo post-fordista

¹¹⁵ Legge 11 agosto 1973, n. 533 relativa alla Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie.

¹¹⁶ Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

¹¹⁷ Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

¹¹⁸ Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

¹¹⁹ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *Labour Law & Issues*, volume 6, numero 2, 2020.

e tuttora presenti, che il legislatore e la dottrina hanno progressivamente tentato di disciplinare, senza però riuscire a eliminarne l'ambiguità intrinseca¹²⁰.

Tuttavia, la zona grigia non è esente da critiche e da interpretazioni maggiormente severe. All'interno della dottrina, si annoverano tesi che la definiscono come un non-luogo dogmatico, ossia un ambito giuridico ibrido che sfugge alle categorie tradizionali del diritto del lavoro, generato dall'incertezza dei vari interpreti di fronte a rapporti di lavoro misti, comunque ricondotti, per obbligo del diritto positivo italiano, alla fattispecie subordinata o autonoma; pertanto, mantenendo viva la tradizionale dicotomia¹²¹. Oppure, si colgono posizioni dottrinali che chiariscono come non sia un fenomeno fisiologico del post-fordismo e della necessità di definire nuovi modelli organizzativi, ma il risultato di fattori specifici, quali, ad esempio, la riforma previdenziale, con la conseguente istituzione della Gestione separata INPS o il loro utilizzo da parte dei datori di lavoro per mascherare rapporti di natura subordinata all'interno delle proprie imprese. Pertanto, la zona grigia non viene vista come un'evoluzione positiva, ma quanto piuttosto un'area di incertezza normativa¹²².

In linea con la definizione della cosiddetta zona grigia, emerge la proposta relativa al *tertium genus*, il cui scopo consisteva proprio nel dare riconoscimento giuridico a tale zona e alle forme ibride dei rapporti di lavoro che ne fanno parte. La prospettiva rimaneva costante: gli schemi giuridici del lavoro subordinato e autonomo e l'annessa tradizionale dicotomia si rilevavano inadeguati a disciplinare le nuove forme di lavoro creatasi nel mercato relativo al periodo post-fordista¹²³.

Una corrente della dottrina, già intorno al 1997, aveva manifestato la propria adesione all'introduzione, mediante intervento legislativo, di una nuova figura, ritenendola l'unico strumento idoneo a disciplinare quei rapporti di lavoro che venivano ricondotti ai modelli tradizionali tramite interpretazioni forzate. Inoltre, la definizione della categoria del *tertium genus*, inglobando al suo interno tutte le situazioni di confine, rendeva

¹²⁰ R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro e il lavoro post-fordista*, in Quaderni di diritto del lavoro, Firenze University press, 2010; M. ROCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi**, in Subordinazione, autonomia e 'zona grigia', in Biblioteca '20 maggio', volume 1, 2008.

¹²¹ F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in Diritto delle relazioni industriali, Numero 3/XX, Giuffrè Editore, Milano, 2010.

¹²² Sempre M. ROCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi**, in Subordinazione, autonomia e 'zona grigia', in Biblioteca '20 maggio', volume 1, 2008.

¹²³ R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in Biblioteca '20 maggio', volume 2, 2003; sempre M. ROCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi**, in Subordinazione, autonomia e 'zona grigia', in Biblioteca '20 maggio', volume 1, 2008

maggiormente razionali i confini del lavoro subordinato e autonomo, che, così facendo, recuperavano la loro connotazione originaria¹²⁴.

Con il decreto legislativo 276/2003¹²⁵, di cui tratteremo *infra*, il legislatore ha effettivamente optato per la creazione di una nuova categoria, introducendo la figura del lavoro a progetto. Però, quest'ultimo nella pratica non ha rappresentato il preannunciato *tertium genus* in quanto il legislatore ha mantenuto in vita le vecchie collaborazioni coordinate e continuative, delimitando rigidamente la nuova categoria e prevedendo un regime di tutele attenuato. In tale prospettiva, si è configurato un *quartum genus*, che ha frammentato ulteriormente il panorama normativo del mercato del lavoro¹²⁶.

In antitesi alla corrente della dottrina favorevole alla generazione di una nuova categoria, si pone un'ulteriore parte della dottrina con una posizione differente. La costruzione teorica del *tertium genus* viene vista come un errore metodologico in quanto elude il vero problema legato al falso lavoro autonomo, che dev'essere ricondotto alla fattispecie della subordinazione. Pertanto, la nuova categoria creata alimenta incertezza interpretativa e confonde il potere di coordinamento con il potere direttivo¹²⁷.

Sottoparagrafo 4.1: La subordinazione attenuata

L'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, caratterizzata da esternalizzazioni e terziarizzazioni che rendono il controllo diretto sulle singole fasi lavorative meno rilevante e talora impraticabile, ha condotto all'ampliamento della nozione di subordinazione. In tale contesto, il potere direttivo del datore di lavoro, seppur essenziale, cessa di fungere da discriminante assoluto della fattispecie subordinata e si attenua. L'attenzione si sposta così sulla stabile inclusione funzionale del lavoratore

¹²⁴ R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici*, in *Lavoro e informazione*, 1996, pag. 75 ss.; Sempre R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 2, 2003.

¹²⁵ Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

¹²⁶ Sempre G. PROIA, *Diritto del lavoro dalle origini ai giorni nostri*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2023; Sempre R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 2, 2003.

¹²⁷ Sempre M. ROCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi**, in *Subordinazione, autonomia e 'zona grigia'*, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 1, 2008; Sempre G. PROIA, *Diritto del lavoro dalle origini ai giorni nostri*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2023.

nell'impresa e sulla sua disponibilità continuativa, fedele e diligente¹²⁸. Questo radicale cambiamento dei modelli produttivi, accentuato anche dalle innovazioni tecnologiche, ha modificato le caratteristiche della prestazione di lavoro. Oggi, l'interesse del datore di lavoro e la valutazione del prestatore si focalizzano sempre di più sui risultati raggiunti piuttosto che sul mero compimento temporale della prestazione, inteso come il rispetto di un orario fisso o la presenza fisica in un luogo prestabilito. In tal senso, accogliere la tesi della subordinazione attenuata significa rifiutare l'idea che il vincolo di subordinazione deve necessariamente svanire non appena si moderano i controlli sui tempi di lavoro. Al contrario, questo approccio consente di sottolineare la capacità onnicomprensiva dell'articolo 2094 del Codice civile¹²⁹, il quale viene inteso come una fattispecie in grado di adattarsi ai significativi mutamenti del modello del lavoratore tradizionale estendendo le tutele¹³⁰.

Da un punto di vista sistematico, la dottrina si è interrogata sulla natura e sulla legittimità dell'utilizzo giurisprudenziale della subordinazione attenuata per estendere il rigido perimetro dell'articolo 2094 del Codice civile¹³¹. Di fronte all'inadeguatezza delle norme tradizionali nel disciplinare le nuove forme di lavoro, i giudici hanno operato in modo creativo e hanno delineato una complessa stratificazione normativa e giurisprudenziale. In altre parole, la giurisprudenza ha progressivamente forzato gli attributi della subordinazione per farvi rientrare figure professionali altrimenti destinate all'area del lavoro autonomo e, conseguentemente, sprovviste di garanzie. Questo approccio opera prettamente sul piano funzionale e l'obiettivo primario dei tribunali è la necessità di amministrare la giustizia del caso concreto. Ciò si traduce nell'esigenza pratica di garantire l'applicazione della disciplina protettiva tipica del lavoro dipendente a tutti quei prestatori che, pur operando con margini di apparente autonomia organizzativa, si trovano

¹²⁸ M. PALLINI, *Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working ante litteram*, in *Centre for the Study of European Labour Law* "Massimo D'Antona", n. 423/2020.

¹²⁹ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

¹³⁰ L. VALENTE, *I confini della subordinazione tra diritto eurounitario e diritto interno nella recente trattazione di Stefano Giubboni*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2025.

¹³¹ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

di fatto in una condizione di dipendenza e di profonda asimmetria contrattuale rispetto al committente¹³².

La subordinazione attenuata rappresenta una variante della subordinazione classica, caratterizzata in primo luogo, dall'esercizio non pervasivo del potere direttivo da parte del datore di lavoro, che viene attuato tramite direttive generali e programmatiche anziché ordini puntuali e in secondo luogo, da un'enfasi accentuata sull'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione. Tipica di ruoli ad elevata autonomia decisionale, come dirigenti, quadri, professioni intellettuali, essa lascia ampi margini di discrezionalità esecutiva pur nel rispetto degli obiettivi aziendali¹³³. In questa ipotesi, come puntualmente rilevato in dottrina attraverso l'analisi della giurisprudenza di legittimità, la direzione del lavoro assume connotati differenti. Il potere direttivo, pur continuando a esistere, viene infatti esercitato in forma lieve o attenuata oppure risulta impresso nella struttura aziendale. In questi casi, è l'organizzazione stessa a condizionare il contenuto dell'attività del prestatore senza la necessità che il vincolo si traduca nell'emanazione di direttive tradizionali e puntuali¹³⁴.

Storicamente, l'esempio più noto di tale fattispecie riguarda il settore giornalistico: l'eterodirezione tradizionale entra in crisi per la peculiarità delle prestazioni, caratterizzate da natura intellettuale, creatività e nota investigativa. Pertanto, tale settore ha posto le fondamenta per la configurazione e l'affermazione della subordinazione attenuata, fungendo proprio da promotore per l'estensione della nozione tradizionale di subordinazione¹³⁵.

Per quanto concerne l'accertamento, la subordinazione attenuata si fonda sugli indici sussidiari sistematizzati dalla Corte di Cassazione¹³⁶, che prevalgono quando il potere direttivo classico non è apprezzabile. Come precisato in dottrina, tali indici sintomatici

¹³² C. PISANI, *I tentativi di ampliare l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato mediante il vizio endemico della stratificazione normativa*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2023.

¹³³ M. RINALDI, *Il contenuto del rapporto di lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto del lavoro*, capitolo VIII, 2010.

¹³⁴ Sempre V. SPEZIALE, *Indici giurisprudenziali della subordinazione, presunzioni semplici, lavoro autonomo etero-organizzato e co.co.co.*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2024. Corte di Cassazione civile, Sezione III, 2017, n. 19485. Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 22 luglio 2022, n. 12919.

¹³⁵ Sempre M. PALLINI, *Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working ante litteram*, in *Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"*, n. 423/2020; Corte di Cassazione, sezione civile, 12 novembre 2007, n. 23472.

¹³⁶ Corte di Cassazione, Sezioni Unite, Civile depositata il 30 giugno 1999, n. 379

non possono essere considerati nuovi elementi costitutivi della fattispecie in senso stretto e nemmeno mere presunzioni semplici; pertanto, restano strumenti di indagine che ruotano pur sempre attorno alla persistenza di un assoggettamento al potere direttivo anche se sfumato¹³⁷. La giurisprudenza¹³⁸ ha progressivamente battezzato tali indici come propri della subordinazione attenuata, includendo: continuità e personalità della prestazione, inserimento funzionale nell'organizzazione datoriale, assenza di rischio economico, retribuzione predeterminata, direttive generali e programmatiche, disponibilità continuativa e diligente, assenza di organizzazione autonoma, postazione fissa/ strutture datoriali e, da ultimo, aggiunta di recente dal giudice di legittimità¹³⁹, eterodeterminazione attenuata di orario e luogo.

L'elaborazione di questo articolato schema di indici risponde a una fondamentale esigenza pratica, ovvero facilitare l'onere della prova gravante sul lavoratore in merito alla dimostrazione dei requisiti dell'articolo 2094 del Codice civile¹⁴⁰. Tale agevolazione probatoria avviene valorizzando i cosiddetti elementi secondari: ai fini dell'accertamento della subordinazione attenuata, infatti, la giurisprudenza ritiene spesso sufficiente la prova concorrente anche solo di alcuni di questi indici, rendendo il riconoscimento delle tutele molto più agevole. Questa operazione giurisprudenziale è ritenuta necessaria poiché applicare in modo rigido e anacronistico l'articolo 2094 comporta l'esclusione dal diritto del lavoro di prestazioni che, pur sprovviste di un'eterodirezione classica, risultano di fatto totalmente integrate nell'attività d'impresa¹⁴¹.

Sottoparagrafo 4.2: La parasubordinazione, la legge n. 533/ 1973 introduce le collaborazioni coordinate e continuative

Dopo aver analizzato la subordinazione attenuata, in tale sede, si intende discutere la parasubordinazione e il suo riconoscimento normativo con la legge n. 533/1973.

¹³⁷ G. PROIA, *Gli indici sintomatici della subordinazione nel groviglio delle fattispecie contrattuali*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2024.

¹³⁸ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 6 luglio 2001, n. 9167.

¹³⁹ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 5 luglio 2024, n. 18404.

¹⁴⁰ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

¹⁴¹ Sempre V. SPEZIALE, *Indici giurisprudenziali della subordinazione, presunzioni semplici, lavoro autonomo etero-organizzato e co.co.co.*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1, 2024.

La dottrina riconosce la diffusione di un orientamento interpretativo secondo cui il lavoratore subordinato non necessita più di un elevato grado di tutele in quanto non versa in una posizione di evidente debolezza sul piano economico-sociale e, al contrario, i lavoratori non subordinati richiedono un rafforzamento delle garanzie e delle tutele. Solo gradualmente il legislatore si è accorto di tale condizione, iniziando ad adottare apposite misure legislative¹⁴².

Nel 1973 ha inizio il processo di rimodulazione delle tutele, proseguito nei successivi anni. Si pone a fondamento di tale evoluzione la legge 11 agosto 1973, n. 533¹⁴³, primo intervento normativo volto a estendere le tutele tipiche del lavoro subordinato alle figure autonome.

La legge sopra citata, nonché la riforma del processo del lavoro, ha aggiunto alle fattispecie classiche del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, la fattispecie processuale delle collaborazioni coordinate e continuative. Essa ha inaugurato un iniziale e attenuato processo di allineamento tra lavoro subordinato e determinate fattispecie di lavoro autonomo, estendendo a quest'ultimo alcune garanzie tipiche della subordinazione. Tale risultato è stato conseguito attraverso la riformulazione dell'articolo 409 del Codice di Procedura Civile, il quale ha ampliato l'ambito di applicazione del rito del lavoro anche a rapporti di collaborazione che, seppure non connotati da subordinazione, si concretizzano in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale. Si è così configurata una categoria ibrida di lavoro, definita lavoro parasubordinato¹⁴⁴.

Di conseguenza, il lavoro parasubordinato viene collocato tra l'autonomia e la subordinazione e i lavoratori parasubordinati sono considerati prestatori di lavoro autonomi, ma deboli.

Inizialmente, le collaborazioni coordinate e continuative, definite co.co.co., si caratterizzano per due elementi essenziali, desumibili dal comma 3 dell'articolo 409 del

¹⁴² Sempre L. GALANTINO, *Il lavoro parasubordinato*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 4, 2025, pag. 8.

¹⁴³ Legge 11 agosto 1973, n. 533 relativa alla Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie.

¹⁴⁴ Sempre L. GALANTINO, *Il lavoro parasubordinato e Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 4 e 5, pag. 9-10; G. SANTORO PASSARELLI, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dello Statuto dei lavoratori, La seconda chiave di lettura: La crisi della fattispecie lavoro subordinato disegnata dall'art. 2094 c.c.*, in *Rivista di diritto civile*, numero 1, 2021, pag.15.

Codice di procedura civile¹⁴⁵. Il primo coincide con la continuità, la quale presuppone una prestazione lavorativa durevole e di durata apprezzabile, distinta da mere collaborazioni occasionali o saltuarie; mentre il secondo equivale alla prevalente personalità, ovvero il fatto che l'apporto professionale del collaboratore prevale sui fattori produttivi utilizzati nello svolgimento della prestazione, quali ad esempio il capitale o le attrezzature, configurando un'attività spiccatamente personale.

I rapporti di lavoro parasubordinato si distinguono per il coinvolgimento stabile del prestatore di lavoro nell'organizzazione altrui, in una logica di coordinazione continuativa assimilabile a quella del lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile, pur senza vincolo di subordinazione. L'estensione di tutele minime risponde proprio a tale autonomia limitata, che richiede un bilanciamento tra indipendenza formale e vulnerabilità sostanziale¹⁴⁶.

In virtù del comma 2 dell'articolo 1362 del Codice civile¹⁴⁷, la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative si è diffusa rapidamente. La prestazione lavorativa svolta dal collaboratore risultava praticamente paritetica a quella dei lavoratori subordinati, ma si caratterizzava per una significativa riduzione dei costi rispetto al rapporto di lavoro subordinato. Tale risparmio derivava da elementi come l'esclusione della reintegra in caso di licenziamento illegittimo e il mancato versamento dei contributi previdenziali¹⁴⁸.

Pertanto, la diretta implicazione di quanto sopra esposto è il frequente utilizzo distorto e abusivo delle collaborazioni coordinate e continuative da parte dei datori di lavoro, che le impiegavano per eludere le tutele tipiche del lavoro subordinato. A partire dagli anni

¹⁴⁵ Comma 1, n. 3, Articolo 409 Codice di procedura civile: "Rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

Nota: Il numero 3 della presente norma rinvia ai rapporti di lavoro parasubordinato, ovvero quei rapporti di lavoro caratterizzati dalla continuità e stabilità della prestazione, coordinazione e personalità, ed è stato da ultimo modificato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, come vedremo in seguito.

¹⁴⁶ Sempre L. GALANTINO, *Il lavoro parasubordinato e Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 4 e 5, pag. 9-10.

¹⁴⁷ Comma 2, Articolo 1322 Codice civile: "Le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

¹⁴⁸ Sempre G. SANTORO PASSARELLI, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dello Statuto dei lavoratori, La seconda chiave di lettura: La crisi della fattispecie lavoro subordinato disegnata dall'art. 2094 c.c.*, in *Rivista di diritto civile*, numero 1, 2021, pag.15.

Novanta, tale prassi ha conosciuto una vera esplosione: i datori di lavoro, anziché assumere con contratto di lavoro subordinato, preferivano le collaborazioni coordinate e continuative per il minor costo, la maggiore flessibilità e il trattamento fiscale-previdenziale più favorevole che implicavano, configurando una vera e propria fuga dalla subordinazione. Formalmente autonome, queste collaborazioni, esoneravano il committente dal vincolante e oneroso apparato protettivo del lavoro dipendente favorendone l'enorme diffusione, spesso elusiva per mascherare rapporti sostanzialmente subordinati¹⁴⁹.

Dottrine autorevoli hanno altresì teorizzato che il committente fosse titolare di un potere unilaterale di coordinamento nei confronti del collaboratore, non dissimile dal potere direttivo esercitato dal datore di lavoro nel caso di rapporti di lavoro subordinati. Ciò ha comportato un incremento dell'utilizzo evasivo delle collaborazioni coordinate e continuative per sottrarsi alla subordinazione e al suo apparato protettivo¹⁵⁰.

Questo ha indotto il legislatore a intervenire progressivamente per smascherare tali abusi e riequilibrare le tutele. Nasce così, in modo frammentario, un corpus normativo dedicato alle collaborazioni coordinate e continuative, che, per quanto innovativo, non raggiunge i livelli protettivi del lavoro subordinato. In tale prospettiva, in primo luogo viene istituita la Gestione separata INPS, alimentata da contributi posti per 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore, quindi si hanno i contributi previdenziali anche per le collaborazioni coordinate e continuative; in secondo luogo, viene estesa la tutela INAIL contro infortuni e malattie professionali, di conseguenza si riconoscono indennità per maternità, malattia e assegni familiari e, infine, viene imposto l'obbligo di prospetto paga e successiva iscrizione nel Libro Unico del Lavoro¹⁵¹.

Tali misure, seppur significative, configurano una tutela minima e differita, lasciando sussistere l'attrattiva economica delle collaborazioni coordinate e continuative per i committenti¹⁵².

¹⁴⁹ Sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 10-11.

¹⁵⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dello Statuto dei lavoratori, La seconda chiave di lettura: La crisi della fattispecie lavoro subordinato disegnata dall'art. 2094 c.c.*, in *Rivista di diritto civile*, numero 1, 2021, pag.15-16.

¹⁵¹ Registro obbligatorio per i datori di lavoro, che unifica le informazioni sui rapporti di lavoro, introdotto dal Decreto ministeriale 9 luglio 2008 attuativo dell'articolo 39 del Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto, n. 133.

¹⁵² Sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 10-11.

Un importante intervento destinato a contrastare l'utilizzo patologico e fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative è rappresentato dalla Riforma Biagi, come vedremo nel paragrafo successivo¹⁵³.

Sottoparagrafo 4.3: L'introduzione del lavoro a progetto per contrastare l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative

Visto il sospetto sempre maggiore nei confronti delle collaborazioni coordinate e continuative, all'inizio degli anni 2000, il legislatore ha introdotto il Decreto legislativo n. 276/2003¹⁵⁴, sul quale si concentrerà l'analisi seguente, i cui contenuti riguardano la riorganizzazione del mercato del lavoro e la maggior flessibilità per le imprese. Lo scopo di questo intervento legislativo è volto a inquadrare e disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative, di modo da evitare un loro scorretto utilizzo¹⁵⁵.

Considerato il persistente utilizzo abusivo delle collaborazioni finora trattate da parte dei datori di lavoro, il legislatore, per cercare di contrastare il problema, introduce, tramite l'articolo 61 del Decreto legislativo 276/2003, il lavoro a progetto (co.co.pro)¹⁵⁶.

La circolare n. 1 del 2004 del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali¹⁵⁷ fornisce i primi chiarimenti interpretativi sulla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto. Il documento definisce i requisiti del progetto, le modalità di ricorso al contratto e le tutele previste.

Le collaborazioni coordinate e continuative venivano ammesse solo se riconducibili a uno o più progetti specifici, i quali erano individuati dal committente e gestiti in modo autonomo dal collaboratore. Il progetto non poteva configurarsi come mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; pertanto, restando ferma la facoltà

¹⁵³ Sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 11.

¹⁵⁴ Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

¹⁵⁵ P. TOSI, *C'era una volta le fattispecie e c'erano una volta gli ...!*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 29 gennaio 2024; L. LODI, *Co.co.co. e parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 29, fascicolo 38, 2012, pag. 2381-2391; sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 11.

¹⁵⁶ Sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 11-12; sempre L. LODI, *Co.co.co. e parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 29, fascicolo 38, 2012, pag. 2381-2391.

¹⁵⁷ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 14 gennaio 2004, n.1, Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità cosiddetta a progetto, introdotta dal Decreto legislativo n. 276/2003.

di quest'ultimo di coordinarlo sulla base delle esigenze della propria organizzazione e indipendentemente dalla durata dell'attività svolta, veniva definito un risultato specifico da raggiungere. Inoltre, lo svolgimento di un certo progetto non poteva corrispondere al compimento di attività ripetitive e solamente esecutive. Di conseguenza, le tradizionali collaborazioni coordinate e continuative vengono meno e per dare loro il marchio di autenticità e genuinità diventa necessario ricondurle a uno o più progetti. Nel caso in cui il progetto non veniva specificamente indicato, subentrava, con effetto immediato, la conversione in rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile¹⁵⁸.

Il legislatore prevede, inoltre, uno statuto protettivo per il lavoratore a progetto: viene richiesta la forma scritta ai fini della prova dell'esistenza del progetto, vengono generati dei criteri di commisurazione del corrispettivo ispirati alla logica della giusta retribuzione sulla base della qualità e della quantità del lavoro svolto, vengono definite delle tutele in merito alle invecchiamenti del lavoratore e delle tutele minime per i casi di gravidanza, malattia e infortunio¹⁵⁹.

Il principale limite del lavoro a progetto fin qui delineato, malgrado l'obiettivo di contrastare il fenomeno del mascheramento del lavoro subordinato, risiede nelle sue esclusioni normative che hanno preservato le collaborazioni coordinate e continuative come categoria giuridica autonoma. Pertanto, nel medesimo periodo coesistevano le vecchie collaborazioni, con le loro peculiarità e problematiche annesse, e le nuove collaborazioni a progetto. La disciplina del lavoro a progetto escludeva espressamente le seguenti fattispecie:

- I. le prestazioni occasionali, denominate mini co.co.co.: caratterizzate da una durata non superiore a 30 giorni annui con il medesimo committente e a un compenso entro 5.000 euro;
- II. le professioni intellettuali richiedenti l'iscrizione agli albi professionali;

¹⁵⁸ Sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 11-12; P. RAUSEI, *Origine e modello della parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 32, fascicolo 4, 2015, pag. 193-202; sempre L. LODI, *Co.co.co. e parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 29, fascicolo 38, 2012, pag. 2381-2391.

Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

¹⁵⁹ Sempre P. TOSI, *C'era una volta le fattispecie e c'erano una volta gli ...!*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 29 gennaio 2024.

- III. i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prestati nelle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni nazionali o enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI¹⁶⁰, a fini istituzionali;
- IV. i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- V. i partecipanti a collegi e commissioni;
- VI. coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia¹⁶¹.

Pertanto, il lavoro a progetto si è rilevato, per alcuni della dottrina, un intervento legislativo effettuato senza effettiva lungimiranza e corretta riflessione sulle conseguenze, non raggiungendo troppa fortuna. Da ciò ne deriva un ulteriore intervento, nonché la Riforma Fornero, per restringere ancora di più la fattispecie e ostacolare il tentativo dei datori di lavoro di mascherare il lavoro subordinato dietro al lavoro autonomo¹⁶².

Sottoparagrafo 4.4: Dall'ulteriore tentativo del legislatore di ostacolare l'uso scorretto delle collaborazioni coordinate e continuative nel 2012, all'intervento del Jobs Act nel 2015

La legge n. 92/2012¹⁶³, nota come Riforma Fornero, introdotta con l'articolo 24 del decreto legge n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011¹⁶⁴, rappresenta un ulteriore intervento del legislatore volto a restringere la portata applicativa del lavoro a progetto delineato dalla Riforma Biagi. Quest'ultima, sebbene focalizzata a evitare l'occultamento di rapporti di lavoro subordinato sotto forma di collaborazioni coordinate e continuative, risultava di fatto frequentemente aggirata attraverso la creazione di progetti meramente fittizi. La riforma Fornero, in tale prospettiva, ha perseguito l'obiettivo di rendere più stringenti i requisiti del progetto, con l'intento di contrastare l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative¹⁶⁵.

¹⁶⁰ CONI: Comitato Olimpico Nazionale Italiano: ente pubblico che disciplina lo sport in Italia.

¹⁶¹ Sempre P. RAUSEI, *Origine e modello della parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 32, fascicolo 4, 2015, pag. 193-202.

¹⁶² Sempre P. TOSI, *C'era una volta le fattispecie e c'erano una volta gli ...!*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 29 gennaio 2024; sempre L. LODI, *Co.co.co. e parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 29, fascicolo 38, 2012, pag. 2381-2391.

¹⁶³ Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

¹⁶⁴ Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici. Convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214.

¹⁶⁵ G. MASCARELLO, *Il lavoro non subordinato: contratto a progetto*, in *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, Fabrizio Amato e Rita Sanlorenzo (a cura di), 2012.

In accompagnamento della nuova disciplina, la Circolare n. 29 dell'11 dicembre 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹⁶⁶ ha fornito un'importante interpretazione operativa, volta a evitare che il contratto di lavoro a progetto fosse impiegato come mero travestimento del lavoro subordinato, precisando tutti i requisiti che devono caratterizzare il progetto. In primo luogo, il testo insiste sulla necessità che il progetto si colleghi al raggiungimento di un risultato determinato, oggettivamente verificabile e idoneo a realizzare un interesse circoscritto del committente, con una descrizione puntuale dei contenuti e delle attività svolte. In secondo luogo, la circolare chiarisce che il progetto può anche riferirsi a un'attività che rientra nel *core business* dell'impresa, purché presenti un'effettiva autonomia di contenuti e obiettivi rispetto all'ordinaria attività aziendale: non è sufficiente che l'attività sia tipica dell'impresa, ma deve assumere un profilo distinguibile e non meramente ripetitivo o esecutivo. Proprio sulla base di questa distinzione, vengono individuate, a titolo esemplificativo, alcune figure difficilmente riconducibili a collaborazioni genuine, che spesso si configurano come lavoro subordinato camuffato. Per quanto riguarda la definizione del compenso, la circolare definisce come riferimento la contrattazione collettiva e, in mancanza di quest'ultima, i minimi tabellari delle figure professionali di pari livello. Concludendo, in caso di carenza dei requisiti richiesti, il testo precisa che il contratto è riqualificato come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁶⁷.

Nonostante tali interventi chiarificatori della Riforma Fornero, la disciplina del lavoro a progetto si è rilevata inidonea a contrastare efficacemente le condotte elusive e ha continuato a generare un elevato contenzioso giudiziario, confermando la difficoltà di tracciare i confini netti tra lavoro autonomo, parasubordinato e subordinato nel diritto del lavoro italiano¹⁶⁸.

La disciplina del lavoro a progetto, introdotta dalla Riforma Biagi e successivamente modificata dalla Legge Fornero, rappresenta uno dei momenti più significativi nel processo di riordino delle collaborazioni coordinate e continuative. Lungo una prospettiva

¹⁶⁶ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 29 dell'11 dicembre 2012: chiarimenti sulla genuinità delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

¹⁶⁷ A. ORLANDO, *La tendenza espansiva del diritto del lavoro nello spettro del lavoro subordinato: trend riformisti nelle collaborazioni coordinate e continuative anche nel settore privato*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 19 ottobre 2023.

¹⁶⁸ G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. **, 2015, pag. 576.

sistematica, la scelta di elevare il lavoro a progetto a forma tipica delle collaborazioni coordinate e continuative ha suscitato reazioni contrastanti, soprattutto in relazione alla sua efficacia nel contrastare l'utilizzo evasivo di rapporti parasubordinati in sostituzione di rapporti di lavoro subordinato.

Pur riconoscendo la coerenza dell'impianto di fondo, la Legge Fornero non ha risolto alcune ambiguità già presenti nella disciplina originaria. La rivisitazione della nozione di progetto, ora funzionalmente collegata a un risultato specifico e non più riferibile a generici programmi di lavoro o loro fasi, costituisce un elemento di semplificazione e di maggiore certezza interpretativa; anche le misure volte a potenziare le tutele economiche e previdenziali del collaboratore rappresentano un passo avanti in termini di protezione sociale. Tuttavia, permangono elementi critici: le modifiche introdotte comportano un oggettivo restringimento dell'ambito di operatività del lavoro a progetto, riducendo le ipotesi in cui tale modello contrattuale può essere legittimamente utilizzato. Inoltre, la minore convenienza economica per il committente rispetto al lavoro subordinato sembra riflettere la volontà del legislatore di orientare il mercato verso forme di occupazione più stabili. Tale orientamento, se da un lato mira a ridurre l'abuso delle forme parasubordinate, dall'altro rischia di produrre effetti indesiderati, favorendo l'espansione del lavoro irregolare o, nei casi peggiori, accrescendo i livelli di disoccupazione. In definitiva, ha ridefinito in senso restrittivo lo spazio operativo del lavoro a progetto, con risultati che oscillano tra l'obiettivo di contrastare gli abusi e la necessità di mantenere un equilibrio sostenibile tra flessibilità e protezione del lavoro¹⁶⁹.

L'intervento attuato con il Jobs Act si pone, dunque, come diretta risposta all'intenso dibattito dottrinale sviluppatosi negli anni precedenti. Le criticità strutturali emerse con la Riforma Biagi e, sia pure in parte, con la successiva Legge Fornero hanno infatti reso necessario un ulteriore intervento legislativo, volto a correggerne l'impostazione originaria¹⁷⁰.

Il Jobs Act corrisponde al nuovo programma di riforme avviato nel 2014, che ha interessato il mercato del lavoro e il welfare. Esso corrisponde all'insieme delle misure e

¹⁶⁹ C. VANNONI, *Il lavoro a progetto alla luce della Riforma del Mercato del Lavoro*, in *Diritto del lavoro*, n. 4, 2013.

¹⁷⁰ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Centre for the Study of European Labour Law* "Massimo D'Antona", n. 282, 2015; Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

dei provvedimenti normativi avviati dal Governo con la Legge delega 183/2014¹⁷¹ al fine di favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro e il sistema delle tutele. In tale contesto, ciò che rileva è il decreto legislativo 81 del 2015¹⁷² relativo al riordino delle differenti tipologie di contratti di lavoro e di revisione della normativa in tema di mansioni¹⁷³.

Nel 2015 il legislatore, attraverso il Jobs Act, ha superato, abrogandolo, l'istituto del lavoro a progetto, il quale non poteva essere applicato alle nuove assunzioni effettuate dopo la sua entrata in vigore. I motivi dell'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto erano legati al fatto che si trattava di un criterio selettivo inadeguato e, nella maggior parte dei casi, non sincero perché veniva utilizzata l'etichetta del progetto ancora per mascherare rapporti di lavoro che, per modalità di svolgimento e coordinamento, erano in realtà di natura subordinata.

Così facendo, si delinea una fase transitoria in cui la vecchia disciplina rimane valida esclusivamente per regolare i contratti a progetto già in essere fino alla loro scadenza. Allo stesso tempo, si instaura un'inversione di tendenza attraverso l'introduzione delle collaborazioni etero-organizzate, alle quali, a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del lavoro subordinato, in ragione del fatto che esse si concretano in prestazioni di lavoro continuative, esclusivamente personali e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. In tale prospettiva, per alcuni della dottrina la riforma sposta l'asse della disciplina intorno all'archetipo del lavoro subordinato.

Lo scopo di questa tecnica corrisponde sempre alla volontà di contrastare le pratiche elusive del lavoro subordinato, cercando di farlo in modo più efficace rispetto ai precedenti interventi legislativi, e ridurre l'area del falso lavoro autonomo. Ne consegue, dunque, la coesistenza di due diverse tipologie di rapporti di lavoro¹⁷⁴.

¹⁷¹ Legge 10 dicembre 2014, n. 183. Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

¹⁷² Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

¹⁷³ Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹⁷⁴ G. S. PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.**, in Biblioteca '20 maggio', volume 2, 2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act**, in Biblioteca '20 maggio', volume 2, 2015. G. S. PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, fascicolo 1, 2016, pag. 8-20.

In merito al Jobs Act, la dottrina si divide in due impostazioni distinte: da un lato, vi sono esponenti della dottrina che considerano il provvedimento un vero e proprio strumento di demolizione delle tutele originariamente garantito dallo Statuto dei lavoratori¹⁷⁵; dall'altro lato, vi sono invece chi lo interpreta come una fonte di flessibilità della disciplina del lavoro subordinato a tempo indeterminato, che diventa maggiormente attrattiva per i lavoratori e i datori di lavoro ed estende il campo di applicazione delle tutele a chi non possiede ancora un rapporto di lavoro stabile o si trova in condizione di disoccupazione¹⁷⁶.

A completamento delle modifiche apportate dal Jobs Act si inserisce anche la specificazione introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81 del 2017, che integra l'articolo 409, comma 1, n. 3 del Codice di Procedura Civile¹⁷⁷. Secondo tale norma, la collaborazione risulta coordinata nel momento in cui, nel rispetto delle modalità concordate tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività, inserendola nell'organizzazione del committente senza eterodirezione né ingerenza nella gestione operativa. Tale autonomia funzionale distingue nettamente il rapporto parasubordinato da quello subordinato ex articolo 2094 del Codice civile¹⁷⁸.

¹⁷⁵ U. ROMAGNOLI, *Controcorrente*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2015, pag. 3 ss.

¹⁷⁶ A. MARESCA, *Il tempo indeterminato finalmente competitivo*, in *Il sole 24 Ore*, 25 febbraio 2015; M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, in *ADAPT University Press*, 2015, pag. 2-3.

¹⁷⁷ Comma 1, n. 3, Articolo 409 Codice di procedura civile: "Rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

¹⁷⁸ G. SANTORO PASSARELLI, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dello Statuto dei lavoratori. La seconda chiave di lettura: La crisi della fattispecie lavoro subordinato disegnata dall'art. 2094 c.c.*, in *Rivista di diritto civile*, numero 1, 2021, pag.16; sempre L. GALANTINO, *Segue: le collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto e recenti riforme*, in *Diritto del lavoro*, capitolo 1, paragrafo 5, pag. 13.

CAPITOLO 2: La rivoluzione digitale: dalla rapida diffusione delle piattaforme digitali all'intervento dell'Unione Europea

Paragrafo 1: Il fenomeno della digitalizzazione e l'industria 4.0

Le considerazioni svolte nel capitolo precedente in merito alla crisi della subordinazione, al progressivo indebolimento della tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo e l'emersione delle collaborazioni coordinate e continuative, analizzate dettagliatamente quali figure sintomatiche della crescente inadeguatezza delle categorie classiche del diritto del lavoro, impongono ora di soffermarsi sul contesto tecnologico, produttivo e organizzativo entro il quale tali trasformazioni hanno trovato ulteriore sviluppo. Tale contesto coincide con l'avvento dell'economia digitale (*digital economy*), intesa quale paradigma in cui la creazione del valore si fonda sull'impiego intensivo dei dati e delle reti di interconnessione. All'interno di questa vasta cornice, il fenomeno della digitalizzazione agisce da vero e proprio vettore di mutamento, tracciando due direttrici fondamentali: da un lato, la sua applicazione ai processi manifatturieri e all'interno della fabbrica, ha generato l'industria 4.0; dall'altro lato, la trasposizione di queste stesse tecnologie e logiche digitali nel mercato dei servizi e dell'intermediazione ha dato origine alla cosiddetta economia delle piattaforme (*platform economy*). In questa prospettiva, il presente paragrafo è dedicato all'esame della digitalizzazione e dell'industria 4.0 e il successivo all'economia delle piattaforme, quali fenomeni particolarmente significativi dei mutamenti che hanno investito il sistema produttivo, il mercato del lavoro e, più in generale, la società contemporanea. Si tratta, infatti, di processi che non incidono soltanto sulle modalità tecniche di svolgimento dell'attività economica, ma concorrono a ridefinire l'organizzazione dell'impresa, le modalità di svolgimento e di inserimento della prestazione lavorativa nel processo produttivo e, conseguentemente, la tenuta delle categorie tradizionali del diritto del lavoro¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Sul riassetto dell'economia digitale e sulle due principali direttrici della digitalizzazione si veda il rapporto fondamentale di Eurofound: *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Lussemburgo, Publications Office of the European Union, 2018.

Per un inquadramento della transizione verso l'economia digitale e della conseguente ascesa dei modelli di business basati su piattaforma si veda: *International Labour Office, World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platform in transforming the world of work*, Ginevra, 2021.

Prima di affrontare dettagliatamente tali profili, appare tuttavia opportuna una precisazione terminologica. Nella letteratura tecnico-manageriale¹⁸⁰, infatti, occorre distinguere la digitizzazione dalla digitalizzazione: la prima indica la conversione dei dati, documenti o processi dalla forma analogica a quella digitale e si colloca, pertanto, su un piano essenzialmente tecnico; la seconda designa, invece, un fenomeno più ampio, che si realizza quando le tecnologie digitali non si limitano a tradurre informazioni in formato elettronico, ma vengono impiegate per riorganizzare processi aziendali, ridefinire assetti organizzativi e incidere sui modelli di creazione del valore. In questa accezione, la digitalizzazione può essere assunta come fenomeno-ombrello entro il quale si collocano sia i processi di innovazione produttiva riconducibili al paradigma dell'Industria 4.0, sia le nuove forme di organizzazione, intermediazione ed esecuzione della prestazione lavorativa proprie della *gig economy*, che approfondiremo nel prosieguo, entrambe destinate a porre nuove questioni interpretative e regolative per il diritto del lavoro.

Il fenomeno della digitalizzazione può essere interpretato come un profondo cambiamento di visione nel mondo del lavoro. Esso consente alle imprese di adottare strumenti di progettazione, produzione e collaborazione che implicano nuove modalità di pensiero, di lavoro e di organizzazione¹⁸¹.

La digitalizzazione si configura come un mutamento radicale dell'infrastruttura sociotecnica dell'impresa. Questo processo è trainato dall'integrazione di diverse tecnologie: l'Internet delle cose (IoT)¹⁸², il *cloud computing*¹⁸³, l'analisi dei *big data* e l'intelligenza artificiale (AI)¹⁸⁴. Tali innovazioni agiscono in modo coordinato, destrutturando e ricomponendo l'intero ciclo produttivo.

Dal profilo giuslavoristico e organizzativo, l'analisi della transizione digitale consente di individuare tre profili di particolare rilievo, che mettono in discussione le categorie tradizionali del diritto del lavoro. In primo luogo, emerge una progressiva dematerializzazione e de-spazializzazione dell'attività lavorativa, favorita

¹⁸⁰ Gartner, "Digitization" e "Digitalization", in *Gartner IT Glossary*. Gartner: azienda di ricerca e consulenza, fondata nel 1979. Essa si è affermata come punto di riferimento per le aziende che cercano di comprendere e sfruttare al meglio le tecnologie emergenti.

¹⁸¹ V. PONTIF, *Trasformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, in *Rev. Dr. Trav.*, 2016, pag. 85 ss.

¹⁸² Internet delle cose o Internet degli oggetti (IoT, dall'inglese *Internet of Things*: sviluppo tecnologico che connette oggetti fisici a Internet, dando loro un'identità digitale.

¹⁸³ *Cloud computing*: erogazione on-demand di risorse informatiche – come server, archiviazione, database e software – via Internet, gestita da fornitori terzi.

¹⁸⁴ K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, Milano, Franco angeli, 2016.

dall'interconnessione permanente e dall'accessibilità dei dati in archivi virtuali, che attenuano il tradizionale collegamento tra prestazione e luogo fisico dell'azienda. Tale superamento, rende i confini dell'impresa tradizionale sempre più labili e permeabili. In questo contesto, si pone la problematica della qualificazione dei lavoratori che svolgono la prestazione di lavoro a distanza, al di fuori del perimetro fisico di controllo datoriale¹⁸⁵. In secondo luogo, la digitalizzazione si manifesta nel fenomeno della datificazione¹⁸⁶, per effetto del quale ogni processo, movimento e interazione in azienda viene tradotto in un numero quantificabile, tracciabile e archiviabile. La disponibilità di tutti questi dati consente all'impresa di ottimizzare il processo produttivo; ma, al tempo stesso, incide profondamente sulla privacy e della dignità del lavoratore¹⁸⁷. In conclusione, l'elemento più rappresentativo e critico per l'interprete è la sinergia tra datificazione e potenza di calcolo algoritmico. Essa genera un mutamento dei poteri datoriali: il potere direttivo e quello di controllo tendono a smaterializzarsi, trasferendosi al *software*. Questo agisce in modo occulto, continuo e predittivo, esercitando un controllo pervasivo sull'esecuzione della prestazione¹⁸⁸.

Di conseguenza, la digitalizzazione si configura come un fenomeno variegato, soggetto a diverse interpretazioni e non riducibile a un processo uniforme e omogeneo provocando un profondo mutamento del diritto del lavoro e mettendo in discussione le categorie tradizionali della subordinazione e dell'autonomia: dalla de-spazializzazione dell'attività lavorativa, che erode i presupposti spaziali del potere direttivo, alle difficoltà di qualificazione giuridica dei lavoratori remoti, la cui dipendenza da algoritmi e piattaforme digitali sfuma i confini tra subordinazione e autonomia. L'intervento dei robot, in particolare, comporta la sostituzione di numerose prestazioni lavorative umane, con una conseguente riduzione dell'occupazione. Si rende, quindi, imprescindibile circoscrivere l'impatto di tali dinamiche, promuovendo programmi di formazione continua e riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori nel mercato. Ancora più

¹⁸⁵ E. DAGNINO, *Lavoro on demand e diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2017.

¹⁸⁶ Datificazione (o *datification*): processo tecnologico e culturale che trasforma aspetti della vita individuale e sociale, precedentemente non strutturati o quantificati, in dati numerici e informazioni strutturate.

¹⁸⁷ V. MAYER-SCHÖNBERGER, K. CUKIER, *Big Data. Una rivoluzione che trasformerà il nostro modo di vivere e già minaccia la nostra libertà*, Milano, Garzanti, cap. 5-7-8, 2013.

¹⁸⁸ V. DE STEFANO, *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, volume 41, 2019, pag. 15-46; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, cap. 2, 2020.

rilevante appare l'esigenza di un quadro normativo e giurisprudenziale adeguato all'era digitale, capace di preservare la protezione del lavoratore, principio cardine della disciplina lavoristica¹⁸⁹.

Secondo parte della dottrina, la digitalizzazione si configura come un paradigma generale e trasversale, entro il quale si collocano, da un lato l'industria 4.0, quale espressione della trasformazione digitale dei processi produttivi e, dall'altro, il *crowdsourcing*, fenomeno di cui tratteremo *infra*, quale manifestazione della digitalizzazione nel settore dei servizi¹⁹⁰.

Il termine "industria 4.0", coniato da tre esperti tedeschi¹⁹¹ e presentato il 3 aprile 2011 alla Fiera di Hannover¹⁹² nell'articolo "*Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution*"¹⁹³, designa la cosiddetta quarta rivoluzione industriale: un'applicazione paradigmatica della digitalizzazione ai processi produttivi che si distingue dalle precedenti trasformazioni per l'integrazione totale tra mondo fisico e digitale, realizzando un ecosistema in cui ogni elemento del sistema-fabbrica come macchine, sensori e robot comunica in tempo reale. La quarta rivoluzione si caratterizza per la convergenza di *Internet of Things*¹⁹⁴, robotica intelligente e *big data*, trasformando il mondo fisico in un sistema informativo esteso. In tale paradigma, i *robot*¹⁹⁵ evolvono in *smart robot*, capaci non solo di eseguire operazioni predefinite, ma di apprendere, comunicare tra loro e collaborare con gli operatori umani tramite interfacce avanzate. Questa trasformazione digitale ridefinisce le modalità di organizzazione della prestazione

¹⁸⁹ R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), Firenze *University Press*, 2018, pag. 225 ss.

¹⁹⁰ M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pag. 655 ss.

¹⁹¹ Henning Kagermann fisico e manager, Wolf-Dieter Lukas fisico, Wolfgang Wahlster informatore specializzato in intelligenza artificiale.

¹⁹² Fiera di Hannover: nota come *Hannover Messe*, è la principale fiera mondiale delle tecnologie industriali e dell'automazione, che si tiene annualmente in primavera.

¹⁹³ R. KARGER, *Ten years of Industrie 4.0 – Germany Driving Industrial AI as the Means to Future Value Creation*, in *Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz News*, numero 1, 2021.

¹⁹⁴ IoT, dall'inglese *Internet of Things*: sviluppo tecnologico che connette oggetti fisici a Internet, dando loro un'identità digitale.

¹⁹⁵ Standard tecnico internazionale 8373 introdotto dall'Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione (ISO), che dà una definizione di *robot*: "Manipolatore automaticamente controllato, riprogrammabile, multiscopo, con tre o più assi, fisso o mobile per impieghi industriali". Nell'industria 4.0 si parla di *smart robot* o *cobots* in grado di interagire con l'uomo e altri sistemi.

lavorativa, i profili professionali richiesti e l'esercizio dei poteri datoriali di direzione e controllo, ponendo nuove sfide alla disciplina giuslavoristica¹⁹⁶.

I sistemi cyber-fisici¹⁹⁷ rappresentano il cuore della quarta rivoluzione industriale. Le fabbriche evolvono e vengono definite *Smart factory*, Questa fase segna un nuovo stadio di sviluppo produttivo, frutto dei progressi negli ultimi dieci anni in *cloud computing*¹⁹⁸, *IoT*¹⁹⁹, *big data*, *machine learning* e intelligenza artificiale (AI), che ridefiniscono la struttura produttiva e la relazione uomo-macchina. All'interno delle nuove fabbriche le macchine connesse a Internet interagiscono autonomamente, rivoluzionando i processi produttivi. Tali macchine acquisiscono capacità di autogestione, riducendo l'intervento umano tradizionale e assumendo compiti operativi complessi. L'uomo si sposta verso ruoli di sviluppo cognitivo, rispondendo alla crescente domanda di competenze avanzate man mano che l'industria 4.0 si integra nei modelli aziendali. Persino l'oggetto della produzione cambia: l'innovazione favorisce la personalizzazione estrema dei prodotti, basata sulle esigenze dei clienti, con massima flessibilità e tracciabilità completa della materia prima al prodotto finito. Si privilegiano lotti piccoli e varianti multiple, sacrificando le economie di scala per una reattività immediata del mercato²⁰⁰.

Paragrafo 2: L'economia delle piattaforme

Se l'industria 4.0 rappresenta l'apice della digitalizzazione all'interno dei confini della produzione manifatturiera, l'economia delle piattaforme ne costituisce l'espressione maggiormente dirompente nel vasto mercato dei servizi e degli scambi.

L'economia delle piattaforme costituisce un fenomeno socioeconomico ampio, articolato e di crescente rilevanza, la cui eterogeneità rende complessa la delimitazione dei relativi contorni concettuali. Inoltre, essa produce significative ricadute sulle dinamiche lavorative, sulla tutela dei consumatori, sulla protezione dei dati personali, sul regime

¹⁹⁶ Sempre M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pag. 655 ss.

¹⁹⁷ *Cyber Physical System*: integrazione di componenti fisici e computazionali che monitora e controlla processi fisici in tempo reale, comunicando tramite reti.

¹⁹⁸ *Cloud computing*: erogazione on-demand di risorse informatiche – come server, archiviazione, database e software – via Internet, gestita da fornitori terzi.

¹⁹⁹ Internet delle cose o Internet degli oggetti (IoT, dall'inglese *Internet of Things*: sviluppo tecnologico che connette oggetti fisici a Internet, dando loro un'identità digitale.

²⁰⁰ P. E. PEDÀ, *L'economia del terzo millennio: scenari futuribili di un diritto del lavoro in evoluzione*, in *Massimario di giurisprudenza*, fascicolo 3, 2020, pag. 641-658; L. GRECO – A. MANTELERO, *Industria 4-0, robotica e privacy-by-design*, in *Diritto informazione e informatica*, n. 6, 2018, pag. 876.

fiscale, sulla concorrenza e sui diritti intellettuali, alimentando un intenso dibattito dottrinale e normativo. Tale paradigma si fonda su attori digitali dominanti nell'accesso alla rete, promotori di un'espansione innovativa, di start up native del digitale e di un'estensione del modello a ogni ambito produttivo²⁰¹.

Per delineare il fenomeno della *platform economy* è essenziale chiarire il concetto di piattaforma, che in un'accezione economica rappresenta un mercato, gestito da un operatore intermediario, nel quale due o più gruppi distinti si incontrano per scambiare beni, servizi o informazioni. Tale modello affonda le sue radici in antiche forme analoghe, quali i mercati e, più recentemente, i centri commerciali. Ad oggi, assume nuova centralità con l'avvento di Internet ed esempi emblematici sono Google, Amazon e Facebook. L'interesse della dottrina economica per le piattaforme deriva dai loro attributi strutturali di multi-mercato, che configurano incontri efficienti tra domanda e offerta (*matchmaking*) mediante l'interazione diretta tra gruppi di utenti. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione e l'innovazione hanno permesso di accrescere gli utenti, quindi le interazioni, portando alla riduzione di tempi e costi per la comunicazione, la ricerca e la creazione di dati e consentendo la transizione online delle piattaforme e la realizzazione di *match* su scala globale²⁰².

Le piattaforme online rappresentano l'elemento cardine dell'economia digitale: già nel 2015 occupavano il vertice della classifica delle prime quindici *Internet companies* per capitalizzazione di borsa, superando gli *Internet service provider* e i produttori di *software e hardware*²⁰³.

Nonostante le configurazioni strutturali sopra delineate, l'economia delle piattaforme elude una definizione univoca: per quanto sia accresciuto l'interesse accademico, la letteratura specifica resta limitata e il termine conserva un carattere generico, con le diverse proposte definitorie ancora prive di un consenso consolidato²⁰⁴.

Un primo elemento che genera tale confusione è che frequentemente il termine *platform economy* viene usato in modo intercambiabile con accezioni affini dell'economia digitale,

²⁰¹ Assolombarda, *Introduzione*, in *Platform economy: definizioni e prospettive*, a cura dell'Area Centro Studi, ricerca n. 8, 2018.

²⁰² Assolombarda, *La riscoperta della piattaforma e degli effetti network*, in *Platform economy: definizioni e prospettive*, a cura dell'Area Centro Studi, ricerca n. 8, 2018.

²⁰³ OCSE, *New Forms of Work in The Digital Economy, Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy*, 2016, pag. 5.

²⁰⁴ Assolombarda, *La Platform Economy: alcune definizioni*, in *Platform economy: definizioni e prospettive*, a cura dell'Area Centro Studi, ricerca n. 8, 2018.

come *collaborative economy*, *sharing economy*, *gig economy*, *peer economy* o *on-demand economy*, spesso usate come sinonimi per descrivere attività analoghe, in cui le distinzioni terminologiche risultano prevalentemente nominali. Un esempio è Uber: il servizio *Uber pool* è un esempio di *sharing economy* perché massimizza l'uso di una risorsa altrimenti sottoutilizzata; tuttavia, la prenotazione di un'auto privata somiglia di più al servizio taxi e rientra nella *on-demand economy*. Analogo esempio è *Taskrabbit*, che contemporaneamente è *on-demand economy*, *gig economy* e *sharing economy*. Certi studiosi ritengono che tale confusione sia una strategia intenzionale: si mantiene l'ambiguità sui termini per rendere difficile la raccolta di prove solide e definire regole chiare²⁰⁵. Se manca una definizione univoca emerge incertezza sulla materia²⁰⁶. Altri osservatori ritengono che l'etichetta *platform economy* sia usata in modo interscambiabile poiché le differenze riguardano l'immagine e la popolarità; qualcuno parla addirittura di “*sharewashing*”²⁰⁷ come mera moda in linea con l'ampio utilizzo della nozione di *sharing economy*²⁰⁸.

Deriva, proprio da tale incertezza concettuale e dalla natura ibrida del fenomeno, l'attuale proliferazione di definizioni. La diffusione pervasiva delle piattaforme e l'assenza di confini chiari hanno generato notevoli difficoltà di inquadramento, portando allo sviluppo di una pluralità di approcci sia a livello accademico sia istituzionale²⁰⁹.

Al fine di orientarsi all'interno di tale complessità terminologica, appare fondamentale esaminare le posizioni assunte dalle principali istituzioni internazionali, che offrono prospettive eterogenee e talvolta sfumate. Sebbene nessuna di essa possa dirsi esaustiva, l'analisi comparata di questi inquadramenti permette di estrapolare i tratti costitutivi della *platform economy*, evidenziando come il concetto cambi a seconda della prospettiva di indagine adottata. Innanzitutto, rileva la definizione fornita dall'Organizzazione

²⁰⁵ C. CODAGNONE, F. BIAGI, F. ABADIE, *The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'*, *Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report*, pag. 52, 2016.

²⁰⁶ U. HUWS, *The rise of platform labour: a fair “sharing economy” or a virtual Wild West?*, *University of Hertfordshire Policy Briefing*, 2016.

²⁰⁷ *Sharewashing*: strategia di marketing ingannevole in cui aziende si presentano falsamente come parte della *sharing economy* per migliorare l'immagine pubblica e ottenendo vantaggi normativi.

²⁰⁸ A. RINNE, *What exactly is the sharing economy?*, *World Economic Forum*, 13 dicembre 2017; K. FRENKEN, J. SCHOR, *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental and Societal Transitions*, n. 23, pag. 4, 2017.

²⁰⁹ Sempre Assolombarda, *La Platform Economy: alcune definizioni*, in *Platform economy: definizioni e prospettive*, a cura dell'Area Centro Studi, ricerca n. 8, 2018.

Internazionale del Lavoro (OIL)²¹⁰, la quale inquadra le piattaforme come uno strumento di diffusione delle pratiche dell'economia digitale, astenendosi dal fornire una definizione stringente dell'economia delle piattaforme, configurandola nella generale erogazione dei servizi attraverso Internet. Lungo questa prospettiva si inserisce la definizione dell'OCSE²¹¹, sottolineando in maniera molto vaga il ruolo delle piattaforme quali intermediari e gestori di interi ecosistemi digitali.

Successivamente, sotto una diversa lente, si inserisce la nozione definita dal Parlamento Europeo e dal Fondo Monetario Internazionale, secondo i quali la *platform economy* è un concetto-ombrello capace di ricomprendere e rendere possibili altre forme di economia. Da un lato, il Fondo Monetario Internazionale²¹² delinea un settore digitale ampio dove sono situate le piattaforme online e i servizi da quest'ultime offerti. Dall'altro lato, il Parlamento Europeo²¹³ considera l'economia delle piattaforme un termine neutro, che consente di non configurare nozioni rigide per il settore dell'economia digitale, i cui confini sono continuamente mutevoli.

Restando nel perimetro delle istituzioni europee, la Commissione Europea²¹⁴ inquadra le piattaforme come elemento fondante della *collaborative* o *sharing economy*. Pur non trattando in modo esplicito il tema della *platform economy*, essa lo integra nella Strategia per il mercato digitale²¹⁵ e nella Strategia per il mercato unico²¹⁶. Inoltre, al fine di indagare su tale tema ha promosso studi e iniziative mirate²¹⁷.

²¹⁰ Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Job quality in the platform economy, Issue Brief*, n. 5, Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15-17 febbraio 2018.

²¹¹ OCSE, *Going Digital: Making the Transformation Work for Growth and Well-Being, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level*, Parigi, 7-8 giugno 2017.

²¹² Fondo Monetario Internazionale, *Measuring the Digital Economy, Staff Report*, febbraio 2018.

²¹³ Parlamento europeo, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Policy Department A: Economic and Scientific Policy*, 2017.

²¹⁴ *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM (2016) 356; *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Online Platforms and the Digital Single Market. Opportunities and Challenges for Europe*, COM (2016) 288.

²¹⁵ Strategia per il mercato digitale della Commissione Europea: intende creare un ecosistema digitale unificato, abbattendo le barriere nazionali per stimolare l'innovazione e la competitività europea.

²¹⁶ Strategia per il mercato unico della Commissione Europea: intende rafforzare la competitività e la resilienza puntando su semplificazione normativa, digitalizzazione e rimozione delle barriere per imprese e PMI.

²¹⁷ Commissione Europea, Special Eurobarometer 447, Online platforms, 2016; Commissione Europea, Flash Eurobarometer 438, The use of collaborative platforms, 2016; Commissione Europea, Study on data in platform-to-business relations, novembre 2017; Commissione Europea, Call for experts - Observatory on the Online Platform Economy, 4 maggio 2018.

Chiudendo l'analisi delle principali definizioni istituzionali, è rilevante sottolineare la prospettiva indicata dalla Banca Mondiale e dal *World Economic Forum* in quanto configurano l'economia della piattaforma fuori dal perimetro strettamente digitale e in particolare, la Banca Mondiale²¹⁸ utilizza il termine “*platform capitalism*”, equiparandolo alla *sharing economy*, ma estendendolo sia agli operatori digitali sia agli individui diventati imprenditori grazie alle piattaforme; mentre, il *World Economic Forum*²¹⁹ configura le piattaforme come un modello di business fondato sull'interconnessione e sullo scambio tra più attori e tecnologie, pertanto applicabile in qualsiasi impresa.

Al di fuori dell'ambito istituzionale, anche a livello accademico il dibattito ha generato una pluralità di definizioni altrettanto eterogenee, sottolineando sempre le differenti sfaccettature di questo ecosistema. Dall'analisi della dottrina più significativa è possibile individuare tre principali filoni interpretativi: in primo luogo, coloro che propongono un'accezione estesa di *platform economy*, intesa come segmento dell'economia digitale che comprende tutte le forme di servizio abilitate da piattaforme digitali²²⁰, le quali, per alcuni, sono caratterizzate da interazioni facilitate, orari di lavoro flessibili e pagamenti più fluidi²²¹. In secondo luogo, lungo una prospettiva opposta, si ha un'interpretazione dell'economia delle piattaforme come un'infrastruttura che è parte della *sharing economy*²²². Infine, l'ultimo filone interpretativo delinea la piattaforma come nuova infrastruttura abilitante per iniziative imprenditoriali innovative ed enfatizza la sua pervasività quale modello di business fondato sulla logica di spostare la creazione di valore all'esterno dell'impresa²²³.

In una prospettiva di sintesi di quanto finora esposto, emerge che, tanto sul piano accademico quanto su quello istituzionale, alcuni punti di vista inquadrano la *platform*

²¹⁸ Banca Mondiale, *Sharing is caring? Not quite. Some observations about 'the sharing economy'*, Background Paper, World Development Report 2016 “Digital Dividends”, pag. 2.

²¹⁹ World Economic Forum, *Digital Transformation Initiative: Unlocking B2B Platform Value*, White Paper in collaboration with Accenture, marzo 2017, pag. 5.

²²⁰ Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, M. BEBLAVÝ, *The Platform Economy and Industrial Relations. Applying the old framework to the new reality*, CEPS Research Report, n. 12, 2017, pag. 16; sempre A. RINNE, *What exactly is the sharing economy?*, World Economic Forum, 13 dicembre 2017.

²²¹ JP MORGAN CHASE & Co., *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?*, 2016, p. 3.

²²² A. ACQUIER, T. DAUDIGEOS, J. PINKSE, *Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework*, Technological Forecasting & Social Change, n. 125, 2017, pag. 5-6.

²²³ S. P. CHOUDARY, *Platform Scale: How an emerging business model helps startups build large empires with minimum investment*, 2015; M. KENNEY, J. ZYSMAN, *The Rise of the Platform Economy*, *Issues in Science and Technology*, Spring 2016, pag. 63; F. TROIANI, R. SICA, E. SCOTTI, *Immaginare e costruire le Platform*, Harvard Business Review Italia, Supplemento allegato al n. 7/8 Luglio-Agosto 2016, pag. 6.

economy come sottoinsieme dell'economia, prevalentemente riconducibile alla sfera digitale; mentre altri la interpretano come un'infrastruttura trasversale a tutti i settori economici, ovvero come il sovra-insieme che comprende le diverse forme di impresa digitale.

Al fine di superare l'incertezza definitoria sin qui esposta e analizzare l'ecosistema digitale, la dottrina ha proposto differenti classificazioni. Tra queste, spicca per autorevolezza e diffusione globale quella elaborata da due esperti di economia digitale e piattaforme tecnologiche²²⁴, i quali, esaminando il mercato globale, hanno configurato quattro macrocategorie fondamentali di piattaforme digitali:

- I. Piattaforme transazionali (*Transaction platforms*): costituiscono la tipologia di piattaforme maggiormente diffusa e fungono da intermediari tecnologici diretti. Il loro obiettivo consiste nell'abbattere i costi di ricerca e facilitare lo scambio di beni, servizi o informazioni tra differenti gruppi di utenti, tra cui compratori e venditori e prestatori e clienti;
- II. Piattaforme di innovazione (*Innovation platforms*): si configurano come infrastrutture tecnologiche di base sulle quali altre imprese possono costruire e offrire tecnologie, prodotti o servizi complementari, delineando un articolato sistema;
- III. Piattaforme integrate (*Integrated platforms*): rappresentano l'evoluzione dei due modelli di piattaforme sopra chiariti. Pertanto, esse combinano all'interno dell'infrastruttura la logica transazionale e di innovazione;
- IV. Piattaforme di investimento (*Investment platforms*): corrispondono a quelle società o fondi di investimento che non operano direttamente tramite una piattaforma, ma sviluppano una strategia di portafoglio acquisendo partecipazioni nelle principali piattaforme globali.

Tali economisti della tecnologia classificano le piattaforme in base all'architettura informatica e al modello di business macroeconomico. Perciò, per cogliere le reali implicazioni giuridiche della *platform economy* occorre adottare un criterio classificatorio complementare che tenga conto di tutti gli elementi che caratterizzano le piattaforme. Pertanto, risulta necessario distinguere le varie tipologie di piattaforme in base alla natura dei soggetti coinvolti, all'oggetto specifico dello scambio e alle modalità di erogazione

²²⁴ P. C. EVANS, A. GAWER, *The rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*, 2016.

del servizio. Tale approccio non si pone in contraddizione con le classificazioni di stampo macroeconomico sopra delineate, bensì rappresenta un'indagine di dettaglio all'interno della prima e più ampia macrocategoria, ovvero quella delle piattaforme transazionali²²⁵. Lungo questa prospettiva, è possibile articolare l'universo delle piattaforme digitali in quattro categorie, di cui si darà conto nei successivi sottoparagrafi: le piattaforme digitali che offrono servizi ai singoli utenti, le piattaforme *Business to Business*, i modelli ibridi e, infine, le piattaforme di lavoro che delineano la *gig economy*.

Sottoparagrafo 2.1: Le piattaforme digitali Business to Consumer (B2C)

Tra le piattaforme appena sopra delineate, può individuarsi, in primo luogo, la categoria delle piattaforme *Business to Consumer (B2C)*. Esse si caratterizzano per l'erogazione diretta di un servizio digitale, di contenuti multimediali o di beni da parte di un'impresa tradizionale a favore del consumatore finale. A titolo esemplificativo, rientrano in questo perimetro i grandi fornitori di servizi in *streaming on-demand* – come, ad esempio, Netflix o Spotify – i sistemi di archiviazione *cloud* per privati, l'editoria digitale in abbonamento, nonché i portali di *e-commerce* diretto in cui l'azienda produttrice vende i propri beni senza l'ausilio di venditori terzi. In questo modello di piattaforme, l'infrastruttura tecnologica e l'algoritmo fungono da canale esclusivo ed esecutivo attraverso cui l'azienda eroga il proprio valore. Dal punto di vista giuslavoristico, l'elemento dirimente di questi modelli operativi risiede nell'assenza di un'intermediazione di lavoro umano erogato su richiesta²²⁶. L'interazione del consumatore, infatti, si esaurisce esclusivamente nel rapporto con il *software* e con il catalogo digitale preesistente: non vi è alcuna attivazione di una prestazione lavorativa fisica o intellettuale da parte di un terzo per soddisfare la singola e specifica esigenza del cliente nel momento in cui essa si manifesta²²⁷. Naturalmente, questo non significa che le

²²⁵V. DE STEFANO, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, 2016, pag. 471 ss.; Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 9-11, 2018.

²²⁶ Sempre Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 9-11, 2018; OIL, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Ginevra, pag. 30, 2021.

²²⁷ J. PRASSL, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018; sempre V. DE STEFANO, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work*,

piattaforme *Business to Consumer* non generino occupazione. Al contrario, esse richiedono un ampio e costante impiego di forza lavoro altamente specializzata, come sviluppatori informatici, ingegneri del *software*, analisti di dati, eccetera. Tuttavia, tali occupati si occupano della costruzione, della manutenzione e dell'aggiornamento dell'infrastruttura tecnologica centrale. Di conseguenza, le dinamiche relazionali che si instaurano in questo segmento dell'economia digitale tendono a seguire gli schemi tradizionali del diritto del lavoro. I dipendenti di tali piattaforme sono prevalentemente inquadrati mediante contratti di lavoro subordinato, essendo inseriti in modo stabile e continuativo nell'organizzazione aziendale²²⁸.

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, le piattaforme *Business to Consumer*, pur costituendo un elemento cardine dell'ecosistema digitale, preservano lo schema strutturale tradizionale dell'impresa. Pertanto, la conservazione dei paradigmi classici segna la distanza dalle vere e proprie piattaforme digitali di lavoro, all'interno delle quali l'infrastruttura tecnologica diventa lo strumento per intermediare, organizzare e dirigere la prestazione lavorativa. Tale funzione dell'algorithm innesca complesse sfide giuslavoristiche nell'ambito della *gig economy*, oggetto di specifica trattazione nel prosieguo del paragrafo.

Sottoparagrafo 2.2: Le piattaforme Business to business (B2B)

Un'ulteriore categoria all'interno dell'ecosistema digitale è rappresentata dalle piattaforme digitali *Business to Business (B2B)*, le quali sono progettate per intermediare, ottimizzare e digitalizzare le transazioni commerciali, lo scambio di dati o la fornitura di servizi unicamente tra imprese o professionisti strutturati escludendo dunque dal proprio raggio d'azione il consumatore finale. Costituiscono esempi paradigmatici di tale modello i grandi *marketplace* dell'ingrosso digitale (come Alibaba²²⁹), le infrastrutture che

crowdwork, and labor protection in the gig-economy, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, 2016, pag. 471 ss.

²²⁸ A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme digitali. Indagine giuslavoristica su un modello di business in cerca di regole*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, pag. 401 ss.

²²⁹ Piattaforma digitale Alibaba: uno dei principali *marketplace* globali destinati all'*e-commerce* interaziendale, mette in contatto produttori su larga scala e acquirenti all'ingrosso.

offrono servizi di *cloud computing*²³⁰ per le aziende (quali Amazon web Services²³¹), o ancora le piattaforme che forniscono *software* gestionali integrati in abbonamento (come Salesforce²³²). L'algoritmo di queste piattaforme si configura come facilitatore per l'incontro tra domanda e offerta di materie prime, componenti industriali o soluzioni tecnologiche, abbattendo drasticamente i costi di transazione tipici dei mercati tradizionali²³³.

Per quanto attiene al versante giuslavoristico, le piattaforme *Business to Business* presentano dinamiche assimilabili a quelle delle piattaforme *Business to Consumer* precedentemente illustrate. All'interno di esse, l'innovazione tecnologica trasforma i rapporti commerciali tra le aziende, ma non incide sulla disciplina classica del diritto del lavoro e gli attori che si scambiano servizi o beni tramite queste piattaforme sono imprese strutturate. Di conseguenza, i rapporti che si instaurano sulle piattaforme *Business to Business* hanno sempre natura strettamente commerciale: si tratta, ad esempio, di contratti di compravendita, fornitura o appalto²³⁴. Tutti i lavoratori coinvolti continuano a operare sotto la direzione e il controllo dei rispettivi datori di lavoro, godendo delle tutele previste per il lavoro dipendente²³⁵.

A chiusura di tale disamina, le piattaforme *Business to Business* condividono con i modelli *Business to Consumer* la medesima neutralità sul piano giuslavoristico. Pur operando su direttrici di mercato differenti, lo studio congiunto di queste due architetture dimostra come la mera digitalizzazione dei canali di vendita o di approvvigionamento lasci inalterati gli assetti organizzativi tradizionali. In questi contesti, la tecnologia agisce esclusivamente come acceleratore commerciale, mantenendosi del tutto estranea a quelle dinamiche di gestione algoritmica della singola prestazione lavorativa umana che definiscono l'universo della *gig economy*.

²³⁰ *Cloud computing*: erogazione on-demand di risorse informatiche – come server, archiviazione, database e software – via Internet, gestita da fornitori terzi.

²³¹ Amazon Web Services: fornisce infrastrutture informatiche, spazio server e potenza di calcolo in *cloud* alle imprese.

²³² Salesforce: infrastruttura *software* erogata in abbonamento per la gestione delle relazioni con i clienti aziendali.

²³³ Commissione Europea, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Relazione sulla valutazione d'impatto*, SWD (2021) 396.

²³⁴ A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cap. 2, BUP, Bologna, 2019.

²³⁵ P. TULLINI, *L'impresa digitale e le tutele del lavoro: un quadro d'insieme*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cap. 1, Giappichelli, Torino, 2017.

Sottoparagrafo 2.3: Le piattaforme ibride

Proseguendo nella classificazione delle piattaforme, occorre analizzare una terza categoria, definibile come modello ibrido. Tali piattaforme digitali si configurano per la loro natura complessa e bidirezionale, operando simultaneamente su più livelli del mercato e unendo le dinamiche tipiche dei modelli *Business to Consumer*, *Business to Business* e, talvolta, *Business to Consumer*²³⁶. In conformità con tale configurazione, l'azienda proprietaria della piattaforma riveste un duplice ruolo: da un lato, opera come venditore o fornitore diretto dei propri prodotti e servizi nei confronti degli utenti finali; dall'altro lato, mette la propria infrastruttura tecnologica a disposizione di soggetti terzi affinché possano a loro volta raggiungere i consumatori²³⁷. Un esempio emblematico di tale assetto è ravvisabile nel modello operativo di Amazon che opera contemporaneamente su un doppio binario: se da una parte, agisce come classico venditore diretto dei propri prodotti; parallelamente, tramite la funzione *Marketplace*, assume il ruolo di mero intermediario tecnologico ospitando e processando le vendite di milioni di esercenti indipendenti.

Per quanto attiene al versante lavoristico, le piattaforme ibride non introducono elementi di rottura rispetto alle categorie tradizionali. Il rapporto che si instaura tra la piattaforma e i venditori o attori terzi ospitanti sulla rete mantiene, infatti, una natura fisiologicamente commerciale o di *partnership*, regolata da condizioni generali di contratto e *terms of service*²³⁸. In questo contesto, l'algoritmo svolge una funzione di vetrina virtuale, di indicizzazione e di gestione dei pagamenti, ma non esercita alcun potere direttivo o disciplinare su chi offre il prodotto, né intermedia prestazioni lavorative su richiesta²³⁹.

²³⁶ Per una definizione istituzionale delle dinamiche *Consumer to Consumer*, si rimanda a Commissione Europea, Comunicazione "Un'agenda europea per l'economia collaborativa", COM(2016) 356 final. In tale sede, le istituzioni europee inquadrano il fenomeno come un modello di *business* in cui le piattaforme collaborative fungono da meri intermediari tecnologici per facilitare lo scambio occasionale di beni, risorse o servizi tra soggetti privati, in assenza di vincoli di subordinazione lavorativa o di un'organizzazione d'impresa in senso stretto.

²³⁷ E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2016, pag. 137 ss.

²³⁸ Con l'espressione *terms of service* si fa riferimento alle condizioni generali di contratto predisposte unilateralmente dal gestore della piattaforma (inquadabili nello schema del contratto per adesione ex articolo 1341 del Codice civile).

²³⁹ P. LOI, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, 2017, pag. 259 ss.

Analogamente alle tipologie di piattaforme sin qui analizzate, la forza lavoro impiegata per la gestione e la manutenzione del modello ibrido viene inquadrata secondo i paradigmi tradizionali della subordinazione, in virtù di un inserimento stabile e continuativo nell'organizzazione dell'impresa.

Sulla base della ricostruzione sin qui condotta, l'analisi dei modelli *Business to Business*, *Business to Consumer* e ibridi consente di individuare una chiara linea di demarcazione sul piano sistematico. Nei casi in cui l'infrastruttura tecnologica si limiti a svolgere una funzione di mera intermediazione negli scambi commerciali ovvero di distribuzione di beni, servizi o contenuti digitali, il paradigma tradizionale del diritto del lavoro non risulta inciso in modo significativo, restando ancorato ai propri istituti di riferimento. Diversamente, il quadro cambia nel momento in cui l'intermediazione digitale non ha più ad oggetto un prodotto o un servizio preesistente, ma si incentra sulla prestazione lavorativa umana. È proprio entro questo diverso perimetro che si colloca il fenomeno della *gig economy*, cui sarà dedicata un'analisi più approfondita nel prosieguo della trattazione.

Sottoparagrafo 2.4: La gig economy, la cosiddetta economia dei lavoretti

Assodate le coordinate generali dell'economia delle piattaforme, occorre ora concentrare l'analisi sul suo esito applicativo senza dubbio più diromponente: l'intermediazione algoritmica della prestazione umana. Riprendendo la teorizzazione, precedentemente richiamata, dei due esperti di economia digitale in merito ai modelli transazionali, si è visto come tali infrastrutture generino valore abbattendo i costi di transazione per far incontrare telematicamente molteplici gruppi di utenti²⁴⁰. Traslando tale logica sul piano strettamente giuslavoristico, tuttavia, la prospettiva cambia radicalmente. Nel momento in cui la piattaforma digitale dispone in via diretta delle energie fisiche e intellettuali dell'individuo si eleva a vero e proprio datore di lavoro algoritmico, operando quale inedito dispositivo organizzativo capace di allocare, monitorare e valutare la prestazione lavorativa in tempo reale. È proprio all'interno di tale ecosistema, noto come *gig economy*, che la dottrina giuslavoristica ha suddiviso il lavoro tramite piattaforma in due categorie differenti: da un lato, si configurano *Web-based platform* e dall'altro lato, si delineano le *Location-based platform*.

²⁴⁰ Sempre C. EVANS, A. GAWER, *The rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*, 2016.

Prima di procedere allo studio delle singole declinazioni del lavoro su piattaforma, appare doveroso soffermarsi sulle dinamiche socioeconomiche che caratterizzano la *gig economy*. Tale nozione è stata utilizzata dalla letteratura anglosassone con l'intento di delineare la diffusione dei rapporti di lavoro occasionali²⁴¹.

Come opportunamente osservato da un noto economista universitario americano²⁴², a partire dalla crisi finanziaria del 2007/2008, una porzione crescente della forza lavoro statunitense non è più impegnata in occupazioni stabili, basate su legami di lunga durata con un unico datore di lavoro, percorsi di carriera professionale e un interesse condiviso per il reciproco benessere aziendale e individuale. Al contrario, si registra un incremento di ingaggi mediante contratti flessibili, limitati all'espletamento di un compito specifico o a un periodo temporale prestabilito. In tale prospettiva, è significativo cogliere l'origine del termine 'gig', mutuato dal linguaggio musicale nel quale indica l'impiego dei musicisti retribuiti con un forfait per singola esibizione, trovando terreno fertile in svariate mansioni contemporanee, indipendentemente dal bagaglio di competenze del prestatore di lavoro²⁴³.

Tale tendenza trova peraltro conferma in un'indagine condotta dal McKinsey Institute²⁴⁴ basata su oltre 8.000 questionari somministrati in Europa e negli Stati Uniti. I risultati evidenziano che oltre 160 milioni di persone, pari a una quota compresa tra il 20% e il 30% della popolazione in età lavorativa, svolgono abitualmente lavoretti. Lo stesso rapporto, tuttavia, pone in luce come l'estrema eterogeneità di questo bacino occupazionale impedisca di ricondurre l'espansione della *gig economy* in un'unica matrice causale, imponendo di disaggregare il dato in base alle reali motivazioni soggettive dei prestatori. Tracciando una mappatura dei profili coinvolti, si individuano, da un lato, i *free agent*, circa un terzo del bacino complessivo, che accedono al lavoro occasionale per libera scelta professionale, eleggendolo a fonte di reddito primaria. Questi *gig workers* sono, nella maggior parte dei casi, lavoratori dotati di elevata formazione che prediligono l'autonomia organizzativa e la flessibilità temporale, accettando

²⁴¹ M. MORRONE, *Luci e ombre della gig economy*, in *Economia & Management*, n. 3, 2019.

²⁴² Gerald Carl Friedman: professore di economia all'Università del Massachusetts ad Amherst.

²⁴³ G. FRIEDMAN, *Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy*, *Rewiw of Keynesian Economics* 2(2), 2014, pag. 171-188.

²⁴⁴ McKinsey Global Institute (MGI): centro studi economico e di business interno a McKinsey & Company, fondato nel 1990. Il suo obiettivo è produrre ricerche indipendenti su questioni economiche globali, tendenze tecnologiche, produttività e mercati, supportando le decisioni di leader aziendali e istituzioni.

consapevolmente l'esclusione dalle tradizionali tutele sociali. Si tratta di una figura lavorativa che consolida dinamiche già emerse negli anni Novanta. Sul versante opposto, la netta maggioranza dei lavoratori della *gig economy* ricorre al lavoro tramite piattaforma per sopperire a stringenti necessità materiali. Tale macroarea si declina in tre profili: i *casual earner*, che ricercano una mera integrazione al reddito di un'occupazione principale; i *financially strapped*, spinti da difficoltà economiche transitorie e, infine, i *reluctant workers*, che rappresentano la fascia in assoluto più vulnerabile, essendo costretta all'intermediazione digitale in assenza di un impiego tradizionale stabile. Appare dunque evidente come l'esplosione della *gig economy* affondi le vere radici in criticità macroeconomiche strutturali, erosione salariale, precarizzazione e arretramento del welfare state, più che nella mera ricerca di flessibilità. In tale scenario, le piattaforme digitali non hanno creato ex novo il lavoro occasionale di necessità, ma vi hanno agito da formidabile acceleratore²⁴⁵.

A margine di tale inquadramento socioeconomico, occorre dar conto della lettura diametralmente opposta di matrice aziendalistica. Secondo tale impostazione, l'affermazione del fenomeno della *gig economy* non deve leggersi come sintomo di una precarizzazione del mercato, bensì quale fisiologica evoluzione verso un modello organizzativo superiore. In tale prospettiva, il definitivo superamento dei tradizionali vincoli spaziali e temporali della prestazione lavorativa deve intendersi come una reale opportunità di emancipazione lavorativa: l'infrastruttura digitale, svincolando la prestazione dalle rigidità del classico impiego in ufficio, consente infatti al lavoratore di autogestire le proprie attività, acquisendo un'inedita flessibilità capace di massimizzarne l'efficienza e l'autonomia²⁴⁶.

Tuttavia, proprio laddove la letteratura aziendalistica tende a valorizzare la presunta libertà professionale connessa al lavoro tramite piattaforma, l'analisi dottrinale evidenzia come tale fenomeno si traduca, nella prassi, in una condizione di precarietà strutturale. Ciò che viene rappresentato come un mercato composto da lavoratori indipendenti cela, in realtà, la formazione di un bacino di manodopera fortemente frammentato e

²⁴⁵ McKinsey&Company, *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*, October 2016. Disponibile online: www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy.

²⁴⁶ U. MINORU, *Gig economy e nuove tecnologie. Un nuovo modello di lavoro*, in *Sistemi & impresa*, fascicolo 2, 2017, pag. 62-64.

sostanzialmente privo di adeguate tutele, nel quale i prestatori, sebbene formalmente qualificati come autonomi, risultano di fatto dipendenti dalle determinazioni assunte dell’algoritmo. Sotto questo profilo, la realtà concreta delle prestazioni rese mediante piattaforma smentisce la retorica del lavoratore *free*; poiché l'autonomia del prestatore si risolve, frequentemente, in una mera qualificazione formale del rapporto. Il lavoratore, infatti, appare assoggettato a protocolli organizzativi rigidamente definiti dall’impresa, che incidono unilateralmente sui tempi, sulle modalità di esecuzione della prestazione e sui criteri di determinazione del compenso. In tale prospettiva, l'algoritmo non si limita a svolgere una funzione di supporto tecnologico, ma assume a fulcro dell'organizzazione del lavoro, permettendo all’impresa di esercitare forme di gestione individualizzata e al contempo impersonale del lavoratore²⁴⁷. La piattaforma, pertanto, cessa di configurarsi come luogo di incontro tra domanda e offerta e si trasforma, piuttosto, in uno strumento di governo del rapporto, idoneo a trasferire una parte rilevante del rischio d’impresa. Il prestatore è, infatti, chiamato a mettere a disposizione i mezzi necessari per l’esecuzione dell’attività, dai dispositivi digitali al mezzo di trasporto, sino all’impiego del proprio corpo, pur restando sottoposto a forme pervasive di controllo e monitoraggio. Tale dinamica trova una delle sue più evidenti manifestazioni nella figura dei *riders* addetti alla consegna urbana di pasti e beni, cui si dedicherà più ampia attenzione nel terzo capitolo. Ne consegue l’emersione di un modello occupazionale caratterizzato da accentuate forme di eterodirezione digitale, nel cui ambito l'assenza di adeguate protezioni sociali e la logica del cottimo rischiano di celare fenomeni di sfruttamento e di lavoro povero, anche nei casi in cui l’attività svolta tramite piattaforma costituisca la principale, se non esclusiva, fonte di reddito del prestatore²⁴⁸.

Sottoparagrafo 2.4.1: La necessità di un inquadramento sistematico: Web-based e Location-based platforms

L’eterogeneità delle prestazioni intermedie dall’infrastruttura tecnologica impone una preliminare operazione di chiarificazione terminologica, già precedentemente accennata. Come rilevato in dottrina, la nozione piattaforma non

²⁴⁷ Sempre Aloisi, Antonio, Valerio, De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, cap. 2, 2020.

²⁴⁸ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019.

individua una categoria giuridica unitaria, configurandosi piuttosto quale modello organizzativo flessibile che assume attributi specifici a seconda dell'oggetto del servizio reso. Pertanto, risulta imprescindibile, ai fini di un corretto inquadramento giuslavoristico, procedere a una scomposizione tassonomica delle differenti tipologie di lavoro digitale²⁴⁹. In tale visione, la letteratura più accreditata ha consolidato una fondamentale bipartizione metodologica fondata sulla dimensione spaziale della prestazione, scindendo nettamente le attività interamente dematerializzate (*web-based*) da quelle che mantengono un ancoraggio fisico al territorio (*location-based*)²⁵⁰.

Seguendo tale impostazione, la prima macro categoria è riconducibile al cosiddetto *web-based platform work*, definito anche *crowdwork*, peculiare fattispecie in cui l'intera dinamica intercorrente tra domanda e offerta si esaurisce nello spazio digitale.

Il *crowdsourcing* rappresenta una forma di organizzazione del lavoro strettamente connessa alle tecnologie digitali e costituisce un modello relativamente recente di *outsourcing* che si realizza attraverso piattaforme online. Quest'ultime consentono a imprese e singoli committenti di esternalizzare specifiche attività, formulando richieste o bandi pubblici cui può rispondere un numero potenzialmente illimitato di utenti. Il *crowd sourcer* pubblica una domanda di lavoro, definita anche competizione, raccoglie le proposte presentate dai partecipanti, definiti *crowd workers*, e seleziona quella ritenuta più idonea agli obiettivi prefissati, riconoscendo un compenso solo al lavoro giudicato soddisfacente. L'accesso a tali piattaforme è in genere libero, fatte salve eventuali condizioni minime, come il requisito della maggiore età, e la natura delle attività può variare in modo significativo. Alcuni progetti complessi vengono frazionati in unità minori, le cosiddette *micro-task*, le cui peculiarità sono l'elevato grado di standardizzazione, il basso contenuto professionale e la scarsa gratificazione. In altri casi, invece, i *crowd workers* possono prendere parte a *macro-task*, attività più articolate che presuppongono un livello di competenze superiori.

Non esiste un modello uniforme di funzionamento e la piattaforma ha un ruolo di mero intermediario tecnologico tra domanda e offerta, senza intervenire direttamente nel rapporto tra committente e lavoratore, difatti, spesso manca un vero e proprio contratto di

²⁴⁹ Sempre A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cap. II, BUP, Bologna, 2019.

²⁵⁰ P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

lavoro e conseguentemente, l'attività svolta resta priva di tutele giuridiche certe e di un inquadramento normativo definito.

In questa prospettiva, il lavoro si trasforma in una merce scambiata nello spazio virtuale, al di fuori di un quadro regolatorio chiaro. Il *crowd working* sfugge alle tradizionali categorie di lavoro subordinato e autonomo, configurando una forma di attività solitaria, frammentata e potenzialmente esposta a rischi di sfruttamento o auto sfruttamento. Tale sistema risponde principalmente agli interessi delle imprese, che possono reperire manodopera a basso costo tramite la rete, mentre il lavoratore rimane privo di garanzie per quanto concerne la continuità occupazionale e la certezza della retribuzione, spesso subordinata al giudizio di soddisfazione del committente²⁵¹.

A tale inquadramento fenomenologico si salda, coerentemente con quanto appena osservato, un'analisi dottrinale più rigorosa e dettagliata che dettaglia ulteriormente i vantaggi aziendali spostando il focus sul profilo prettamente organizzativo e spazio-temporale. Oltre al mero contenimento salariale appena evidenziato, il vero elemento dirimente di tale modello organizzativo viene individuato in una flessibilità operativa portata alle sue estreme conseguenze. Infatti, la possibilità di attingere a un bacino globale di prestatori, dislocati in molteplici continenti e soggetti a fusi orari differenti, permette infatti alle imprese di operare in un ciclo produttivo ininterrotto, garantendo l'avanzamento dei progetti in qualsiasi momento del giorno e della notte e a ritmi incalzanti. Attraverso questa architettura, le realtà imprenditoriali ottimizzano la propria flessibilità organizzativa, riducendo in misura drastica gli oneri fissi e infrastrutturali propri del modello d'impresa tradizionale.

In tale peculiare ecosistema digitale, il concetto stesso di folla, cosiddetto *crowd*, subisce una notevole evoluzione rispetto alla sua tradizionale accezione storico e industriale. Essa non rappresenta più una massa indistinta e dequalificata, bensì una forza lavoro globale ed estremamente variegata. Difatti, i meccanismi algoritmici di valutazione permettono alle imprese di filtrare i prestatori, optando per coloro il cui bagaglio professionale corrisponde esattamente a quello necessario per lo svolgimento dell'incarico.

²⁵¹ Sempre M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pag. 655 ss.

L'esempio più emblematico, nonché precursore di tale architettura, è rinvenibile nella piattaforma *Amazon Mechanical Turk (AMT)*²⁵², la quale si auto qualifica come un mercato del lavoro capace di fornire una manodopera *on-demand* e scalabile. In queste infrastrutture tecnologiche, la gestione aziendale è interamente delegata agli algoritmi²⁵³. Sono rinvenibili da un'indagine effettuata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro²⁵⁴ cinque attributi fondamentali che delineano la *governance* algoritmica nel *crowdwork*:

- I. Monitoraggio continuo: controllo capillare del comportamento del prestatore durante l'esecuzione del *task*;
- II. Valutazione costante: misurazione delle prestazioni basata sulle revisioni e sull'accettazione o rifiuto dell'*output* da parte del committente;
- III. Implementazione automatica delle decisioni: esecuzione di provvedimenti, anche sanzionatori, senza alcun intervento umano;
- IV. Interazione deumanizzata: l'interazione avviene esclusivamente con il sistema informatico, privando il lavoratore di qualsivoglia confronto diretto in caso di negoziazioni o contestazioni;
- V. Bassa trasparenza: l'opacità del sistema, tutelata dal segreto industriale e aggravata dalla continua mutazione dei codici informatici, rende i processi decisionali di fatto inaccessibili e insindacabili per il lavoratore.

Sul piano strettamente operativo, l'architettura digitale appena delineata trova applicazione in un'ampia gamma di attività lavorative. Secondo la classificazione recepita in letteratura, le prestazioni esigibili sotto forma di *micro-task* si declinano in un eterogeneo ventaglio di mansioni. Tra queste assumono oggi rilievo le attività di addestramento dei sistemi algoritmici (*AI and Machine learning*), consistenti nella sistematica annotazione ed etichettatura di dati (*Data labeling*). A tali compiti si affiancano, in stretta continuità logica, funzioni di raccolta, estrazione e categorizzazione di informazioni da archivi digitali (*Data collection and Categorization*), nonché

²⁵² *Amazon Mechanical Turk (M Turk)*: sito web di *crowdsourcing* che consente alle aziende di assumere *crowdworker* da remoto per svolgere compiti specifici su richiesta. È gestito da *Amazon Web Services* ed è di proprietà di *Amazon*.

²⁵³ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 6-7.

²⁵⁴ ILO, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. S. SILBERMAN, (a cura di), *International Labour Office, Geneva*, 2018.

operazioni di verifica e validazione incrociata dei dati immessi in rete (*Verification and Validation*). Di particolare criticità risulta l'impiego di prestatori nella moderazione dei contenuti (*Content moderation*), un'attività tesa al filtraggio di materiale testuale o multimediale per garantire il rispetto delle direttive aziendali e socio legali. La gamma delle prestazioni si estende poi a mansioni maggiormente tradizionali, quali la redazione e revisione di brevi testi, le traduzioni e le trascrizioni audio (*Content creation and editing, Transcription*), fino a ricomprendere la partecipazione a ricerche di mercato, la compilazione di sondaggi e l'adesione a esperimenti accademici (*Market research and reviews, Surveys and experiments*). Infine, il panorama si completa con la generazione di traffico artificiale (*Content access*), pratica dove il lavoratore è remunerato per la reiterata visualizzazione di pagine *web* o il rilascio di interazioni fittizie volte ad alterare le metriche di indicizzazione dei motori di ricerca²⁵⁵.

L'estrema parcellizzazione delle mansioni sopra delineate, unita alla rigida architettura algoritmica che le governa, determina uno scenario caratterizzato da un radicale squilibrio negoziale. In questo contesto, il vero nodo critico è rappresentato dai termini di servizio (*Terms of Service*).

Come puntualmente rilevato in dottrina, la portata di tali condizioni generali di contratto travalica la mera licenza d'uso del *software*. Esse si elevano, a tutti gli effetti, a paradigma contrattuale esclusivo volto a disciplinare e vincolare ogni singolo aspetto materiale della prestazione lavorativa. Il prestatore subisce una totale espropriazione del proprio potere negoziale: ci si trova dinanzi a contratti per adesione redatti unilateralmente dagli operatori delle piattaforme mediante un lessico tecnico legale di complessa decodificazione e spesso eccedenti le decine di migliaia di parole. Tale assenza di trasparenza è ulteriormente aggravata dall'inserimento di clausole di rinvio a politiche aziendali non ancora codificate e, in particolare, dall'esercizio di un perenne *ius variandi* aziendale, che riserva alla piattaforma il diritto di modificare i termini in qualsiasi momento. Di fronte a tale ambiguità negoziale, il *crowdworker* non dispone di alcuna tutela o strumento di ricorso, se non l'estrema e penalizzante *ratio* della cancellazione del proprio *account*; elemento, quest'ultimo, che avvalorava l'urgenza di un intervento

²⁵⁵ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 7-8; sempre ILO, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. S. SILBERMAN, (a cura di), *International Labour Office, Geneva*, 2018.

normativo volto a imporre rigorosi criteri di trasparenza e conoscibilità delle condizioni contrattuali²⁵⁶.

Conclusa la disamina delle attività integralmente dematerializzate, è necessario rivolgere l'attenzione alla seconda fondamentale macrocategoria, vale a dire il cosiddetto *location-based platform work*, frequentemente qualificato come *work on-demand* via *app*. Come evidenziato dalla dottrina, questa fattispecie si configura quale riproposizione, in una veste tecnologicamente avanzata, del classico istituto del lavoro a chiamata. All'interno di tale assetto organizzativo, la piattaforma opera come un vero e proprio mercato bilaterale²⁵⁷. Pertanto, essa si interpone tra due distinte categorie di soggetti: da un lato, i prestatori d'opera e dall'altro, la clientela, definita anche utenza, ossia i consumatori finali che necessitano di un determinato servizio. Il punto di intersezione tra queste due dimensioni è rinvenibile nell'applicativo informatico, cioè nell'interfaccia digitale costituita dall'*app* installata sui dispositivi mobili degli utenti, segnatamente gli *smartphone*. Infatti, è attraverso tale strumento che il sistema acquisisce la richiesta proveniente dal cliente e, all'esito della sua elaborazione algoritmica, individua con immediatezza il lavoratore disponibile maggiormente idoneo al suo soddisfacimento. Questa fondamentale operazione di incrocio telematico in tempo reale tra la domanda del consumatore e l'offerta del lavoratore prende il nome di *matching*. Siffatto modello trova applicazione nell'offerta di attività di natura prettamente tradizionale, spaziando dal trasporto di persone alla consegna di pasti a domicilio, sino a ricomprendere i servizi di cura e il lavoro domestico, le quali vengono tuttavia reingegnerizzate e intermedie dalla piattaforma²⁵⁸.

A differenza del *crowdwork*, ove l'intera dinamica esecutiva si esaurisce nell'ecosistema virtuale annullando di fatto ogni barriera spaziale, nel *location-based platform work* il territorio torna ad assumere una rilevanza centrale. In questo modello, l'infrastruttura tecnologica abbandona la veste di mera bacheca globale per trasformarsi in un vero e proprio centro direzionale algoritmico. Essa assolve, infatti, a una puntuale funzione di

²⁵⁶ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 9; sempre ILO, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M. S. SILBERMAN, (a cura di), *International Labour Office, Geneva*, 2018.

²⁵⁷ Mercato bilaterale o *two-sided market*: piattaforma che facilita interazioni e scambi tra due distinti gruppi di utenti, ciascuno dei quali trae vantaggio dalla presenza dell'altro.

²⁵⁸ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 3-4.

instradamento e assegnazione automatizzata dell'incarico, definita *dispatching*. Come evidenziato dalla dottrina giuslavoristica, l'algoritmo non si limita a registrare la richiesta del consumatore, ma la elabora e la abbina in modo direttivo al lavoratore fisicamente più vicino o idoneo in quel preciso istante. Pertanto, si realizza una discontinuità fondamentale: mentre la genesi della transazione avviene nel dominio digitale, la prestazione materiale dev'essere inderogabilmente eseguita nel mondo fisico all'interno di un perimetro geografico rigidamente circoscritto e sotto il costante tracciamento satellitare dell'applicazione²⁵⁹.

L'espressione più emblematica di tale dinamica esecutiva si rinviene, come noto, nel settore delle consegne a domicilio. Considerata la dirompente rilevanza giuslavoristica e l'intenso dibattito giurisprudenziale che ha interessato la qualificazione giuridica delle figure preposte a tali mansioni, in particolare i cosiddetti *rider*, l'analisi dettagliata della loro condizione costituirà oggetto di specifica trattazione nel terzo capitolo del presente elaborato.

Il tracciamento satellitare costituisce il primo e più evidente livello di sorveglianza sui corpi dei prestatori. Ad esso si affianca una rigorosa e pervasiva architettura sanzionatoria e premiale, gestita interamente dal *software*. Nello specifico, l'algoritmo incamera e processa costantemente due tipologie di dati: da un lato, il comportamento materiale del lavoratore, come i tassi di accettazione o rifiuto degli incarichi e i tempi di consegna; dall'altro lato, i *feedback* e le recensioni rilasciate dall'utenza. L'elaborazione combinata di questi parametri alimenta un sistema di classificazione reputazionale continuo, cosiddetto *reputational ranking*²⁶⁰. Questo punteggio non assolve a una funzione meramente statistica, bensì incide in modo diretto e insindacabile sulle future occasioni di guadagno del prestatore. Qualora il lavoratore si discosti dai rigidi parametri di efficienza imposti unilateralmente dall'azienda, ad esempio, rifiutando troppe consegne o accumulando valutazioni negative, il sistema informatico interviene in via sanzionatoria. Dapprima provvede a una progressiva marginalizzazione del prestatore,

²⁵⁹ V. DE STEFANO, *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, International Labour Office (ILO), 2017; J. ADAMS-PRASSL, *Human as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018; ²⁵⁹ A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, n.2, 2016.

²⁶⁰ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 2; sempre Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 9-11, 2018.

riducendo drasticamente l'assegnazione degli incarichi, per poi culminare, nei casi più gravi, nell'esclusione definitiva dall'applicazione, cosiddetta *disconnection*²⁶¹. Sotto questo profilo, come evidenziato dalla dottrina, nell'era del capitalismo delle piattaforme il prestatore può ritrovarsi da un giorno all'altro disconnesso dall'*app*, licenziato con un *click*, senza bisogno di alcuna comunicazione. Tale prassi svuota di fatto la presunta autonomia di questi soggetti: escludendo il lavoratore dall'interfaccia senza alcun preavviso o garanzia di contraddittorio, l'algoritmo esercita un potere punitivo che si configura, sotto il profilo degli effetti sostanziali, come un vero e proprio surrogato digitale del licenziamento disciplinare²⁶².

Paragrafo 3: La posizione dell'Unione europea in merito al lavoro tramite piattaforme digitali

L'evoluzione della posizione dell'Unione Europea rispetto al lavoro tramite piattaforma digitale evidenzia un progressivo consolidamento della consapevolezza istituzionale circa la portata sistemica del fenomeno, non più riconducibile a una mera espressione dell'innovazione tecnologica, bensì a un modello organizzativo capace di incidere profondamente sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, sull'esercizio del potere datoriale e sull'effettività delle tutele sociali. In questa traiettoria si colloca il passaggio da una fase iniziale, caratterizzata da strumenti di *soft law* e da un atteggiamento prevalentemente promozionale verso l'economia collaborativa, a un approccio normativo più strutturato, culminato nell'adozione della Direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Un primo momento di tale percorso può essere individuato nell'Agenda europea per l'economia collaborativa del 2016, con la quale la Commissione Europea ha valorizzato le opportunità di crescita, occupazione e innovazione connesse ai nuovi modelli di organizzazione digitale, pur segnalando già allora le incertezze derivanti dalla difficile distinzione tra lavoro subordinato e autonomo e dal rischio di frammentazione regolatoria tra gli ordinamenti nazionali. L'esperienza successiva ha tuttavia mostrato

²⁶¹ D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 13; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cap. IV, Bologna, 2019.

²⁶² D. FORESI, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019, pag. 14; E. DAGNINO, *Il lavoro nella gig economy*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 4, 2017.

l'inadeguatezza di un simile approccio non vincolante dinanzi all'emersione di diffuse pratiche di errata qualificazione dei rapporti, all'accentuazione della precarietà lavorativa e alla crescente centralità dei sistemi algoritmici nella direzione, nel controllo e nella valutazione della prestazione.

In questo percorso assume inoltre particolare rilievo l'intervento della Commissione europea del 2022 in materia di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, che ha contribuito a superare, almeno in parte, i tradizionali ostacoli derivanti dal diritto della concorrenza e ha aperto nuovi spazi di tutela collettiva anche per i prestatori operanti tramite piattaforme digitali.

Su tali basi, l'intervento dell'Unione Europea ha progressivamente assunto una fisionomia più incisiva, orientata non soltanto a ricondurre il lavoro tramite piattaforma entro parametri di trasparenza e responsabilità, ma anche a riequilibrare l'asimmetria di potere e informazione che caratterizza il rapporto tra piattaforma digitale e prestatore di lavoro. La Direttiva (UE) 2024/2831 diviene un traguardo di questo processo evolutivo, fondandosi su tre direttrici essenziali: la corretta determinazione della situazione occupazionale secondo il principio del primato dei fatti e mediante la presunzione legale di rapporto di lavoro; la regolazione della gestione algoritmica attraverso obblighi di trasparenza, supervisione umana ed equità decisionale e infine, il rafforzamento della dimensione collettiva, anche in funzione di promozione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nel settore.

La disciplina europea non si esaurisce nella regolazione di un segmento specifico del mercato del lavoro, ma si presenta come espressione di un più ampio ripensamento del modello sociale europeo nell'era digitale. Difatti, essa mira a ricondurre l'innovazione tecnologica entro un quadro di garanzie minime comuni, idoneo a coniugare tutela della persona che lavora, corretto funzionamento della concorrenza e governo giuridico delle nuove forme di organizzazione algoritmica della produzione.

Sottoparagrafo 3.1: Un primo approccio orientativo: l'Agenda sull'economia collaborativa (2016)

Il primo intervento dell'Unione Europea relativo al fenomeno delle piattaforme digitali risale al 2 giugno del 2016 e si tratta della Comunicazione rubricata "Un'agenda

europea per l'economia collaborativa". Come evidenziato dalla Commissione Europea²⁶³, sotto il profilo prettamente economico il fenomeno detiene una portata dirompente e si sta espandendo rapidamente all'interno dell'Unione. Nel 2015 l'economia collaborativa ha generato ricavi lordi stimati in 28 miliardi di euro, raddoppiando di fatto il giro d'affari dell'anno precedente nei settori chiave. Pertanto, sospinto dagli investimenti relativi alle grandi piattaforme e da un forte interesse dei consumatori, il fenomeno presenta margini di crescita futuri valutati tra i 160 e 572 miliardi di euro, configurandosi come un mercato dal potenziale inestimabile per i nuovi modelli d'impresa.

In una prima delimitazione del fenomeno, l'istituzione europea adotta una prospettiva propositiva, demarcando come l'economia collaborativa crei circostanze favorevoli per i consumatori e anche per gli imprenditori. L'accesso a nuovi servizi, che delineano un'offerta più ampia e prezzi più bassi, corrisponde al vantaggio di cui possono usufruire i consumatori. Inoltre, tale innovazione ha permesso la creazione di nuovi modelli imprenditoriali, i quali consentono di agevolare la competitività e la crescita. Le piattaforme sono viste quale elemento positivo di incremento dell'occupazione, di flessibilità e di nuova fonte di reddito. A incentivare la portata positiva del fenomeno, risulta esserci il correlato utilizzo più condiviso ed efficiente delle risorse, legandosi coerentemente con il programma di sostenibilità dell'Unione Europea e con la transizione verso l'economia circolare. Pertanto, la Commissione Europea considera l'economia collaborativa un fenomeno positivo, che può essere fonte di contributi importanti se sviluppato e gestito correttamente e in modo responsabile. A dispetto dei vantaggi sopra illustrati, l'esecutivo europeo non si esime dall'individuare anche gli elementi negativi del nuovo ecosistema digitale. Essendo che all'interno di tale perimetro vengono meno le distinzioni tra consumatore e prestatore di servizi, tra l'esercizio di un'attività a titolo professionale e non professionale e, elemento più significativo per il diritto del lavoro, tra lavoratore subordinato e autonomo, si sollevano una serie di questioni relative all'applicazione del quadro normativo vigente. A demarcare tale criticità emerge l'elemento della frammentazione normativa, conseguenza diretta degli apparati regolatori

²⁶³ Commissione Europea, *Introduzione*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

differenti a livello nazionale o locale degli Stati membri. Questo ostacola lo sviluppo dell'economia collaborativa²⁶⁴.

Congiungendo gli elementi positivi e le criticità fin qui configurati, emerge il duplice obiettivo che la Commissione si prefissa attraverso tale Agenda sull'economia collaborativa: se da una parte, l'istituzione mira ad agevolare la piena fruizione dei vantaggi; dall'altra parte, vuole affrontare le preoccupazioni derivanti dall'incertezza sui diritti e sugli obblighi posseduti dai soggetti che operano nell'economia collaborativa. Dunque, la Comunicazione intende fornire orientamenti giuridici e strategici alle autorità pubbliche, agli operatori del mercato e ai cittadini interessati. Tali orientamenti non risultano vincolanti²⁶⁵ su come il diritto vigente dell'Unione Europea dev'essere applicato al nuovo ecosistema digitale²⁶⁶.

Chiariti gli attributi definitivi e gli obiettivi dell'atto, la Commissione Europea si addentra nell'elemento cardine, individuabile nella definizione dell'assetto regolatorio dell'economia collaborativa. Essa configura cinque profili sistematici, coincidenti con le aree in cui i paradigmi normativi classici faticano a inquadrare il nuovo fenomeno, rendendo tuttavia indispensabile l'adozione di criteri interpretativi condivisi a livello europeo. Tali pilastri sistematici²⁶⁷, la cui disamina viene condotta analiticamente *infra*, attengono rispettivamente:

- I. Ai requisiti di accesso al mercato e ai connessi regimi autorizzatori;
- II. Ai profili di responsabilità giuridica gravanti sulle piattaforme di intermediazione;
- III. Ai meccanismi di tutela degli utenti e dei consumatori;
- IV. Alla qualificazione giuslavoristica dei prestatori di lavoro, con particolare riguardo alla dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo;
- V. Ai profili di natura fiscale e impositiva.

²⁶⁴ Sempre Commissione Europea, *Introduzione*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

²⁶⁵ L'Agenda europea sull'economia collaborativa si configura come un atto *soft law*, quindi non introduce nuove norme imperative, ma si limita a suggerire criteri interpretativi non vincolanti.

²⁶⁶ Sempre Commissione Europea, *Introduzione*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

²⁶⁷ Sempre *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

Partendo dal presupposto oggettivo che i modelli organizzativi dell'economia collaborativa si inseriscono in mercati preesistenti, le autorità e gli operatori tradizionali si interrogano sulla possibilità di assoggettare le piattaforme di collaborazione e i nuovi prestatori a requisiti di accesso, quali, ad esempio, obblighi di licenza o requisiti minimi di qualità.

A fronte di tale interrogativo, il primo pilastro della Comunicazione chiarisce che l'imposizione di simili vincoli è ammessa, ai sensi della Direttiva Servizi²⁶⁸ e del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea²⁶⁹, solo qualora rispondano ai principi di non discriminazione, necessità e proporzionalità rispetto a un obiettivo di interesse generale. Tale giudizio di proporzionalità deve obbligatoriamente assumere quale parametro di riferimento la specificità e l'innovatività del modello imprenditoriale interessato, affinché non venga privilegiato un modello d'impresa a discapito di un altro. Proprio nell'ambito di tale valutazione, assume un ruolo significativo definire se si tratta di servizi offerti da professionisti o da privati, nonché tra pari (*peer to peer*) a titolo occasionale, il quale corrisponde al caso prevalente per l'economia collaborativa. La normativa dell'Unione Europea non cristallizza un criterio univoco per definire quando un singolo individuo diventa un prestatore di servizio professionale dell'economia collaborativa; difatti, ogni Stato membro detiene il suo criterio per distinguere tra servizi professionali e servizi tra pari. Tuttavia, nell'insieme dei criteri, l'Agenda europea considera il criterio delle soglie, definite in modo pertinente sul livello di reddito generato o sulla regolarità temporale del servizio, quello più consono e ottimale²⁷⁰.

In parallelo alla qualificazione dei singoli prestatori, l'Agenda europea affronta il tema dell'inquadramento giuridico delle piattaforme digitali. Di norma, i sistemi digitali erogano un mero servizio della società dell'informazione, ossia prestato a distanza per via elettronica e dietro richiesta individuale, e, in quanto tale, non può essere sottoposto ad autorizzazioni preventive generalizzate. Ciononostante, la Commissione precisa che

²⁶⁸ Direttiva 2006/123/CE: Direttiva sui servizi dell'Unione Europea volta a rimuovere gli ostacoli agli scambi di servizi nell'Unione Europea (UE) mediante la semplificazione delle procedure amministrative per i prestatori di servizi, il miglioramento dei diritti dei consumatori e delle imprese che ricevono i servizi; la promozione della cooperazione tra i paesi dell'UE.

²⁶⁹ Articoli 49 e 56 Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea: sanciscono la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi del mercato interno

²⁷⁰ Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Requisiti di accesso al mercato*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

qualora la piattaforma si configuri quale fornitrice del servizio materiale, la medesima ricadrà nel perimetro applicativo della disciplina settoriale tradizionale. L'elemento per accertare una qualificazione in tal senso risiede nel livello di controllo e di influenza esercitato dalla piattaforma sul prestatore. A tal fine, l'istituzione europea individua tre criteri oggettivi, la cui esistenza denota un controllo significativo, comportando l'assimilazione della piattaforma al fornitore del servizio materiale. Tali criteri sono: la fissazione unilaterale del prezzo finale imposto all'utente, la definizione vincolante delle condizioni contrattuali e la proprietà dei beni essenziali strumentali all'erogazione del servizio. Affianco a questi principali parametri possono affiancarsi ulteriori indici rivelatori, quali ad esempio l'assunzione dei rischi economici connessi all'erogazione del servizio o la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con il prestatore. Al contrario, la Commissione precisa che l'offerta di prestazioni puramente accessorie da parte della piattaforma non basta a dimostrare un controllo determinante da parte di essa. In sintesi, l'intermediario digitale assume le vesti di vero e proprio fornitore del servizio solo laddove intervenga in modo incisivo nell'organizzazione, nella selezione e nella gestione diretta dei prestatori²⁷¹.

Lungo questa prospettiva, i nuovi modelli organizzativi impongono alle autorità nazionali di rianalizzare la normativa vigente, offrendo altresì l'opportunità di valutare se gli scopi storicamente perseguiti dall'ordinamento conservano la propria validità sia nell'economia collaborativa che per gli operatori economici tradizionali. Inoltre, il documento europeo precisa che i divieti assoluti e le restrizioni quantitative relative all'esercizio delle attività devono considerarsi quali misure di *extrema ratio*, legittimate esclusivamente laddove la tutela dell'interesse generale non sia altrimenti garantibile mediante disposizioni meno lesive. Da ultimo, qualora l'ordinamento subordini legittimamente l'erogazione del servizio all'ottenimento di un titolo autorizzatorio, gli Stati membri sono tenuti a garantire condizioni chiare, obiettive e a efficacia temporale illimitata. I relativi oneri procedurali dovranno uniformarsi a criteri di trasparenza, economicità e celerità,

²⁷¹ Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Requisiti di accesso al mercato*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

privilegiando l'applicazione dell'istituto del silenzio assenso e il ricorso a strumenti di amministrazione digitale²⁷².

La corretta qualificazione giuridica della piattaforma digitale sopra delineata costituisce la premessa per affrontare il secondo pilastro dell'Agenda europea: la definizione dei regimi di responsabilità in merito ai dati memorizzati per conto degli utenti. Sotto questo profilo, il punto nodale dell'analisi comunitaria è l'applicazione del regime di esenzione sancito dalla Direttiva sul commercio elettronico²⁷³ per i prestatori di servizi di *hosting*²⁷⁴. La Commissione chiarisce che l'esenzione della responsabilità è strettamente subordinata alla natura dell'attività svolta: l'infrastruttura digitale deve limitarsi a esercitare un ruolo meramente tecnico, automatico e passivo. Qualora, al contrario, la piattaforma acquisisca conoscenza, controllo o consapevolezza in merito alla natura illecita delle informazioni memorizzate e ometta di rimuoverle o disabilitarne tempestivamente l'accesso, decade dall'esonero della responsabilità offerto dalla normativa eurounitaria. Inoltre, a tutela dell'economia digitale, la Comunicazione esclude che gli Stati possano imporre obblighi generali di sorveglianza proattiva. Viene altresì chiarito che le piattaforme affiancano frequentemente al mero *hosting* ulteriori attività accessorie e in tale ipotesi, l'esenzione dalla responsabilità rimane rigorosamente circoscritta al solo servizio della società dell'informazione e non esclude l'ordinaria responsabilità in materia di protezione dei dati personali. In virtù di tale sovrapposizione di servizi e funzioni, l'applicabilità dell'esenzione alla responsabilità richiederà sempre una rigorosa valutazione giurisprudenziale caso per caso, volta ad accertare l'effettivo livello di ingerenza e controllo esercitato dalla piattaforma²⁷⁵.

L'economia collaborativa, implicando un rapporto multilaterale, confonde la tradizionale distinzione tra imprese e consumatori; pertanto, diventa complesso individuare la parte debole da tutelare. Al fine di risolvere tale ambiguità, occorre richiamare l'architettura

²⁷² Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Requisiti di accesso al mercato*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

²⁷³ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2000/31 del 8 giugno 2000, relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno.

²⁷⁴ Ai sensi della Direttiva 2000/31/CE, per i *hosting* si intende l'attività con cui un *provider* mette a disposizione un'infrastruttura virtuale per memorizzare dati per conto degli altri utenti.

²⁷⁵ Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Regimi di responsabilità*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

della normativa eurounitaria in materia di consumatori e *marketing*, la quale si fonda sulla dicotomia tra professionista, colui che agisce nel quadro della propria attività commerciale, e consumatore. In questo contesto si inserisce il terzo pilastro dell'Agenda europea, dedicato alla tutela degli utenti. Infatti, è proprio l'applicazione delle figure di professionista e consumatore all'economia collaborativa determinare i diritti e gli obblighi delle parti.

La normativa eurounitaria sopra precisata interviene a tutela dell'utente solo qualora la piattaforma si qualifichi come professionista. Per definire se la piattaforma o il prestatore del servizio sono qualificati come professionisti la Commissione suggerisce una valutazione caso per caso basata sulla combinazione di tre elementi: la frequenza del servizio, una maggiore regolarità indica una probabile natura professionale; la finalità di lucro, intesa come retribuzione che va oltre il rimborso dei costi e il fatturato generato dall'attività.

A fronte di tale assetto e in linea con la Direttiva sulle pratiche commerciali sleali²⁷⁶ la Comunicazione ribadisce che i soggetti qualificabili come professionisti sono tenuti al rispetto degli obblighi di diligenza professionale e al divieto di pratiche ingannevoli nei confronti dei consumatori. Lungo questa prospettiva, l'Agenda europea richiede alle piattaforme di strutturare i propri portali in modo trasparente: esse devono consentire a chi offre il servizio di dichiarare in modo esplicito la propria natura professionale, affinché i clienti fin da subito siano a conoscenza se la transazione è coperta dalle tutele previste dalla normativa sul consumo e il *marketing*.

Da ultimo, la Comunicazione sottolinea l'importanza dei sistemi reputazionali, strumenti essenziali per supplire alla carenza di informazioni sui singoli prestatori e per accrescere la credibilità dell'intera economia collaborativa, fungendo da strumento di tutela e di fiducia proprio laddove la legislazione a protezione del consumatore non trova applicazione. Resta in ogni caso fermo l'obbligo per la piattaforma di conformarsi alla normativa sulla protezione dei dati personali²⁷⁷.

²⁷⁶ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2005/29 del 11 maggio 2005, relativa alle pratiche commerciali sleali tra imprese e consumatori nel mercato interno.

²⁷⁷ Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Tutela degli utenti*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

Il quarto pilastro dell'Agenda europea riguarda la distinzione tra i lavoratori subordinati e autonomi nell'economia collaborativa. Se, da un lato, tale fenomeno offre nuove opportunità d'impiego e ricavi integrativi permettendo agli individui di lavorare con flessibilità; dall'altro lato, tale dinamica comporta una minore regolarità e stabilità rispetto ai tradizionali impieghi. Ne deriva un'ambiguità in merito ai diritti applicabili e al grado di protezione sociale garantito. La Commissione Europea inquadra questo fenomeno in un cambiamento strutturale del diritto del lavoro in cui la linea di demarcazione tra lavoro subordinato e autonomo risulta sempre più labile. Sotto il profilo normativo, il diritto del lavoro rientra prevalentemente tra le competenze nazionali e l'Unione europea definisce specifici standard minimi di politica sociale. L'applicabilità di tali tutele è tuttavia circoscritta esclusivamente a coloro che sono qualificabili come lavoratori ai sensi del diritto eurounitario. La definizione di questa figura è rimessa alla Corte di Giustizia dell'Unione, secondo cui è lavoratore colui che fornisce, per un certo periodo di tempo, una prestazione a favore di un altro soggetto e sotto la direzione di quest'ultimo, ricevendo in contropartita una retribuzione²⁷⁸. Su tali basi, la Comunicazione fornisce degli orientamenti per verificare, attraverso una valutazione caso per caso, l'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro, individuando tre criteri essenziali:

- I. Il vincolo di subordinazione: ricorre quando la piattaforma dirige l'attività, fissando il compenso e le condizioni lavorative; di fatto, limitando la libertà decisionale del prestatore. La subordinazione prescinde da una supervisione e gestione continua, mentre la mera gestione tecnica dei pagamenti non implica di per sé la determinazione della retribuzione;
- II. La natura del lavoro: la prestazione svolta deve costituire un'attività economica reale ed effettiva, con esclusione dei servizi puramente marginali o accessori. Si precisa, tuttavia, che la discontinuità, l'orario ridotto o la breve durata del rapporto non escludono automaticamente l'esistenza di un rapporto di lavoro;
- III. La presenza di una retribuzione: parametro essenziale utilizzato per distinguere il lavoratore dal volontario. Il criterio è soddisfatto solo se il prestatore riceve un

²⁷⁸ Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sentenza Lawrie-Blum, 3 luglio 1986, C-66/85.

effettivo corrispettivo per l'opera prestata, mentre non si ritiene integrato in caso di solo rimborso delle spese sostenute²⁷⁹.

Infine, l'ultimo pilastro della Comunicazione della Commissione Europea esamina le criticità tributarie basandosi sul principio di neutralità fiscale, secondo cui i prestatori dell'economia collaborativa sono soggetti agli obblighi impositivi al pari degli operatori economici tradizionali. L'obiettivo dell'istituzione europea è garantire la parità di condizioni e contrastare l'elusione fiscale attraverso due direttrici: da un lato, la cooperazione amministrativa incentivando lo scambio di informazioni tra piattaforme e autorità fiscali per identificare correttamente i redditi imponibili e, dall'altro lato, la semplificazione mediante la riduzione degli oneri amministrativi sfruttando la tracciabilità digitale delle transazioni e favorendo l'integrazione dei dati per facilitare l'adempimento degli obblighi fiscali da parte dei prestatori²⁸⁰.

L'intervento della Commissione nel 2016 con l'Agenda sull'economia collaborativa ha suscitato un vivace dibattito all'interno della dottrina italiana diviso tra l'esigenza di assecondare l'innovazione tecnologica e l'urgenza di tutelare i prestatori di lavoro. Lungo questa prospettiva, assume particolare rilievo il confronto tra due letture: da un lato, un orientamento attento alle dinamiche del mercato e al difficile bilanciamento tra regolazione e sviluppo tecnologico²⁸¹; dall'altro lato, una prospettiva focalizzata sulle carenze prettamente giuslavoristiche della Comunicazione e sulla necessità di garantire un'adeguata protezione sociale²⁸².

Entrando nel merito della prima impostazione, la dottrina inizia sottolineando l'inadeguatezza formale e sostanziale dell'espressione "economia collaborativa" in quanto la collaborazione non è una prerogativa nuova dei modelli digitali sviluppatasi, bensì una caratteristica già radicata nell'economia tradizionale. Basti pensare che essa costituisce l'elemento qualificante dell'attività d'impresa e del lavoratore subordinato, in

²⁷⁹ Sempre Commissione europea, *Aspetti principali. Lavoratori autonomi e subordinati nell'economia collaborativa*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

²⁸⁰ Sempre Commissione Europea, *Aspetti principali. Fiscalità*, in *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final.

²⁸¹ A. DELL'ATTI, *L'agenda europea per la cosiddetta economia collaborativa*, in *Rivista della regolazione dei mercati*, 2016, pag. 719 ss.

²⁸² P. E. PEDÀ, *L'economia del terzo millennio: scenari futuribili di un diritto del lavoro in evoluzione*, in *Massimario di giurisprudenza*, fascicolo 3, 2020, pag. 641-658.

quest'ultimo caso si desume proprio dal dato letterale dell'articolo 2094 del Codice civile²⁸³. Pertanto, il diritto civile tradizionale già regola la collaborazione e, sulla base di tale premessa, la dottrina afferma che il reale tratto distintivo delle nuove fattispecie si configura nell'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici, ovvero le piattaforme digitali e gli algoritmi. Quest'ultimi mettono in crisi le categorie giuridiche tradizionali per la loro natura dirompente e in quanto lo sviluppo tecnologico avanza più velocemente degli interventi legislativi. Difatti, le norme più datate faticano a inquadrare e disciplinare le nuove problematiche sollevate dalle piattaforme, come la responsabilità algoritmica o la gestione dei *big data*. Lungo questa asimmetria si ripropone il complesso rapporto tra il diritto e la tecnica in cui si genera uno scontro tra la rigidità legislativa e la velocità dell'innovazione: l'ordinamento giuridico si ritrova costretto a inseguire, applicando i vecchi istituti, uno sviluppo tecnologico che ha già mutato la realtà, restituendo una disciplina fisiologicamente inadatta a tenere il passo dell'innovazione.

Questa inadeguatezza si configura laddove la tecnica delle piattaforme impone riflessioni urgenti su alcuni capisaldi del diritto: la verifica della capacità di intendere e di volere dei soggetti partecipanti alle transazioni digitali e la gestione dei dati personali, spesso conferiti in modo inconsapevole.

Altrettanto critica appare la questione della responsabilità dei gestori, che richiede garanzie patrimoniali adeguate a supporto dei rischi derivanti dai nuovi modelli organizzativi. In ragione di tale complessità, l'orientamento in esame dubita della reale necessità di una produzione normativa nuova, sul presupposto che l'unico elemento di effettiva rottura rispetto al passato corrisponde al progresso tecnologico e non alla natura del rapporto in sé. Di conseguenza, l'Agenda europea viene letta come una fase interlocutoria di monitoraggio e mappatura delle diverse realtà nazionali. Secondo la dottrina, infatti, la trasversalità della *sharing economy* rende impraticabile un'armonizzazione rigorosa o definizioni unitarie *tout court*: il legislatore deve limitarsi a un approccio cauto, volto a contemperare l'innovazione digitale con la salvaguardia di interessi generali quali la salute, la sicurezza e la stabilità economica²⁸⁴.

²⁸³ Articolo 2094 Codice civile: “È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

²⁸⁴ Sempre Dell'Atti, Antonio, *L'agenda europea per la cosiddetta economia collaborativa*, in *Rivista della regolazione dei mercati*, 2016, pag. 719 ss.

Il superamento delle lacune regolatorie viene così affidato a strumenti di *soft law*²⁸⁵ e, soprattutto, a una verifica giurisprudenziale caso per caso, rimettendo ai giudici nazionali il compito di adattare le categorie esistenti alle singole fattispecie, privilegiando interpretazioni che favoriscono lo sviluppo delle piattaforme²⁸⁶.

A questa lettura si contrappone un differente orientamento dottrinale²⁸⁷ che analizza l'intervento europeo in un'ottica prettamente giuslavoristica. Pur riconoscendo alla Comunicazione il merito di aver provato a definire il perimetro di tale fenomeno, questa prospettiva evidenzia la criticità di indicazioni eccessivamente deboli e quasi impercettibili fornite dalla Commissione Europea. Seguendo questa impostazione, l'atteggiamento delle istituzioni europee si è risolto in un accertamento vano delle problematiche esistenti, senza tuttavia fornire strumenti concreti per contrastare la progressiva destrutturazione delle tutele sociali. La dottrina sottolinea come l'eccessiva cautela, giustificata in nome dell'innovazione tecnologica, rischi nella realtà dei fatti di legittimare una zona grigia in cui i prestatori di tali modelli organizzativi rimangono privi delle garanzie fondamentali del lavoro. Si denuncia, in particolare, la tendenza delle piattaforme a qualificarsi come meri intermediari tecnologici per inquadrare i prestatori come lavoratori autonomi, scaricando su di essi l'intero rischio d'impresa e aggirando di fatto i costi e le tutele tipiche della subordinazione. Mentre l'impostazione sopra analizzata definiva come soluzione ideale un'analisi caso per caso, questo filone della dottrina denuncia i limiti di una tutela rimessa in via esclusiva alle pronunce dei giudici nazionali. Difatti, l'assenza di criteri certi a livello comunitario alimenta l'incertezza interpretativa a danno dei lavoratori delle piattaforme e rischia di trasformare l'attributo della flessibilità in precarietà strutturale. In quest'ottica, la *soft law*²⁸⁸ viene vista come un segnale di debolezza del legislatore europeo in quanto incapace di imporre uno standard minimo di protezione sociale di fronte a un fenomeno dirompente come l'economia digitale²⁸⁹.

²⁸⁵ Atto *soft law*: non introduce nuove norme imperative, ma si limita a suggerire criteri interpretativi non vincolanti.

²⁸⁶ Sempre Dell'Atti, Antonio, *L'agenda europea per la cosiddetta economia collaborativa*, in Rivista della regolazione dei mercati, 2016, pag. 719 ss.

²⁸⁷ Sempre Pedà, Paolo Eugenio, *L'economia del terzo millennio: scenari futuribili di un diritto del lavoro in evoluzione*, in Massimario di giurisprudenza, fascicolo 3, 2020, pag. 641-658.

²⁸⁸ Atto *soft law*: non introduce nuove norme imperative, ma si limita a suggerire criteri interpretativi non vincolanti.

²⁸⁹ Sempre Pedà, Paolo Eugenio, *L'economia del terzo millennio: scenari futuribili di un diritto del lavoro in evoluzione*, in Massimario di giurisprudenza, fascicolo 3, 2020, pag. 641-658.

L'Agenda Europea sull'economia collaborativa ha rappresentato il primo inquadramento organico del lavoro tramite piattaforme digitali. Essa ha cercato di regolare il fenomeno, fornendo ai giudici nazionali i parametri interpretativi per accertare l'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro. Tuttavia, la natura non vincolante della Comunicazione della Commissione Europea ha determinato una frammentazione dei diritti a livello europeo, lasciando irrisolti i conflitti sulla qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali. Tale assenza di un quadro armonizzato e vincolante ha costituito il presupposto per il necessario superamento degli orientamenti del 2016, culminato nel recente intervento legislativo attuato attraverso la Direttiva (UE) 2024/2831²⁹⁰, di cui tratteremo nel prosieguo del paragrafo.

Sottoparagrafo 3.2: L'ultima misura legislativa avente forza cogente: la Direttiva 2024/2831

L'approccio orientativo e non vincolante promosso dall'Agenda europea sull'economia collaborativa ha lasciato spazio a dinamiche di mercato, che, nel corso degli anni, hanno generato profonde criticità strutturali emerse con chiarezza dall'evidenza empirica, quindi dall'osservazione dei dati reali e dalle indagini socioeconomiche relative al mercato del lavoro. La misurazione statistica di questo fenomeno ha dimostrato come le prestazioni di lavoro organizzate e dirette dalle piattaforme digitali non costituiscono una mera variante dell'occupazione precaria, ma, al contrario, ne rappresentano l'espressione più radicale. All'interno del più ampio processo di frammentazione del mercato del lavoro, caratterizzato dal progressivo superamento del modello tradizionale di impiego a tempo pieno e indeterminato in favore di forme contrattuali atipiche e flessibili, nonché di forme di lavoro non-standard, la *gig economy* rappresenta la manifestazione più profonda. I nuovi modelli organizzativi dissolvono le tutele tipiche della subordinazione, generando massima flessibilità per l'impresa e altrettanta incertezza economica, occupazionale e di tutela della salute per il lavoratore. Analizzando nel dettaglio i soggetti esposti a tale precarietà, le rilevazioni statistiche, condotte a livello europeo, mostrano la presenza soprattutto di soggetti giovani con un livello di istruzione medio alto e nella maggior parte dei casi in possesso di lauree

²⁹⁰ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

o titoli post universitari. L'utilizzo del lavoro tramite piattaforme avviene spesso come mezzo per integrare entrate economiche frammentarie derivanti da impieghi discontinui, oppure come soluzione temporanea in caso di disoccupazione. In tale scenario, i lavoratori dell'economia digitale mostrano un'elevata vulnerabilità socioeconomica e tale condizione deriva da un'insicurezza occupazionale alimentata dall'assenza di tutele legali e dalla dipendenza dal *management* algoritmico. Le piattaforme, infatti, utilizzando tecnologie avanzate ed elaborando dati in maniera massiva esercitano un controllo stringente e continuo sulle prestazioni, applicando metriche di valutazione e sanzioni in via automatizzata²⁹¹.

Alla luce di quanto esposto, le istituzioni europee abbandonano la logica di mere raccomandazioni per emanare nel 2024 la direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, tramite la quale il legislatore comunitario, per la prima volta, impone una serie di parametri vincolanti. Questo sostanziale cambio di paradigma rispetto all'approccio orientativo summenzionato trova il proprio fondamento giuridico nella fase istruttoria antecedente alla stesura della Direttiva relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali. Prima di formulare la proposta legislativa, infatti, la Commissione Europea ha condotto un'articolata procedura di consultazione con le parti sociali e ha elaborato una dettagliata valutazione d'impatto (*Impact Assessment*) volta a delineare le reali dimensioni del fenomeno. Sulla scorta dei dati emersi in questi documenti preparatori emerge in modo inequivocabile la necessità di un intervento cogente: la relazione relativa alla proposta di direttiva evidenzia che nel 2021 più di 28 milioni di persone nell'Unione Europea risultavano operare mediante piattaforme di lavoro digitali con una previsione di crescita esponenziale fino a 43 milioni entro il 2025²⁹². Inoltre, all'interno di questo bacino occupazionale, le stime istituzionali hanno calcolato che fino a 5,5 milioni di prestatori d'opera possono trovarsi in una situazione di errata classificazione del loro stato occupazionale, emerge il cosiddetto falso lavoro autonomo²⁹³.

²⁹¹ Guarascio, Dario, Valeria Cirillo e Fenizia Verdecchia, *I lavoratori delle piattaforme digitali in Europa: un'analisi empirica 2021*, Sinapsi 11 (2), pag. 74-95.

²⁹² Commissione Europea, *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, COM(2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021.

²⁹³ Commissione Europea, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione. Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto*, SWD (2021) 397 final, Bruxelles, 9.12.2021.

Per arginare le problematiche organizzative e fornire risposte concrete laddove la *soft law* si è rilevata inefficace nel tutelare i lavoratori, l'intervento normativo vincolante si struttura attorno a tre obiettivi cardine: garantire l'esatta qualificazione giuridica della situazione occupazionale, in primo luogo tramite la presunzione legale di subordinazione; istituire nuovi diritti materiali per promuovere l'equità e la trasparenza del *management* algoritmico e migliorare la tracciabilità transfrontaliera, assicurando maggiore trasparenza nei confronti delle autorità nazionali preposte ai controlli fiscali e contributivi²⁹⁴.

Prima di procedere all'esame della normativa, appare metodologicamente opportuno soffermarsi sul preambolo della Direttiva, articolato nei cosiddetti considerando, ai quali è riconosciuto un ruolo interpretativo fondamentale. In particolare, il primo blocco di considerando, dal numero 1 al numero 20, assolve una funzione di inquadramento generale, poiché descrive le trasformazioni connesse alla transizione digitale e delinea il perimetro d'azione entro cui opera il nuovo impianto di tutele.

L'impianto della Direttiva trova il proprio fondamento giuridico nei diritti costituzionali dell'Unione Europea. La premessa richiama, in primo luogo, l'obiettivo definito dal Trattato sull'Unione Europea²⁹⁵ di promuovere un'economia di mercato orientata alla piena occupazione e al progresso sociale. Tale direttrice programmatica trova specifica declinazione attraverso il rinvio alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: in particolare, all'articolo 31²⁹⁶, volto a garantire a ogni individuo condizioni di lavoro giuste, eque e sicure, all'articolo 8²⁹⁷ sulla rigorosa protezione dei dati personali, nonché agli articoli 12 e 27²⁹⁸, posti a fondamento della libertà di associazione e del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'ambito dell'impresa. Fondamentale risulta altresì il richiamo al principio n. 5 del Pilastro europeo dei diritti

²⁹⁴ Sempre Commissione Europea, *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, COM(2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021.

²⁹⁵ Articolo 3 Trattato sull'Unione Europea, co. 1-3.

²⁹⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Capo IV Solidarietà, Articolo 31 – Condizioni di lavoro giuste ed eque: “1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.”

²⁹⁷ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Capo II Libertà, Articolo 8 – Protezione dei dati di carattere personale: co 1-3.

²⁹⁸ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Capo II Libertà, Articolo 12 – Libertà di riunione e di associazione; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Capo IV Solidarietà, Articolo 27 – Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa.

sociali²⁹⁹, il quale fissa un delicato bilanciamento di interessi: da un lato, impone un trattamento equo e paritario per tutti i lavoratori volto a prevenire la precarietà e l'abuso dei contratti atipici; dall'altro lato, riconosce la necessità di garantire ai datori di lavoro, nel rispetto delle legislazioni e dei contratti collettivi, un'adeguata flessibilità per adattarsi ai mutamenti economici³⁰⁰.

Definito tale perimetro assiologico e costituzionale, la Direttiva procede a inquadrare le dinamiche e le contraddizioni del lavoro tramite piattaforma. Il testo europeo riconosce come il fenomeno della digitalizzazione offre opportunità di flessibilità e di accesso al mercato; ma, al tempo stesso, l'impiego di tecnologie algoritmiche rischia di generare una sorveglianza per il tramite della tecnologia. In assenza di un'adeguata regolamentazione, tali sistemi accrescono gli squilibri di potere e la mancanza di trasparenza decisionale, minacciando le condizioni di lavoro, la salute, la sicurezza e il diritto alla riservatezza dei prestatori. Sotto il profilo organizzativo, pur prendendo atto dell'eterogeneità del fenomeno, l'attenzione della presente indagine si focalizza sulle prestazioni svolte secondo modalità ibride, le quali si caratterizzano per la stretta combinazione tra un processo di comunicazione online e una successiva attività nel mondo fisico. In tale peculiare assetto, all'interno del quale si inquadra il settore del *food delivery* di cui tratteremo infra, il tratto unificante risiede nell'infrastruttura tecnologica. Infatti, è attraverso l'utilizzo degli algoritmi che la piattaforma digitale organizza l'esecuzione della prestazione materiale, determina la retribuzione e gestisce il rapporto con la clientela, operando su scala transfrontaliera.

Proprio all'interno di questo peculiare assetto tecnologico emerge la criticità sistemica posta al centro dell'intervento europeo: la progressiva labilità dei confini tra lavoro subordinato e autonomo. La strutturale imprevedibilità dell'orario e le pratiche di gestione algoritmica portano frequentemente a classificare in modo errato la situazione occupazionale. Questo fenomeno limita l'accesso dei lavoratori alle tutele sociali e determina un'ingiustificata disparità di condizioni rispetto alle imprese tradizionali, motivi per i quali la Direttiva lo condanna severamente. A conferma della gravità di tale fenomeno, il legislatore comunitario prende atto dalle innumerevoli controversie instaurate in differenti Stati membri, le quali hanno evidenziato il persistere di un errato

²⁹⁹ Principio n. 5 Pilastro europeo dei diritti sociali – Occupazione flessibile e sicura.

³⁰⁰ Considerando 1, 2, 3 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

inquadramento. Nonostante le piattaforme digitali classifichino frequentemente i prestatori di lavoro come lavoratori autonomi, diversi organi giurisdizionali hanno accertato e dimostrato che le infrastrutture tecnologiche esercitano direzione e controllo sui lavoratori, integrandoli stabilmente nelle proprie attività imprenditoriali. Pertanto, sulla scorta di tali evidenze, la giurisprudenza, come visto sopra, ha provveduto a riclassificare i presunti prestatori autonomi, riconoscendo loro il pieno status di lavoratori subordinati. È il caso soprattutto dei *riders*, che illustreremo e analizzeremo nel prosieguo della trattazione³⁰¹.

A fronte di tale frammentazione giurisprudenziale e proprio per garantire tutele uniformi a soggetti come i *riders*, il testo europeo provvede innanzitutto a coordinare il nuovo intervento legislativo con gli strumenti europei preesistenti. In primo luogo, il legislatore richiama la Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019³⁰², sottolineando la necessità di garantire un'adeguata e trasparente copertura dei sistemi di protezione sociale a tutti i prestatori di lavoro, a prescindere dalla loro classificazione formale come lavoratori subordinati o autonomi. Parallelamente, assume rilievo centrale il richiamo al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio³⁰³. La protezione dei dati personali risulta infatti di fondamentale importanza nell'economia delle piattaforme e la normativa europea pone garanzie specifiche e inderogabili in materia di processi decisionali automatizzati, il cui fulcro si basa sulla gestione algoritmica e il rischio di lesione dei dati personali. Infine, il quadro di riferimento si completa con la menzione del Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio³⁰⁴, posto a presidio dell'equità e della trasparenza nei servizi di intermediazione online. Tuttavia, l'applicazione di questa cornice normativa si è rilevata insufficiente di fronte alle sfide organizzative poste dal settore, rendendo necessario un intervento normativo *ad hoc*. Tale necessità di legiferare non è derivata unicamente dai limiti degli strumenti

³⁰¹ Considerando 4, 5, 6, 7 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

³⁰² Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

³⁰³ 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) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

³⁰⁴ Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57).

giuridici previgenti, ma è scaturita anche dal mancato accordo tra le parti sociali a livello comunitario. Entrando nel merito delle dinamiche sindacali, la Direttiva interviene infatti per colmare un vuoto negoziale. Ripercorrendo l'iter formativo del provvedimento, il legislatore ricorda che l'Unione Europea ha inizialmente tentato di far risolvere la questione direttamente ai sindacati e alle imprese. La Commissione Europea aveva infatti consultato le parti sociali per capire se fossero disposte a firmare un accordo autonomo sulle condizioni di lavoro dei prestatori di lavoro digitali. Poiché le associazioni datoriali e sindacali non sono riuscite a trovare un'intesa per avviare i negoziati, l'intervento legislativo dell'Unione Europea è diventata l'unica strada percorribile. Tale vuoto di tutela giustifica l'introduzione di una regolamentazione imperativa, concepita come presupposto logico e giuridico affinché la futura contrattazione collettiva, la cui applicazione nel settore del *food delivery* sarà oggetto di successiva disamina, possa inserirsi in modo paritario e garantire tutele proporzionate all'evoluzione tecnologica³⁰⁵. Definite tali premesse sistematiche, il legislatore europeo procede qualificando giuridicamente le architetture aziendali soggette alla nuova disciplina e chiarisce che le piattaforme di lavoro digitali differiscono nettamente da altre piattaforme online poiché utilizzano sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati per organizzare il lavoro svolto dagli individui. L'impiego dei dati personali per definire le condizioni lavorative genera, infatti, un modello organizzativo inedito e complesso. Per prevenire pratiche elusive, la Direttiva esclude dal proprio perimetro di applicazione le mere bacheche telematiche e i servizi volti alla sola condivisione di beni. La disciplina si applica alle sole imprese per le quali l'organizzazione del lavoro fisico rappresenti una componente essenziale. Questa delimitazione attrae all'interno delle nuove garanzie comunitarie il settore del *food delivery*. Definito il profilo della piattaforma digitale di lavoro, l'analisi procede concentrandosi sul *management* algoritmico. Il testo europeo sottolinea come i sistemi automatizzati hanno praticamente assorbito le prerogative dirigenziali, esercitando un controllo pervasivo sui prestatori di lavoro e sulla complessiva organizzazione della prestazione. Questo esercizio del potere delinea una radicale asimmetria informativa dove i lavoratori restano esclusi dalla conoscenza dei meccanismi decisionali e dall'utilizzo che viene fatto dei loro dati. Questa scarsa trasparenza limita la

³⁰⁵ Considerando 11, 12, 13, 15 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

difesa individuale, l'intervento degli ispettori del lavoro e delle rappresentanze sindacali, pregiudicando le basi stesse della tutela collettiva. In risposta alle criticità esposte, il testo europeo introduce misure specifiche volte a garantire trasparenza, equità e supervisione umana. Il legislatore europeo consolida, così, il nesso tra tutela individuale e prerogative collettive, stabilendo che i nuovi diritti sono finalizzati a proteggere i singoli prestatori di lavoro e a favorire l'esercizio della contrattazione collettiva. La trasparenza tecnologica diventa prerogativa necessaria per dotare le organizzazioni sindacali delle informazioni indispensabili a una contrattazione collettiva efficace³⁰⁶.

Conseguentemente, per tradurre nella pratica questo obiettivo, il testo europeo riafferma i presupposti essenziali per un proficuo dialogo sociale, individuati nell'esistenza di organizzazioni sindacali forti, indipendenti e dotate delle informazioni corrette. Richiamando espressamente le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, il legislatore europeo evidenzia l'urgenza di proteggere l'azione collettiva da qualunque atto di ingerenza datoriale, di modo da garantire un confronto paritario e cooperativo. Tuttavia, l'azione sindacale nel lavoro tramite piattaforma sconta l'assenza di un luogo fisico comune in cui i prestatori d'opera possono conoscersi e di conseguenza, organizzarsi, come vedremo nel caso del settore del *food delivery*. Per superare questo isolamento strutturale, la Direttiva impone alle imprese di istituire canali di comunicazione digitali, privati e sicuri, all'interno della propria infrastruttura. Tale spazio virtuale permette ai lavoratori di interagire e di essere contattati dai propri rappresentanti per la difesa degli interessi comuni e la piattaforma non può frapporsi nelle comunicazioni o intervenire. Il legislatore precisa che per ottenere la garanzia di una trasparenza assoluta in assenza di rappresentanza sindacale, l'obbligo di informazione sull'introduzione o cambiamento dei sistemi automatizzati dev'essere ottemperato informando direttamente i singoli prestatori. Inoltre, la tutela collettiva si configura, in parallelo, anche nella fase contenziosa: i rappresentanti possiedono la facoltà di agire in sede giudiziaria o amministrativa per conto o a sostegno di uno o più individui, superando così gli ostacoli economici e il timore di ritorsioni che in diversi casi inibiscono le iniziative individuali. Infine, il ruolo delle parti sociali viene legittimato riconoscendo loro la piena autonomia regolativa. Gli Stati membri possono affidare direttamente ai sindacati e alle

³⁰⁶ Considerando 8, 14, 19, 20 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

organizzazioni datoriali l'attuazione della Direttiva o consentire loro di stipulare contratti collettivi in deroga ad alcune disposizioni normative, purché sia fatta salva la protezione generale dei lavoratori. Ad ogni modo, la flessibilità negoziale incontra un limite: gli accordi collettivi non devono in alcun caso eludere o compromettere gli obiettivi cardine del testo europeo, nonché la corretta qualificazione della situazione occupazionale dei prestatori di lavoro³⁰⁷.

Tuttavia, il presupposto indispensabile per l'esercizio delle tutele finora descritte risiede nella corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro che diviene un tema cruciale per il settore del *food delivery*, in cui l'inquadramento dei *rider* come prestatori di lavoro autonomi ha rappresentato per diverso tempo la principale criticità del modello organizzativo del lavoro tramite piattaforma. A tale riguardo, il testo europeo denuncia apertamente l'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, impiegata come strumento finalizzato ad eludere i fisiologici obblighi giuridici e fiscali connessi al rapporto di lavoro stesso. Tale dinamica elusiva, pur calata nell'odierno contesto tecnologico, ricalca le medesime criticità analizzate nel primo capitolo sull'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative in Italia per evitare obblighi e tutele correlati alla fattispecie della subordinazione. Per contrastare il fenomeno dell'errata classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali, il legislatore europeo interviene direttamente sullo squilibrio contrattuale tipico delle piattaforme digitali. In questo settore, infatti, l'inquadramento è cristallizzato in contratti standardizzati le cui condizioni sono imposte unilateralmente dall'impresa senza alcun margine di negoziazione per il prestatore. Al fine di superare tale assetto meramente formale, il testo europeo configura il principio del primato dei fatti come asse portante dell'accertamento. La determinazione dello stato occupazionale deve pertanto svincolarsi dalla sola descrizione contrattuale e fondarsi unicamente sulle concrete modalità di esecuzione materiale della prestazione e sulla relativa retribuzione. L'applicazione pratica di questo principio deve misurarsi con le peculiarità dell'economia digitale, in cui l'esercizio del potere direttivo assume forme inedite e poco trasparenti. Il legislatore europeo prende atto che la piattaforma esercita direzione e controllo non solo attraverso istruzioni dirette, ma anche mediante l'applicazione algoritmica di misure punitive, pressioni o limitazioni dell'*account*. Di fronte a questa architettura tecnologica

³⁰⁷ Considerando 21, 22, 23, 29, 53, 61, 62, 69, 71 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

e alla conseguente asimmetria di potere, il prestatore risulta di fatto impossibilitato a dimostrare in autonomia l'effettiva natura del proprio rapporto. Preso atto dell'impossibilità materiale per il lavoratore di assolvere tale onere, la Direttiva interviene sul piano processuale introducendo il meccanismo della presunzione legale: qualora si riscontrino fatti oggettivi che indicano l'esercizio di direzione e controllo da parte dei sistemi automatizzati dell'impresa, si presume legalmente l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro. L'effettività di tale presunzione viene garantita da un riequilibrio processuale. A fronte del monopolio informativo della piattaforma sul funzionamento degli algoritmi, il testo europeo sancisce l'inversione dell'onere della prova; pertanto, l'impresa deve confutare la presunzione legale dimostrando nelle sedi competenti la genuinità della natura autonoma del rapporto³⁰⁸.

In conclusione, l'analisi del preambolo della Direttiva (UE) 2831/2024³⁰⁹ dimostra la volontà del legislatore europeo di ricondurre l'innovazione tecnologica nell'alveo delle tutele lavoristiche tradizionali.

Prima di procedere all'esame delle singole disposizioni, appare opportuno delineare il quadro generale della Direttiva, al fine di verificare successivamente in che modo i principi su cui essa si fonda si concretizzano in precetti normativi vincolanti, con particolare riguardo alla qualificazione dello stato occupazionale e alla contrattazione collettiva, profili che saranno poi approfonditi con specifico riferimento al settore del *food delivery* e alla figura dei *riders*.

Sottoparagrafo 3.2.1: L'elaborazione dottrinale sulla Direttiva (UE) 2024/2831

L'approvazione della Direttiva non rappresenta soltanto un intervento settoriale volto a regolare i servizi di consegna o di trasporto, ma costituisce il pilastro fondamentale di un nuovo paradigma regolatorio europeo volto a disciplinare e delimitare, sul piano giuridico, l'impiego degli algoritmi all'interno delle asimmetrie caratterizzanti i modelli organizzativi dell'economia digitali. Il testo si pone l'obiettivo di colmare la lacuna normativa generata dalla rapidità dell'evoluzione tecnologica, la quale ha permesso alle piattaforme digitali di porsi al di sopra della legge tramite la mancata trasparenza delle

³⁰⁸ Considerando 25, 27, 28, 30, 31, 34 Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

³⁰⁹ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

infrastrutture tecnologiche³¹⁰. Lungo questa prospettiva, l'intervento del legislatore europeo non mira a una mera disciplina del profilo estetico della tecnologia, bensì a una riforma strutturale degli standard minimi di protezione, agendo sulla duplice direttrice della corretta qualificazione dello stato occupazionale e della trasparenza nella gestione algoritmica³¹¹.

Sul piano sistematico, la Direttiva si fonda su una base giuridica ibrida, che riflette la complessità, ponendosi nell'intersezione presente tra la politica sociale dell'Unione, ai sensi dell'articolo 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea³¹², e la tutela dei dati personali, di cui all'articolo 16 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea³¹³. Tale duplice fondamento è essenziale per comprendere l'ampiezza della protezione offerta: il governo dell'algoritmo, infatti, non può essere affidato alle sole categorie tradizionali del diritto del lavoro, ma richiede anche una regolazione dei flussi informativi³¹⁴. Per questa ragione, il lavoratore digitale è tutelato dal legislatore europeo non solo quale contraente debole, ma anche quale persona fisica soggetta a decisioni automatizzate, in continuità con le garanzie già previste dal Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (GDPR)³¹⁵. Parallelamente, come affermato dalla dottrina, la genesi politica del testo europeo evidenzia come la Direttiva risponda all'esigenza di contrastare le pratiche di arbitraggio regolatorio e di *dumping* sociale realizzate dalle piattaforme su scala transfrontaliera. Mediante l'introduzione di uno standard minimo di diritti, il legislatore europeo intende preservare la leale concorrenza del mercato interno,

³¹⁰ G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, vol. 10, no. 1, 2024.

³¹¹ V. CAPUOZZO, *Governare l'algoritmo: la tutela del lavoratore digitale nella Direttiva UE 2024/2831*, in *Giustizia insieme*, 2024.

³¹² Articolo 153 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, paragrafo 1, lettera b):

“2. A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio:

a) possono adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.”

³¹³ Articolo 16 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, paragrafo 2: “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.”

³¹⁴ Sempre G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, vol. 10, no. 1, 2024.

³¹⁵ Sempre V. CAPUOZZO, *Governare l'algoritmo: la tutela del lavoratore digitale nella Direttiva UE 2024/2831*, in *Giustizia insieme*, 2024.

impedendo che la competitività delle imprese tecnologiche si fondi sulla compressione illegittima dei costi previdenziali e assicurativi resa possibile da inquadramenti contrattuali fittizi³¹⁶.

In tale prospettiva, la Direttiva ribadisce la centralità del principio di effettività, inteso come il primato dei fatti precedentemente trattato in merito al preambolo del testo europeo, affermando che la qualificazione del rapporto deve prescindere dalla configurazione meramente formale attribuita dalle parti per ancorarsi a un accertamento obiettivo delle concrete modalità di esecuzione della prestazione. In ambito nazionale, tale approccio solleva delicati interrogativi sistematici in ordine al coordinamento tra la presunzione di matrice europea e le fattispecie intermedie preesistenti, con particolare riguardo alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del Decreto legislativo n. 81/2015. Il punto nevralgico della riflessione affrontata dalla dottrina risiede nel comprendere se la nuova disciplina comunitaria sia destinata a sovrapporsi, o persino ad assorbire, tali categorie ibride ridisegnando così l'intero assetto qualificatorio del diritto del lavoro interno³¹⁷.

Proseguendo nell'indagine della Direttiva (UE) 2024/2831, occorre ora esaminare l'articolo 1³¹⁸. Esso assume un ruolo centrale in quanto esercita una funzione definitoria, che non si esaurisce nella sola tecnica legislativa, ma si estende a questioni di ordine

³¹⁶ P. TOMASETTI, *La Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforma digitali: genesi, contenuti e prospettive*, in Bollettino ADAPT, n. 12, 2024.

³¹⁷ Sempre G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in Labour & Law Issues, vol. 10, no. 1, 2024.

³¹⁸ Parlamento Europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831, Capo I – Disposizioni generali, Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione: “1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali nei modi seguenti:

a) introducendo misure volte a facilitare la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali;

b) promuovendo la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali; e

c) migliorando la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere.

2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

La presente direttiva stabilisce inoltre norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali prevedendo misure in materia di gestione algoritmica applicabili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, comprese quelle che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

3. La presente direttiva si applica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile.

sistematico e ontologico. Sotto questa seconda accezione, la dottrina ha evidenziato come la disposizione incide sulla natura giuridica delle imprese digitali: la norma oltrepassa la storica narrazione delle piattaforme quali enti neutrali e meri fornitori di infrastrutture informatiche, riconoscendole come il vero e proprio centro organizzativo e decisionale³¹⁹. Dal punto di vista sistematico, l'esatta qualificazione dell'infrastruttura tecnologica produce un effetto a cascata sull'intero assetto normativo: definire un'app come piattaforma di lavoro determina l'inserimento del prestatore all'interno della disciplina definita dal diritto sociale europeo, ponendo il presupposto per l'operatività della presunzione di subordinazione disciplinata dall'articolo 4 del testo europeo³²⁰.

Il legislatore europeo nel delimitare il campo di applicazione oggettivo della nuova disciplina e nell'identificare i soggetti destinatari delle tutele adotta il criterio della neutralità tecnologica. Pertanto, l'applicazione della disciplina non deve dipendere dagli attributi del *software* o dalla mutevole configurazione informatica dello strumento, bensì dalla funzione concretamente svolta dall'infrastruttura digitale. Lungo questa prospettiva, la nozione di piattaforma digitale del lavoro viene ricondotta a quei soggetti che, fornendo un servizio a distanza o per via elettronica, organizzano il lavoro svolto da individui su richiesta di un destinatario. L'elemento distintivo per distinguere la piattaforma che incarna la figura del datore di lavoro dal fornitore di servizi puramente tecnici, come le bacheche elettroniche o i *software* di *dispatching*, risiede, dunque, in un intervento pervasivo sull'organizzazione della prestazione: affinché la Direttiva trovi applicazione è necessario che l'algoritmo non si limiti a facilitare passivamente l'incontro tra domanda e offerta, ma stabilisca le condizioni di esecuzione, i parametri retributivi o i criteri di monitoraggio³²¹.

Un ulteriore profilo di significativo rilievo concerne l'estensione del campo di applicazione oggettivo delineato dall'articolo 1, paragrafo 1, lettera a)³²², il quale

³¹⁹ Sempre P. TOMASETTI, *La Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforma digitali: genesi, contenuti e prospettive*, in Bollettino ADAPT, n. 12, 2024.

³²⁰ Sempre G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in Labour & Law Issues, vol. 10, no. 1, 2024.

³²¹ Sempre G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in Labour & Law Issues, vol. 10, no. 1, 2024; Sempre P. TOMASETTI, *La Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforma digitali: genesi, contenuti e prospettive*, in Bollettino ADAPT, n. 12, 2024.

³²² Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831, Capo I – Disposizioni generali, Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione: “1. Scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali nei modi seguenti:

ricomprende espressamente nella nozione di lavoro tramite piattaforma anche le attività svolte nel cosiddetto mondo fisico. Come rilevato in dottrina, tale previsione assolve alla funzione di una vera e propria clausola di inclusione, con una marcata finalità antielusiva. Essa è infatti volta a neutralizzare le pratiche di *labeling* contrattuale, strumentalmente adottate dalle imprese digitali, impedendo che la materiale esecuzione della prestazione al di fuori dello spazio virtuale possa essere utilizzata quale espediente per sottrarre i prestatori offline alle ordinarie tutele giuslavoristiche³²³. Dunque, l'articolo 1 recepisce il principio per cui la dipendenza funzionale ed economica del lavoratore dall'infrastruttura algoritmica prevale sul luogo fisico in cui la prestazione viene concretamente eseguita. Si tratta di una costruzione normativa la cui applicazione pratica trova la sua espressione più evidente, e al tempo stesso più problematica, nel settore della logistica dell'ultimo miglio e, in particolare, nel *food delivery*, di cui tratteremo nel prosieguo dell'elaborato.

Una volta chiarito il perimetro applicativo definito dall'articolo 1, l'analisi si concentra sull'aspetto regolatorio e maggiormente innovativo del testo europeo, costituito dal meccanismo di qualificazione del rapporto di lavoro. Il baricentro della Direttiva (UE) 2024/2831 si colloca, infatti, nel combinato disposto degli articoli 4 e 5: tali disposizioni introducono un innovativo meccanismo di tutela, articolato sui versanti sostanziale e probatorio e finalizzato a superare le criticità qualificatorie che hanno caratterizzato il contenzioso giurisprudenziale degli ultimi anni.

L'articolo 4 della Direttiva³²⁴ istituisce, nello specifico, una presunzione legale di esistenza di un rapporto di lavoro, che nell'alveo della dottrina nazionale viene comunemente declinata come presunzione di subordinazione, destinata a operare ogni

b) promuovendo la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali.

³²³ Sempre V. CAPUOZZO, *Governare l'algoritmo: la tutela del lavoratore digitale nella Direttiva UE 2024/2831*, in *Giustizia insieme*, 2024.

³²⁴ Parlamento Europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831, Capo II – Situazione occupazionale, Articolo 4 – Determinazione della corretta situazione occupazionale: “1. Gli Stati membri si dotano di procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche attraverso l'applicazione della presunzione legale di rapporto di lavoro a norma dell'articolo 5.

2. L'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è qualificato in un eventuale accordo contrattuale tra i soggetti interessati.

3. Qualora l'esistenza di un rapporto di lavoro sia accertata, la parte o le parti responsabili degli obblighi del datore di lavoro sono chiaramente identificate conformemente agli ordinamenti giuridici nazionali.”

qualvolta emergano elementi fattuali indicativi di un effettivo potere di direzione e controllo esercitato dalla piattaforma digitale.

Il dibattito sulla concreta conformazione della presunzione ha sollevato, sin dalle prime fasi negoziali di scrittura del testo europeo, interrogativi sistematici di primaria grandezza, in particolare con riferimento all'architettura dei criteri scelti dal legislatore europeo per attivare il meccanismo di qualificazione. Nelle versioni preparatorie della Direttiva, infatti, l'operatività della presunzione era ancorata al soddisfacimento di una soglia numerica di indici tipizzati, i quali spaziavano dalla determinazione dei livelli retributivi al controllo sulla libertà di organizzazione dei tempi di lavoro; tali criteri risultavano strutturati secondo un automatismo che prescindeva da una valutazione complessiva del rapporto. La dottrina, soffermandosi su tale impostazione, ha formulato riflessioni critiche inerenti ai criteri di controllo e di direzione allora definiti, la cui natura veniva considerata onnivora. Tale accezione risiede nell'intrinseca difficoltà di questi indici nel distinguere nettamente tra subordinazione e autonomia genuina: elementi quali il rispetto di regole vincolanti sull'aspetto esteriore o sulla condotta verso l'utenza sono stati ritenuti indicatori comuni a entrambi i modelli contrattuali, dunque idonei a fondare, in via automatica, una presunzione di dipendenza. Lungo questa prospettiva, si genera una profonda divergenza rispetto all'ordinamento nazionale, il quale istituisce la nozione di prestazione di lavoro subordinato sul concetto di eterodirezione, di cui non c'è traccia nell'articolo 4 della proposta. Il rischio paventato è che la presunzione finisca per ampliare la disciplina interna della subordinazione prescindendo dalle nozioni nazionali di lavoratore. Secondo tale ricostruzione, l'unica metodologia per preservare la coerenza del sistema risiede nella centralità della prova contraria, definita all'articolo 5: essa non deve limitarsi a smentire i singoli indici algoritmici, ma deve poter essere spinta fino a dimostrare che il rapporto non rientri nella nozione interna di subordinazione, salvaguardando così la sovranità definitoria degli Stati membri³²⁵.

Proprio al fine di arginare tali criticità e, al contempo, di salvaguardare le prerogative definitorie degli ordinamenti nazionali, la versione definitiva della Direttiva ha apportato un rilevante cambiamento di impostazione. Il testo finale ha, infatti, abbandonato l'originaria previsione di criteri rigidi e uniformi inizialmente promossi dalle istituzioni

³²⁵ P. MONDA, *La presunzione di subordinazione nella proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma: in margine agli emendamenti del Parlamento europeo*, in *La metamorfosi del lavoro pubblico in trent'anni di riforme: tra sterili miti e mostri fecondi*, Lorenzo Zoppoli (a cura di), in *Diritti Lavori Mercati*, n. 3, 2023.

europee, rimettendo ai singoli Stati membri l'individuazione degli indici fattuali di direzione e controllo, da declinarsi in conformità al diritto e alle prassi nazionali. In questo rinnovato assetto, l'analisi più recente della dottrina evidenzia come l'articolo 4 assuma una connotazione di sostanziale neutralità. La presunzione legale non mira più a una trasformazione automatica e universale di ogni rapporto digitale in lavoro subordinato, ma agisce come un rimedio equo a presidio dei soggetti più deboli. Elevando la primazia dei fatti a criterio guida la Direttiva sposta l'attenzione dalla mera fase genetica del contratto alla fase esecutiva della prestazione: l'obiettivo è garantire che la protezione dei diritti non venga meno laddove l'attività della persona si intersechi con la realtà e le logiche del mondo digitale, contrastando al contempo i pericolosi fenomeni di *dumping sociale*³²⁶.

In chiave sistematica, le basi concettuali dell'articolo 4 affondano le radici nel vivace dibattito dottrinale che ha preceduto e accompagnato l'iter di approvazione del testo europeo. Autorevole dottrina, esaminando l'evoluzione della materia, evidenzia l'urgenza di un simile meccanismo presuntivo, prendendo atto di una profonda crisi della fattispecie della subordinazione. Tale crisi scaturisce dalla strutturale inadeguatezza del modello industriale classico, cristallizzato nell'articolo 2094 del Codice civile³²⁷, dinanzi alle nuove forme di organizzazione del lavoro digitale. L'impianto normativo tradizionale è ancorato, difatti, a indici sintomatici che vengono meno nel contesto della *gig economy*, basti pensare al luogo di lavoro fisso, all'orario prestabilito o alla sorveglianza visiva diretta. Come puntualmente osservato in letteratura, l'infrastruttura tecnologica destruttura i classici poteri datoriali, ovvero il potere direttivo, il potere di controllo e il potere disciplinare, dissimulandoli dietro un'autonomia che risulta fittizia: le disposizioni datoriali si trasformano in un'istruzione algoritmica invisibile, il controllo fisico è sostituito dal tracciamento geolocalizzato e dai sistemi di valutazione reputazionale e la formale libertà del lavoratore di decidere quando connettersi (diritto di *log-in*) maschera, nella realtà dei fatti, una totale soggezione al potere direttivo dell'algoritmo non appena l'esecuzione dell'incarico ha inizio. Di fronte a questa inedita eterodirezione algoritmica,

³²⁶ G. ZILIO GRANDI, *La direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali tra trasparenza e discriminazioni*, in *Labor-Il diritto del lavoro*, 26 gennaio 2025.

³²⁷ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

la presunzione legale era già stata individuata quale strumento tecnico ineludibile per delineare la reale natura del rapporto, superando lo schema formale del *nomen iuris* unilateralmente imposto dalla piattaforma e ricondurre, così, il lavoro digitale nell'ambito di applicazione delle tutele classiche³²⁸.

Affinché tale riconduzione operi in modo tangibile, tuttavia, la Direttiva non si limita a riformulare i presupposti sostanziali della presunzione, ma interviene radicalmente sul piano procedurale. Come evidenziato dalla dottrina³²⁹ più recente, se, da un lato, l'abbandono dei criteri rigidi in favore delle prassi nazionali assicura un indispensabile margine di flessibilità applicativa, dall'altro lato il testo definitivo introduce una decisiva novità: la possibilità che la presunzione legale sia attivata d'ufficio anche dalle competenti autorità amministrative e dagli ispettorati del lavoro. In tal modo, il baricentro della tutela viene spostato dal piano della sola iniziativa processuale individuale a quello dell'accertamento istituzionale. Il riconoscimento della subordinazione non dipende più esclusivamente dalle risorse del singolo lavoratore, ma è supportato da un'attività di accertamento svolta dalle autorità pubbliche. Una simile soluzione appare particolarmente significativa nel lavoro tramite piattaforma, dove il prestatore versa in una strutturale posizione di debolezza socioeconomica, teme conseguenze ritorsive in caso di contenzioso e non dispone delle informazioni necessarie per comprendere il funzionamento dell'algoritmo che organizza il rapporto, trovandosi in una posizione di asimmetria informativa. In questo modo, la Direttiva alleggerisce il carico che graverebbe sul singolo lavoratore non solo favorendo interventi ispettivi su larga scala, ma soprattutto affiancando a quella tutela istituzionale un meccanismo di inversione dell'onere della prova, come emerge dall'articolo 5 della Direttiva³³⁰, di cui si parlerà infra³³¹.

Se l'articolo 4 definisce i presupposti per l'operatività della presunzione, l'articolo 5 della Direttiva ne disciplina la dinamica processuale, introducendo il delicato istituto della prova contraria. Il meccanismo prevede che, una volta attivata la presunzione, spetti alla

³²⁸ A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, 2024.

³²⁹ V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in *Quaderni AISDUE*, n.1, 15 gennaio 2025.

³³⁰ Parlamento Europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831, Capo II – Situazione occupazionale, Articolo 5 – Presunzione legale.

³³¹ Sempre V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in *Quaderni AISDUE*, n.1, 15 gennaio 2025.

piattaforma digitale l'onere di dimostrare che il rapporto in questione non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del diritto e delle prassi nazionali.

In questa sede, acquistano rinnovata rilevanza le riflessioni dottrinali formulate in merito alla proposta della Direttiva circa la natura onnivora degli indici presuntivi, precedentemente illustrata nell'analisi dell'articolo 4. Il carattere onnicomprensivo di tali criteri rischia di tradursi per la piattaforma in una vera e propria prova diabolica. Tale rischio si configura direttamente sulla base della natura onnivora degli indici presuntivi. Se la presunzione di subordinazione si delinea sulla base di criteri neutri, come ad esempio il tracciamento GPS, la piattaforma si ritrova in un paradosso logico. Per difendersi e dimostrare l'autonomia del lavoratore essa deve smentire l'esistenza degli stessi elementi tecnologici che sono però indispensabili al funzionamento della prestazione svolta. Si innesca, così, un pericoloso automatismo: nel momento in cui la piattaforma tenta di fornire la prova contraria spiegando il funzionamento dell'algoritmo, finisce paradossalmente per confermare proprio quegli elementi di controllo che hanno configurato la presunzione³³².

Tuttavia, proprio per superare il rischio di un automatismo privo di riscontro con la realtà, il testo definitivo della Direttiva ha inteso qualificare la prova contraria non come una mera smentita formale, ma come un processo di trasparenza sostanziale. Sotto il profilo procedurale, l'analisi dottrinale evidenzia come l'inversione dell'onere probatorio disposta dall'articolo 5 sia strettamente interconnessa agli obblighi di trasparenza algoritmica. Tale nesso risiede nella necessità di colmare il divario conoscitivo tra le parti, poiché l'organizzazione del lavoro è mediata da sistemi automatizzati caratterizzati da scarsa trasparenza e il lavoratore non può provare ciò che non vede. Di conseguenza, la Direttiva impone alla piattaforma non solo l'onere di smentire la subordinazione, ma l'obbligo di rendere intelligibili le logiche del proprio *software*. Pertanto, la trasparenza diventa il presupposto logico della prova contraria: la piattaforma non può limitarsi a una contestazione formale, ma è tenuta a fornire alle autorità amministrative o giudiziarie tutti gli elementi informativi necessari per ricostruire la reale natura del rapporto. Essa deve dimostrare che l'algoritmo, quindi la sua infrastruttura digitale, non esercita il controllo

³³² Sempre P. MONDA, *La presunzione di subordinazione nella proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma: in margine agli emendamenti del Parlamento europeo*, in *La metamorfosi del lavoro pubblico in trent'anni di riforme: tra sterili miti e mostri fecondi*, Lorenzo Zoppoli (a cura di), in *Diritti Lavori Mercati*, n. 3, 2023.

stringente tipico del lavoro subordinato. Questa cooperazione istruttoria necessaria serve a colmare lo svantaggio del lavoratore, il quale, come già precedentemente accennato, subisce una strutturale asimmetria informativa rispetto ai criteri di gestione automatizzata della prestazione³³³.

Infine, emerge dalla lettura del paragrafo 6 dell'articolo 5 della Direttiva³³⁴ un limite temporale, aspetto cruciale da sottolineare. Tale norma stabilisce che per i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 e ancora in corso a tale data la presunzione legale si applica esclusivamente al periodo successivo alla scadenza del termine di recepimento. Questa previsione risponde a una duplice esigenza: da un lato, garantisce la certezza del diritto evitando che l'inversione dell'onere probatorio possa travolgere retroattivamente assetti contrattuali consolidati; dall'altro, concede alle piattaforme un congruo arco temporale per adeguare i propri modelli organizzativi e la propria infrastruttura algoritmica ai nuovi standard di trasparenza. Di conseguenza, per le prestazioni rese antecedentemente a tale data la qualificazione del rapporto continuerà a seguire le regole ordinarie sull'onere della prova. Si conferma, così, la volontà del legislatore europeo di coniugare il rafforzamento delle tutele con un principio di non retroattività, volto a preservare la stabilità dei rapporti giuridici precedenti³³⁵.

Completata l'analisi del regime di presunzione legale, l'indagine si estende alle parti della Direttiva relative alla dimensione collettiva, presupposto necessario per l'approfondimento della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery* che seguirà nel prosieguo dell'elaborato. Tuttavia, per comprendere al meglio le norme della Direttiva dedicate alla rappresentanza e al dialogo sociale si rende necessario un inquadramento sistematico dell'evoluzione giurisprudenziale europea. Pertanto, risulta prioritario esaminare i processi espressi dalle sentenze Albany (1999) e Kunsten (2014), nonché le Linee Guida della Commissione del 2022.

³³³ Sempre V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in Quaderni AISDUE, n.1, 15 gennaio 2025.

³³⁴ Parlamento Europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831, Capo II – Situazione occupazionale, Articolo 5 – Presunzione legale: “6. Per quanto riguarda i rapporti contrattuali instaurati prima del 2 dicembre 2026 e ancora in corso a tale data, la presunzione legale prevista al presente articolo si applica solo al periodo che decorre da tale data.”

³³⁵ Sempre V. SALESE, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in Quaderni AISDUE, n.1, 15 gennaio 2025.

Sottoparagrafo 3.3: Le linee guida della Commissione Europea (2022) e il diritto di contrattazione collettiva argomentato sulle sentenze Albany (1999) e Kunsten (2014) della Corte di giustizia dell'Unione Europea

Il riconoscimento di adeguate tutele collettive per i lavoratori delle piattaforme si è per diverso tempo confrontato con un profondo paradosso giuridico, radicato nella rigida e tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia. Per anni, infatti, l'accesso ai diritti sindacali per i prestatori di lavoro digitali ha incontrato due significative barriere strutturali: da un lato, l'interpretazione restrittiva dei diritti fondamentali a livello internazionale e dall'altro lato, i severi vincoli posti dal diritto europeo della concorrenza. Sotto il primo profilo, il quadro normativo risulta ambivalente. Sebbene la libertà di associazione e il diritto di negoziazione sono tutelati sia nell'ordinamento eurounitario, ai sensi degli articoli 12 e 28 della Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea³³⁶, sia nel sistema del Consiglio d'Europa, ai sensi dell'articolo 11 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo³³⁷, l'applicazione giurisprudenziale di tali norme ha evidenziato significativi limiti.

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, organo giurisdizionale incaricato di assicurare il rispetto della suddetta Convenzione, ha infatti storicamente ancorato l'esercizio delle prerogative sindacali all'esistenza di un vincolo di subordinazione; pertanto, escludendo a priori i lavoratori delle piattaforme digitali. Tale principio è cristallizzato in differenti pronunce di cui una emblematica è la 2330/09 relativa ai sacerdoti rumeni³³⁸, i quali intendevano negoziare collettivamente le proprie condizioni lavorative. Poiché il diritto interno, quindi il diritto rumeno, qualificava tali figure come lavoratori non subordinati, i giudici di Strasburgo hanno stabilito che i sacerdoti non potevano rivendicare il diritto di associazione sindacale e contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 11 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

Tale impostazione ha continuato a produrre effetti e la pronuncia appena illustrata ha influito su altre cause molto note e attuali, come dimostrato dalla recente pronuncia della

³³⁶ Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Articolo 12 – Libertà di riunione e di associazione.

³³⁷ Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, Articolo 11 – Libertà di unione e di associazione.

³³⁸ Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), Grande Camera, Sentenza 12 gennaio 2010, *Sindicatul Păstorul cel Bun c. Romania* (n. 233/2007).

Corte Suprema del Regno Unito nel caso Deliveroo³³⁹. Richiamando espressamente i ristretti criteri delineati dalla giurisprudenza della Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo, i giudici britannici hanno attribuito significativo rilievo a una specifica clausola contrattuale: la clausola di sostituzione, la quale garantiva ai *rider* la facoltà di delegare l’esecuzione delle consegne a soggetti terzi. Nel ragionamento della Corte inglese, l’assenza di un rigido obbligo di prestazione personale fa venire meno il vincolo di subordinazione, requisito cardine per configurare un rapporto di impiego. Pertanto, sulla base di tale elemento formale, i giudici hanno stabilito che i *rider* non potevano in alcun modo essere qualificati come dipendenti, quindi negando loro il diritto all’associazione sindacale e alla contrattazione collettiva.

A tale impostazione restrittiva di matrice convenzionale si è storicamente affiancato un ulteriore limite presente nell’ordinamento eurounitario e rinvenibile nel divieto, sancito dall’articolo 101 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea³⁴⁰, di intese restrittive della concorrenza. Tale disposizione, posta a presidio del corretto funzionamento del mercato interno, costituisce il pilastro della normativa europea antitrust ed è volta alla tutela della libera concorrenza. Essa vieta gli accordi tra le imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate, in quanto condotte idonee a pregiudicare il commercio tra gli Stati membri e falsare la concorrenza. L’impatto di tale divieto sul lavoro digitale emerge in tutta la sua criticità se si osserva la profonda asimmetria tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Da un lato, i lavoratori subordinati sono strutturalmente sottratti all’ambito di applicazione della disciplina antitrust in quanto essendo strutturalmente inseriti nell’organizzazione del datore di lavoro e non assumendosi alcun rischio finanziario non costituiscono imprese ai sensi del diritto dell’Unione. Dall’altro lato, per i lavoratori autonomi vale il principio opposto. La giurisprudenza della Corte di Giustizia adotta infatti una nozione di impresa puramente funzionale, che abbraccia qualsiasi entità offra beni o servizi sul mercato in via indipendente e a prescindere dalle sue dimensioni o dal suo status formale. In virtù di tale interpretazione, il lavoratore autonomo, compreso il *rider* operante tramite piattaforma di cui si tratterà infra, viene giuridicamente qualificato come una vera e propria micro impresa in competizione con gli altri prestatori sul mercato dei servizi. Di conseguenza,

³³⁹ UK Supreme Court, Sentenza UKSC 43, Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) v Central Arbitration Committee (CAC) e Roofoods Ltd t/a Deliveroo, 21 novembre 2023, (UKSC 2021/0155).

³⁴⁰ Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea, Articolo 101.

ogni tentativo di negoziazione collettiva volto a stabilire compensi minimi uniformi non viene inquadrato come un legittimo strumento di tutela sociale, bensì subisce una vera e propria riqualificazione in chiave antitrust. Il contratto collettivo dei lavoratori autonomi finisce così per essere sanzionato alla stregua di un'intesa restrittiva della concorrenza volta all'illecita fissazione delle tariffe di mercato, precludendo di fatto ogni spazio per il dialogo sociale.

L'inquadramento del lavoratore autonomo nel paradigma dell'impresa evidenzia una profonda contraddizione interna al sistema europeo. Se da un lato, i trattati promuovono i diritti sociali, dall'altro lato, le regole della concorrenza finiscono per negarli ai prestatori di lavoro economicamente più deboli. Un'applicazione meccanica del divieto antitrust, infatti, vanifica gli obiettivi di coesione sociale dell'Unione, esponendo i lavoratori delle piattaforme a una strutturale debolezza negoziale. Tuttavia, l'ordinamento eurounitario interviene per risolvere tale antinomia creatasi tra i valori sociali e gli obiettivi economici. Si assiste, dunque, alla configurazione di un orientamento giurisprudenziale volto a sottrarre la contrattazione collettiva allo scrutinio dell'articolo 101 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea³⁴¹ tutte le volte che persegue finalità di miglioramento delle condizioni di lavoro. Il punto di partenza di tale orientamento si rinviene nella nota pronuncia Albany³⁴², in cui la controversia si origina nel settore tessile olandese dove un'impresa contestava l'obbligatorietà dell'adesione a un fondo pensione di categoria istituito tramite accordo collettivo, ritenendolo lesivo della libera concorrenza. Con questa sentenza viene messo in luce lo spirito sociale maturato nel diritto europeo, attraverso il quale la Corte di Giustizia concilia gli obiettivi economici e le finalità sociali dell'Unione. In tale occasione, i giudici di Lussemburgo introducono una vera e propria clausola di esenzione per la contrattazione collettiva, stabilendo che gli accordi stipulati tra le organizzazioni sindacali e datoriali non costituiscono un'intesa restrittiva della concorrenza. Ciononostante, tale esclusione opera al ricorrere di due condizioni concorrenti, ovvero l'accordo deve derivare da una negoziazione tra le parti sociali e il suo oggetto deve consistere nel miglioramento delle condizioni di lavoro. Di conseguenza, nonostante la portata innovativa della sentenza, persiste la criticità relativa al riconoscimento di tale prerogativa ai soli lavoratori subordinati, lasciando i prestatori

³⁴¹ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 101.

³⁴² Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sentenza Albany International BV contro Stichting Bedrijfsvereniging Textielindustrie, 21 settembre 1999, (C-67/96) ECR I-5751.

autonomi, quindi compresi coloro che operano per il tramite di una piattaforma digitale, ancora esposti al rigore della normativa antitrust.

Questo limite viene affrontato e parzialmente superato solo negli anni a seguire con la sentenza *Kunsten*³⁴³. Il caso si origina nuovamente in Olanda, specificatamente nel settore musicale in cui un sindacato ha stipulato un accordo collettivo per fissare tariffe minime a beneficio di musicisti sostituiti, nonostante si trattasse di liberi professionisti. In questa sede, la Corte di Giustizia ribadisce che i lavoratori autonomi non sono equiparabili ai subordinati e quando un'organizzazione negozia a favore di lavoratori autonomi genuini, essa agisce come un'associazione di imprese e non come un sindacato, ricadendo pienamente nel divieto di cui all'articolo 101. Tuttavia, i giudici di Lussemburgo aprono una significativa apertura interpretativa stabilendo che il dialogo sociale dev'essere esteso anche ai cosiddetti falsi autonomi (*false self-employed*). Si tratta di quei casi in cui l'indipendenza economica è meramente fittizia e il rapporto di lavoro, per le modalità di svolgimento, è sostanzialmente assimilabile a quello subordinato. In tali ipotesi, il diritto di contrattazione collettiva non può essere negato. Nonostante questo passo avanti, resta irrisolto il problema relativo ai lavoratori autonomi e ai lavoratori che si collocano nella cosiddetta zona grigia.

Il processo di armonizzazione tra le regole di mercato e la dimensione sociale del lavoro raggiunge una fase di stabilizzazione normativa con l'adozione degli Orientamenti della Commissione Europea del 29 settembre 2022³⁴⁴. Se le pronunce *Albany* e *FNV Kunsten* risolvono specifiche fattispecie sottoposte di volta in volta al vaglio della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, gli Orientamenti si configurano come un atto di portata generale volto a fornire certezza giuridica in merito all'applicazione dell'articolo 101 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea³⁴⁵ agli accordi collettivi.

Con tale documento, la Commissione Europea chiarisce che il divieto di intese restrittive della concorrenza non trova applicazione nei confronti degli accordi che, per loro natura e oggetto, mirano a migliorare le condizioni di lavoro di lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati. Secondo

³⁴³ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sez. IV, 4 dicembre 2014, causa C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*.

³⁴⁴ Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

³⁴⁵ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 101.

gli Orientamenti, è considerato lavoratore autonomo individuale³⁴⁶ colui che ricorre principalmente al proprio lavoro personale per prestare servizi a una controparte professionale, senza disporre di un contratto di lavoro subordinato. In particolare, l'istituzione europea individua tre categorie di lavoratori autonomi i cui accordi collettivi esulano dal divieto di intese restrittive della concorrenza:

- I. Lavoratori in situazione di dipendenza economica: si tratta di soggetti che, in un arco temporale di uno o due anni, traggono almeno il 50% del proprio reddito da lavoro da un'unica controparte. La Commissione rileva come tali prestatori, essendo integrati nell'attività del committente e non determinando autonomamente il proprio comportamento sul mercato, formino con quest'ultimo un'unica unità economica, giustificando così l'esenzione dal divieto di intese³⁴⁷;
- II. Lavoratori che operano “fianco a fianco”: sono prestatori che svolgono mansioni identiche o simili a quelle dei lavoratori subordinati per la stessa controparte, agendo sotto la sua direzione. Poiché tali soggetti non partecipano ai rischi commerciali dell'impresa né godono di sufficiente autonomia decisionale, la Commissione li considera in una posizione analoga a quella dei dipendenti, escludendo i relativi accordi collettivi dal divieto di intese anche qualora non operi una riclassificazione formale del rapporto di lavoro³⁴⁸;
- III. Lavoratori operanti tramite piattaforme digitali: si tratta di prestatori che offrono servizi attraverso interfacce elettroniche che svolgono un ruolo significativo nell'organizzare il lavoro, indipendentemente dal fatto che l'attività si esegua in un luogo fisico specifico o interamente online. La Commissione rileva come tali soggetti si trovino in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori

³⁴⁶ Commissione Europea, Sezione 1 Introduzione, Punto 2, lettera a, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

³⁴⁷ Commissione Europea, Sezione 3: Accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati che esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, *Riferimento 3.1: Lavoratori autonomi individuali che si trovano in una situazione di dipendenza economica*, Punti 23-25, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

³⁴⁸ Commissione Europea, Sezione 3: Accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati che esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, *Riferimento 3.2: Lavoratori autonomi individuali che lavorano "fianco a fianco" con lavoratori subordinati*, Punti: 26 e 27, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

subordinati, in quanto le piattaforme tendono a imporre unilateralmente condizioni di prendere o lasciare, privando di fatto il lavoratore di reale margine negoziale. Poiché l'organizzazione algoritmica della prestazione costituisce un elemento essenziale del servizio e non meramente accessorio, tali accordi collettivi sono sottratti al divieto di cui all'art. 101 TFUE. Questo passaggio degli Orientamenti riveste un'importanza centrale ai fini della presente trattazione: la precisazione circa l'irrilevanza del luogo di esecuzione permette di ricomprendere nella tutela collettiva la figura del *rider*, che sarà oggetto di specifico approfondimento nel prossimo capitolo³⁴⁹.

Parallelamente a tale esclusione, la Commissione Europea chiarisce le proprie priorità di intervento e istituisce un perimetro di liceità per quegli accordi collettivi volti a correggere uno squilibrio di potere contrattuale. Tale asimmetria negoziale si presume esistente qualora la controparte detenga una forza economica significativa o nei casi in cui il diritto alla negoziazione collettiva è espressamente riconosciuto dal legislatore nazionale o dell'Unione per il perseguimento di obiettivi sociali. Lungo questa prospettiva, assume particolare rilievo il richiamo alla Direttiva sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale³⁵⁰, che legittima il ricorso alla contrattazione per garantire una remunerazione equa ad autori e artisti, confermando la volontà dell'Istituzione europea di proteggere la funzione sociale del sindacato anche laddove non sia possibile una piena assimilazione del lavoratore autonomo alla figura del lavoratore subordinato³⁵¹.

Questo impianto normativo sancisce il definitivo superamento di un'interpretazione meramente formalistica del diritto della concorrenza, ponendo le basi per una tutela fondata sulla reale vulnerabilità del prestatore.

³⁴⁹ Commissione Europea, Sezione 3: Accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati che esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, Riferimento 3.3: *Lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali*, Punti: 28-31, Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

³⁵⁰ Direttiva (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019 sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE.

³⁵¹ Commissione Europea, Sezione 4: *Priorità della commissione in materia di applicazione*, Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022.

Gli Orientamenti della Commissione Europea rappresentano, dunque, il presupposto sistematico per l'adozione della Direttiva (UE) 2024/2831³⁵², la quale recepisce la necessità di rafforzare la rappresentanza e la contrattazione collettiva come strumenti cardine per garantire standard minimi di protezione nel lavoro mediante piattaforme digitali. L'esito di tale evoluzione normativa, che segna il passaggio dalla mera liceità antitrust alla promozione attiva del dialogo sociale, si rinviene nell'articolo 25 del testo europeo. Tale disposizione vincola gli ordinamenti nazionali a predisporre, rispettando l'autonomia delle parti sociali e le prassi nazionali, un apparato di misure idonee a sostenere l'azione delle parti sociali e la stipulazione di accordi collettivi. L'aspetto di maggiore innovazione risiede nella volontà del legislatore europeo di estendere tale sostegno istituzionale all'esercizio dei diritti connessi alla gestione algoritmica, configurando l'autonomia collettiva come mezzo per governare l'impatto della tecnologia sui rapporti di lavoro³⁵³.

Al fine di garantire l'effettivo esercizio di tale prerogativa, la Direttiva interviene in primo luogo sul versante della trasparenza. L'articolo 9 del testo europeo scompone il sistema dell'algoritmo, imponendo alle piattaforme digitali obblighi informativi stringenti in merito all'utilizzo dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati. Di cruciale rilevanza per l'azione sindacale è il paragrafo 4 dell'articolo di riferimento, secondo il quale il generale obbligo di trasparenza si traduce nel preciso dovere datoriale di fornire ai rappresentanti dei lavoratori una conoscenza puntuale e omnicomprensiva dei sistemi algoritmici impiegati. A tutela dell'azione sindacale, tale flusso informativo non è lasciato alla discrezionalità dell'azienda, ma è assoggettato a stringenti vincoli cronologici; infatti, esso deve precedere temporalmente sia l'implementazione *ex novo* dei sistemi, sia l'introduzione di varianti che impattino sulle dinamiche lavorative. Resta in ogni caso salva la facoltà per le rappresentanze e per le istituzioni pubbliche di richiedere tali informazioni in qualsiasi istante. Il quadro informativo deve ricomprendere, ai sensi del

³⁵² Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

³⁵³ Articolo 25 – Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, Capo VI – Disposizioni finali, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: “Gli Stati membri, fatta salva l'autonomia delle parti sociali e tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, comprese misure relative alla determinazione della corretta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e ad agevolare l'esercizio dei loro diritti relativi alla gestione algoritmica di cui al capo III.”

paragrafo 1 del medesimo articolo, l'illustrazione completa delle logiche di funzionamento sia dei sistemi di monitoraggio sia di quelli decisionali. La disposizione onera il datore di lavoro algoritmico a rivelare non solo le finalità, le metriche di controllo e il flusso dei dati personali, ma soprattutto le variabili che governano le decisioni aziendali automatizzate. Al sindacato e ai lavoratori dev'essere chiarita la portata di ciascun parametro algoritmico nel valutare le prestazioni, con l'obbligo assoluto di motivare i provvedimenti disciplinari, le sospensioni degli *account* o le decurtazioni retributive generate dal *software*³⁵⁴. Tuttavia, tale obbligo di trasparenza non resta confinato al solo perimetro del lavoro subordinato. A completamento del sistema interviene l'articolo 15 della Direttiva che, in perfetta coerenza con le aperture tracciate dagli Orientamenti nel 2022, estende l'accesso a questa complessa architettura di dati anche ai rappresentanti dei prestatori che operano al di fuori del vincolo di subordinazione. Nonostante venga circoscritto l'esercizio di questo diritto esclusivamente per la protezione dei dati personali, la norma assume significativo valore in quanto riconosce una tutela collettiva trasversale, la cui legittimazione a sindacare l'algoritmo della piattaforma prescinde dalla rigida qualificazione giuridica del rapporto³⁵⁵.

L'acquisizione delle informazioni consegue all'attivazione della procedura di cui all'articolo 13 del testo europeo, il quale disciplina l'informazione e la consultazione. La norma, al paragrafo 2, vincola le piattaforme a consultare i rappresentanti ogniqualvolta le decisioni aziendali comportino l'introduzione di sistemi automatizzati o variazioni di rilievo nelle relative modalità di impiego. Per ovviare all'asimmetria tecnica che intercorre tra il programmatore dell'algoritmo e le rappresentanze sindacali, il paragrafo 3 introduce un diritto di natura procedurale secondo il quale i rappresentanti possono farsi assistere da una figura tecnica liberamente designata. Per garantire l'effettività di tale garanzia, il legislatore europeo ha stabilito che, qualora la piattaforma conti più di 250

³⁵⁴ Articolo 9 – Trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati, Capo III – Gestione algoritmica, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: Paragrafo 1-4.

³⁵⁵ Articolo 15 - Disposizioni specifiche per i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, Capo III – Gestione algoritmica, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

lavoratori nello Stato membro interessato, i relativi costi di consulenza devono gravare esclusivamente sulla piattaforma digitale di lavoro³⁵⁶.

Inoltre, l'articolo 20 della Direttiva rimuove l'ostacolo logistico principale all'esercizio della rappresentanza sindacale, ovvero l'assenza di un luogo fisico di aggregazione. La disposizione in esame vincola gli ordinamenti nazionali a imporre alle piattaforme l'istituzione di canali di comunicazione interni, sicuri e riservati. Attraverso tale infrastruttura digitale, o per mezzo di strumenti equivalenti, dev'essere garantito non solo il diritto dei prestatori di interloquire liberamente tra loro, ma anche di stabilire un contatto diretto e bidirezionale con la forza lavoro. A garanzia della genuinità di tali scambi, la norma sancisce un divieto assoluto di ingerenza datoriale, precludendo alla piattaforma qualsiasi forma di accesso, intercettazione o monitoraggio delle comunicazioni³⁵⁷.

In conclusione, l'intero impianto della Direttiva conferma la centralità del corpo sindacale non solo nella fase di gestione del rapporto, ma anche nel momento della sua implementazione legislativa. L'articolo 29 del testo europeo, nel fissare il termine di recepimento al 2 dicembre 2026, stabilisce al paragrafo 3 l'obbligo di garantire un

³⁵⁶ Articolo 13 – Informazione e consultazione, Capo III – Gestione algoritmica, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: “1. La presente direttiva non pregiudica la direttiva 89/391/CEE per quanto riguarda l’informazione e la consultazione, né le direttive 2002/14/CE e 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (18).

2. Gli Stati membri provvedono affinché l’informazione e la consultazione, quali definite all’articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE, dei rappresentanti dei lavoratori da parte delle piattaforme di lavoro digitali riguardino anche le decisioni che possono comportare l’introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Ai fini del presente paragrafo, l’informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono effettuate secondo le stesse modalità relative all’esercizio dei diritti di informazione e consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE.

3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato, le spese per l’esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate. Gli Stati membri possono stabilire la frequenza delle richieste di un esperto, garantendo nel contempo l’efficacia dell’assistenza.”

³⁵⁷ Articolo 20 – Canali di comunicazione per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, Capo V – Mezzi di ricorso e applicazione, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: “Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le piattaforme di lavoro digitali forniscano la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro in maniera privata e sicura, nonché di contattare i rappresentanti dei lavoratori o essere da loro contattate, attraverso l’infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di astenersi dall’accedere a tali contatti e comunicazioni e dal monitorarli.”

concorso sostanziale degli attori sindacali, arrivando persino a prevedere nel paragrafo 4 la facoltà per gli Stati membri di demandare alle medesime parti sociali l'esecuzione concreta del dettato normativo, consacrando definitivamente il ruolo della contrattazione collettiva nella *governance* del lavoro digitale³⁵⁸.

L'impianto normativo fin qui delineato ha stimolato un vivace dibattito dottrinale, concorde nel riconoscere nella Direttiva (UE) 2024/2831³⁵⁹ un passaggio evolutivo fondamentale per il diritto sindacale. Come osservato nelle analisi dottrinali, il testo europeo è un mezzo volto non solo a tutelare i singoli, ma anche a integrare le condizioni necessarie per l'azione sindacale e promuovere il dialogo sociale nel settore delle piattaforme digitali. In primo luogo, un profilo rilevante riguarda l'individuazione dei soggetti beneficiari delle tutele collettive. La dottrina osserva come il legislatore europeo evita volutamente di limitare il campo d'azione ai soggetti sindacali intesi in senso tradizionale, accogliendo una più ampia e inclusiva dicitura, ovvero rappresentanze dei lavoratori o delle persone che prestano attività mediante piattaforma. Tale apertura per quanto concerne la terminologia risponde alla necessità di riconoscere e tutelare anche quelle forme di auto organizzazione nate in maniera spontanea tra i lavoratori digitali, le quali, pur essendo prive di una struttura associativa consolidata o di un riconoscimento formale, operano come movimenti costruiti dal basso per la tutela degli interessi nella *gig economy*. In tale ambito, il diritto all'informazione algoritmica ai sensi dell'articolo 9 della Direttiva oltrepassa la dimensione individuale: se l'informativa al singolo mira a ridurre il deficit conoscitivo rispetto all'impresa, la prerogativa collettiva persegue

³⁵⁸ Articolo 29 – Recepimento e attuazione, Capo VI – Disposizioni finali, Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: “1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

3. Gli Stati membri, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché per promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.

4. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, ove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per poter garantire sempre i risultati ricercati dalla presente direttiva.

³⁵⁹ Direttiva (UE) Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

obiettivi superiori. La trasparenza sui sistemi automatizzati è, infatti, il presupposto che consente alle rappresentanze l'effettivo esercizio delle funzioni di supervisione e contestazione delle scelte datoriali. Il sostegno all'azione collettiva si manifesta, inoltre, nel potenziamento degli istituti di informazione e consultazione già radicati nel diritto dell'Unione. La Direttiva impone alle piattaforme di coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori in occasione di scelte aziendali che comportino l'introduzione o la modifica delle modalità d'uso dei sistemi automatizzati, raccordando tale obbligo con le tutele già previste in materia di sicurezza sul lavoro e informazione nelle imprese di dimensione comunitaria.

Infine, di particolare interesse è il coordinamento tra il dettato della Direttiva e gli Orientamenti della Commissione Europea del 2022 precedentemente illustrati. L'approccio eurounitario verso la contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi è cambiato e il superamento del tradizionale divieto antitrust si basa sulla consapevolezza che spesso anche i prestatori d'opera non dispongono di un potere contrattuale sufficiente a determinare le proprie condizioni di impiego. In tale ottica, la Direttiva riconosce la funzione vitale dell'autonomia collettiva anche nell'area del lavoro autonomo, attribuendo alle relative rappresentanze poteri specifici, talvolta subordinati al riconoscimento della loro capacità rappresentativa da parte degli ordinamenti nazionali. Sotto tale profilo, la dottrina evidenzia come l'efficacia di questa tutela collettiva trova conferma nel riconoscimento di concreti diritti di iniziativa, quali la facoltà di avviare procedimenti giudiziari o amministrativi per l'accertamento della corretta situazione occupazionale o di chiedere alla piattaforma il riesame delle decisioni automatizzate. In quest'ultimo caso, il ruolo delle rappresentanze si configura attraverso una legittimazione ad agire in nome e per conto dei prestatori d'opera, garantendo così una difesa effettiva anche di fronte a decisioni algoritmiche pregiudizievoli³⁶⁰.

Integrando l'argomentazione finora illustrata, l'analisi dottrinale chiarisce come il rafforzamento delle tutele collettive risponde alla necessità di intervenire nelle fasi di progettazione e controllo dei sistemi automatizzati, agendo così a monte del rapporto di lavoro. In quest'ottica, l'estensione dei diritti di informazione e consultazione assume valore strategico per incidere direttamente sulle condizioni di lavoro regolate dagli

³⁶⁰ Sempre G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, vol. 10, no. 1, 2024.

algoritmi. In tale contesto, si configura come elemento di spiccata novità, già emerso nell'esame del dettato normativo, la facoltà per i rappresentanti dei lavoratori di avvalersi dell'assistenza di una figura tecnica di propria scelta. Tale prerogativa è considerata indispensabile per rendere effettivo l'approccio partecipativo, dotando il sindacato del supporto professionale necessario a decifrare la complessità dei sistemi di monitoraggio. Sul piano dell'iniziativa sindacale, inoltre, l'indagine si sposta verso la ricerca di nuovi modelli operativi capaci di superare l'isolamento strutturale del lavoratore digitale. La sfida della modernizzazione sindacale risiede, dunque, nella capacità di coniugare la presenza operativa nelle reti informatiche con una rete capillare di assistenza territoriale. L'obiettivo finale non si esaurisce nella corretta qualificazione del rapporto, ma mira alla costruzione di uno statuto dei lavori che garantisca un nucleo di diritti inderogabili applicabile a tutte le forme di prestazione, indipendentemente dal *nomen iuris* subordinato o autonomo³⁶¹.

³⁶¹ M. LAI, *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*, in *WorkingPaper ADAPT University Press*, n. 5, 2025.

CAPITOLO 3: I *rider*: inquadramento normativo italiano e confronto comparato con la Spagna

Paragrafo 1: Dai pony express al caso dei rider

L'odierno dibattito giuslavoristico inerente alla qualificazione giuridica dei *rider* impiegati tramite piattaforme digitali non costituisce una problematica del tutto inedita nel panorama nazionale.

Come già ampiamente illustrato nel primo capitolo di questa trattazione in relazione alla transizione dal modello fordista a quello post-fordista degli anni Ottanta, la profonda crisi della nozione tradizionale di lavoro dipendente affonda le proprie radici nella terza rivoluzione industriale. Quest'ultima, segnando il passaggio da un'economia basata sulla produzione materiale a un'economia digitale e orientata al terziario, quindi ai settori dell'informatica e dei servizi, ha reso inadeguato il tradizionale impianto giuslavoristico, le cui regole erano state originariamente modellate sulla base delle dinamiche organizzative della fabbrica fordista, nonché costruite attorno a tutele pensate esclusivamente per l'operaio inserito nell'industria. Dinanzi all'emersione delle nuove figure professionali del settore terziario, si è assistito a una progressiva perdita degli attributi tipici della subordinazione, ovvero a un allontanamento dai rigidi schemi del lavoro dipendente tradizionale, rendendo i confini con l'autonomia sempre più sfumati. Le prime avvisaglie di questa complessità qualificatoria si sono manifestate proprio in quegli anni con la manifestazione dei cosiddetti *pony express*. Oggi, nel pieno della quarta rivoluzione industriale, l'avvento delle piattaforme digitali e della *gig economy* ha riproposto il medesimo nodo interpretativo, portandolo alle sue estreme conseguenze³⁶². Questi operatori, incaricati dalle agenzie di recapitare tempestivamente plichi, quali contratti, lettere urgenti, pratiche legali o bozze di stampa, in ambito urbano, presentavano modalità esecutive affini a quelle dei *rider* nell'attuale settore del *food delivery*: percepivano un compenso fisso per ogni singola consegna, utilizzavano un mezzo di trasporto di proprietà, che tipicamente corrispondeva a un ciclomotore, ed esibivano i segni distintivi dell'impresa committente. Il coordinamento avveniva tramite una radio

³⁶² M. BIASI, *Un passo (non troppo) indietro: il caso dei pony express*, in *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 *WorkingPaper ADAPT University Press*, pag. 7-9, n. 11, 2017.

ricetrasmittente, strumento attraverso il quale il fattorino si candidava per acquisire la corsa, assegnata poi all'individuo che rispondeva per primo³⁶³.

Di fronte a tale fattispecie, si è aperta una complessa stagione giurisprudenziale volta a stabilire il corretto inquadramento del rapporto. Una prima e dirimpente pronuncia è stata emanata dalla Pretura di Milano nel giugno del 1986³⁶⁴, la quale ha tentato di scardinare il tradizionale metodo sussuntivo, come già osservato nel corso della trattazione ritenuto ormai inadeguato in quanto rigido e meccanico, valorizzando invece il dato sociologico della prestazione. In altri termini, il giudice ha deciso di guardare alla concreta realtà socioeconomica del rapporto di lavoro anziché alla sua mera veste formale. Il pretore, riconoscendo la natura subordinata del rapporto, ha argomentato che la libertà del messaggero di non rispondere alla chiamata radiofonica era un'eventualità meramente teorica, annullata di fatto dallo stato di bisogno e dalla forte dipendenza economica del lavoratore verso l'agenzia che rappresentava il committente, in un contesto di lavoro faticoso e scarsamente gratificante³⁶⁵.

Tuttavia, tale impostazione, tesa a far prevalere l'indagine sulla libertà materiale del prestatore, ossia la sua concreta condizione di bisogno socioeconomico rispetto alla mera libertà formale, ovvero la teorica facoltà contrattuale di non accettare l'incarico, è stata progressivamente smantellata nei successivi gradi di giudizio, fino a consolidarsi in un orientamento di legittimità di impostazione radicalmente diversa. Nel corso degli anni Novanta, la Suprema Corte di Cassazione ha sancito in modo inequivocabile che l'assenza dell'obbligo di presentarsi a lavoro e la facoltà di accettare o rifiutare le singole chiamate rendevano di fatto non configurabile la continuità tecnica, da intendersi come la costante e vincolante disponibilità funzionale del prestatore all'interno dell'organizzazione aziendale, e, conseguentemente, la subordinazione³⁶⁶. Secondo i giudici della Suprema Corte di Cassazione, infatti, la configurabilità dell'eterodirezione risultava logicamente

³⁶³ M. BIASI, *Un passo (non troppo) indietro: il caso dei pony express*, in *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 *WorkingPaper ADAPT University Press*, pag. 7-9, n. 11, 2017 e in senso conforme M. SACCAGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express*, in *Bollettino ADAPT.it*, n. 18, 14 maggio 2018.

³⁶⁴ P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, nota a Pretura di Milano, 30 giugno 1986, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. I, 1987, I, pag. 77 ss.

³⁶⁵ Sempre M. SACCAGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express*, in *Bollettino ADAPT.it*, n. 18, 14 maggio 2018.

³⁶⁶ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 10 luglio 1991, n. 7608 e Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 25 gennaio 1993, n. 811.

incompatibile con il diritto del prestatore di interrompere a proprio piacimento il canale attraverso cui si estrinseca il potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro³⁶⁷. A completamento di tale quadro, la giurisprudenza ha valorizzato ulteriori indici sintomatici dell'autonomia, individuati nell'autodeterminazione dell'itinerario da percorrere, nell'impiego di mezzi di trasporto di proprietà e nella conseguente assunzione del rischio d'impresa in capo al fattorino³⁶⁸.

A distanza di decenni, questo solido costruito giurisprudenziale ha costituito la base interpretativa per affrontare le prime controversie della *gig economy*. Il fenomeno dei moderni *rider* ripropone dinamiche analoghe: la prestazione di consegna a domicilio mediante mezzi propri si interfaccia oggi con un'impresa committente non più tramite la radio, bensì attraverso un'applicazione per *smartphone* gestita da un algoritmo³⁶⁹.

Tuttavia, al di là delle rigide categorizzazioni giuridiche, l'esatta comprensione del fenomeno dei *rider* necessita di una chiave di lettura multidisciplinare, capace di cogliere la reale condizione materiale ed economica di questi prestatori d'opera nell'era digitale³⁷⁰.

La complessa interpretazione dei rapporti di lavoro tra piattaforma digitale e lavoratore è frequentemente limitata dalla tendenza a ricondurre il fenomeno esclusivamente all'interno della dicotomia tra subordinazione e autonomia. Tale orientamento risente di una certa resistenza nel distaccarsi da questo approccio binario, la cui crisi, come osservato nelle precedenti sezioni di questo elaborato, è stata acuita proprio dall'evoluzione dei modelli organizzativi nell'economia digitale. L'inadeguatezza di questo schema binario emerge con vigore nel momento in cui si tenta di inquadrare la figura del moderno ciclofattorino, la cui prestazione presenta elementi di difficile interpretazione che faticano a trovare una collocazione univoca all'interno delle classiche tutele lavoristiche. In particolare, l'incertezza derivante dalla crisi di tale schema binario genera una produzione giurisprudenziale definita dalla dottrina come ondivaga, sintomo di un'evidente difficoltà strutturale nel mappare i nuovi rapporti di lavoro tipici

³⁶⁷ Sempre M. SACCAGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express*, in Bollettino ADAPT.it, n. 18, 14 maggio 2018.

³⁶⁸ Sempre M. BIASI, *Un passo (non troppo) indietro: il caso dei pony express*, in *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 *WorkingPaper ADAPT University Press*, n. 11, 2017, pag. 7-9.

³⁶⁹ Sempre M. SACCAGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express*, in Bollettino ADAPT.it, n. 18, 14 maggio 2018.

³⁷⁰ E. CORI, *Rider at work. Una lettura multidisciplinare*, in *TAO Digital Library*, 2017.

dell'economia digitale. Dunque, il nodo della questione non è meramente teorico, ma riguarda l'individuazione stessa della disciplina applicabile. Pertanto, la persistenza di una rigida contrapposizione tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati rischia di relegare i *rider* in una sorta di limbo giuridico dove sono privati delle protezioni adeguate a causa della natura ibrida della loro prestazione³⁷¹.

Questa complessità qualificatoria impone di spostare l'indagine dal piano astratto delle clausole contrattuali, a quello più concreto della reale condizione materiale ed economica in cui operano i prestatori di lavoro. In tale prospettiva, l'analisi della figura del *rider* non può prescindere dall'esame della narrazione promozionale che ha accompagnato la delineazione del fenomeno della *gig economy*, incentrata sulla promessa di una flessibilità assoluta. Lo *slogan* che invita il lavoratore a essere imprenditore di sé stesso restituisce l'immagine di un soggetto pienamente libero di definire in maniera autonoma i propri ritmi di vita e di lavoro, collegandosi all'applicazione sulla base di un'intenzione meramente occasionale³⁷².

Nella quotidianità operativa questa rappresentazione ideale viene meno di fronte alla pervasiva asimmetria di potere. La piattaforma digitale, infatti, non si limita a svolgere il ruolo di neutro intermediario tecnico tra domanda e offerta di lavoro, ma si configura come un vero e proprio imprenditore che detiene il controllo dei mezzi immateriali, cioè l'algoritmo e l'infrastruttura dei dati, necessari all'esecuzione della prestazione lavorativa. Pertanto, il possesso di questo capitale immateriale consente al committente di esercitare un potere organizzativo inedito, in cui il codice del *software* sostituisce i tradizionali ordini gerarchici verbali³⁷³. Si assiste, dunque, a un passaggio diretto verso una forma di soggezione tecnologica dove la dipendenza del *rider* risulta totale e difficilmente ineludibile, poiché incorporata direttamente nel funzionamento dell'applicativo. Tale dinamica si estrinseca in modo dirompente attraverso il cosiddetto *algorithmic management*, ovvero la gestione algoritmica. Lungi dall'essere una neutra bacheca digitale volta a favorire l'incontro tra domanda e offerta, il sistema esercita un

³⁷¹ A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

³⁷² Sempre E. CORI, *Rider at work. Una lettura multidisciplinare*, in *TAO Digital Library*, 2017; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

³⁷³ Sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

monitoraggio occulto ma costante sulla prestazione attraverso il tracciamento della geolocalizzazione, l'assegnazione automatizzata delle corse basata su criteri predittivi e l'impiego di sistemi di valutazione reputazionale. In questo contesto, il potere datoriale si dematerializza, trasformando l'algoritmo in un supervisore onnipresente e invisibile e capace di instaurare un vincolo di soggezione del tutto peculiare. Esso orienta la condotta del lavoratore ben oltre quanto previsto formalmente dal contratto, condizionando il comportamento individuale attraverso la gestione strategica dei flussi di dati e delle concrete opportunità di guadagno³⁷⁴.

In tale scenario, la tanto decantata libertà di non lavorare, che abbiamo visto essere stata l'argomento cardine per escludere la subordinazione nel caso dei *pony express*, si rivela spesso fittizia o meramente formale. Infatti, il funzionamento dei sistemi informatici condiziona l'accesso alle sessioni di lavoro più redditizie in base a criteri di efficienza, puntualità e tasso di accettazione delle chiamate. Ne consegue che il rischio di subire un declassamento reputazionale agisce come una forma di pressione invisibile, che spinge il prestatore ad accettare gli ordini anche in condizioni critiche o disagiati di modo da non pregiudicare le proprie future opportunità di guadagno. Si delinea così una zona in cui all'apparente autonomia contrattuale del lavoratore fa da contraltare un'intensa eterodirezione tecnologica, rendendo inadeguato il sistema di tutele storicamente definito a misura del solo classico lavoratore del periodo fordista³⁷⁵.

Paragrafo 2: La prima normativa nazionale italiana sui rider: Legge 128/2019

L'evoluzione storica dai *pony express* ai *rider*, delineata nel paragrafo precedente, non rappresenta un mero aggiornamento tecnologico degli attributi della prestazione lavorativa svolta, come ad esempio le modalità di svolgimento della consegna, ma nasconde una trasformazione più profonda e complessa.

³⁷⁴ Sempre E. CORI, *Rider at work. Una lettura multidisciplinare*, in TAO Digital Library, 2017; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in Il lavoro nella giurisprudenza, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

³⁷⁵ Sempre E. CORI, *Rider at work. Una lettura multidisciplinare*, in TAO Digital Library, 2017; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in Il lavoro nella giurisprudenza, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

Come esaminato dalla dottrina giuslavoristica³⁷⁶, la transizione verso la *gig economy* e il lavoro intermediato da piattaforme digitali ha introdotto nel mercato del lavoro profili di criticità inediti facendo emergere una serie di rischi socioeconomici e professionali legati a questo nuovo modello organizzativo. Alla radice di tale vulnerabilità vi è uno strutturale sbilanciamento nella gestione del flusso di dati: la piattaforma detiene un controllo pressoché totale generando una marcata asimmetria informativa a discapito di chi esegue materialmente il lavoro. Questo divario tecnologico e conoscitivo ha reso inadeguati gli strumenti giuridici classici. Difatti, l'applicazione delle categorie tradizionali a queste nuove forme di impiego configura evidenti contraddizioni sistemiche dovute alla rigidità del classico sistema binario, ampiamente illustrato precedentemente, rispetto a una prestazione intrinsecamente destrutturata. Tali contraddizioni si configurano, in primo luogo, sul piano oggettivo in quanto le modalità di esecuzione della prestazione, interamente mediate dall'infrastruttura tecnologica e prive dei classici vincoli spazio-temporali, non si conciliano con i tradizionali indici sintomatici della subordinazione. In secondo luogo, l'inadeguatezza si manifesta anche sul piano soggettivo a causa di una profonda scomposizione delle parti del rapporto in cui si ha da un lato, una figura datoriale dematerializzata che esercita il proprio potere direttivo e organizzativo nascosta dietro l'interfaccia dell'algorithm e dall'altro lato, un prestatore che, seppur inquadrato in un'autonomia formale, subisce passivamente tale controllo ritrovandosi strutturalmente debole e privo di reale potere negoziale. Ne scaturisce una significativa difficoltà nella qualificazione di questi lavoratori che intrappola migliaia di ciclofattorini in un limbo normativo a metà strada tra un'autonomia solo di facciata e una subordinazione nei fatti, privandoli delle garanzie fondamentali. Di fronte a tale vuoto di tutele sono necessarie nuove chiavi interpretative e soluzioni legislative idonee a garantire standard protettivi adeguati. L'orizzonte verso cui tendere è quello di governare lo sviluppo della *platform economy* verso assetti regolativi ispirati a maggiore giustizia ed equità sociale. In termini operativi, ciò significa evitare che i benefici derivanti dal progresso informatico rimangano ad esclusivo appannaggio degli attori economici, ossia le aziende proprietarie degli applicativi, e promuovere, al contrario, un assetto che consenta di riequilibrare i

³⁷⁶ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

vantaggi dell'evoluzione tecnologica consolidando e andando a rafforzare la posizione dei lavoratori nel mercato digitale³⁷⁷.

Proprio per tradurre in precetto giuridico tale esigenza di tutela, il legislatore ha operato una scelta consapevole orientata a escludere l'introduzione di un *tertium genus* contrattuale. Ripercorrendo il dibattito dottrinale sulla zona grigia del mercato postfordista e le criticità emerse con le collaborazioni a progetto già argomentati, emerge come l'istituzionalizzazione di una fattispecie ibrida a metà strada tra la subordinazione e l'autonomia si era già rivelata un'opzione metodologicamente controversa e foriera di incertezze applicative. Coerentemente con l'orientamento avverso alla proliferazione di nuove categorie intermedie e come puntualmente osservato in dottrina in relazione al caso specifico dei *riders*, la creazione di un terzo *status* giuridico rischia di complicare ulteriormente il quadro dogmatico moltiplicando le aree di confine e alimentando il contenzioso qualificatorio con il pericolo concreto di attrarre verso il basso le tutele di lavoratori potenzialmente subordinati. Parimenti, è stata rigettata l'ipotesi di redigere uno statuto speciale separato di modo da scongiurare il rischio di marginalizzare i cicofattorini in un perimetro normativo isolato caratterizzato da minor tutele, creando una sorta di diritto del lavoro frammentato³⁷⁸.

Proprio per dare una risposta concreta a queste istanze, colmare il descritto vuoto di tutele e garantire, al tempo stesso, l'omogeneità del trattamento giuridico, il legislatore italiano è intervenuto varando il Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, successivamente convertito con modificazioni nella Legge 2 novembre 2019, n. 128³⁷⁹. Con tale provvedimento, l'Italia si è posta all'avanguardia nel panorama europeo provvedendo a una prima disciplina organica esplicitamente rivolta ai prestatori di lavoro tramite piattaforme digitali. La peculiarità di tale intervento risiede nella scelta di non procedere con una nuova norma, bensì di novellare organicamente la disciplina generale dei contratti di lavoro già contenuta nel Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81³⁸⁰, integrandone il testo con le specifiche tutele dedicate al settore del *food delivery*. Tale scelta

³⁷⁷ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

³⁷⁸ Tampieri, Alberto, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. straordinario, 2020.

³⁷⁹ Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

³⁸⁰ Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

metodologica ha permesso di inserire le tutele per i *rider* all'interno del cosiddetto testo unico delle tipologie contrattuali riconducendo il lavoro tramite piattaforma nell'alveo delle categorie giuslavoristiche consolidate.

L'architettura di tale intervento si snoda operativamente attraverso un peculiare sistema a doppio binario³⁸¹ strutturato per intercettare e disciplinare le diverse modalità con cui la prestazione del cicofattorino può declinarsi nella prassi. L'obiettivo è garantire una protezione modulare, ovvero massima per chi è inserito nell'organizzazione altrui, minima ma inderogabile per chi conserva tratti di autonomia. Il primo intervento, dunque il primo binario, agisce sulla fattispecie generale delle collaborazioni etero-organizzate andando a operare una fondamentale revisione dell'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015. In particolare, assumono rilevanza le modifiche apportate ai primi due commi della norma:

- I. Il comma 1 è stato integrato precisando che le modalità di esecuzione della prestazione possono essere organizzate dal committente anche mediante piattaforme digitali. Tale aggiunta riconosce formalmente l'algoritmo come strumento di esercizio del potere organizzativo, equiparandolo alla direzione umana;
- II. Il comma 2 è stato oggetto di un rilevante intervento mediante l'abrogazione della lettera d), la quale originariamente escludeva dall'applicazione della disciplina della subordinazione le collaborazioni rese nell'ambito delle consegne a domicilio. Tale abrogazione risulta strettamente funzionale alla nuova precettività del comma 1, impedendo che i *rider* rimangano confinati in un'eccezione normativa proprio mentre vengono inclusi nella regola generale.

Ne consegue che se il *rider* è inserito in un'organizzazione interamente gestita dall'applicativo che ne determina tempi e modalità di lavoro, allora ha diritto all'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato.

Il secondo intervento è di natura specifica e sussidiaria e riguarda l'introduzione del Capo V-bis, articoli 47-bis e seguenti³⁸². Tale secondo binario è dedicato esclusivamente ai prestatori di lavoro che operano in regime di autonomia genuina ai sensi dell'articolo 2222

³⁸¹ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi**, in Biblioteca '20 maggio', volume 1, 2020.

³⁸² Capo V-bis Decreto legislativo 81/2015 – Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

del Codice Civile³⁸³, pertanto si tratta di una vera e propria disciplina *ad hoc*. Il legislatore riconosce la necessità di garantire una serie di diritti inderogabili, quali la forma scritta, il divieto di cottimo puro e la copertura assicurativa INAIL, a prescindere dalla qualificazione del rapporto. Quindi, se il *rider* mantiene la propria autonomia decisionale ma opera tramite piattaforma non è privo di protezioni, bensì gode di uno statuto di diritti minimi volto a riequilibrare la sua posizione di contraente debole.

Tuttavia, l'introduzione di questo sistema a doppio binario ha sollevato una serie di interrogativi sulla concreta linea di demarcazione tra l'etero-organizzazione, che attrae il lavoratore verso le tutele della subordinazione, e l'autonomia disciplinata dal Capo V-bis. Pertanto, il legislatore ha fornito la cornice normativa e la giurisprudenza ha riempito il contenuto di queste categorie affrontando la sfida di ricondurre la realtà materiale delle piattaforme digitali entro i confini dei nuovi precetti di legge. Proprio l'analisi delle principali pronunce dei tribunali di merito e della Suprema Corte, di cui si illustrerà infra, permette di comprendere come gli articoli introdotti dalla Legge 128/2019 sono stati interpretati e applicati per risolvere le controversie sulla qualificazione del rapporto e sulla garanzia dei diritti fondamentali dei ciclofattorini.

Paragrafo 3: Qualificazione giuridica italiana dei rider

Nel corso degli ultimi anni, il sistema giuslavoristico italiano ha assistito a un vivace e complesso dibattito in merito alla corretta qualificazione giuridica dei ciclofattorini operanti tramite piattaforme digitali. A fronte della rapida implementazione dei nuovi modelli organizzativi della *gig economy* sono emersi profondi dubbi su come inquadrare contrattualmente i *rider*, le cui modalità operative sono caratterizzate da una forte ingerenza algoritmica e non sempre risultano facilmente riconducibili nell'alveo delle categorie giuridiche tradizionali.

Il legislatore italiano e la giurisprudenza, consapevoli dell'insufficienza dei tentativi di ricondurre forzatamente queste nuove forme di occupazione a un'unica tipologia contrattuale, hanno sviluppato un approccio pragmatico e stratificato. Come

³⁸³ Articolo 2222 Codice civile: “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV”.

autorevolmente confermato dalla recente Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18 aprile 2025³⁸⁴, l'ordinamento italiano non ha introdotto un *tertium genus* normativo, ma si fonda oggi su una complessa valutazione caso per caso, basata sul principio del primato dei fatti, ovvero guardando alle effettive modalità di esecuzione della prestazione piuttosto che al nome conferito dalle parti al contratto.

Nello specifico, a seguito dell'intervento legislativo operato dalla Legge n. 128 del 2019 in merito al lavoro tramite piattaforma digitale ed esaminato nel precedente paragrafo, l'inquadramento italiano dei *rider* si articola oggi su tre direttrici principali che riflettono un'intensità crescente di tutele:

- I. Il lavoro autonomo disciplinato dal Capo V-bis del Decreto legislativo n. 81/2015: applicabile quando mancano poteri direttivi o disciplinari stringenti, ma per il quale il legislatore ha comunque previsto un nucleo di tutele minime inderogabili, come il compenso minimo e l'assicurazione INAIL;
- II. Le collaborazioni etero-organizzate ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Decreto legislativo n. 81/2015: una soluzione rimediale che estende l'intera disciplina del lavoro subordinato a quei lavoratori formalmente autonomi ma le cui prestazioni sono organizzate unilateralmente dal committente;
- III. Il rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile: riscontrabile nei casi di pieno assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'algorithm.

Nei successivi sottoparagrafi verrà analizzata nel dettaglio la genesi e l'evoluzione giurisprudenziale che ha condotto alla cristallizzazione di questo peculiare assetto interno.

Sottoparagrafo 3.1: Lavoratori autonomi o coordinati continuativi

Nella fase iniziale del contenzioso giudiziario relativo alla *platform economy*, la qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider* è stata orientata verso i paradigmi del lavoro autonomo o della collaborazione coordinata e continuativa.

Come evidenziato dalla dottrina, l'orientamento dei primi giudici di merito si è scontrato con l'estrema eterogeneità dei modelli organizzativi delle piattaforme digitali, i quali

³⁸⁴ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 18 aprile 2025, n. 9, Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali.

presentano tratti ibridi e innovativi spesso non riconducibili nell'alveo delle categorie tradizionali³⁸⁵. In questo contesto di incertezza interpretativa, la giurisprudenza ha privilegiato una lettura rigorosa degli indici della subordinazione individuando nell'assenza di un obbligo di disponibilità l'elemento insuperabile per escludere il vincolo di dipendenza. In pronunce capofila, come quella del Tribunale di Torino sul caso Foodora³⁸⁶ e del Tribunale di Milano sul caso Foodinho (Glovo)³⁸⁷, i giudici hanno ritenuto dirimente la facoltà del prestatore di decidere discrezionalmente se lavorare e in quali giorni e orari farlo, potendo persino scegliere di non lavorare affatto³⁸⁸.

Entrando nel dettaglio tecnico delle pronunce, il Tribunale di Torino, prima emblematica sentenza sul caso dei *rider*, ha fondato la propria decisione sull'analisi delle funzioni di *swap*, ovvero la disdetta del turno, e *no show*, nonché la mancata presentazione, rilevando come l'azienda non delineasse sanzioni disciplinari tipiche in tali occasioni. L'eventuale esclusione del fattorino dai turni successivi non è stata considerata dal giudice torinese come una sanzione afflittiva, bensì come una libera scelta aziendale e questo perché il lavoratore non vantava un diritto contrattuale all'inserimento nei turni. Il tracciamento GPS e le direttive fornite tramite l'applicazione sono stati inquadrati non come espressione di un potere gerarchico e direttivo, ma come semplici esigenze di coordinamento necessarie per garantire la consegna. Su tali basi, il Tribunale ha negato persino l'applicabilità dell'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015 ritenendo che il committente non organizzasse i tempi di lavoro essendo questi a monte definiti dal prestatore, pertanto quest'ultimo non può essere considerato un lavoratore etero-organizzato³⁸⁹.

Ancora più emblematica dell'approccio formalistico della prima giurisprudenza è la pronuncia del Tribunale di Milano sul caso Foodinho-Glovo in cui il giudice ha esplicitamente esaminato il funzionamento dell'algoritmo e l'incidenza del punteggio di *rating*. Durante l'istruttoria era emerso che il rifiuto delle consegne o la mancata connessione generassero un abbassamento della fedeltà limitando drasticamente le future

³⁸⁵ G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167.

³⁸⁶ Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 07 maggio 2018, n. 778.

³⁸⁷ Tribunale di Milano, Sezione lavoro, 10 settembre 2018, n. 1853.

³⁸⁸ M. TURRIN, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, 20 ottobre 2018.

³⁸⁹ Sempre Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 07 maggio 2018, n. 778.

possibilità del *rider* di accedere agli *slot* desiderati. Ciononostante, il Tribunale milanese ha escluso che tale meccanismo configurasse un controllo disciplinare o un'etero-organizzazione: il *ranking* reputazionale è stato derubricato a mera rimodulazione delle modalità di coordinamento e inidoneo a scalfire la libertà di base del lavoratore di scegliere se e quando accedere alla piattaforma. Di conseguenza, la totale non obbligatorietà della prestazione è stata considerata incompatibile in radice con l'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare tipico della subordinazione, precludendo altresì l'applicazione della disciplina relativi all'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015³⁹⁰.

In definitiva, la pronuncia milanese, pur approfondendo il ruolo dell'algoritmo, ricalca pienamente le conclusioni del giudice torinese, consolidando un primo compatto orientamento di merito che, ancorandosi alla sola libertà formale di connessione, ha escluso in radice sia l'alveo della subordinazione sia la tutela etero-organizzata.

Tuttavia, come rilevato in dottrina, questo approccio iniziale ha generato severe critiche. Il nodo centrale del ragionamento critico poggia sulla fondamentale distinzione tecnica tra la libertà formale del *rider* e il condizionamento algoritmico a cui esso è di fatto sottoposto. Se, infatti, sul piano strettamente genetico emergono evidenti profili di libertà, come ad esempio il fatto che il lavoratore può formalmente scegliere di connettersi all'*app* quando desidera per accettare il singolo incarico, sul piano funzionale il rapporto è caratterizzato da meccanismi inediti di controllo che generano una stringente dipendenza. La dottrina evidenzia come tale libertà di lavorare venga indirettamente ma fortemente limitata dalle logiche di funzionamento dell'algoritmo e dai sistemi di *rating* reputazionale. Il punteggio di ciascun lavoratore, basato su fattori come l'affidabilità e la percentuale di partecipazione, influenza direttamente le future occasioni di lavoro: un *rider* che non si rende assiduamente disponibile o che rifiuta le consegne rischia una retrocessione nel *ranking* con conseguente preclusione dall'accesso alle fasce orarie più redditizie o alle successive chiamate. Di conseguenza, la libertà organizzativa del prestatore si svuota di significato e viene di fatto annullata dal concreto e pervasivo funzionamento della piattaforma³⁹¹.

³⁹⁰ Sempre Tribunale di Milano, Sezione lavoro, 10 settembre 2018, n. 1853.

³⁹¹ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

Secondo la dottrina, l'errore sistematico della prima giurisprudenza è stato affrontare la questione dei *riders* digitali sovrapponendola pedissequamente alla vicenda dei *pony express* di trent'anni prima. Si è così attribuito un peso eccessivo all'asserita libertà formale dei fattorini di dare o meno la propria disponibilità tralasciando l'analisi dei limitati margini della reale autonomia nella fase esecutiva e, soprattutto, ignorando il decisivo elemento della dipendenza socioeconomica imposta dal sistema algoritmico³⁹². Come illustrato nel paragrafo precedente, proprio per superare queste criticità e colmare il vuoto di tutele avallato dalla giurisprudenza iniziale la già citata Legge n. 128 del 2019³⁹³ ha delineato la disciplina regolatoria di riferimento per tutelare i *riders* autonomi e coloro che vengono considerato collaboratori coordinati continuativi nel nuovo Capo V-bis del Decreto legislativo n. 81/2015³⁹⁴. Questo statuto di garanzie minime ha razionalizzato il quadro normativo ponendo un argine alle profonde incertezze interpretative che avevano fino a quel momento penalizzato i prestatori.

Sottoparagrafo 3.2: Lavoratori etero organizzati

Il superamento del rigido approccio iniziale sopra delineato è avvenuto grazie a una progressiva valorizzazione dell'articolo 2, comma 1, del Decreto legislativo n. 81/2015³⁹⁵, norma che, come sappiamo, ha esteso l'applicazione della disciplina del

³⁹² Sempre M. TURRIN, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, 20 ottobre 2018; sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

³⁹³ Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

³⁹⁴ Capo V-bis Decreto legislativo 81/2015 – Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

³⁹⁵ Decreto legislativo 81/2015, Art. 2 - Collaborazioni organizzate dal committente, comma 2: “La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente³⁹⁶.

La prima decisiva rottura con l'orientamento dei giudici di merito precedentemente delineato si è registrata con la sentenza della Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019, la quale ha ribaltato le conclusioni del primo grado sul caso Foodora. I giudici d'appello hanno accertato e dichiarato ai sensi del Decreto legislativo 81/2015 l'etero-organizzazione della prestazione, riconoscendo agli appellanti il diritto a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa prestata sulla base della retribuzione stabilita per i dipendenti del V livello del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione³⁹⁷.

Tuttavia, pur riconoscendo l'ingerenza organizzativa della piattaforma digitale, la Corte d'Appello ha fornito un'interpretazione della norma fortemente limitata sul piano degli effetti, l'estensione delle tutele è stata infatti circoscritta in modo selettivo al solo profilo economico e retributivo e alla sicurezza. Difatti, teorizzando l'esistenza di un *tertium genus* intermedio tra autonomia e subordinazione i giudici hanno optato per un'estensione solo parziale delle tutele del lavoro subordinato, escludendo l'applicazione integrale della disciplina, come ad esempio la tutela contro i licenziamenti³⁹⁸.

Questo inquadramento interpretativo è stato profondamente rivisto e corretto dalla storica sentenza della Corte di Cassazione del 24 gennaio 2020 che ha segnato uno spartiacque fondamentale nella qualificazione del lavoro su piattaforma. La Suprema Corte ha confermato l'inquadramento dei *rider* come collaboratori etero-organizzati, ma ha respinto categoricamente la teorizzazione del *tertium genus* e ha confutato la costruzione teorica della Corte d'Appello respingendo categoricamente l'idea che l'articolo 2 del Decreto legislativo n. 81/2015 abbia creato una nuova fattispecie contrattuale autonoma³⁹⁹. Al contrario, come ampiamente evidenziato da coloro che hanno commentato la pronuncia, la Cassazione ha adottato un approccio definito rimediale e la

³⁹⁶ V. DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266.

³⁹⁷ Corte di Appello di Torino, Sezione Lavoro, 04 febbraio 2019, n. 26.

³⁹⁸ C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, volume 23, fascicolo 1, 2021, pag. 1-33.

³⁹⁹ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1663.

norma non crea un nuovo tipo di contratto, ma costituisce una norma di disciplina⁴⁰⁰. L'obiettivo del legislatore è stato individuare una fascia di lavoratori che, pur operando formalmente in regime di autonomia, versano in una condizione di debolezza socioeconomica tale da giustificare l'applicazione integrale delle tutele del lavoro subordinato⁴⁰¹.

Il passaggio logico più innovativo della Cassazione riguarda la dicotomia tra la fase genetica e la fase funzionale del rapporto. I giudici di legittimità hanno chiarito che l'asserita libertà del *rider* di scegliere se e quando effettuare il *login* alla piattaforma non è incompatibile con la configurazione di un'etero-organizzazione. Quello che rileva giuridicamente, infatti, è la soggezione del lavoratore durante la fase esecutiva: una volta che il *rider* decide di connettersi, le modalità, i tempi e i luoghi di esecuzione della consegna sono imposti unilateralmente da parte dell'algoritmo⁴⁰².

Viene così tracciata una netta linea di demarcazione rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, mentre in quest'ultime il coordinamento dev'essere frutto di un accordo consensuale e paritetico tra le parti, nel lavoro su piattaforma ci si trova di fronte a un coordinamento imposto dall'esterno, ovvero a un'etero-organizzazione in cui il committente tramite l'applicativo informatico detta unilateralmente le regole di ingaggio, i percorsi e le tempistiche. Di conseguenza, accertata questa ingerenza unilaterale, l'estensione della disciplina della subordinazione deve avvenire in blocco e senza escludere alcuna parte⁴⁰³.

Tale orientamento è stato progressivamente consolidato dalla successiva giurisprudenza di legittimità, in particolare con l'ordinanza n. 25064 del 22 agosto 2022 e con la recente

⁴⁰⁰ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

⁴⁰¹ Sempre V. DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in Labor – Il lavoro nel diritto, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266; sempre C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in Il diritto del mercato del lavoro, volume 23, fascicolo 1, 2021, pag. 1-33.

⁴⁰² Sempre V. DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in Labor – Il lavoro nel diritto, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266.

⁴⁰³ Sempre G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in Diritto e pratica del lavoro, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167; sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

sentenza n. 28772 del 31 ottobre 2025⁴⁰⁴. In queste pronunce, la Suprema Corte ha ribadito la tenuta dei requisiti della collaborazione etero-organizzata come strumento cardine per garantire una tutela omogenea ai lavoratori delle piattaforme arginando le false autonomie. I giudici di legittimità hanno confermato che l'ingerenza della piattaforma, che si esplica non solo tramite il GPS ma anche attraverso la gestione algoritmica dei flussi, dei tempi di attesa e dei meccanismi reputazionali, configura quel vincolo organizzativo eterodiretto che giustifica la piena attrazione del rapporto di lavoro nella sfera protettiva dell'articolo 2 del Decreto legislativo n. 81/2015, quindi della subordinazione, superando definitivamente le iniziali resistenze legate alla libertà di disconnessione⁴⁰⁵.

La ricezione e l'applicazione rigorosa di questi principi da parte della giurisprudenza di merito trova un esempio paradigmatico in una pronuncia del Tribunale di Milano del 19 ottobre 2023⁴⁰⁶. Nel dirimere un complesso contenzioso previdenziale promosso dall'INPS, il tribunale riconoscendo che i *rider* risultavano strutturalmente inseriti in un'organizzazione di mezzi materiali e immateriali interamente gestita e predeterminata dal committente li ha formalmente e giuridicamente inquadrati come collaboratori etero-organizzati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Decreto legislativo 81/2015⁴⁰⁷. Proprio in virtù di questa qualificazione e in piena continuità con l'orientamento rimediato tracciato dalla Cassazione, il giudice ha accertato che per l'orario effettivamente svolto dai collaboratori determinato dal *login* fino al *logout* dalla piattaforma dev'essere applicata la disciplina del lavoro subordinato con il conseguente inquadramento nel V livello del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.⁴⁰⁸ Questa pronuncia certifica come, seguendo le coordinate ermeneutiche tracciate dalla Cassazione, i giudici di merito siano ormai consolidati nel sanzionare le

⁴⁰⁴ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 22 agosto 2022, n. 25064; Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 31 ottobre 2025, n. 28772.

⁴⁰⁵ Sempre V. DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266.

⁴⁰⁶ Tribunale di Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237.

⁴⁰⁷ Decreto legislativo 81/2015, Art. 2 - Collaborazioni organizzate dal committente, comma 1: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali."

⁴⁰⁸ Tribunale di Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237.

false autonomie del *food delivery* garantendo la riqualificazione dei rapporti e la condanna al versamento dei relativi contributi e premi assicurativi⁴⁰⁹.

Sottoparagrafo 3.3: Lavoratori subordinati

Il panorama giurisprudenziale, non pienamente soddisfatto della soluzione rimediata dell'etero-organizzazione sopra illustrata, ha registrato un ulteriore salto di qualità, grazie alla giurisprudenza di merito, giungendo in diversi casi a riconoscere la sussistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile⁴¹⁰. Questa evoluzione nasce dall'insoddisfazione di un inquadramento che, seppur garantisce una serie di tutele, mantiene formalmente il *rider* nell'alveo dell'autonomia andando in contrasto con la realtà materiale dello svolgimento della prestazione⁴¹¹.

I giudici, acquisendo una più matura e profonda comprensione tecnologica del mezzo digitale, iniziano a studiare più a fondo il suo funzionamento e chiariscono come l'algoritmo non si limita a coordinare e organizzare la prestazione dall'esterno, ma esercita i classici poteri datoriali, ovvero direttivo, di controllo e disciplinare⁴¹².

Una pronuncia apripista in tal senso è quella del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020⁴¹³ in cui il giudice ha riqualificato il rapporto di lavoro di un cicofattorino in lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il Tribunale ha effettuato un passaggio logico fondamentale: ha smentito la difesa delle piattaforme basata sulla libertà del lavoratore di scegliere se connettersi, concentrandosi esclusivamente su come il lavoro viene svolto una volta effettuato il *login*. Il giudice ha evidenziato come l'applicazione informatica costituisca la vera e propria infrastruttura aziendale attraverso la quale il datore di lavoro digitale impartisce ordini stringenti e sanziona le inadempienze: la temporanea disconnessione dall'*app* o la penalizzazione nel punteggio non sono state lette come mere

⁴⁰⁹ Sempre V. DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266.

⁴¹⁰ Articolo 2094 Codice civile: “È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

⁴¹¹ L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴¹² Sempre G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167.

⁴¹³ Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 24 novembre 2020, n. 3570.

rimodulazioni delle occasioni di lavoro, ma come vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche del tutto assimilabili a una sospensione o a un licenziamento⁴¹⁴.

Lungo la medesima prospettiva, consolidando questo orientamento di massima tutela, si sono posti il Tribunale di Firenze, il Tribunale di Torino e il Tribunale di Milano⁴¹⁵. Il pregio di queste pronunce risiede nell'aver riletto e tradotto gli indici della subordinazione, creati dalla giurisprudenza della Cassazione nel secolo scorso per la fabbrica taylorista e analizzati nel capitolo 1 di questo elaborato, adattandoli alla *gig economy*. Il caporeparto in carne e ossa è stato sostituito dal *software*: il tracciamento costante tramite GPS funge da controllo visivo continuo; l'imposizione di percorsi ottimali e l'obbligo di accettare le consegne in tempi ristrettissimi costituiscono l'esercizio del potere direttivo e infine, la valutazione continua della *performance* tramite il sistema di *rating* rappresenta l'esercizio del potere di controllo. Il *rider* subisce un assoggettamento tecnologico continuo, pervasivo e talvolta ancor più rigido e stressante di quello tradizionale, seppur operando fisicamente da solo nelle strade della città⁴¹⁶.

In questo contesto di indagine sempre più profonda sui meccanismi digitali si inserisce la fondamentale ordinanza del 31 dicembre 2020 del Tribunale di Bologna. Chiamata a valutare la legittimità del sistema di assegnazione dei turni di Deliveroo la giurisprudenza bolognese ha compiuto un salto di qualità spostando l'attenzione dal singolo rapporto contrattuale all'architettura stessa del *software* e dichiarando il carattere discriminatorio dell'algoritmo, definito Frank, utilizzato dalla piattaforma. Il Tribunale ha dissezionato il sistema reputazionale e ha constatato che l'algoritmo elaborava statistiche basate sull'affidabilità del *rider* e penalizzava severamente coloro che cancellavano le sessioni di lavoro precedentemente prenotate, il cosiddetto *no show* già sopra accennato, declassandoli nel *ranking* e impedendo loro di accedere agli *slot* orari più redditizi nei giorni successivi. La criticità sanzionata dal giudice risiedeva nella cecità del sistema automatizzato: l'algoritmo operava il declassamento in modo automatico e standardizzato senza alcuna capacità di distinguere le ragioni o i motivi dell'assenza, trattando allo stesso

⁴¹⁴ Sempre L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. straordinario, 2020.

⁴¹⁵ Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, 01 aprile 2020, n. 886; Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 18 novembre 2021; Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 20 aprile 2022, n. 1018.

⁴¹⁶ Sempre L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. straordinario, 2020; sempre G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in Diritto e pratica del lavoro, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167.

modo chi si assentava per futili motivi e chi non si connetteva per esercitare il diritto di sciopero, per malattia o per accudire un figlio, che sappiamo essere casi di astensione legittima costituzionalmente garantiti. Pertanto, il sistema finiva per generare una discriminazione indiretta ma violentissima, neutralizzando di fatto l'esercizio dei diritti fondamentali del lavoratore attraverso l'arma del ricatto occupazionale⁴¹⁷.

Come sottolineato in dottrina, questa complessa traiettoria giurisprudenziale dimostra l'intrinseca difficoltà di inserire il lavoro digitale in categorie giuridiche statiche e puramente formali. Di fronte alla rapidità con cui la tecnologia crea nuovi spazi di vuoto normativo e inedite asimmetrie di potere, la magistratura di merito italiana si è rivelata un vero e proprio agente immunitario del sistema lavoristico: agendo caso per caso, con estrema duttilità e reattività, i giudici sono riusciti a estrarre dalle norme codicistiche le tutele massime per i lavoratori del nuovo millennio. Hanno così arginato non solo le false autonomie, ma anche le pericolose derive discriminatorie insite nella fredda e spersonalizzante gestione algoritmica⁴¹⁸.

A chiusura di questa disamina giurisprudenziale, appare doveroso tracciare un collegamento sistematico con la Direttiva (UE) 2024/2831 già analizzata in precedenza. La delineazione dei giudici di merito della subordinazione piena e la coraggiosa manifestazione del controllo algoritmico non rappresentano mere forzature interpretative, bensì anticipano e si allineano perfettamente alla *ratio* che ha mosso il legislatore europeo. Il riconoscimento giurisprudenziale del potere direttivo e disciplinare esercitato in modo invisibile ma pervasivo tramite le piattaforme digitali, costituisce infatti l'esatto elemento di fatto su cui andrà a configurarsi la presunzione legale di subordinazione introdotta dall'Unione Europea, la quale capovolgerà, come già chiarito nel capitolo 2 dell'elaborato, l'onere della prova a carico delle piattaforme. In quest'ottica, le sentenze italiane fin qui esaminate non si sono limitate a colmare un vuoto di tutela contingente nel diritto interno, ma hanno di fatto preparato il terreno culturale e giuridico per la transizione verso il nuovo paradigma protettivo europeo, in vista del necessario e

⁴¹⁷ Sempre G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167.

⁴¹⁸ Sempre L. ZOPPOLI, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

indifferibile recepimento della Direttiva da parte del nostro ordinamento entro il termine del 2 dicembre 2026⁴¹⁹.

Tuttavia, se sul piano teorico, normativo e giurisprudenziale la strada verso la massima tutela sembra ormai tracciata, la realtà materiale del *food delivery* restituisce spesso un quadro ben più sconcertante dimostrando come l'effettivo superamento delle false autonomie sia un traguardo ancora lontano. Emblematico e per certi versi drammatico è il recente intervento della Procura di Milano che nel febbraio del 2026 ha disposto il controllo giudiziario d'urgenza per la filiale italiana di Deliveroo con l'ipotesi di reato di caporalato aggravato. Le indagini hanno scoperto un sistema in cui i ciclofattorini, formalmente inquadrati come autonomi a partita IVA, venivano impiegati in condizioni di grave sfruttamento approfittando del loro evidente stato di bisogno. Al di là delle formali etichette contrattuali, l'inchiesta ha svelato un controllo algoritmico penetrante e pervasivo capace di monitorare in tempo reale velocità, deviazioni e persino il livello di batteria dello smartphone del prestatore unito a compensi irrisori e ritmi di lavoro massacranti.

Questa indagine penale rappresenta l'ennesima riprova empirica di come la libertà organizzativa del *rider* sia spesso una mera finzione giuridica piegata alle logiche di un inaccettabile ricatto occupazionale. Ciò conferma che il recepimento della Direttiva (UE) 2024/2831 non rappresenta solo un adempimento burocratico formale, ma un'urgenza sociale imprescindibile per restituire dignità a lavoratori che la tecnologia ha reso, di fatto, i nuovi braccianti del millennio digitale⁴²⁰.

Paragrafo 4: L'intervento della contrattazione collettiva

L'evoluzione della tutela dei rider non si è esaurita nel solo alveo del dibattito legislativo e giudiziario, ma ha trovato una sede di elaborazione fondamentale nell'autonomia collettiva. L'apertura verso tale strumento, favorita dagli orientamenti giurisprudenziali europei e dalla recente Direttiva UE 2024/2831 sul lavoro tramite

⁴¹⁹ Sempre DEL GAISO, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266; sempre G. FAVALLI, A. TESTA, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 – 1167.

⁴²⁰ REDAZIONE CRONACA, *“Lavoro 7 giorni su 7 per circa 11 ore al giorno” i racconti dei rider di Deliveroo sfruttati. “Fino a 150 km al giorno per 3,77 euro a consegna”*, in *il Fatto Quotidiano*, 25 febbraio 2026.

piattaforme digitali, ha permesso di superare i rigidi vincoli del diritto antitrust, riconoscendo tutele specifiche per i prestatori dell'economia digitale.

Come illustrato nel capitolo precedente, sotto il profilo eurounitario, le storiche sentenze Albany (1999) e Kunsten (2014) della Corte di Giustizia hanno escluso dal divieto di intese restrittive della concorrenza gli accordi collettivi mirati al miglioramento delle condizioni di lavoro, inizialmente per subordinati e poi per falsi autonomi. Successivamente, l'intervento degli Orientamenti della Commissione Europea del 2022 ha legittimato la contrattazione collettiva anche per i lavoratori autonomi in condizione di dipendenza economica o operanti per il tramite delle piattaforme digitali. Lungo questa prospettiva, si inserisce la Direttiva UE 2024/2831, la quale promuove il dialogo sociale imponendo obblighi di trasparenza algoritmica e consultazione sindacale, estendendo tali garanzie anche ai lavoratori non subordinati.

In Italia, questa cornice sovranazionale ha trovato concreta attuazione attraverso un'intensa attività negoziale tra parti sociali e associazioni datoriali, stimolando la stipula di accordi settoriali e aziendali specifici per disciplinare il lavoro dei *rider*, figure spesso formalmente autonome ma segnate da una marcata vulnerabilità economica e da un'etero-organizzazione algoritmica, integrando le tutele minime inderogabili previste dal Capo V-bis del Decreto legislativo n. 81/2015 con regolamentazioni su misura che modulano compensi, orari, sicurezza e diritti digitali. Questi interventi collettivi, sorti in un contesto di tensioni giurisprudenziali e normativi nazionali, rappresentano un terreno di sperimentazione cruciale per bilanciare flessibilità imprenditoriale e garanzie sociali, sebbene non esenti da limiti strutturali, come l'incertezza applicativa e i rischi di *dumping* contrattuale.

Nel complesso, il presente paragrafo analizza sistematicamente questi sviluppi, evidenziando i successi innovativi, i persistenti limiti e le controversie emerse per tracciare l'evoluzione della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery*.

Sottoparagrafo 4.1: Accordo aggiuntivo al Contratto Collettivo Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione (18/07/2018)

Il primo contratto collettivo stipulato in Italia per i *rider* risale al 18 luglio 2018, configurandosi come un accordo aggiuntivo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Logistica, Trasporto Merci e Spedizione⁴²¹. Siglato tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, quindi CGIL, CISL e UIL, e le associazioni datoriali di rappresentanza delle aziende di settore, l'accordo nasce dalla volontà di introdurre la prima tutela contrattuale nazionale specifica per una figura professionale fino ad allora non espressamente regolamentata dal contratto collettivo di settore⁴²².

Assumendo che l'attività di consegna svolta dai ciclofattorini rientri a pieno titolo nel settore della logistica e del trasporto merci, le parti sociali firmatarie del relativo contratto collettivo nazionale del lavoro riconducono la figura del *rider* nell'alveo della subordinazione. L'accordo si applica espressamente a coloro che si occupano della distribuzione di merci in ambito urbano, utilizzando cicli, ciclomotori e motocicli, anche a tre ruote, e interfacciandosi con il committente attraverso tecnologie innovative, quali piattaforme digitali o palmari, ossia dispositivi professionali forniti direttamente dall'azienda⁴²³.

Sul piano sostanziale, l'accordo delinea un inedito apparato di tutele, istituendo un sistema di classificazione ad hoc cui corrispondono precisi parametri retributivi. Nello specifico, l'intervento di regolamentazione si articola sui seguenti profili:

- I. Orario di lavoro e disponibilità: l'orario ordinario viene fissato a 39 ore settimanali secondo lo schema giuslavoristico del lavoro discontinuo e di semplice attesa. L'utilizzo di tale qualificazione giuridica risulta dirimente: un passaggio fondamentale dell'accordo chiarisce infatti che il tempo di lavoro non coincide esclusivamente con l'esplicazione materiale delle energie psicofisiche, ossia l'effettivo servizio di consegna. Al contrario, viene computato nell'orario lavorativo anche il fisiologico periodo di inattività in cui il prestatore, pur non effettuando consegne, resta a disposizione della piattaforma digitale, la quale può affidargli un incarico in qualsiasi momento entro un circoscritto spazio temporale;

⁴²¹ E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022.

⁴²² S. MALANDRINI, *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 35, fascicolo 31, 2018, pag. 1937-1941.

⁴²³ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022 e S. MALANDRINI, *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 35, fascicolo 31, 2018, pag. 1937-1941.

- II. Divieto di *ranking* algoritmico: costituisce una novità di rilievo il divieto per la piattaforma di ricorrere al sistema del *ranking* reputazionale per l'organizzazione dei turni. Si impedisce, in tal modo, che l'algoritmo possa programmare l'assegnazione delle corse premiando con maggiori opportunità i fattorini che si rendono più disponibili. L'obiettivo è volto a garantire un'equa distribuzione delle possibilità lavorative tra tutti i prestatori;
- III. Modalità operative: il lavoratore è tenuto a trovarsi, per una determinata fascia oraria e dall'inizio alla fine della prestazione, in un'area predefinita dal datore di lavoro, designata come punto di partenza, per poter prelevare e consegnare la merce. La presenza dev'essere regolarmente attestata mediante gli strumenti tecnologici forniti in dotazione⁴²⁴.

L'accordo nazionale demanda inoltre alla contrattazione di secondo livello, quindi territoriale o aziendale, la facoltà di stipulare specifiche intese per adattare la disciplina in base alle specifiche esigenze organizzative e produttive del contesto di riferimento. Tra i temi delegati rientrano il riconoscimento di buoni pasto giornalieri, la negoziazione di premi di risultato legati alla produttività e l'istituzione di corsi di formazione necessari per istruire i lavoratori al corretto utilizzo dei sistemi digitali⁴²⁵.

Nonostante la portata innovativa dell'accordo, la dottrina ha opportunamente evidenziato come l'efficacia pratica di questo primo intervento di regolamentazione sia caratterizzata da un profondo limite strutturale. L'architettura contrattuale delineata dall'accordo, fondata su un orario di lavoro prestabilito, su minimi salariali garantiti e su un apparato di tutele di stampo tipicamente industriale, presuppone inevitabilmente la sussistenza di un vincolo di subordinazione formale⁴²⁶. Tuttavia, tale impostazione si scontra apertamente con il modello organizzativo adottato dalla quasi totalità delle piattaforme digitali di *food delivery*, le quali tendono a strutturare e formalizzare i legami con i

⁴²⁴ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022.

⁴²⁵ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022.

⁴²⁶ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

ciclofattorini ricorrendo sistematicamente allo schema del lavoro autonomo o, ad ogni modo occasionale⁴²⁷.

Ne consegue che, laddove le concrete modalità di esecuzione del servizio non presentano gli attributi della rigida eterodirezione, l'intero impianto di tutele previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Logistica, Trasporto Merci e Spedizione rischia di tradursi in una garanzia meramente teorica e non effettiva⁴²⁸.

In altri termini, in assenza di specifiche pronunce giurisprudenziali o ispettive volte a riqualificare il singolo rapporto di lavoro accertandone la natura subordinata, la disciplina definita dal contratto collettivo nazionale del lavoro del settore della logistica risulta di fatto inapplicabile a quella vasta platea di *rider* che, pur inseriti in un ciclo produttivo etero-organizzato, continuano a operare sotto la veste giuridica di lavoratori autonomi⁴²⁹.

Sottoparagrafo 4.2: Ulteriore accordo aggiuntivo al Contratto Collettivo Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione (02/11/2020)

Come si è avuto modo di osservare nel paragrafo precedente, l'accordo del 18 luglio 2018 ha tentato di ricondurre la figura del *rider* nell'alveo della subordinazione, entrando in conflitto tuttavia con un limite strutturale: l'ineffettività di tali tutele dinanzi a modelli organizzativi aziendali fondati quasi esclusivamente sul lavoro autonomo. Tale situazione di incertezza sul piano interpretativo e operativo è stata parzialmente risolta dal legislatore nazionale che, tramite il decreto-legge del 3 settembre 2019 n. 101⁴³⁰, ha introdotto il Capo V-bis all'interno del Decreto legislativo n. 81/2015. Questa innovazione normativa, come evidenziato dalla dottrina e come è stato precedentemente esaminato all'inizio di questo capitolo, non si è limitata a inseguire la tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia e ha, oltre che istituito un nucleo di tutele minime e inderogabili rivolte specificamente ai prestatori che operano in favore di

⁴²⁷ Sempre S. MALANDRINI, *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 35, fascicolo 31, 2018, pag. 1937-1941.

⁴²⁸ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴²⁹ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 14-16.

⁴³⁰ Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

piattaforme digitali in regime di autonomia, legittimato la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi⁴³¹.

In questo mutato scenario normativo, le medesime organizzazioni sindacali confederali, già promotrici dell'accordo del 2018 nel tentativo di inquadrare i *rider* come lavoratori dipendenti, hanno siglato, in data 2 novembre 2020, un ulteriore protocollo aggiuntivo al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. L'intervento delle parti sociali si è reso necessario proprio per esercitare la delega conferita dall'articolo 47-quater del Decreto Legislativo n. 81/2015⁴³², che affida ai sindacati il compito di modulare il compenso dei *rider* autonomi. Si delinea così una struttura contrattuale binaria e complementare: mentre per i ciclofattorini inquadrati come subordinati continua a trovare applicazione l'accordo del 2018, il protocollo del 2020 si rivolge esclusivamente ai lavoratori che prestano la propria attività in regime di autonomia⁴³³.

Il nucleo centrale del protocollo del 2 novembre 2020 risiede nel superamento del sistema di pagamento a cottimo puro, ovvero basato esclusivamente sul numero di consegne effettuate. Sebbene la natura del lavoro autonomo preveda fisiologicamente il corrispettivo in base all'opera o al servizio reso, le parti sociali hanno sfruttato lo spazio di manovra concesso dal legislatore per definire criteri di compenso che non sono meramente legati alla produttività. Nello specifico, è stato stabilito che anche il *rider*

⁴³¹ F. ROTONDI, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284.

⁴³² Decreto Legislativo 81/2015, Art. 47-quater (Compenso): “1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. 2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47 -bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. 3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47 -bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.”

⁴³³ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Protocollo attuativo dell'art. 47-bis e ss., d.lgs. 81/2015, CCNL logistica, trasporto merci, spedizione, del 2 novembre 2020*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 16.

autonomo dev'essere retribuito con una paga oraria, che viene parametrata ai livelli retributivi minimi già sanciti dall'accordo del 2018 per i lavoratori dipendenti⁴³⁴.

Secondo autorevole dottrina, questa architettura retributiva mira a superare la rigida logica del cottimo puro introducendo un meccanismo ibrido e condizionato. Infatti, la previsione di una base retributiva oraria, subordinata all'accettazione di almeno una chiamata per ogni ora di connessione, risponde alla necessità di contemperare due opposte esigenze: da un lato, si intende tutelare il lavoratore dal rischio di inattività involontaria, garantendogli un ristoro economico per la mera disponibilità temporale durante i fisiologici tempi morti tra un incarico e l'altro e dall'altro lato, il vincolo di accettazione dell'incarico funge da necessario argine contro possibili comportamenti opportunistici, impendendo, in tal modo, che il prestatore maturi il diritto al compenso orario limitandosi a mantenere attiva l'applicazione digitale, pur rifiutando sistematicamente l'espletamento delle consegne⁴³⁵.

Altra parte della dottrina ha sollevato fondati dubbi sulla tenuta complessiva di questo assetto regolatorio. La scelta di utilizzare il contratto collettivo quale parametro esterno per quantificare il corrispettivo dei lavoratori autonomi rappresenta un delicato tentativo di bilanciare la flessibilità tipica dell'autonomia, garantita dal legislatore, con l'imprescindibile esigenza di equità sociale e retributiva⁴³⁶. Al contempo, viene rilevato come l'incertezza delle tutele rimanga latente: la frammentazione tra le diverse fonti contrattuali, tra sigle sindacali che spingono per la subordinazione e altre disposte ad accettare l'autonomia, rischia infatti di generare un conflitto normativo di difficile risoluzione. Tale dinamica, apre la strada al rischio di *dumping* salariale e di vero e proprio opportunismo negoziale da parte delle piattaforme, le quali potrebbero essere incentivate a ricercare accordi alternativi con organizzazioni sindacali minoritarie o maggiormente accondiscendenti⁴³⁷. Inoltre, lo sforzo legislativo e pattizio di garantire protezione ai lavoratori autonomi tramite il Capo V-bis rappresenta indubbiamente un

⁴³⁴ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Protocollo attuativo dell'art. 47-bis e ss., d.lgs. 81/2015, CCNL logistica, trasporto merci, spedizione, del 2 novembre 2020*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 16.

⁴³⁵ W. GRATTAROLA, *Utilizzo delle piattaforme digitali – I cd. riders*, in *Pratica lavoro*, volume 20, fascicolo 21, 2019, pag. 25-31.

⁴³⁶ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴³⁷ C. ROMEO, *Le nuove regole del diritto del lavoro tra algoritmi e incertezza delle tutele*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2, 2021, pag. 129-141.

progresso, ma non risolve il nodo giurisprudenziale di fondo. Rimane infatti del tutto aperto il problema della corretta sussunzione di quei rapporti che, pur qualificati formalmente come autonomi, presentano stringenti indici di etero-organizzazione algoritmica. Ne consegue che i lavoratori, per vedersi riconosciute le tutele piene e non solo un nucleo minimo, sono di fatto ancora costretti a ricorrere sistematicamente all'autorità giudiziaria⁴³⁸.

Sottoparagrafo 4.3: Il primo contratto collettivo nazionale stipulato da AssoDelivery e UGL rider (03/11/2020)

Come anticipato a chiusura del paragrafo precedente, l'incertezza legata alla coesistenza di diverse fonti regolative e il rischio di opportunismo negoziale trovano la loro massima espressione in una nuova e discussa iniziativa contrattuale. Nel frattempo, infatti, nel 2018 nasce un'associazione sindacale volta a rappresentare le imprese del settore del *food delivery* denominata AssoDelivery, Tali imprese offrono un servizio peculiare: attraverso il contatto con più attività commerciali che somministrano cibi e bevande, mettono a disposizione una vetrina digitale in cui espongono i beni prodotti; la piattaforma consente così agli utenti di acquistare tali beni e, ad acquisto avvenuto, il *rider* parte per consegnare l'ordine all'utente che lo ha richiesto. Forte della sua posizione, AssoDelivery sostiene che sia nato un nuovo settore e che la contrattazione collettiva di riferimento non possa essere quella della logistica. L'associazione datoriale, che rappresenta circa il 90% delle imprese del comparto, evidenzia come il *food delivery* non corrisponda a una semplice attività di trasporto, bensì a un ibrido, ovvero è un servizio di consegna che si svolge attraverso l'attività di trasporto. Sulla base di queste caratteristiche peculiari, AssoDelivery prova a negoziare un accordo collettivo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Decreto legislativo n. 81/2015⁴³⁹, ossia un accordo che vada in deroga al comma 1⁴⁴⁰, il quale prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle

⁴³⁸ Sempre F. ROTONDI, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284.

⁴³⁹ Articolo 2, comma 2, Decreto legislativo 81/2015: "La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento".

⁴⁴⁰ Articolo 2, comma 1, Decreto legislativo 81/2015: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali."

collaborazioni etero-organizzate. Come già precedentemente sottolineato, tramite il comma 2 le parti sociali possono disinnescare il comma 1 e quindi, possono prevedere che alle collaborazioni etero-organizzate di specifici settori e per particolari esigenze non trovi applicazione la disciplina del lavoro subordinato e si applica una disciplina di matrice contrattuale che riguarda tutele economiche e tutele normative. Però, risulta necessario un accordo nazionale sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale. Quindi, l'associazione chiama al tavolo CGIL, CISL e UIL proponendo il seguente approccio: siccome AssoDelivery è l'associazione di imprese più rappresentativa, l'obiettivo è disciplinare i rider etero-organizzati concertando una disciplina specifica che eviti l'applicazione della subordinazione. Tuttavia, le confederazioni sindacali desistono, dichiarando di avere come unico accordo di riferimento quello del 2018, nonché quello che si riferisce al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione⁴⁴¹.

Come teorizza la dottrina e come già precedentemente sottolineato nell'esposizione dei limiti che seguono una regolazione attraverso fonti collettive, questa dinamica rappresenta proprio l'emblema del conflitto tra le fonti che affligge il settore perché da un lato, si ha la legge che spinge verso tutele espansive e dall'altro lato, le piattaforme che tentano di utilizzare il contratto collettivo quale mero parametro esterno per cristallizzare l'autonomia dei lavoratori e disinnescare la presunzione di subordinazione⁴⁴².

Di fronte al rifiuto da parte delle confederazioni sindacali, AssoDelivery chiama al tavolo il sindacato UGL *Rider* e sottoscrive, in data 15 settembre 2020, un nuovo accordo, la cui entrata in vigore viene poi fissata per il successivo 3 novembre 2020, per disciplinare il regime di tutele da applicarsi ai *rider*, considerati rigorosamente lavoratori autonomi in virtù delle particolari modalità con cui prestano l'attività⁴⁴³. Sfruttando le deleghe che la

⁴⁴¹ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi (c.d. rider), ai sensi e per gli effetti del capo v-bis, Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, d. lgs. N. 81/2015, così come modificato dal d.l. n. 101/2019, e dall'art. 2, comma 2, lett. A, del d.lgs. n. 81/2015, stipulato da Assodelivery e UGL Rider il 3 novembre 2020*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 16-17.

⁴⁴² Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴⁴³ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi (c.d. rider), ai sensi e per gli effetti del capo v-bis, Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, d. lgs. N. 81/2015, così come modificato dal d.l. n. 101/2019, e dall'art. 2, comma 2, lett. A, del d.lgs. n. 81/2015*,

legge riconosce alla contrattazione collettiva, l'accordo stabilisce una serie di misure ed è in questo frangente che la dottrina muove le critiche più serie, smascherando proprio la loro retrogressione. L'accordo, infatti, mantiene di fatto un sistema di pagamento a cottimo e il decantato compenso orario viene riparametrato esclusivamente sui minuti stimati dalla piattaforma per le singole consegne, ignorando del tutto i tempi di attesa e negando diritti primari come malattia e ferie retribuite. Tale architettura retributiva si pone peraltro in netto contrasto con i più equi modelli di tutela basati sul cosiddetto cottimo parziale. Secondo questo modello, come precedentemente delineato, la retribuzione si deve comporre di una base oraria fissa e idonea a remunerare la mera disponibilità del prestatore, a patto che esso accetti almeno una chiamata all'ora, unita a una quota variabile per la consegna che non doveva assumere un peso prevalente. Al contrario, parametrando il compenso alle sole frazioni di ora stimate per l'effettivo espletamento dell'incarico, l'intesa raggiunta da AssoDelivery e UGL neutralizza radicalmente questa logica di garanzia, scaricando integralmente sul lavoratore il rischio d'impresa legato ai fisiologici tempi morti⁴⁴⁴.

Pertanto, a latere del criticato impianto retributivo, occorre precisare che il testo contrattuale recepisce formalmente alcune delle tutele minime imposte dal legislatore con il Capo V-bis del Decreto legislativo 81/2015, inerente la tutela del lavoro tramite piattaforme digitali. L'accordo introduce infatti l'obbligo di stipula del contratto individuale in forma scritta, integrando il richiamo esplicito alla normativa europea sulla protezione dei dati personali⁴⁴⁵ e agli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro⁴⁴⁶. In applicazione dell'articolo 47-septies⁴⁴⁷, viene garantita la messa a disposizione di dotazioni di sicurezza, quali indumenti ad alta visibilità e casco, e l'attivazione della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni e per la responsabilità

stipulato da Assodelivery e UGL Rider il 3 novembre 2020, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 16-17.

⁴⁴⁴ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854; sempre W. GRATTAROLA, *Utilizzo delle piattaforme digitali – I cd. riders*, in *Pratica lavoro*, volume 20, fascicolo 21, 2019, pag. 25-31.

⁴⁴⁵ 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).

⁴⁴⁶ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

⁴⁴⁷ Art. 47-septies – Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, Decreto legislativo 81/2015.

civile verso terzi. Inoltre, vengono previste specifiche indennità integrative per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche avverse. Da ultimo, le piattaforme si impegnano ad adottare politiche non discriminatorie nel funzionamento degli algoritmi e dei sistemi di *ranking*, al fine di tutelare il diritto al riposo del lavoratore⁴⁴⁸. Tuttavia, come rilevato dalla dottrina, queste concessioni normative non sono apparse sufficienti a bilanciare la gravità delle rinunce configurate in relazione ai diritti fondamentali e della retribuzione⁴⁴⁹.

Proprio per questi motivi, l'accordo si rivela da subito estremamente discusso sul piano della sua validità giuridica. Sebbene sia riconosciuta la rappresentatività assoluta di AssoDelivery sul fronte datoriale, UGL è stata duramente avversata perché non ritenuta tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative della categoria, pertanto non in grado di rappresentare la maggioranza dei lavoratori all'interno del settore specifico. Come già sopra illustrato, l'articolo 2, comma 2, del Decreto legislativo n. 81/2015⁴⁵⁰ stabilisce chiaramente che gli accordi derogatori possono essere sottoscritti solo da organizzazioni dotate di maggiore rappresentatività. In assenza di questo requisito, quindi, l'intervento isolato di UGL non può validamente esercitare la delega prevista dalla legge⁴⁵¹.

A conferma della gravità di questa forzatura e della radicale inefficacia dell'accordo, è intervenuta una storica e dirompente pronuncia del Tribunale di Firenze⁴⁵², emessa nell'ambito di un ricorso per condotta antisindacale promosso dalle sigle confederali. I giudici fiorentini si sono spinti oltre la mera constatazione del difetto di rappresentatività e hanno infatti accertato la natura antisindacale della condotta aziendale, consistita

⁴⁴⁸ P. DAMMACCO, *CCNL Assodelivery – UGL: un quadro di sintesi*, in Bollettino ADAPT, 21 settembre 2020.

⁴⁴⁹ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854; sempre W. GRATTAROLA, *Utilizzo delle piattaforme digitali – I cd. riders*, in Pratica lavoro, volume 20, fascicolo 21, 2019, pag. 25-31.

⁴⁵⁰ Articolo 2, comma 2, Decreto legislativo 81/2015.

⁴⁵¹ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi (c.d. rider), ai sensi e per gli effetti del capo v-bis, Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, d. lgs. n. 81/2015, così come modificato dal d.l. n. 101/2019, e dall'art. 2, comma 2, lett. A, del d.lgs. n. 81/2015, stipulato da Assodelivery e UGL Rider il 3 novembre 2020*, in Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali, 2022, pag. 16-17; sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854; sempre W. GRATTAROLA, *Utilizzo delle piattaforme digitali – I cd. riders*, in Pratica lavoro, volume 20, fascicolo 21, 2019, pag. 25-31.

⁴⁵² Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, decreto del 23 novembre 2021, n. 376.

nell'imporre l'applicazione dell'accordo AssoDelivery-UGL a tutti i ciclofattorini. Le piattaforme avevano posto ai lavoratori un vero e proprio ultimatum, intimando loro di accettare le nuove condizioni contrattuali proprio entro la data di entrata in vigore del 3 novembre 2020, pena la disattivazione dell'*account* e la conseguente risoluzione del rapporto. La pronuncia stabilisce a chiare lettere che l'organizzazione firmataria ha operato a tutti gli effetti come un sindacato di comodo, ossia un'organizzazione creata o sostenuta dal datore di lavoro con il preciso scopo di vedersi assecondare le proprie richieste, eludendo le normative inderogabili. Il tribunale ha desunto tale natura da una serie di elementi indiziari convergenti, tra cui:

- I. la stipula avvenuta tramite trattative parallele e non pubblicizzate, aggirando il tavolo istituzionale presso il Ministero del Lavoro;
- II. l'omissione di qualunque forma di consultazione preventiva con i rider in merito ai contenuti dell'accordo;
- III. l'appiattimento sulle pretese datoriali, limitandosi a riprodurre le condizioni standard già unilateralmente predisposte dalla piattaforma⁴⁵³.

Tale storica pronuncia decreta, di fatto, il definitivo fallimento giuridico e sindacale dell'accordo del 15 settembre 2020. Quest'ultimo, nato come il più lampante tentativo di opportunismo negoziale nel settore del *food delivery*, è stato così messo radicalmente in discussione dalla giurisprudenza di merito, la quale ha sanzionato l'uso di sigle di comodo per aggirare la legge e ha riaffermato con forza l'inviolabilità delle garanzie inderogabili poste a tutela del lavoro digitale contro ogni forma di *dumping* contrattuale.

Sottoparagrafo 4.4: Il contratto collettivo aziendale stipulato da Takeaway

A fronte delle criticità emerse a livello di contrattazione collettiva nazionale e del fallimento giuridico del modello AssoDelivery, il panorama sindacale del *food delivery* ha registrato un'importante evoluzione, spostando il proprio baricentro verso la contrattazione collettiva di secondo livello. In questo scenario, un ruolo di apripista è stato assunto dal gruppo Takeaway, titolare del marchio Just Eat, che ha operato una rottura netta rispetto alle altre piattaforme, decidendo di inquadrare la quasi totalità dei propri

⁴⁵³ Sempre Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, decreto del 23 novembre 2021, n. 376.

ciclofattorini, circa il 90%, nell'alveo della subordinazione⁴⁵⁴. Sfruttando le deleghe previste dall'accordo nazionale del 2018, il quale funge da cornice di massima per gli accordi specifici aziendali, la società ha sottoscritto uno storico accordo con un ampio numero di sigle.

Come osservato dalla dottrina, il ricorso alla contrattazione collettiva in questo settore, sia essa nazionale o di prossimità, risponde alla stringente esigenza di stabilizzare un quadro regolatorio altrimenti frammentato. Le oscillazioni della giurisprudenza nell'interpretare l'articolo 2 del Decreto legislativo 81/2015 hanno generato un'incertezza definitoria che rischia di lasciare il prestatore, come già più volte sottolineato, in un limbo giuridico e in tal senso, l'autonomia collettiva interviene per fornire quella razionalità di sistema che la norma legale da sola non è riuscita a garantire⁴⁵⁵. Questa necessità di una regolazione su misura si riflette chiaramente nella peculiare composizione della rappresentanza sindacale che ha siglato l'intesa Just Eat. Il fatto che l'accordo sia stato sottoscritto congiuntamente dalle organizzazioni del settore trasporti (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti) e da quelle preposte alla tutela dei lavoratori atipici e somministrati (Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uitemp) non è casuale. Tale duplice veste sindacale funge da chiara manifestazione delle difficoltà teoriche evidenziate dalla dottrina e testimonia, infatti, l'impossibilità di ricondurre le nuove figure professionali generate dall'evoluzione tecnologica a un unico e tradizionale alveo di rappresentanza, rendendo necessaria una convergenza tra comparti diversi per intercettare la natura ibrida della prestazione⁴⁵⁶.

Il contratto aziendale Just Eat definisce che l'assunzione dei *rider* deve avvenire tramite il contratto di lavoro subordinato, garantendo l'applicazione del trattamento economico previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e la fornitura dei mezzi di lavoro da parte del datore di lavoro. Un passaggio giuridicamente cruciale dell'accordo riguarda la qualificazione formale dell'interfaccia digitale, la quale viene espressamente definita come strumento di lavoro. Tale

⁴⁵⁴ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo Just Eat stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uitemp il 29 marzo 2021*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 17-18.

⁴⁵⁵ A. PILATI, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, in *Labour Law & Issues*, volume 7, numero 2, 4, 2021.

⁴⁵⁶ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo Just Eat stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uitemp il 29 marzo 2021*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 17-18.

precisazione non ha una valenza meramente descrittiva, ma risponde alla necessità di inquadrare correttamente l'esercizio del potere datoriale nell'era digitale. In merito, la dottrina evidenzia come la disciplina dei *rider* oscilli costantemente tra gli schemi del lavoro autonomo e di quello subordinato, rendendo difficile l'applicazione delle tutele classiche e in questa prospettiva, la qualificazione dell'applicazione come strumento necessario alla resa della prestazione lavorativa rappresenta un tentativo di fornire dati certi alle aziende in un settore che spesso sfugge alle categorie giuslavoristiche tradizionali. L'esigenza di fornire dati certi alle aziende si traduce nell'esigenza di perimetrare con esattezza i confini della subordinazione digitale. In un settore caratterizzato da estrema fluidità, la certezza del dato giuridico permette al committente di esercitare il potere organizzativo e di controllo senza incorrere nelle sanzioni previste per il monitoraggio occulto. Al contempo, questa cornice contrattuale mira a prevenire potenziali abusi relativi al potere di controllo, garantendo che l'impiego dei dati raccolti dall'algorithm avvenga nel rispetto della normativa sulla *privacy* e della dignità del prestatore, colmando così quel vuoto regolatorio tipico della *gig economy*⁴⁵⁷.

Tuttavia, il modello organizzativo chiarito dal contratto di Just Eat non è esente da problematiche, specialmente per quanto concerne la delineazione dell'orario tramite l'istituto del *part-time*. L'accordo prevede che il *rider* deve comunicare la propria disponibilità entro la mezzanotte del martedì per la settimana successiva, ricevendo conferma dei turni entro il giovedì; ma il sistema mantiene ampi margini di revoca e infatti, la piattaforma può annullare l'incarico, qualora venga meno l'effettiva necessità, con soli due giorni di preavviso. Lungo questa prospettiva, si generano una serie di criticità e la dottrina sottolinea che se da un lato, la norma mira a garantire le tutele della subordinazione, dall'altro lato, la prassi negoziale rischia di svuotarle qualora non si individuino con chiarezza l'insieme delle garanzie applicabile. Nel caso di Just Eat tale rischio si materializza proprio nell'uso di clausole di flessibilità estrema applicate alla forma di lavoro *part-time*. L'essenza stessa di quest'ultimo risiede proprio nella certezza dell'orario, che permette al lavoratore di coordinare l'attività professionale con le proprie

⁴⁵⁷ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo Just Eat stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp il 29 marzo 2021*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 17-18; sempre F. ROTONDI, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284.

esigenze personali in modo flessibile. Tuttavia, consentire revoche dei turni così ravvicinate impedisce al *rider* di programmare la propria vita privata, configurando un utilizzo dello strumento finalizzato più al contenimento dei costi d'impresa. In questo modo, l'incertezza organizzativa e il rischio della mancanza di commesse vengono scaricati interamente sul prestatore perché rimane a disposizione della piattaforma senza avere la garanzia di un orario stabile, trasformando il rapporto in una forma di lavoro di fatto a chiamata, privo però delle relative indennità di disponibilità. Si assiste dunque a uno slittamento semantico dove la flessibilità, anziché essere un'opportunità per entrambe le parti, diviene lo strumento per aggirare il rigore delle tutele tipiche del diritto del lavoro⁴⁵⁸.

In conclusione, se il fallimento dell'accordo AssoDelivery-UGL ha segnato il tramonto dei tentativi di fuga dalla subordinazione, il caso Just Eat rivela le insidie di una subordinazione flessibilizzata e priva di un'adeguata copertura legislativa. L'esperienza aziendale conferma che, in assenza di una riforma organica capace di fornire dati certi e tutele inderogabili, il lavoratore della *gig economy* resta un soggetto intrinsecamente debole. La dignità del prestatore non può essere l'oggetto di uno scambio negoziale basato sulla necessità di efficienza della piattaforma, ma deve tornare a essere il parametro d'ordine superiore su cui misurare la legittimità di ogni nuova forma di organizzazione del lavoro digitale⁴⁵⁹.

Paragrafo 5: La disciplina spagnola e l'inquadramento dei rider

L'analisi delle tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali non può prescindere da uno sguardo comparato verso l'ordinamento spagnolo, il quale si è distinto nel panorama europeo per aver intrapreso un percorso riformatore pionieristico e radicale. A

⁴⁵⁸ Sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo Just Eat stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp il 29 marzo 2021*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 17-18; sempre F. ROTONDI, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284; sempre A. PILATI, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, in *Labour Law & Issues*, volume 7, numero 2, 4, 2021.

⁴⁵⁹ Sempre F. ROTONDI, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284; sempre E. DAGNINO, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo Just Eat stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp il 29 marzo 2021*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022, pag. 17-18.

differenza del legislatore italiano, che ha optato per un approccio pragmatico e stratificato, culminato nella definizione e introduzione dell'etero-organizzazione, la Spagna ha affrontato la *gig economy* agendo direttamente sulla radice del problema qualificatorio⁴⁶⁰.

Il modello iberico, nato da un profondo dialogo sociale e da un dirimpente arresto giurisprudenziale, rappresenta oggi un vero e proprio laboratorio giuridico. Nel prosieguo analizzeremo le misure specifiche introdotte dall'ordinamento spagnolo, come la presunzione legale di subordinazione e i nuovi obblighi di trasparenza algoritmica, ma prima è possibile tracciare un collegamento sistematico con i principi della Direttiva (UE) 2024/2831⁴⁶¹ e sottolineare che rispetto a quest'ultima la legislazione iberica si è posta proprio come un vero e proprio modello precursore. Come ampiamente illustrato nel paragrafo dedicato alla normativa europea, la Direttiva fissa infatti al 2 dicembre 2026 il termine tassativo entro il quale gli Stati membri dovranno recepire e introdurre nei propri ordinamenti il parametro della presunzione legale a tutela dei *platform workers*. Di fatto, il legislatore spagnolo ha anticipato questa precisa esigenza istituzionalizzandola già nel 2021 con la *Ley Rider*⁴⁶²: la Spagna ha offerto un test operativo concreto, collaudato e funzionante rispetto a quello che, a breve, diventerà l'assetto normativo vincolante per l'intera Unione.

In tale prospettiva comparata, l'esperienza spagnola in materia di lavoro tramite piattaforma si presta ad essere valorizzata poiché mostra con chiarezza come il problema dell'inquadramento giuridico dei *rider* non è rimasto confinato al piano strettamente teorico della qualificazione del rapporto, ma ha inciso in modo diretto sull'estensione delle tutele individuali e soprattutto sulla possibilità di costruire una disciplina collettiva effettiva nel settore⁴⁶³. In altri termini, nel caso spagnolo la questione della qualificazione giuridica e della contrattazione collettiva risultano strettamente intrecciate: finché il *rider* viene collocato nell'area del lavoro autonomo la tutela collettiva rimane debole, frammentaria e di efficacia limitata; quando, al contrario, viene inquadrato come

⁴⁶⁰ Sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

⁴⁶¹ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁴⁶² *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (BOE n. 113, 12 maggio 2021).

⁴⁶³ A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in *Labour & Law Issues*, volume 7, fascicolo 1, 2021.

lavoratore subordinato si apre uno spazio più solido per l'applicazione dello Statuto dei lavoratori e per lo sviluppo di veri strumenti di rappresentanza e negoziazione collettiva⁴⁶⁴.

Tale percorso va inquadrato all'interno delle coordinate generali del diritto del lavoro spagnolo che continua a muoversi lungo la tradizionale alternativa tra *trabajo autónomo* e *trabajo por cuenta ajena*, senza elaborare, almeno con riferimento ai *rider*, un *tertium genus* analogo a quello che nell'ordinamento italiano è stato individuato nelle collaborazioni etero-organizzate. Ne consegue che anche nel lavoro tramite piattaforma digitale la discussione si è concentrata sul verificare se nel caso concreto ricorressero gli indici classici della subordinazione, ossia la *dependencia*, l'*ajenidad* e la *retribución*, letti però alla luce delle nuove forme di organizzazione algoritmica del lavoro. Proprio questa scelta distingue il modello spagnolo da quello italiano in quanto in Italia il problema è stato in parte assorbito appunto con la costruzione di un'area intermedia tra autonomia e subordinazione; mentre in Spagna la tendenza prevalente è quella di ricondurre il fenomeno, pur con tutti gli adattamenti necessari, entro la dicotomia tradizionale⁴⁶⁵. Questa radicale divergenza solleva un interrogativo e si ricollega direttamente a quanto analizzato nei capitoli introduttivi del presente elaborato in merito alla crisi della subordinazione. Come è possibile, infatti, che l'ordinamento spagnolo mantenga saldo il sistema binario, mentre l'Italia ha avvertito la necessità strutturale di superarlo, ritenendolo oramai inidoneo a inquadrare le nuove e ibride realtà produttive della *gig economy*? La risposta risiede nelle differenti tradizioni giuridiche e nella diversa capacità espansiva delle categorie classiche. Da un lato, il sistema italiano, storicamente caratterizzato da una lettura rigida dell'articolo 2094 del Codice civile⁴⁶⁶ fortemente ancorato all'eterodirezione di stampo fordista, ha preferito ampliare la zona grigia della parasubordinazione e il legislatore ha introdotto la soluzione rimediale dell'etero-organizzazione pur di garantire tutele ai *rider*, senza però alterare il loro inquadramento formale. Dall'altro lato, la giurisprudenza spagnola ha dimostrato che la dicotomia

⁴⁶⁴ L. SERRANI, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in Bollettino ADAPT.it, 30 giugno 2021.

⁴⁶⁵ G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in Labour & Law Issues, volume 6, fascicolo, 2, 2020.

⁴⁶⁶ Articolo 2094 Codice civile: "È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

tradizionale non è affatto inidonea o obsoleta, purché i suoi requisiti vengano interpretati alla luce dell'evoluzione tecnologica. Il *Tribunal Supremo* non ha avuto bisogno di creare un *tertium genus* perché ha semplicemente aggiornato i concetti di *dependencia* e *ajenidad* alla realtà digitale e ha compreso che l'algoritmo non costituisce una forma di mero coordinamento autonomo, bensì l'invisibile e moderna veste attraverso cui si esercita un potere direttivo e disciplinare. La Spagna dimostra che per governare i nuovi lavori non serve necessariamente frammentare i contratti, ma è sufficiente riconoscere le nuove forme in cui si maschera l'antica subordinazione⁴⁶⁷.

Tuttavia, anche in Spagna, in una prima fase le piattaforme hanno tentato di ricondurre i *rider* nell'ambito del lavoro autonomo e più precisamente nella figura del *trabajador autónomo económicamente dependiente*, il cosiddetto *TRADE* disciplinato dalla Ley 20/2007. Esso corrisponde a un lavoratore formalmente autonomo che ricava almeno il 75% del proprio reddito da un unico cliente, ma che conserva un'autonomia organizzativa effettiva nello svolgimento della prestazione. Questa soluzione appariva, almeno sul piano formale, compatibile con alcuni tratti del lavoro dei *rider*, quali l'assenza di un orario rigido, l'utilizzo di mezzi propri e la facoltà di collegarsi alla piattaforma nei momenti ritenuti più opportuni⁴⁶⁸. Ciononostante, l'analisi dell'effettiva natura del rapporto di lavoro ha mostrato l'insufficienza di tale inquadramento in quanto la prestazione del *rider* si colloca all'interno di un'organizzazione produttiva interamente predisposta dalla piattaforma, che fissa unilateralmente le condizioni economiche del servizio, ne determina le modalità di esecuzione e ne monitora costantemente lo svolgimento attraverso strumenti digitali⁴⁶⁹. La crisi di tale tesi si è manifestata sul piano ispettivo e giurisprudenziale in cui l'*Inspección de Trabajo* e le prime pronunce di merito hanno iniziato a mettere in evidenza l'esistenza di un potere imprenditoriale sostanziale esercitato nonostante la veste formale del lavoro autonomo, denunciando il fenomeno dei *falsos autónomos* nel settore del *food delivery*. In questo contesto, il dato decisivo non era tanto la libertà del *rider* di connettersi o meno alla piattaforma, ma il fatto che una volta

⁴⁶⁷ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

⁴⁶⁸ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020.

⁴⁶⁹ *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.*

collegato operava all'interno di una struttura organizzativa altrui con margini di autodeterminazione estremamente ridotti. In linea con questa prospettiva emerge uno dei nodi centrali della vicenda spagnola, cioè il fatto che la flessibilità dell'accesso alla prestazione non basta di per sé a escludere la subordinazione se il nucleo essenziale del rapporto resta governato unilateralmente dall'impresa piattaforma⁴⁷⁰.

Così come avvenuto in Italia, anche in Spagna il dibattito sulla natura del rapporto di lavoro dei *rider* ha trovato il suo primo luogo di scontro nelle aule di tribunale, caratterizzate inizialmente da sentenze di merito contrastanti. Mentre alcune Corti territoriali valorizzavano la formale libertà di connessione per confermare la natura autonoma del rapporto spesso validando il modello *TRADE*; altri tribunali svelavano il penetrante controllo algoritmico denunciando l'esistenza di veri e propri *falsos autónomos*⁴⁷¹. Il vero spartiacque, tuttavia, è giunto con la storica sentenza del *Tribunal Supremo* del 25 settembre 2020 relativa al caso Glovo⁴⁷², la quale ha segnato un passaggio fondamentale non solo per la soluzione del caso concreto ma per l'intero dibattito spagnolo sul lavoro su piattaforma digitale⁴⁷³.

La Suprema Corte spagnola ha compiuto un'operazione ermeneutica dirimpante in quanto ha definitivamente rigettato la difesa della piattaforma, la quale sosteneva di essere una mera azienda informatica intermediaria, qualificandola invece come una vera e propria impresa di distribuzione e consegna⁴⁷⁴. Con questa sentenza la Corte ha affermato in modo netto che il rapporto dei *rider* dev'essere qualificato come rapporto di lavoro subordinato ritenendo integrati gli indici tradizionali del *trabajo por cuenta ajena* anche in un contesto produttivo fortemente digitalizzato. La rilevanza della pronuncia risiede soprattutto nel metodo seguito dal *Tribunal Supremo*, il quale ha scelto di guardare alla realtà effettiva del rapporto svalutando il *nomen iuris* formalmente adottato dalle parti e verificando se la piattaforma esercitasse di fatto poteri di organizzazione, direzione,

⁴⁷⁰ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

⁴⁷¹ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020.

⁴⁷² *Tribunal Supremo, Sala de lo Social (Pleno)*, 25 settembre 2020, n. 805.

⁴⁷³ J. A. ALTÈS TARREGA, *La cassazione spagnola qualifica i fattorini di Glovo come "lavoratori subordinati"*, in *Labour Law Padova Group – Dipartimento di diritto privato e critica del diritto*, 12 ottobre 2020.

⁴⁷⁴ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020.

controllo e disciplinare. Il passaggio più affine e per certi versi più avanzato rispetto a quanto elaborato dai giudici di merito italiani riguarda la rilevazione del ruolo dell'algorithm. Sotto questo profilo, la sentenza appare significativa perché mostra come gli strumenti tecnologici e algoritmici non abbiano modificato la sostanza del problema qualificatorio ma soltanto le forme attraverso cui si manifesta il potere datoriale⁴⁷⁵. Il *ranking* reputazionale, il sistema di assegnazione delle consegne, la geolocalizzazione, la valutazione delle *performance* e la possibilità di disconnessione dell'*account* sono stati configurati dal *Tribunal Supremo* come espressione di un potere organizzativo e disciplinare in senso sostanziale, chiarendo che l'algorithm non è un neutro strumento di coordinamento, bensì l'infrastruttura attraverso cui l'azienda esercita i classici poteri datoriali. In particolare, la Corte ha ritenuto che la piattaforma incorporasse i risultati della prestazione di lavoro del *rider*, detenesse le informazioni essenziali per il funzionamento del servizio e determinasse in modo unilaterale le condizioni della prestazione⁴⁷⁶. Il *Tribunal Supremo* chiarisce che la libertà oraria è in larga misura apparente perché il funzionamento del *ranking* induce il *rider* ad accettare le consegne, a rendersi disponibile nelle fasce più richieste e a mantenere standard elevati di produttività pena la riduzione concreta delle occasioni di lavoro, quindi orientando in modo penetrante il comportamento del prestatore⁴⁷⁷.

Il contrasto con l'Italia su questo specifico snodo giurisprudenziale è evidente e merita una riflessione comparata. L'arresto del giudice di legittimità italiano in materia di *rider* con la nota sentenza della Corte di Cassazione n. 1663 del 24 gennaio 2020 sul caso Foodora ha infatti tracciato una rotta profondamente diversa rispetto a quella iberica. Come già analizzato precedentemente, in Italia la Cassazione ha adottato un approccio spiccatamente rimediabile qualificando l'articolo 2 del Decreto legislativo n. 81/2015 come una norma di disciplina volta a estendere in blocco le tutele della subordinazione ai *rider*,

⁴⁷⁵ Sempre J. A. ALTÈS TARREGA, *La cassazione spagnola qualifica i fattorini di Glovo come "lavoratori subordinati"*, in *Labour Law Padova Group* – Dipartimento di diritto privato e critica del diritto, 12 ottobre 2020.

⁴⁷⁶ A. OLIVIERI, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *LavoroDirittiEuropea-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 2, 2022; sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020.

⁴⁷⁷ Sempre J. A. ALTÈS TARREGA, *La cassazione spagnola qualifica i fattorini di Glovo come "lavoratori subordinati"*, in *Labour Law Padova Group* – Dipartimento di diritto privato e critica del diritto, 12 ottobre 2020.

ma la Suprema Corte italiana, seppur garantendo ai prestatori l'applicazione integrale della disciplina del lavoro dipendente per compensare la loro debolezza socioeconomia, si è fermato un passo prima rispetto alla riqualificazione totale di tali lavoratori e ha negato, infatti, l'esistenza di un vincolo di subordinazione *stricto sensu*, mantenendo formalmente in vita la qualificazione autonoma del contratto e rifiutando l'idea di un assoggettamento pieno⁴⁷⁸. Distanziandosi nettamente da tale impostazione, il *Tribunal Supremo* spagnolo ha sciolto ogni riserva sull'essenza del rapporto di lavoro del *rider* riqualificandolo direttamente nell'alveo della subordinazione piena, quindi considerando *ajenidad e dependencia* ai sensi dell'articolo 1.1 dello *Estatuto de los Trabajadores*⁴⁷⁹. La Corte spagnola ha dimostrato in maniera più radicale che per governare i nuovi lavori della *platform economy* non serve necessariamente creare norme di disciplina esterne o frammentare i contratti, ma è sufficiente riconoscere le nuove forme algoritmiche in cui si maschera l'antica subordinazione⁴⁸⁰.

Su questa base giurisprudenziale si delinea il successivo intervento legislativo rappresentato dal *Real Decreto-ley* n. 9/2021 poi convertito nella *Ley* n. 12/2021, nota come *Ley Rider*⁴⁸¹. La riforma recepisce l'impostazione emersa in sede giurisprudenziale e introduce una presunzione di subordinazione per le attività di consegna e distribuzione svolte per il tramite di piattaforme digitali quando l'impresa esercita i poteri organizzativi, direttivi e di controllo anche indirettamente e attraverso la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro. La novità è di particolare rilievo perché il legislatore spagnolo non si limita a regolare un settore produttivo, ma riconosce espressamente che l'algoritmo può costituire il veicolo attraverso cui si esercita il potere datoriale. In questo senso, la *Ley Rider* segna un passaggio dalla ricostruzione giurisprudenziale del fenomeno alla sua tipizzazione normativa⁴⁸². Il contrasto sistematico con l'Italia è qui di

⁴⁷⁸ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴⁷⁹ *Estatuto de los trabajadores, Artículo 1. Ámbito de aplicación, 1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

⁴⁸⁰ Sempre G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo 2, 2020; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

⁴⁸¹ *Real Decreto-ley* 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n. 113, 12 maggio 2021).

⁴⁸² Sempre A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in *Labour & Law Issues*, volume 7, fascicolo 1, 2021.

grande interesse in quanto l'ordinamento italiano non altera la natura giuridica del contratto e si limita a estendere la disciplina del lavoro subordinato, mentre la legislazione iberica agisce direttamente sulla fattispecie e ha, infatti, adottato un approccio strutturale introducendo una presunzione legale che capovolge l'onere della prova a carico delle piattaforme costringendole a dimostrare la genuinità di un'eventuale autonomia ⁴⁸³. Tale meccanismo probatorio costituisce non a caso l'esatto paradigma normativo che il legislatore europeo ha recentemente cristallizzato nel cuore della Direttiva (UE) 2024/2831⁴⁸⁴ e viene così confermata la natura anticipatrice della riforma iberica chiarita all'inizio di questo paragrafo.

Tuttavia, la legislazione spagnola non è esente da limiti perché la soluzione legislativa configura la presunzione di subordinazione in modo specifico attorno al settore del *food delivery* e alla figura del *rider* senza estendersi in maniera organica all'intero universo del lavoro tramite piattaforma. Ne consegue un modello di tutela forte ma settoriale che ha inciso in modo significativo sulla posizione dei *rider*, ma che lascia irrisolti i problemi qualificatori relativi ad altre categorie di *platform workers*, come i *driver* o altri prestatori inseriti in modelli produttivi analoghi⁴⁸⁵.

A questo punto dell'analisi e prima di esaminare l'ambito delle relazioni industriali nell'ordinamento spagnolo il confronto tra i due ordinamenti può essere efficacemente sintetizzato contrapponendo la complessa stratificazione italiana alla lineare semplicità del modello spagnolo. Come emerso nei precedenti capitoli, l'inquadramento italiano dei *rider* si articola oggi su tre direttrici caratterizzate da un'intensità crescente di tutele all'interno di un sistema fortemente frammentato: si parte dal lavoro autonomo, per il quale il legislatore ha comunque previsto un nucleo di garanzie minime inderogabili tramite il Capo V-bis del Decreto legislativo n. 81/2015; si passa poi per la soluzione rimediabile delle collaborazioni etero-organizzate, che estende in blocco la disciplina subordinata a prestazioni formalmente autonome ma unilateralmente organizzate dal committente; fino a giungere alla piena subordinazione riscontrabile nei casi in cui sia

⁴⁸³ Sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

⁴⁸⁴ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁴⁸⁵ Sempre L. SERRANI, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in *Bollettino ADAPT.it*, 30 giugno 2021.

provato il totale assoggettamento al potere direttivo e disciplinare dell'algorithm⁴⁸⁶. Se da un lato la definizione di queste triple direzioni genera un notevole contenzioso qualificatorio, dall'altro lato occorre riconoscere al legislatore italiano un pregio sistematico poiché con la Legge n. 128/2019 l'Italia ha cercato di fornire una cornice di tutele rivolta in generale a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali adottando uno sguardo più ampio rispetto alla singola fattispecie della consegna a domicilio. Al contrario, la Spagna ha optato per un approccio radicalmente diverso, sacrificando la stratificazione in favore della certezza del diritto. L'ordinamento iberico ha rifiutato la creazione di terze vie o di tutele modulari mantenendo saldo il sistema binario tradizionale. Attraverso la *Ley Ride*, il legislatore ha introdotto un'unica direttrice forte, nonché la presunzione legale di subordinazione. Dunque, scegliendo la via dell'approccio strutturale, la legislazione iberica ha disinnescato alla radice le ambiguità del controllo algoritmico e ha tracciato la strada maestra che l'intera Europa dovrà percorrere per dare attuazione ai principi della Direttiva (UE) 2024/2831⁴⁸⁷ entro il 2 dicembre 2026⁴⁸⁸.

Proprio questa profonda divergenza sull'inquadramento giuridico si riflette in modo diretto sulle dinamiche di rappresentanza. In Spagna, infatti, la contrattazione collettiva è storicamente dipesa in modo speculare dalla qualificazione giuridica dei *riders*. Prima della *Ley Rider*, l'inquadramento come lavoratori autonomi limitava gli strumenti negoziali ai cosiddetti *acuerdos de interés profesional*, le quali sono intese con efficacia ristretta alle sole parti firmatarie e finalizzate, nella pratica, più a consolidare il modello di *business* delle piattaforme che a rafforzare le tutele dei *riders*. Tali accordi, privi dell'efficacia normativa generale propria dei *convenios colectivos estatutarios*, dimostrano in modo inequivocabile come la permanenza nell'area dell'autonomia renda l'azione sindacale intrinsecamente debole e frammentaria. Accanto a questi accordi, nella fase antecedente alla riforma *Ley Rider*, si registra anche un tentativo di assorbire i *riders* all'interno del settore alberghiero e della ristorazione attraverso il *V Acuerdo Laboral* del

⁴⁸⁶ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. straordinario, 2020; Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854.

⁴⁸⁷ Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁴⁸⁸ Sempre P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854; sempre A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326.

2019 poi confermato nel *VI Acuerdo Laboral* del 2023. Questa operazione ha avuto un'indubbia portata simbolica poiché ha assimilato i *rider* ai tradizionali fattorini a domicilio, che sono figure storicamente riconducibili al lavoro subordinato. Tuttavia, tale assimilazione non era accompagnata da una disciplina specifica per le peculiarità del lavoro tramite piattaforma e lasciava aperti seri dubbi circa la reale rappresentanza delle imprese digitali da parte delle associazioni datoriali firmatarie. Per questa ragione, il valore di tali accordi è stato sistematico e anticipatorio più che realmente regolatorio⁴⁸⁹. Il quadro muta radicalmente solo dopo il consolidarsi della qualificazione subordinata del rapporto di lavoro dei *rider* e la successiva entrata in vigore della *Ley Rider*. In questo nuovo e solido contesto giuridico si colloca lo storico accordo aziendale Just Eat del 17 dicembre 2021 che costituisce a tutt'oggi l'esperienza più significativa e matura di contrattazione collettiva nel settore del *food delivery* in Spagna. Questo contratto ha rappresentato uno snodo decisivo perché ha riconosciuto formalmente la natura subordinata del rapporto e perché ha costruito un'architettura di tutele completa in materia di salario, tempi di lavoro, ferie, salute e sicurezza, formazione e diritti sindacali. Dal punto di vista contenutistico, l'accordo Just Eat riveste un interesse eccezionale in quanto non si limita a trasporre meccanicamente nel settore delle consegne le tutele classiche del lavoro subordinato, ma tenta un'ambiziosa opera di adattamento alle specificità del lavoro tramite piattaforma⁴⁹⁰. Per comprendere appieno la portata di questo accordo, occorre contestualizzarlo alla luce di una specifica prerogativa introdotta dalla stessa *Ley Rider*. La riforma iberica, infatti, non si è limitata alla presunzione di subordinazione, ma ha modificato l'articolo 64 dello *Estatuto de los Trabajadores*⁴⁹¹ riconoscendo espressamente alle rappresentanze sindacali il diritto di essere informate sui parametri e sulle regole degli algoritmi o dei sistemi di intelligenza artificiale che incidono sulle condizioni di lavoro, ivi compresi l'accesso e il mantenimento dell'occupazione⁴⁹². Forte di questa inedita copertura legislativa, l'accordo Just Eat ha potuto istituire una vera e propria *Comisión Algoritmo* dotando i sindacati di specifici strumenti di controllo e

⁴⁸⁹ Sempre A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in *Labour & Law Issues*, volume 7, fascicolo 1, 2021.

⁴⁹⁰ Sempre L. SERRANI, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in *Bollettino ADAPT.it*, 30 giugno 2021.

⁴⁹¹ *Artículo 64 Estatuto de los Trabajadores – Derechos de información y consulta y competencias*.

⁴⁹² Sempre A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in *Labour & Law Issues*, volume 7, fascicolo 1, 2021.

vigilanza sulle decisioni automatizzate. La contrattazione collettiva spagnola ottempera così a una funzione integrativa rispetto alla legge espandendo le tutele non solo sul piano retributivo, ma anche e soprattutto sul fronte vitale della trasparenza algoritmica. A questo si aggiunge l'istituzione di strumenti di comunicazione sindacale digitale, come le bacheche virtuali, per ovviare all'isolamento strutturale dei lavoratori del settore del *food delivery* nella *gig economy*. Il legislatore e le parti sociali spagnole hanno dunque compreso che il problema della tutela collettiva non si esaurisce nel riconoscimento formale dei diritti sindacali, ma impone di ripensarne materialmente le modalità di esercizio⁴⁹³.

Anche su questo specifico snodo il contrasto comparato fa emergere una profonda e problematica distanza rispetto all'ordinamento italiano. Da un lato, in Spagna la legge costringe le piattaforme a un dialogo costruttivo e trasparente con le principali sigle sindacali sfociando nel contratto Just Eat; mentre, dall'altro lato, in Italia lo scenario delle relazioni industriali si è rivelato assai più accidentato e frammentario proprio a causa della perdurante incertezza qualificatoria. Ne è dimostrazione il controverso accordo collettivo nazionale stipulato nel 2020 tra Assodelivery e il sindacato UGL ampiamente criticato, come già sottolineato precedentemente, da giurisprudenza, dottrina e dalle confederazioni sindacali maggioritarie proprio perché volto a congelare i *rider* nell'area del lavoro autonomo barattando la qualificazione giuridica con un insieme di tutele minime spesso ritenute insufficienti. La debolezza di un sistema sindacale privo dell'ancoraggio della subordinazione ha avuto ricadute evidenti sul tema del controllo tecnologico. Laddove in Spagna l'accordo Just Eat ha istituzionalizzato il controllo preventivo *ex ante* sul *software*, in Italia la tutela contro gli automatismi algoritmici e le logiche discriminatorie è stata affidata quasi esclusivamente alla reattività giurisprudenziale *ex post*. Emblematico, in tal senso, è il noto caso Frank deciso dal Tribunale di Bologna che in quell'occasione, come ampliamente descritto nel paragrafo relativo alla contrattazione collettiva, il giudice italiano ha dovuto accertare a posteriori la natura discriminatoria dell'algoritmo di Deliveroo, il quale penalizzava il *ranking* e le future occasioni di lavoro dei *rider* che cancellavano la prenotazione del turno con meno di 24 ore di preavviso rimanendo del

⁴⁹³ Sempre L. SERRANI, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in Bollettino ADAPT.it, 30 giugno 2021.

tutto cieco rispetto ai motivi della cancellazione, che potevano includere l'esercizio del diritto di sciopero o l'assenza per malattia⁴⁹⁴.

Nel complesso, il caso spagnolo consente dunque di trarre una conclusione di respiro sistematico perché la qualificazione subordinata del rapporto non produce effetti soltanto sul piano individuale, ma diventa il presupposto strutturale e ineludibile per la costruzione di una tutela collettiva genuina, solida e capace di governare la transizione digitale⁴⁹⁵.

In prospettiva del futuro recepimento della Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro tramite piattaforme digitali entro il 6 dicembre 2026, la peculiare interazione tra presunzione legale e contrattazione collettiva osservata nell'ordinamento spagnolo rappresenta un utile spunto interpretativo dal quale l'ordinamento italiano potrebbe trarre elementi preziosi per affrontare il superamento dell'attuale frammentazione del settore e la forte dipendenza dalle aule di tribunale.

⁴⁹⁴ Sempre A. TAMPIERI, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020.

⁴⁹⁵ Sempre L. SERRANI, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in *Bollettino ADAPT.it*, 30 giugno 2021.

CONCLUSIONE

L'analisi svolta nel presente elaborato conferma che il lavoro tramite piattaforma digitale e in particolare, nel settore del *food delivery* rappresenta l'epicentro della complessiva crisi della subordinazione intesa come criterio esclusivo di accesso alle tutele giuslavoristiche. L'inadeguatezza della rigida dicotomia tradizionale tra autonomia e subordinazione emerge con forza di fronte a modelli imprenditoriali fondati sull'intermediazione algoritmica. L'intera zona grigia del diritto del lavoro, popolata negli ultimi decenni da figure ibride e in continua evoluzione, dalle collaborazioni coordinate e continuative fino all'esperienza del lavoro a progetto, attesta la necessità di un approccio che superi il dato puramente formale per aderire alla realtà sostanziale di rapporti caratterizzati da una forte dipendenza economica e organizzativa del prestatore nel pieno rispetto del principio costituzionale di cui all'articolo 35, che impone la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

La vicenda dei *rider* smaschera, infatti, la narrazione della flessibilità e dell'autonomia imprenditoriale. L'algoritmo, i sistemi reputazionali e il tracciamento geolocalizzato non costituiscono meri supporti tecnici neutri, bensì veri e propri dispositivi direttivi e disciplinari idonei a conformare la condotta del lavoratore e a incidere profondamente la libertà, come dimostrato in modo emblematico anche dalle derive discriminatorie sanzionate dalla giurisprudenza di merito italiana nel noto caso dell'algoritmo Frank. Di fronte a questa evoluzione l'ordinamento italiano ha reagito con una risposta stratificata: se da un lato la Legge n. 128/2019 ha introdotto uno statuto minimo per i *rider* autonomi, dall'altro la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente valorizzato l'articolo 2 del Decreto legislativo n. 81/2015 in materia di collaborazioni etero-organizzate. I giudici della Suprema Corte hanno chiaramente statuito che la libertà di connessione nella fase genetica del rapporto non esclude di per sé l'assoggettamento organizzativo ove nella fase esecutiva i tempi e i modi della prestazione risultino sostanzialmente imposti dalla piattaforma.

In un'ottica comparata, l'esperienza spagnola dimostra che il superamento delle ambiguità qualificatorie tramite il riconoscimento legale della subordinazione è il presupposto ineludibile non solo per le garanzie individuali, ma anche per la costruzione di un autentico e solido sistema di contrattazione collettiva, come testimoniato dallo storico accordo aziendale Just Eat e dalla parallela introduzione di inediti diritti di informazione

sindacale sul funzionamento dei *software* attraverso la *Comisión Algoritmo*. Su questo medesimo presupposto si inserisce la Direttiva (UE) 2024/2831 che segna un approdo sistematico fondamentale in quanto il legislatore europeo non abbandona le categorie tradizionali, ma le aggiorna imponendo la presunzione legale di impiego e introducendo inediti obblighi di trasparenza per riequilibrare l'asimmetria algoritmica. Le piattaforme digitali diventano così il fattore privilegiato per forgiare tecniche regolative destinate, in prospettiva, a espandersi all'intera economia digitale, tracciando una strada vincolante per i futuri interventi legislativi degli Stati membri entro la fine del 2026.

All'esito dell'indagine, si evince che il nodo dirimente non risiede nella creazione di nuove categorie intermedie o di un *tertium genus*, opzione peraltro fermamente respinta dalla giurisprudenza maggioritaria italiana in favore di un approccio rimediabile, quanto nella capacità dell'ordinamento di riconoscere la realtà effettiva dello sfruttamento dietro le architetture tecnologiche. L'innovazione non può costituire una zona sottratta al diritto, ma, al contrario, proprio laddove il potere datoriale si fa opaco, dematerializzato e incorporato nel *software* si rafforza l'esigenza di un diritto del lavoro capace di guardare oltre il *nomen iuris* e di riaffermare il primato dei fatti.

Il lavoro su piattaforma rappresenta, in conclusione, l'elemento emblematico per dimostrare che il diritto del lavoro contemporaneo è ancora in grado di assolvere la sua funzione storica, nonché governare le trasformazioni dell'economia mantenendo saldo l'orizzonte della dignità, dell'eguaglianza sostanziale e della giustizia sociale, impedendo in via definitiva che la modernizzazione dei modelli produttivi e l'innovazione tecnologica si traducano in una sistematica svalutazione delle garanzie poste a tutela della persona che lavora.

BIBLIOGRAFIA

Acquier, Angelique, Thomas Daudigeos, Jeroen Pinkse, *Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework*, Technological Forecasting & Social Change, n. 125, 2017, pag. 5-6

Alaimo, Anna, *Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto "aperto" e "multilivello"*, in Centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona", 2008, pag. 6

Aloisi, Antonio, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme digitali. Indagine giuslavoristica su un modello di business in cerca di regole*, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2017, I, pag. 401 ss.

Aloisi, Antonio, Valerio, De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, cap. 2, 2020

Altès Tarrega, Juan, Antonio, *La cassazione spagnola qualifica i fattorini di Glovo come "lavoratori subordinati"*, in Labour Law Padova Group – Dipartimento di diritto privato e critica del diritto, 12 ottobre 2020

Assolombarda, *Introduzione*, in Platform economy: definizioni e prospettive, a cura dell'Area Centro Studi, ricerca n. 8, 2018

Ballestrero, Maria Vittoria, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in Labour & Law Issues, volume 6, n. 2, 2020

Barassi, Lodovico, *Il contratto di lavoro nel dritto positivo italiano*, Milano, 1901, pag. 100 ss.

Baylos Grau, Antonio, *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in Labour & Law Issues, volume 7, fascicolo 1, 2021

Biasi, Marco, *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 WorkingPaper ADAPT University Press, n.11, 2017

Biasi, Marco, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, n. 1, 2020

Bronzini, Giuseppe, *Il lavoro autonomo nell'era della share economy*, in Rivista italiana di diritto del lavoro n. 1/2016

Bronzini, Giuseppe, *Il punto sul futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della Share economy*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, I, 2016, pag. 75

Bronzini, Giuseppe, *L'agenda europea sull'economia collaborativa*, in Rivista italiana di diritto del lavoro n. 4/2016

Canavesi, G., *Mezzi adeguati alle esigenze di vita e criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali nella prospettiva costituzionale*, in *Mezzi adeguati alle esigenze di vita: un concetto ineffabile?*, G. Canavesi e E. Ales (a cura di), 2022, pag. 15-44

Capponi, Federica, *La Cassazione torna sulla etero-organizzazione dei rider*, in *Bollettino ADAPT.it*, n. 39, 10 novembre 2025

Capuozzo, Valentina, *Governare l'algoritmo: la tutela del lavoratore digitale nella Direttiva UE 2024/2831*, in *Giustizia insieme*, 2024

Caruso, Bruno, *Contratto dei rider, un primo passo*, in *lavoce.info*, 24 settembre 2020

Casalino, Anna, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 32, fascicolo 3, 2024, pag. 316-326

Choudary, Sangeet Paul, *Platform Scale: How an emerging business model helps startups build large empires with minimum investment*, 2015

Ciucciovino, Silvia, *La crisi della fattispecie e l'approccio rimediabile nella discussione giuslavoristica*, in *Diritti lavori mercati*, volume 22, fascicolo 1, 2024, pag. 5-21

Codagnone, Cristiano, Federico Biagi, Fabienne Abadie, *The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, pag. 52, 2016

Colavitti, Giuseppe, *"Fondata sui lavori". Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista associazione italiana dei costituzionalisti*, n. 1, 20 marzo 2018

Cori, Enrico, *Rider at work. Una lettura multidisciplinare*, in *TAO Digital Library*, 2017

D'Antona, Massimo, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1988, pag. 88 ss.

D'Antona, Massimo, *La subordinazione e oltre*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, Marcello Pedrazzoli (a cura di), il Mulino, 1989, pag. 43 ss.

D'Antona, Massimo, *La metamorfosi della subordinazione*, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, Quaderni, 1, 1996, pag. 23 ss.

Dagnino, Emanuele *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2016, pag. 137 ss.

Dagnino, Emanuele, *Sharing economy e lavoro: cosa dice l'Europa?*, in *Bollettino ADAPT.it*, 04 giugno 2016

Dagnino, Emanuele, *Lavoro on demand e diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2017

Dagnino, Emanuele, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, 2019, pag. 66 ss.

Dagnino, Emanuele, *Fonti contrattual-collettive in materia di disciplina del lavoro dei rider. Accordo del 18 luglio 2018 tra le parti sottoscrittrici di CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017*, in *Diritto del lavoro e nuove tecnologie. Casi e materiali*, 2022

Dammacco, Paolo, *CCNL Assodelivery – UGL: un quadro di sintesi*, in *Bollettino ADAPT*, 21 settembre 2020

Davidov, Guy, *A purposive approach to labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2016

De Luca Tamajo, Raffaele, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 2, 2003

De Luca Tamajo, Raffaele, Renato Flammia e Michele Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici*, in *Lavoro e informazione*, 1996, pag. 75 ss.

De Marco, Cinzia e Alessandro Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, volume 23, fascicolo 1, 2021, pag. 1-33

De Masi, Domenico, *L'avvento post-industriale*, Franco Angeli, 1983

De Petris, Pia, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2020, fascicolo 4, pag. 829-854

De Stefano, Valerio, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig Economy and the Law*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37, 2016, pag. 1 ss.

De Stefano, Valerio, *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, 2016, pag. 471 ss.

De Stefano, Valerio, *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, volume 41, 2019, pag. 15-46

Del Gaiso, Vincenzo, *La qualificazione in Italia del rapporto di lavoro dei 'rider'. Osservazioni a margine dell'approvazione della direttiva (UE) 2024/2831*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, fascicolo 3, 2025, pag. 245-266

Del Punta, Riccardo, *Il diritto del lavoro e il lavoro post-fordista*, in *Quaderni di diritto del lavoro*, Firenze University press, 2010

Del Punta, Riccardo, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), Firenze *University Press*, 2018, pag. 225 ss.

Del Punta, Riccardo, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, volume 38, fascicolo 2, 2019, pag. 358-367

Dell'Atti, Antonio, *L'agenda europea per la cosiddetta economia collaborativa*, in *Rivista della regolazione dei mercati*, 2016, pag. 719 ss.

Di Gaspare, Giuseppe, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *La Costituzione economica a 60 anni dalla Costituzione* (coord. Tiziano Treu), 30 aprile 2009

Di Gaspare, Giuseppe, *Il principio lavoristico nella Costituzione della Repubblica*, in *La Costituzione economica a 60 anni dalla Costituzione* (coord. Tiziano Treu), 2 settembre 2009

Donini, Annamaria, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cap. 2, BUP, Bologna, 2019

Evans, Peter C., Annabelle Gawer, *The rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*, 2016

Fabozzi, Raffaele, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, fascicolo 3, 2019, pag. 529-551

Faioli, Michele, *Gig Economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in *Commentario allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro agile*, capitolo XI, 2018, pag. 195-200

Favalli, Giacinto e Testa, Alice, *Riders e qualificazione giuridica del rapporto di lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 42, fascicolo 19, 2025, pag. 1163 - 1167

Ferraro, Giuseppe, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della qualificazione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro* fascicolo 1, 2016, pag. 53-76

Foresi, Dylan, *Gig economy, il lavoro al tempo delle piattaforme digitali*, 2019

Frenken, Koen, Juliet Schor, *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental and Societal Transitions*, n. 23, pag. 4, 2017

Friedman, Gerald Carl, *Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy*, *Rewiw of Keynesian Economics* 2(2), 2014, pag. 171-188

Gaeta, Lorenzo, *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, n.2, 2020

Galantino, Luisa, *L'autonomia, la subordinazione e la parasubordinazione*, in *Diritto del lavoro* (terza edizione), capitolo 1, 2025, pag. 1-14

Gartner, "Digitization" e "Digitalization", in *Gartner IT Glossary*

Ghezzi, Giorgio, *Proposte per un “Testo unico” in tema di mercato del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1995, pag. 231 ss.

Ghezzi, Giorgio e Umberto Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, 1995, pag. 20 ss.

Giubboni, Stefano, *Le nuove frontiere di diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Variazioni di diritto del lavoro*, 2020

Grattarola, Walter, *Utilizzo delle piattaforme digitali – I cd. riders*, in *Pratica lavoro*, volume 20, fascicolo 21, 2019, pag. 25-31

Gravinese, Antonella, *La Ley Rider e la sua prima attuazione nel sistema di relazioni industriale spagnolo: i diritti sindacali digitali*, in *Labor-Il lavoro nel diritto*, fascicolo 5, 2023

Guarascio, Dario, Valeria Cirillo e Fenizia Verdecchia, *I lavoratori delle piattaforme digitali in Europa: un’analisi empirica 2021*, *Sinapsi* 11 (2), pag. 74-95.

Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, *Fenomenologia dello spirito*, II, 188, 1983

Huws, Ursula, *The rise of platform labour: a fair “sharing economy” or a virtual Wild West?*, University of Hertfordshire Policy Briefing, 2016

Ichino, Pietro, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, nota a Pretura di Milano, 30 giugno 1986, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. I, 1987, I, pag. 77 ss.

Ichino, Pietro, *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?*, in *lavoce.info*, 2020

Iervolino, Paolo, *Così etero-organizzato da essere etero-diretto*, in *Massimario della giurisprudenza del lavoro*, fascicolo 1, 2021, pag. 113-137

Ingrao, Alessandra, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, volume 8, fascicolo 1, 2022, pag. 58-71

Karger, Reinhard, *Ten years of Industrie 4.0 – Germany Driving Industrial AI as the Means to Future Value Creation*, in *Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz News*, numero 1, 2021

Kenney, Martin, John Zysman, *The Rise of the Platform Economy*, *Issues in Science and Technology*, Spring 2016, pag. 63

Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts, Miroslav Beblavý, *The Platform Economy and Industrial Relations. Applying the old framework to the new reality*, *CEPS Research Report*, n. 12, 2017, pag. 16

- Lai, Marco, *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*, in *WorkingPaper ADAPT University Press*, n. 5, 2025
- Lassandari, Andrea, *Oltre la “grande dicotomia”? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 1, 2019, pag. 81-102
- Lepore, Alberto, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, G. Santoro Passarelli (a cura di), 2014
- Lev Mannheim, Giacomo, *Un punto di partenza. Il contratto collettivo dei rider è una buona notizia per l'Italia*, in *Bollettino ADAPT.it*, 16 settembre 2020
- Lodi, Livio, *Co.co.co. e parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 29, fascicolo 38, 2012, pag. 2381-2391
- Loi, Piera, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, 2017, pag. 259 ss.
- Loi, Piera, *Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio*, in *Commentario allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, capitolo VII, 2018, pag. 113-127
- Lombardi, Maria Grazia, *Il CCNL tra Assodelivery e Ugl su riders: una storia infinita fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, volume 71, fascicolo 4, 2020, pag. 757-772
- Lotmar, Philipp, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, Dunker & Humblot, Leipzig, 1902 (I), 1908 (II)
- Lunardon, Fiorella, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1990, pag. 422 ss.
- Mainardi, Sandro, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, fascicolo 2, 2020, pag. 341-369
- Malandrini, Stefano, *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 35, fascicolo 31, 2018, pag. 1937-1941
- Maresca, Arturo, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, fascicolo straordinario, 2020
- Maresca, Michele, *Il tempo indeterminato finalmente competitivo*, in *Il sole 24 Ore*, 25 febbraio 2015
- Marrone, Marco, *Luci e ombre della gig economy*, in *Economia & management*, fascicolo 3, 2019, pag. 17-21

Martelloni, Federico, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Diritto delle relazioni industriali*, volume 3, 2010

Mascarello, Giuseppe, *Il lavoro non subordinato: contratto a progetto*, in *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, Fabrizio Amato e Rita Sanlorenzo (a cura di), 2012

Mayer-Schönberger, Viktor, Kenneth Cukier, *Big Data. Una rivoluzione che trasformerà il nostro modo di vivere e già minaccia la nostra libertà*, Milano, Garzanti, cap. 5-7-8, 2013

Menghini, Luigi, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, 1998

Mengoni, Luigi, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano, 1971, pag. 1-12

Mengoni, Luigi, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Il contratto di lavoro* (a cura di M. Napoli), Vita e pensiero, Milano, 2004, pag. 115

Miscione, Michele, *Il lavoro oltre la subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europea*, n. 1, 04 aprile 2022

McKinsey&Company, *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*, October 2016

Monda, Pasquale, *La presunzione di subordinazione nella proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma: in margine agli emendamenti del Parlamento europeo*, in *La metamorfosi del lavoro pubblico in trent'anni di riforme: tra sterili miti e mostri fecondi*, Lorenzo Zoppoli (a cura di), in *Diritti Lavori Mercati*, n. 3, 2023

Mori, Luca, *Rivoluzione informatica e lavoro tra XX secolo e XXI secolo*, in *Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali*, a cura di Gramolati A. e Mari. G., 2016, pag. 131-142

Morrone, Michele, *Luci e ombre della gig economy*, in *Economia & Management*, n. 3, 2019

Mortati, Costantino, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in *Atti della Commissione parlamentare per gli studi speciali sulla disoccupazione in Italia*, 1949, pag. 79/ pag. 82

Oliveri, Antonello, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todos caballeros?*, in *LavoroDirittiEuropea-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 2, 2022

Orlando, Andrea, *La tendenza espansiva del diritto del lavoro nello spettro del lavoro subordinato: trend riformisti nelle collaborazioni coordinate e continuative anche nel settore privato*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 19 ottobre 2023

Pacella, Gemma, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei 'riders' e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Labour & Law Issues*, volume 6, fascicolo, 2, 2020

Pallini, Massimo, *Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working ante litteram*, in *Centre for the Study of European Labour Law* "Massimo D'Antona", n. 423/2020

Pedà, Paolo Eugenio, *L'economia del terzo millennio: scenari futuribili di un diritto del lavoro in evoluzione*, in *Massimario di giurisprudenza*, fascicolo 3, 2020, pag. 641-658

Pedrazzoli, Marcello, *Democrazia industriale e subordinazione. poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, pag. 1-21/ pag. 420-456

Pedrazzoli, Marcello, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in *La nascita del diritto del lavoro. "Il contratto di lavoro" di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Mario Napoli (a cura di) Vita e pensiero, 2003, pag. 362

Persiani, Mattia, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giurisprudenza italiana*, volume 172, fascicolo 7, 2020, pag. 1801-1806

Persiani, Mattia, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in *Scritti in onore di F. Santoro Passarelli*, volume V, 1972

Perulli, Adalberto, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lavoro e diritto*, volume 11, fascicolo 2, 1997, pag. 173-202

Perulli, Adalberto, *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 1, 2016, pag. 17-34

Perulli, Adalberto, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale*, 2016, pag. 11-36

Perulli, Adalberto, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Adalberto Perulli (a cura di), 2018, pag. 115-139

Perulli, Adalberto, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, in *Labor*, fascicolo 3, 2019, pag. 320 ss

Perulli, Adalberto, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi**, in Biblioteca '20 maggio', volume 1, 2020

Perulli, Adalberto, *La subordinazione tra tendenza espansiva del diritto del lavoro e nuova autonomia*, in Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro, 2021, pag. 1-123

Perulli, Adalberto, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, n. 2, 2024

Pessi, Roberto, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona”, n. 282, 2015

Pierpont Morgan Chase John & Co., *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?*, 2016, pag. 3

Pilati, Andrea, *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, in Labour Law & Issues, volume 7, numero2, 4, 2021

Pisani, Carlo, *I tentativi di ampliare l’ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato mediante il vizio endemico della stratificazione normativa*, in LavoroDirittiEuropea-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, n. 1, 2023

Pisani, Carlo, *Gli indici di subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo*, in LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, numero 1, 2024

Pontif, Vincent, *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, in Rev. Dr. Trav., 2016, pag. 85 ss.

Porcheddu, Diletta, *Lavoratori su piattaforma: il Consiglio ha formalmente adottato la proposta di direttiva UE per migliorare le condizioni di lavoro*, in Bollettino ADAPT.it, 14 ottobre 2024

Prassl, Jeremias, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018

Proia, Giampiero, *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in Diritto delle relazioni industriali, fascicolo 2, 2020, pag. 499-511

Proia, Giampiero, *Diritto del lavoro. Dalle origini ai giorni nostri*, in Lavoro Diritti Europa n. 1/2023

Proia, Giampiero, *Gli indici sintomatici della subordinazione nel groviglio delle fattispecie contrattuali*, in LavoroDirittiEuropea-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, n. 1, 2024

Proia, Giampiero, *Dai diritti nazionali del lavoro al diritto del lavoro nell'economia globalizzata*, in *Manuale di diritto del lavoro*, 2025, pag. 1-7

Pupo, Valentina, *Il principio lavorista*, in *Forum costituzionale*, 29 novembre 2013

Raimondi, Enrico, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour & Law Issues*, volume 5, fascicolo 2, 2019

Rausei, Pierluigi, *Origine e modello della parasubordinazione*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 32, fascicolo 4, 2015, pag. 193-202

Rausei, Pierluigi, *Nuove collaborazioni: dal ministero la nozione di etero-organizzazione*, in *IPSOA quotidiano*, 2016

Razzolini, Orsola, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Diritto delle relazioni industriali*, fascicolo 4, 2014, pag. 974 ss.

Razzolini, Orsola, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, 2015

Razzolini, Orsola, *Diritto del lavoro, logica rimediale e crisi della fattispecie*, in *Diritti lavori mercati*, volume 22, fascicolo 1, 2024, pag. 95-114

Recchia, Giuseppe Antonio, *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, volume 27, fascicolo 4, 2019, pag. 403-411

Redazione cronaca, *“Lavoro 7 giorni su 7 per circa 11 ore al giorno” i racconti dei rider di Deliveroo sfruttati. “Fino a 150 km al giorno per 3,77 euro a consegna”*, in *il Fatto Quotidiano*, 25 febbraio 2026

Riccobono, Andrea, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una “pedalata” verso la subordinazione*, in *Rivista giuridica del lavoro*, volume 2, fascicolo 2, 2021, pag. 241 ss.

Rinaldi, Manuela, *Il contenuto del rapporto di lavoro subordinato*, in *Trattato di diritto del lavoro*, capitolo VIII, 2010

Rinne, April, *What exactly is the sharing economy?*, *World Economic Forum*, 13 dicembre 2017

Roccella, Massimo, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo oggi*, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 1, 2008

Romagnoli, Umberto, *“Noi e loro”:* *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1986, pag. 378 ss.

Romagnoli, Umberto, *Un diritto da ripensare*, in *Lavoro e Diritto*, 1995, 3, pag. 470 ss.

- Romagnoli, Umberto, *Controcorrente*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2015, pag. 3 ss
- Romeo, Carmelo, *L'attuale dimensione del lavoro subordinato e no: la ricerca di nuove tutele*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 11, 2020, 1055-1065
- Romeo, Carmelo, *Le nuove regole del diritto del lavoro tra algoritmi e incertezza delle tutele*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2, 2021, pag. 129-141
- Romeo, Carmelo, *Le tecnologie avanzate e la persona del lavoratore*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, fascicolo 1, 2025
- Rotondi, Francesco, *La gig economy*, in *Direzione del personale*, fascicolo 3, 2018, pag. 57-59
- Rotondi, Francesco, *Disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in *Diritto e pratica del lavoro*, volume 36, fascicolo 37, 2019, pag. 2281-2284
- Saccaggi, Maddalena, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express*, in *Bollettino ADAPT.it*, n. 18, 14 maggio 2018
- Salese, Valeria, *La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831*, in *Quaderni AISDUE*, n.1, 15 gennaio 2025
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza. Privato e pubblico*, 2014
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.**, in *Biblioteca '20 maggio'*, volume 2, 2015
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, fascicolo 1, 2016, pag. 8-20
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Sul nomen iuris e le possibili tutele del rapporto di lavoro di riders*, in *Giustizia civile.com*, volume 6, fascicolo 4, 2019, pag. 1-11
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2020
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Diritto delle relazioni industriali*, volume 31, fascicolo 1, 2021, pag. 111-121
- Santoro Passarelli, Giuseppe, *Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dallo Statuto dei lavoratori*, in *Rivista di diritto civile*, fascicolo 1, 2021

- Schwab, Klaus, *La quarta rivoluzione industriale*, Milano, Franco angeli, 2016
- Serrani, Lavinia, *La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti*, in Bollettino ADAPT.it, 30 giugno 2021
- Sitzia, Andrea, Enrico Barraco, Michela Lucchiari, *Tutele giuridiche dei riders*, in Diritto e pratica del lavoro, fascicolo 38, 2021, pag. 141-145
- Smorto, Guido, Donini, Annamaria, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in Labour & Law Issues, vol. 10, no. 1, 2024
- Speziale, Valerio, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", n. 322/2017
- Speziale, Valerio, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, In LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, n. 1, 2020
- Speziale, Valerio, *Indici giurisprudenziali della subordinazione, presunzioni semplici, lavoro autonomo etero-organizzato e co.co.co.*, in LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, numero 1, 2024
- Supiot, A., *Preface*, in A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition, Flammarion, 2016, p. XLII
- Tampieri, Alberto, *Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. straordinario, 2020
- Tiraboschi, Michele, *Prima lettura del d.lgs. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, in ADAPT University Press, 2015, pag. 2-3
- Tomasetti, Paolo, *La Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforma digitali: genesi, contenuti e prospettive*, in Bollettino ADAPT, n. 12, 2024
- Tosi, Paolo, *C'erano una volta le fattispecie e c'erano una volta gli <indici della subordinazione>...!*, in LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro, n. 1, 2024
- Treu, Tiziano, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della gig economy*, in Lavoro e diritto, 2017, III-IV, pag. 367-383
- Troiani, Francesco, Roberto Sica, Enrico Scotti, *Immaginare e costruire le Platform*, *Harvard Business Review Italia*, Supplemento allegato al n. 7/8, Luglio-Agosto 2016, pag. 6
- Tullini, Patrizia, *Il lavoro nell'economia digitale*, in Labour & Law Issues, 2016

Tullini, Patrizia, *L'impresa digitale e le tutele del lavoro: un quadro d'insieme*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cap. 1, Giappichelli, Torino, 2017

Tullini, Patrizia, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2019

Turrin, Matteo, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *Labor – Il lavoro nel diritto*, 20 ottobre 2018

Tursi, Armando, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2020

Usui, Minoru, *Gig economy e nuove tecnologie. Un nuovo modello di lavoro*, in *Sistemi & impresa*, fascicolo 2, 2017, pag. 62-64

Valente, Lucia, *I confini della subordinazione tra diritto eurounitario e diritto interno nella recente trattazione di Stefano Giubboni*, in *LavoroDirittiEuropa-Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2025

Vallebona, Antonio, *Lavoro subordinato e altri tipi di lavoro*, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, in *Il rapporto di lavoro*, volume II, 2001

Verzaro, Matteo, *State contenti umana gente al quia. Il caso Foodora tra qualche luce e molte ombre*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, fascicolo 3, 2020, pag. 705-722

Vigliotti, Gennaro Ilias, *Il rapporto di lavoro dei riders tra legge, contrattazione collettiva e interpretazione giurisprudenziale*, in *Annali*, volume 21, 2020, pag. 767-789

Virassamy, Georges, *Les contrats de dépendence*, Paris, 1986

Weiss, M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pag. 655 ss.

Zilio Grandi, Giacomo, *La direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali tra trasparenza e discriminazioni*, in *Labor-Il diritto del lavoro*, 26 gennaio 2025

Zoppoli, Lorenzo, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. straordinario, 2020

FONTI NORMATIVE E DOCUMENTI ISTITUZIONALI

Acuerdo colectivo entre Just Eat y CCOO-UGT, 17 dicembre 2021

Banca Mondiale, *Sharing is caring? Not quite. Some observations about 'the sharing economy'*, Background Paper, World Development Report 2016 "Digital Dividends", pag. 2

Commissione Europea, *Flash Eurobarometer 438, The use of collaborative platforms*, 2016

Commissione Europea, *Special Eurobarometer 447, Online platforms*, 2016

Commissione Europea, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM (2016) 356 final, Bruxelles, 2.6.2016

Commissione Europea, *Study on data in platform-to-business relations*, novembre 2017

Commissione Europea, *Call for experts - Observatory on the Online Platform Economy*, 4 maggio 2018

Commissione Europea, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione. Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto*, SWD (2021) 397 final, Bruxelles, 9.12.2021

Commissione Europea, *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, COM(2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021

Commissione Europea, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Relazione sulla valutazione d'impatto*, SWD (2021) 396 final

Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione – Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, 2022/C 374/02, in GUUE del 30.9.2022

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy, COM(2016) 356 final

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Online Platforms and the Digital Single Market. Opportunities and Challenges for Europe, COM(2016) 288 final

Consiglio Europeo, Raccomandazione del 8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1)

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici. Convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128

España, Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Boletín Oficial del Estado, núm. (2021)

Eurofound, *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Lussemburgo, *Publications Office of the European Union*, 2018.

Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, pag. 9-11, 2018

Fondazione studi Consulenti del lavoro, *Approfondimento Piattaforma digitale e riders*, 06 novembre 2025

Fondo Monetario Internazionale, *Measuring the Digital Economy, Staff Report*, febbraio 2018

International Labour Office, Contract labour: Fifth item on the agenda, Report V(1) of Committee on Contract labour, International Labour Conference, 85th Session, Geneva 1997

International Labour Office, *Work for a bright future*, International labour Office, Geneva, 2019, pag. 38 ss.

International Labour Office, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platform in transforming the world of work*, Ginevra, 2021

International Labour Organization, Dichiarazione del centenario sull'avvenire del lavoro, adottata dalla conferenza internazionale del lavoro, 108th Session, Ginevra, 10-21 giugno 2019

International Labour Organization, Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, 86th Session, Ginevra, 18 giugno 1998

International Labour Organization, Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. S., (a cura di), *International Labour Office, Geneva*, 2018

Ispettorato territoriale del lavoro di Milano, Comunicato stampa, Assicurate tutele del lavoro subordinato per 60000 *riders*, 24 febbraio 2021

Legge 10 dicembre 2014, n. 183. Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Legge 11 agosto 1973, n. 533 relativa alla Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie

Legge 2 novembre 2019, n. 128, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per le risoluzioni di crisi aziendali

Legge 22 maggio 2017, n. 81, 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

Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 14 gennaio 2004, n. 1, Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità cosiddetta a progetto, introdotta dal Decreto legislativo n. 276/2003

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circolare 18 aprile 2025, n. 9, Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali

OCSE, *Going Digital: Making the Transformation Work for Growth and Well-Being*, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Parigi, 7-8 giugno 2017

OCSE, *New Forms of Work in The Digital Economy*, Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy, 2016, pag. 5

OCSE, *Employment Outlook 2019*, Paris

Organizzazione Internazionale del Lavoro, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Ginevra, pag. 30, 2021

Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Job quality in the platform economy*, Issue Brief, n. 5, Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15-17 febbraio 2018

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2000/31 del 8 giugno 2000, relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2006/123 del 27 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2005/29 del 11 maggio 2005, relativa alle pratiche commerciali sleali tra imprese e consumatori nel mercato interno e che modifica la direttiva 84/450/CEE del Consiglio e le direttive 97/7/CE, 98/27/CE e 2002/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 2006/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio

Parlamento europeo e Consiglio, Regolamento (UE) 2016/679 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)

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2019/1152 del 20 giugno 2019, relativa a Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2019/790 del 17 aprile 2019 sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2021/762 del 9 dicembre 2021, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro tramite piattaforme digitali

Parlamento europeo e Consiglio, Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al Miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

Parlamento europeo e Consiglio, Regolamento (UE) 2016/679 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) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1)

Parlamento europeo e Consiglio, Regolamento (UE) 2019/1150 del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 57)

Parlamento europeo, Comunicato stampa, *Riders*: votazione finale sulla direttiva sul lavoro delle piattaforme digitali, 25 aprile 2024

Parlamento europeo, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, 2017

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n. 113, 12 maggio 2021)

World Economic Forum, *Digital Transformation Initiative: Unlocking B2B Platform Value, White Paper in collaboration with Accenture*, marzo 2017, pag. 5

GIURISPRUDENZA

Corte di appello di Firenze, 09 febbraio 2021

Corte di appello di Palermo, Sezione Lavoro, 23 settembre 2021

Corte di appello di Torino, Sezione Lavoro, 04 febbraio 2019, n. 26

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 10 luglio 1991, n. 7608

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 25 gennaio 1993, n. 811

Corte di Cassazione, Sezione Unite Civili, 11 gennaio 1999, n. 379

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 6 luglio 2001, n. 9167

Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 9 ottobre 2006, n. 21646

Corte di Cassazione, sezione civile, 12 novembre 2007, n. 23472

Corte di Cassazione civile, Sezione III, 2017, n. 19485

Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 24 gennaio 2020, n. 1663

Corte di Cassazione civile, Sezione Lavoro, 22 agosto 2022, n. 25064

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 22 luglio 2022, n. 12919

Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 14 aprile 2023, n. 10050

Corte di Cassazione civile, Sezione Lavoro, 22 settembre 2023, n. 27189

Corte di Cassazione civile, Sezione Lavoro, 05 marzo 2024, n. 5952

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 5 luglio 2024, n. 18404

Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 31 ottobre 2025, n. 28772

Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sentenza Lawrie-Blum, 3 luglio 1986, C-66/85

Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sentenza Albany International BV contro Stichting Bedrijfsvereniging Textielindustrie, 21 settembre 1999, (C-67/96) ECR I-5751

Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sez. IV, 4 dicembre 2014, causa C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*

Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), Sentenza Hoekstra e a., 10 ottobre 2017, C-75/16

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), Grande Camera, Sentenza 12 gennaio 2010, Sindicatul Păstorul cel Bun c. Romania (n. 233/2007)

Dynamex Operations West v. Superior court of Los Angeles County, Sentenza, 30 aprile 2018, 4 Cal.5th 903

Juzgado de lo Social Valencia, giugno 2018 (Caso Sánchez)

Juzgado de lo Social n. 1 Madrid, 11 luglio 2019

Tribunal Supremo, Sala de lo Social (Pleno), 25 settembre 2020, n. 805

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 14 settembre 2021

Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, 14 aprile 2020

Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, 14 aprile 2020, n. 2529

Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, Ordinanza 31 dicembre 2020

Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, 30 giugno 2021

Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, 01 aprile 2020, n. 886

Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, 05 maggio 2020

Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, 24 novembre 2021, n. 781

Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, decreto del 23 novembre 2021, n. 376

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 10 settembre 2018, n. 1853

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 20 aprile 2022, n. 1018

Tribunale di Milano, 28 settembre 2023

Tribunale di Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 18 agosto 2025

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 24 novembre 2020, n. 3570

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 12 aprile 2021

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 03 agosto 2022

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 18 agosto 2022

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 31 marzo 2023

Tribunale di Palermo, 03 aprile 2023, n. 14491

Tribunale di Palermo, Sezione Lavoro, 20 giugno 2023

Tribunale di Palermo, 17 novembre 2023

Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 07 maggio 2018, n. 778

Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 18 novembre 2021

Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 14 gennaio 2023, n. 1560

Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 05 agosto 2023

UK Supreme Court, Sentenza UKSC 43, Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) v Central Arbitration Committee (CAC) e Rooffoods Ltd t/a Deliveroo, 21 novembre 2023, (UKSC 2021/0155)