

LUCIA VENDITTI *

**Ambiguità delle fattispecie al crocevia delle tutele del lavoro
non subordinato****

English title: *Ambiguity of conceptual cases at the intersection of
safeguards for non subordinate employment*

DOI: 10.26350/18277942_000154

Sommario: 1. Fattispecie emergenti: tra legge e autonomia collettiva, questioni di qualificazione e oltre. 2. Un incerto perimetro normativo: contrapposizioni interpretative e ambiguità dei raccordi. 3. Alternative qualificatorie tra discipline rimediali e riconoscimento della subordinazione. 4. Alcune osservazioni sulle sfide per il diritto del lavoro nella protezione dei lavoratori non subordinati vulnerabili.

**1. Fattispecie emergenti: tra legge e autonomia collettiva,
questioni di qualificazione e oltre**

La transizione digitale, con il suo pervasivo impatto sulle relazioni sociali e produttive, interroga a tutto campo il diritto¹, tra l'altro chiamato a misurarsi con l'alleanza tra tecnica ed economia che si presenta soverchiante², anche per effetto della riconfigurazione delle sedi e delle manifestazioni del potere pubblico nel mondo globalizzato³.

Nella prospettiva del diritto del lavoro, si è anzitutto riconfermata la questione centrale delle tutele "oltre la subordinazione"⁴, rilanciata all'attenzione dalle richieste giudiziali avanzate dai ciclofattorini delle piattaforme di *food delivery*. Intorno alla condizione di questi lavoratori della cd. *gig economy* si è così ravvivato il mai sopito dibattito sulla nozione

* Università degli Studi di Napoli Federico II (lucia.venditti@unina.it).

** Il contributo è stato sottoposto a *double blind peer review*.

Saggio destinato agli Studi in onore di Francesco Santoni.

¹ E. Gabrielli - U. Ruffolo (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto*, in *GI*, 7 (2019), p. 1657 ss.; G. Alpa (a cura di), *Diritto e intelligenza artificiale*, Pisa, 2020; S. Dorigo (a cura di), *Il ragionamento giuridico nell'era dell'intelligenza artificiale*, Pisa, 2020; A. D'Aloia (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto*, Milano, 2020; A. Pajno - F. Donati - A. Perrucci (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto: una rivoluzione?*, Bologna, 2022.

² N. Irti, *Il diritto nell'età della tecnica*, Napoli, 2007, spec. p. 26 ss.

³ Sui caratteri di questa metamorfosi v. M.R. Ferrarese, *Poteri nuovi*, Bologna, 2022.

⁴ A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021.

di subordinazione, ulteriormente complicato dal quesito sul senso del riconoscimento normativo, operato dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente.

È noto come tale riconoscimento abbia subito calamitato un'intensa riflessione dottrinale, cui via via ha fornito nuova linfa lo stesso legislatore specie quando, nel 2019, ha riformulato la norma e al contempo introdotto «livelli minimi di tutela» per i ciclofattorini autonomi che effettuano consegne in ambito urbano «attraverso piattaforme anche digitali» (cd. *rider*).

Né è mancato in proposito l'apporto della giurisprudenza, soprattutto a proposito del caso dei *rider* torinesi di Foodora, culminato nella sentenza della Cassazione del gennaio 2020 che ha definito quel caso confermandone la qualificazione del rapporto lavorativo in termini di collaborazione eterorganizzata cui applicare, in forza dell'espressa norma estensiva, le tutele della subordinazione⁵.

Ulteriori sviluppi hanno poi continuato ad alimentare il già imponente dibattito sull'inquadramento e la disciplina del rapporto di lavoro dei *rider* nel nostro ordinamento, evidenziando come tale figura funga da cartina di tornasole delle tensioni della materia nell'adeguarsi alle nuove istanze protettive emergenti dalle trasformazioni impresse al lavoro dal diffondersi delle tecnologie digitali⁶.

Nell'aprile successivo, nel pieno dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e della conseguente esigenza di proteggere dal rischio di contagio gli addetti ad attività e servizi, tra cui la consegna di cibo a domicilio, esentati dalle misure di confinamento, è stato riconosciuto in via cautelare da alcuni Tribunali il diritto dei *rider* di ricevere, a fronte di committenti recalcitranti, gli appositi dispositivi di protezione individuale (DPI), in quanto collaboratori eterorganizzati destinatari delle stesse tutele dei

⁵ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, in *RIDL*, II (2020), p. 90, con nota di P. Ichino, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*; in *ADL*, 2 (2020), p. 387, con nota di E. Puccetti, *L'etero-organizzazione dei riders oltre la frammentazione e destrutturazione spazio-temporale dell'attività lavorativa*. Tra i copiosi approfondimenti dedicati in dottrina alla pronuncia, v. almeno i contributi raccolti in *MGL*, numero straordinario (2020); A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 1 (2020), p. 146 ss.; M.T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, I (2020), p. 49 ss.; R. Romei, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, *ivi*, p. 89 ss.

⁶ Su questo complesso orizzonte v. C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'impresa digitale*, Bari, 2019; A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari, 2020; A. Pizzoferrato, *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *ADL*, 6 (2021), p. 1329 ss.; A. Bellavista - R. Santucci (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022; M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022; per una guida, anche semantica, v. S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022.

lavoratori subordinati ovvero, in mancanza di eterorganizzazione, della specifica norma che, tra i livelli minimi di tutela, garantisce ai *rider* il rispetto del d.lgs. n. 81/2008 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro⁷. Nello stesso periodo, indagini della procura milanese evidenziavano vicende di caporalato penalmente rilevanti ex art. 603-bis c.p. riguardanti *rider* reclutati e gestiti per conto del gruppo italiano di Uber, del quale peraltro emergevano vischiose prassi agevolative del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro contestato ai cd. *fleet partner* sicché, parallelamente al rinvio a giudizio degli intermediari, veniva disposta l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy quale misura di prevenzione funzionale a promuoverne il recupero alla legalità⁸.

In autunno, con sentenza del novembre 2020 il Tribunale di Palermo ha poi riqualificato come di lavoro subordinato il rapporto di un *rider* di Foodinho/Glovo, ravvisando nel modello operativo adottato dalla piattaforma l'esercizio dei poteri del datore di lavoro in forme peculiari, abilitate dalla tecnologia digitale e consistenti in meccanismi di funzionamento che smentivano la libertà del *rider* di decidere se e quando lavorare. Tali sono, per il giudice, le modalità di assegnazione delle consegne e quelle di prenotazione dei turni di lavoro (cd. *slot*), regolate dall'algoritmo imponendo di connettersi a inizio turno con una soglia minima di batteria del cellulare nelle vicinanze dei luoghi di ritiro per ricevere gli ordini nelle sessioni prenotate, a loro volta rese disponibili al *rider*, in fase di prenotazione, sulla base del suo punteggio calcolato secondo parametri di produttività e di gradimento da parte di ristoratori e

⁷ Trib. Firenze, 1 aprile 2020 e Trib. Bologna, 14 aprile 2020, con decreti rispettivamente confermati da Trib. Firenze, 5 maggio 2020 e Trib. Bologna, 1 luglio 2020 (ordd.), tutti in *Labor*, 6 (2020), p. 765, con nota di A. Donini, *Una prima applicazione del capo V-bis, d. lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*; il decreto e l'ordinanza confermativa del Tribunale di Bologna, unitamente al decreto di rigetto del reclamo proposto contro l'ordinanza, anche in *ADL*, 5 (2020), p. 1267, con nota di S. D'Ascola, *Sui ciclofattorini e gli obblighi di sicurezza nell'emergenza sanitaria*. Per una ricognizione della controversia portata della protezione garantita ai fattorini delle piattaforme mediante il richiamo al d.lgs. n. 81/2008, cfr. M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *DRI*, 3 (2020), p. 841 ss.; A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2020), p. 73 ss.

⁸ Trib. Milano, sez. aut. mis. prev., decreto 27 maggio 2020, in *RIDL*, II (2020), p. 547, con nota di A. Esposito, *I riders di Uber Italy s.r.l.*; in *Labor*, 5 (2020), p. 651, con nota di G. Cassano, *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*; A. Loffredo, *Siamo uomini o multinazionali?*, in *RGL*, II (2020), p. 639 ss.; S.M. Corso, *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Italia)*, in *VTDL*, 2 (2021), p. 411 ss.; C. Inversi, *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *LD*, 2 (2021), p. 335 ss. In seguito, alcuni imputati del reato di cui all'art. 603-bis c.p. hanno patteggiato l'applicazione della pena ex art. 444 c.p.p., mentre l'azione penale è proseguita nei confronti degli altri, uno dei quali è stato condannato con rito abbreviato da GUP, Trib. Milano, 15 ottobre 2021, commentata da P. Brambilla, *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi della fattispecie alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*, in *SP*, 3 (2022), p. 149 ss.

clienti⁹.

A ridosso di questa sentenza, è seguita l'ordinanza del dicembre 2020 del Tribunale di Bologna che ha accertato il carattere indirettamente discriminatorio per motivi sindacali del sistema di prenotazione degli *slot* mediante fasce di priorità correlate alla classifica del *rider* elaborata dall'algoritmo. Tale discriminazione, fatta valere dai sindacati ex art. 5, comma 2, d.lgs. n. 216/2003, è stata riconosciuta nel fatto che l'algoritmo attribuisce un punteggio decrescente nella graduatoria premiale in caso di cancellazione tardiva o di mancata presentazione al turno prescelto senza considerare le ragioni che vi hanno dato luogo, così riservando il medesimo trattamento a chi non rispetta per futili motivi la sessione prenotata e chi invece non la rispetta perché aderisce ad uno sciopero o esercita altro diritto¹⁰.

Frattanto, sul versante sindacale, fin dal 15 settembre 2020, spiazando una trattativa tra le parti sociali promossa in sede ministeriale, era stato stipulato dalla sola UGL Rider con l'associazione datoriale di riferimento (Assodelivery), ed avvalendosi del duplice rinvio all'autonomia collettiva in funzione derogatoria da parte del d.lgs. n. 81/2015¹¹, il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i *rider* autonomi delle piattaforme di *food delivery*, censurato a tutto tondo dalle organizzazioni confederali dei lavoratori non coinvolte nell'intesa e già firmatarie dell'accordo integrativo del 18 luglio 2018 che aveva applicato ai *rider* i trattamenti previsti dal

⁹ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, in *RIDL*, II (2020), p. 802, con note di P. Albi, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, e di V. Nuzzo, *Sulla subordinazione dei rider: un'innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*; in *DRI*, I (2021), p. 214, con nota di V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*; in *RGL*, II (2021), p. 241, con nota di A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*; in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), I (2021), con nota di E. Puccetti, *La subordinazione dei riders. Il canto del cigno del Tribunale di Palermo*.

¹⁰ Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, in *Labor*, I (2021), p. 103, con nota di M.V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*; in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), I (2021), con nota di A. Perulli, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*; in *RGL*, II (2021), p. 228, con nota di A. Lassandari, *Fenomenologia di Frank (Bongiorno): un algoritmo con cattive abitudini*; in *ADL*, 3 (2021), p. 771, con nota di M. Biasi, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio...e del relativo apparato rimediario*; in *DRI*, I (2021), p. 204, con nota di M. Faioli, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*; in *RIDL*, II (2021), p. 175, con nota di G. Gaudio, *La Cgil fa breccia nel cuore dell'algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio*. Per il rilievo critico che la connessione al portale con successiva astensione da ogni consegna costituisce modalità statisticamente non penalizzata e maggiormente funzionale allo sciopero, v. P. Tosi - E. Puccetti, *Rider, la valenza discriminatoria del ranking oltre l'affiliazione sindacale*, in *GLav*, 2 (2021), p. 118. Cfr. altresì il recente indirizzo restrittivo del giudice europeo secondo cui la discriminazione fondata sulla religione o sulle convinzioni personali non comprende le convinzioni politiche o sindacali: C. Giust., 13 ottobre 2022, C-344/20, in *LG*, 2 (2023), p. 151, con nota di V. Cangemi, *Sul significato dell'espressione religione o convinzioni personali nella Direttiva n. 2000/78/CE*.

¹¹ V. art. 2, comma 2, lett. a), e art. 47-quater, d.lgs. n. 81/2015.

vigente contratto nazionale della logistica. Nel ventaglio di contestazioni, quelle radicali si sono appuntate sulla carente rappresentatività del sindacato stipulante che pertanto non avrebbe potuto derogare alla disciplina legale applicabile ai *rider*, nonché sulla stessa ampiezza dell'operata deroga in materia di compenso rispetto a quella che sarebbe consentita dalla legge. Rilievi peraltro condivisi dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, prima nella irrituale nota inviata all'associazione datoriale stipulante e poi nel più ampio contesto della circolare n. 17 del 19 novembre 2020 sulle tutele del lavoro dei ciclofattorini delle piattaforme digitali¹². Del resto, in evidente risposta a quell'accordo, le organizzazioni firmatarie del contratto nazionale della logistica sottoscrivevano il 2 novembre 2020 un protocollo «attuativo dell'art. 47-bis d.lgs. n. 81/2015», disponendo in materia l'applicazione delle tutele di quel contratto già riconosciute dall'accordo integrativo del 18 luglio 2018.

Dall'inizio di ottobre, peraltro, si registravano adeguamenti delle imprese aderenti ad Assodelivery alla neonata disciplina collettiva del settore, in particolare da parte di Deliveroo mediante proposta ai propri *rider* di sottoscrivere un nuovo contratto di collaborazione recante rinvio a quella disciplina, pena la risoluzione del rapporto. Da qui un primo ricorso degli organismi locali di tre federazioni della CGIL per condotta antisindacale, in quanto impositiva dell'accettazione del contestato CCNL sottoscritto da UGL Rider oltre che lesiva del diritto delle sigle attrici a essere informate e consultate su aspetti di rilevanza collettiva, tra cui la pianificazione di esuberi.

La via così battuta, funzionale anche all'inefficacia del recesso verso chi rifiutasse il nuovo schema di ingaggio, inizialmente non ha sortito successo, difettando secondo il giudice la legittimazione attiva delle organizzazioni ricorrenti¹³. Quest'ultimo, premesso che l'art. 28 St. lav. indica quale legittimato passivo il datore di lavoro risultando così esperibile in relazione ai soli conflitti che si sviluppano nell'ambito dei rapporti di natura subordinata, ha escluso la subordinazione dei ciclofattorini in quanto liberi di rendersi disponibili per i turni di lavoro e di revocare la propria disponibilità. Né, a suo giudizio, varrebbero ad estendere la norma

¹² La nota di rilievi del 16 settembre 2020 inviata ad Assodelivery, formulata dal Ministero subito dopo la ricezione del contratto collettivo, e la successiva circolare ministeriale n. 17/2020 possono leggersi in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2021). Sui termini della questione v. C. De Marco - A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *DML*, 1 (2021), p. 28 ss.

¹³ Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, in *RIDL*, II (2021), p. 130, con nota di F. Martelloni, *Un giudice disarmato i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*; in *ADL*, 4 (2021), p. 1024, con nota di M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*; in *Labor*, 3 (2021), p. 331, con nota di C. Serra, *Sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro istituzionale della subordinazione*.

statutaria nei confronti del committente le previsioni del d.lgs. n. 81/2015 riguardanti, da un lato, l'applicazione della «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» alle collaborazioni eterorganizzate e, dall'altro, i livelli minimi di tutela garantiti ai lavoratori autonomi delle piattaforme di consegna a domicilio. Tenore e *ratio* dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, nella parte in cui consente di introdurre in sede sindacale specifici trattamenti economici e normativi sostitutivi delle tutele estese per legge, delimiterebbero infatti queste tutele alla «disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato». Quanto ai *rider* che non siano neanche eterorganizzati, il richiamo in loro favore della disciplina a tutela della libertà e dignità dei lavoratori subordinati, contenuto nell'art. 47-*quinquies* del medesimo decreto, si presta ad evocare il Titolo I dello Statuto dei lavoratori e non anche il Titolo IV, dove appunto è collocato l'art. 28.

Viceversa, in altro giudizio replicato a breve distanza di tempo tra le stesse parti, è stata riconosciuta la legittimazione attiva dei sindacati ricorrenti, pur restando fermo il giudice nel convincimento che i *rider* in questione non fossero subordinati¹⁴. In questa seconda occasione, diversamente dalla precedente, le tutele spettanti ai *rider*, qui sussunti nei collaboratori eterorganizzati, sono state infatti ritenute inclusive del procedimento per la repressione della condotta antisindacale, in linea con l'orientamento frattanto sopraggiunto in analoga vicenda di pretesi condizionamenti aziendali della libertà sindacale dei cd. *shopper*, ossia dei lavoratori utilizzati tramite *app* dalle piattaforme di acquisto della spesa online (*e-grocery*) per effettuare quest'ultima presso i negozi convenzionati e recapitarla a domicilio¹⁵. E nello stesso senso è stato poi deciso, in sede di opposizione dei sindacati al decreto che ne aveva escluso la legittimazione attiva, anche il primo giudizio instaurato ex art. 28 St. lav. contro Deliveroo, a sua volta definito nel merito, come già la “gemella” vertenza bolognese, statuendo che costituisce condotta antisindacale recedere dal rapporto con i *rider* non consenzienti a conformarlo alla disciplina collettiva del *food*

¹⁴ Trib. Bologna, 30 giugno 2021, in *RIDL*, II (2021), p. 788, con nota di F. Corso, *Anche le piattaforme possono incorrere in condotte antisindacali*; in *Labor*, 1 (2022), p. 101, con note di M. Ferraresi, *Qual è la categoria contrattuale relativa al “food delivery”?*, e di G. Centamore, *Il contratto dei riders*; in *LG*, 11 (2021), p. 1077, con nota di G. Pigliarmini, *Oltre la tutela “rafforzata”: l'art. 28 St. Lav., la contrattazione collettiva e il lavoro autonomo etero-organizzato*.

¹⁵ Trib. Milano, 28 marzo 2021 e Trib. Bologna, 14 aprile 2021, rese su identica causa promossa da distinti organismi territoriali degli stessi sindacati nazionali ed entrambe in calce al commento di A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2021), p. R. 1 ss.; sul decreto milanese v. anche G. Zilio Grandi - R. Pettinelli, *Dumping negoziale: passino i contratti pirata, ma non il sindacato giallo*, in *GI*, 1 (2022), p. 154 ss.; A. Quaini, *Lavoro autonomo e art. 28 Stat. Lav.: qualcosa è cambiato?*, in *DRI*, 4 (2021), p. 1183 ss.

*delivery*¹⁶. Entrambi i giudici hanno infatti convenuto sulla carente rappresentatività del sindacato stipulante, tale da privarlo, per l'uno, delle competenze sostitutive della tutela legale devolute in materia alla contrattazione collettiva e, per l'altro, persino di genuinità, risultando piuttosto un sindacato di comodo¹⁷. Mentre la sentenza fiorentina ha accolto pure l'ulteriore profilo di antisindacalità radicato nelle omesse informazioni alle organizzazioni sindacali sull'iniziativa aziendale, in violazione sia di norme collettive che della l. n. 223/1991¹⁸.

Parallelamente, analogo operato di altra piattaforma è stato contrastato con successo mediante la tutela antidiscriminatoria assicurata dal d.lgs. n. 216/2003¹⁹, pacificamente applicabile ai *rider* non subordinati, eterorganizzati o meno, e del resto già proficuamente utilizzata per far valere la discriminazione collettiva derivante dal *ranking* posto a base del sistema di prenotazione dei turni di lavoro.

¹⁶ Trib. Firenze, 24 novembre 2021, in *MGL*, 1 (2022), p. 241, con nota di G. Pigliararmi, *Dal contratto alla contrattazione: la "genuinità" di un sistema di relazioni industriali. Spunti a margine di una recente sentenza*; in *ADL*, 2 (2022), p. 322, con nota di P. De Petris, *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*; in *RGL*, II (2022), p. 177, con nota di C. Pareo, *L'attualità dell'art. 28 St. lav. nell'era delle piattaforme digitali*. La sentenza è stata confermata in appello da App. Firenze, 15 giugno 2023.

¹⁷ Sulla violazione dell'art. 17 St. lav. nell'analoga vicenda degli *shopper*, invitati dalla piattaforma ad aderire ad un nuovo sindacato disponibile a sottoscrivere il primo accordo nazionale del settore negoziato da altro sindacato che poi non lo aveva firmato pur avendo raccolto l'adesione al testo di un'elevata quota di lavoratori, v. il contrasto tra Trib. Milano, 28 marzo 2021, cit., secondo cui tale sollecitazione da parte dell'azienda rappresenta una indebita ingerenza nel campo della libertà sindacale e del necessario conflitto tra organizzazioni, e Trib. Bologna, 14 aprile 2021, cit., che vi ravvisa invece una condotta volta a stimolare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale dinanzi all'abbandono del confronto da parte dei sindacati tradizionali in una situazione di carenza di tutele sindacali. Sul rilievo della vicenda nel contesto evolutivo delle dinamiche di comunicazione sindacale, qui tra azienda e lavoratori, v. V. Aniballi, *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, Napoli, 2022, p. 95 ss.

¹⁸ Così anche Trib. Bologna, 12 gennaio 2023, in sede di rigetto dell'opposizione della piattaforma al decreto del 30 giugno 2021: per rilievi critici v. E. Puccetti, *La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività all'indizio della natura di comodo del sindacato*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 4 (2021), p. 11 ss.; G. Gianni, *Il diritto del lavoro "incalcolabile" della gig economy: i collaboratori "eterorganizzati" si identificano con la figura del worker del diritto UE?*, in *RIDL*, II (2022), p. 82 ss. Analogamente, per l'antisindacalità del mancato assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione di cui alla L. n. 234/2021 e alla L. n. 223/1991 prima di comunicare il recesso per cessazione dell'attività di *food delivery* alle migliaia di *rider* con accesso attivo alla relativa piattaforma, v. Trib. Milano, 28 settembre 2023.

¹⁹ Trib. Palermo, 12 aprile 2021, in *ADL*, 4 (2021), p. 1081, con nota di P. Iervolino, *Quando le "convinzioni personali" del rider condizionano la prosecuzione del rapporto di lavoro*; in *LG*, 8-9 (2021), p. 859, con nota di S. Battistelli, *Discriminazione per ragioni di affiliazione sindacale: il caso dei rider*; confermata sul punto da App. Palermo, 23 settembre 2021, in *RGL*, II (2021), p. 485, con nota di F. Martelloni, *Art. 28 St. lav. e rito antidiscriminatorio: il sindacato chiama le piattaforme di food delivery a rispondere della discriminazione per motivi sindacali*; in *ADL*, 2 (2022), p. 364, con nota di C. Valenti, *Le discriminazioni per "convinzioni personali" nel settore del food delivery: quando l'imposizione forzata del CCNL diventa un atto coercitivo del dissenso sindacale*.

In quel caso, in luogo del procedimento per la repressione della condotta antisindacale, le medesime sigle sindacali avevano appunto optato per il procedimento regolato dall'art. 28, d.lgs. n. 150/2011, confermando la rilevanza assunta da quest'ultimo nel contesto del contenzioso strategico dell'ultimo decennio a garanzia della libertà sindacale²⁰. Opzione poi reiterata, a ulteriore conferma di tale rilevanza, affiancando "l'altro art. 28" a quello statutario nel filone giudiziale avviato per reagire all'accettazione dell'avversato contratto collettivo quale condizione posta da alcune piattaforme ai propri *rider* per mantenerne l'impiego. E stavolta la discriminazione, qui azionata da quelle sigle quali mandatarie di un *rider* dissenziente affiliato ad una di esse²¹, è stata accertata nella lesione arrecata alla libertà sindacale dal recesso conseguente ad aver espresso quest'ultima rifiutando di aderire ad un contratto collettivo pubblicamente combattuto dal proprio sindacato.

Quanto sinteticamente riassunto restituisce un quadro composito presidiato da un'acuta sensibilità verso l'esigenza di fornire tutele adeguate, anche sindacali, ai *rider* delle piattaforme, rapidamente aumentati soprattutto nel settore del *food delivery* ed assurti a simbolo delle criticità, fin dal piano della qualificazione del rapporto e del conseguente statuto protettivo, correlate al diffondersi del lavoro a chiamata tramite *app* nell'economia reale. In questo contesto in evoluzione riemerge continuamente l'ambiguità della recente cornice normativa, tale da determinare un ginepraio di questioni interpretative che costituisce ennesimo esito dell'infausta produzione di leggi "oscuri"²².

2. Un incerto perimetro normativo: contrapposizioni interpretative e ambiguità dei raccordi

Sullo sfondo della discussa qualificazione del lavoro dei *rider* si intrecciano novità legislative ardue da interpretare, soprattutto nei nessi reciproci, a dispetto delle ambizioni regolative perseguite. Novità costituite, da un lato, dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, poi ritoccato dalle modifiche introdotte dal d.l. n. 101/2019, convertito in l. 2 novembre 2019, n. 128, cui si deve, a sua volta,

²⁰ Cfr. V. Protopapa, *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, Bologna, 2021, p. 99 ss.; C. Spinelli, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *DML*, 1 (2022), p. 76 ss.

²¹ Per analoga discriminazione fatta valere nei confronti di Deliveroo direttamente da un *rider* estromesso v. Trib. Bologna, 8 aprile 2022, che ha dichiarato illegittimo il recesso della piattaforma «per le ragioni puntualmente esposte [...] nel decreto 30.6.2021 che vengono condivise e richiamate». Sul coordinamento tra le diverse azioni esperibili in caso di discriminazione per motivi sindacali v. F. De Michiel, *Condotta antisindacale, divieto di discriminazione per motivi sindacali e onere della prova*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com* (giustiziavivile.com), Speciale 1 (2020), p. 127 ss.

²² M. Ainis, *La legge oscura*, Bari, 2010.

anche l'introduzione, sempre nel d.lgs. n. 81/2015, di un Capo V-bis, contenente una serie di previsioni (dall'art. 47-bis al 47-octies) dettanti «livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali». D'altro lato, le novità comprendono pure le disposizioni sul lavoro autonomo non imprenditoriale e sul lavoro subordinato «agile» introdotte dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, tra cui, segnatamente, quella inserita dall'art. 15 nell'art. 409, n. 3, c.p.c., secondo la quale «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».

Il cardine delle varie questioni interpretative, ossia se il lavoro etero-organizzato sia altro da quello subordinato, risale alla versione originaria del comma 1 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, secondo cui «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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

L'intervento normativo tornava a prefiggersi di contenere l'area delle collaborazioni coordinate e continuative notoriamente esposta a pratiche elusive delle protezioni del lavoro dipendente, qui però affidandosi ad una tecnica diversa da quella precedente poiché la medesima finalità, perseguita mediante il contratto di lavoro a progetto dal d.lgs. n. 276/2003, era rimasta frustrata da imperizie e forzature regolative, culminate nel farraginoso assetto conferito dalla l. n. 92/2012 alle tipologie diverse dal lavoro subordinato, tanto da determinare il legislatore del *Jobs Act* a sopprimere quel tipo contrattuale e a dirottarsi sull'attribuzione delle tutele della subordinazione alle collaborazioni continuative ad essa particolarmente contigue, in quanto esclusivamente personali ed organizzate dal committente (artt. 2 e 52, d.lgs. n. 81/2015)²³.

Si è tuttavia posta la questione se queste selezionate collaborazioni si distinguano o meno dal lavoro subordinato, se cioè conservino natura autonoma, risultando assimilate solo negli effetti all'art. 2094 c.c., oppure transitino nella fattispecie della subordinazione, riconfigurata in senso estensivo dalla norma che le assoggetta alla relativa disciplina. E sono ben

²³ Su questa complessa evoluzione legislativa cfr. F. Santoni, *Autonomia e subordinazione nel riordino delle tipologie contrattuali del lavoro non dipendente*, in *DML*, 3 (2016), p. 505 ss.; Id., *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *MGL*, 10 (2017), p. 718 ss.; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 3-4 (2016), p. 163 ss.; G. Quadri, *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, in *DML*, 3 (2017), p. 489 ss.

note le posizioni della dottrina ampiamente argomentate nell'uno o nell'altro senso, non senza intralci ricostruttivi talora consistenti²⁴.

Certo è che la risposta affermativa si imbatte nella difficoltà, particolarmente evidente sul piano pratico, di distinguere la nuova figura dalla fattispecie dell'art. 2094 c.c. nonché da quella del n. 3 dell'art. 409 c.p.c., dovendo prendersi atto dell'apporto quasi evanescente fornito dalla norma di nuovo conio alla qualificazione dei casi concreti, tanto più alla luce della nozione di subordinazione cd. attenuata consolidata in giurisprudenza. Dalla risposta negativa, a sua volta, consegue che il contributo di quella norma alle concrete operazioni qualificatorie si risolve nel recepire l'approccio valutativo degli indici sintomatici della subordinazione invalso nel diritto vivente e propenso, nei casi dubbi, a valorizzare il dato del governo del tempo e del luogo di lavoro. Da questo punto di vista, è innegabile la suggestione dell'appellativo di norma "apparente", non idonea cioè ad esprimere una capacità qualificatoria differenziata ovvero ulteriore rispetto all'art. 2094 c.c., richiedendo anzi un'ingerenza organizzativa in termini, a rigore, più incisivi di quelli necessari per rintracciare la subordinazione e dunque, considerata la *ratio* normativa di estenderne le tutele, paradossalmente restrittivi rispetto all'ambito applicativo del lavoro subordinato²⁵.

Altrettanto divisiva tra gli interpreti è risultata pure la richiamata novella dell'art. 409, n. 3, c.p.c. operata nel 2017, ritenuta in grado di sorreggere tanto la confluenza dell'eterorganizzazione nell'autonomia, quanto la sua confluenza nella subordinazione, specie se si rinvenga un originario fondamento consensuale del coordinamento²⁶. Né pacifica può dirsi la

²⁴ La letteratura sul punto è sterminata: per una panoramica degli articolati percorsi interpretativi nella vigenza della versione originaria della norma valga il rinvio, oltre che alla messe dei primi contributi raccolti in A. Vallebona (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente. Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 1 (2015), alla disamina di R. Diamanti, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 1 (2018), p. 105 ss., dove ampi riferimenti.

²⁵ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 6 (2015), p. 1125 ss.; in questi termini anche l'analisi di F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *ADL*, 4-5 (2018), p. 968 s.; in analogo ordine di idee, sottolinea la "pochezza e insignificanza della norma", O. Mazzotta, *Lo strano caso delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Labor*, 1-2 (2016), p. 8; condivide la carente identità qualificatoria della eterorganizzazione G. Pacchiana Parravicini, *La subordinazione tra legislazione e giurisprudenza costituzionale*, *MGL*, 7 (2017), p. 481.

²⁶ Cfr., da un lato, M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 6 (2015), p. 1259 ss.; R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 318/2017, p. 7 s.; A. Perulli, *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, p. 147 ss.; G. Proia, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2 (2020), p. 505; dall'altro, G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ.*, in *ADL*, 6 (2015), p.

stessa nozione legale di coordinamento introdotta dalla novella, la quale implicherebbe che qualsiasi manifestazione unilaterale di quest'ultimo valga a rendere la collaborazione come organizzata dal committente²⁷. Peraltro, anche qui, sul piano pratico, si rileva che l'accordo sulle modalità di coordinamento normalmente sussiste, quanto meno per comportamento concludente, e che la nuova norma si limita a richiedere l'autonomia organizzativa del collaboratore, senza così fornire elementi utili a definire l'opposta situazione della sua eterorganizzazione²⁸.

Tali posture interpretative hanno caratterizzato anche il dibattito scandito dalle prime pronunce di merito sull'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e dall'intervento del 2019 che ha novellato la norma e contestualmente introdotto una disciplina specifica per i *rider*.

Nelle esordienti vertenze giudiziarie, inaugurate proprio da fattorini di piattaforme del *food delivery* ingaggiati come collaboratori coordinati e continuativi²⁹, mai è stata accertata la subordinazione mentre alterno è

1136 e p. 1140 ss.; G. Ferraro, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *RIDL*, I (2020), p. 362 ss.; O. Mazzotta, *L'inafferabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 1 (2020), p. 17.

²⁷ Cfr. C. Pisani, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *DRI*, 3 (2018), p. 823 ss.; M. Marazza, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, in *RIDL*, I (2020), p. 61 ss.; per una lettura della novella che valga a confermare il potere di istruzioni o di coordinamento da parte del committente nelle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., v. M. Persiani, *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *RIDL*, I (2020), p. 345 ss.

²⁸ P. Tosi, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor*, 3 (2017), p. 252. Analogamente, cfr. V. Ferrante, *Lavoro etero-organizzato, occasionale e accessorio*, in *Id.*, *Dal contratto al mercato*, Torino, 2017, p. 76.

²⁹ Trib. Torino, 7 maggio 2018, in *RIDL*, II (2018), p. 283, con nota di P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*; in *DRI*, 4 (2018), p. 1196, con nota di V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*; in *ADL*, 4-5 (2018), p. 1220, con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*; riformata da App. Torino, 4 febbraio 2019, in *RIDL*, II (2019), p. 350, con note di M.T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, e di R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; in *RGL*, II (2019), p. 91, con nota di U. Carabelli - C. Spinelli, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*; Trib. Milano, 10 settembre 2018, in *RGL*, II (2019), p. 83, con nota di C. Spinelli, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*; in *ADL*, 1 (2019), p. 151, con nota di E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*. Per un caso riguardante collaborazioni in attività di *call center outbound*, v. Trib. Roma, 6 maggio 2019, in *ADL*, 5 (2019), p. 1132, con nota di M. Verzaro, *Tutele e qualificazione*. Iura novit curia; v. anche il commento di M. Del Frate, *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *DRI*, 3 (2019), p. 937 ss.; con riferimento a prestazioni concernenti opere idrauliche ed impiantistiche nell'ambito della ristrutturazione di immobili v. Trib. Roma, 19 novembre 2019, in *MGL*, 1 (2020), p. 249, con nota di P. Iervolino, *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?*; per un precedente della giurisprudenza amministrativa nel senso che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 «impone l'applicazione della sola disciplina (e, dunque, non anche del *nomen*) del rapporto di lavoro subordinato», v. T.a.r. Lazio, Roma, 6 aprile 2018, commentata da M. Lanotte, *Prime interpretazioni giurisprudenziali sulla disciplina delle collaborazioni "etero-organizzate" e libertà datoriale di scelta del tipo contrattuale*, in *ilGiuslavorista* (ius.giuffre.it), 4 luglio 2018.

stato l'esito del vaglio dell'eteroorganizzazione, talvolta proprio in quanto diversamente interpretata.

Il primo giudice del caso Foodora l'ha infatti esclusa nella convinzione che essa esprima l'eterodirezione tipica del lavoro subordinato, dove peraltro non necessariamente attiene ai tempi e al luogo di lavoro come invece richiesto dall'allora vigente testo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015³⁰. Le poche altre decisioni si sono viceversa attestate nel senso di distinguerla dalla subordinazione, poi precisato dal giudice dell'appello Foodora quale potere «di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro» che, determinando «l'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione produttiva del committente», travalica il coordinamento ma non sfocia nell'esercizio dei caratteristici poteri del datore di lavoro³¹. Anche se, sul piano del relativo accertamento, talora egualmente si affermava che neanche l'eteroorganizzazione fosse rintracciabile: così, appunto, con riferimento ai *rider*, in quanto liberi di determinare i propri tempi di lavoro nell'ambito dei turni a disposizione né da considerarsi astretti nei tempi esecutivi della prestazione dalla regola standard di eseguire la consegna nel minor tempo possibile³², mentre invece, nel caso Foodora, il secondo giudice ne ha ravvisato l'eteroorganizzazione nella predisposizione aziendale di turni e tempi di consegna e di zone di partenza³³. Inoltre, sul piano degli effetti, proprio quest'ultima decisione accreditava applicazioni selettive della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, in via di principio coerenti con la ritenuta pertinenza delle collaborazioni eteroorganizzate all'area dell'autonomia eppure discutibili, quanto meno nella misura in cui, a fronte di un dato testuale che non opera distinguo, restano rimesse al soggettivismo degli interpreti.

Maturavano intanto sul fronte legislativo, sull'onda della risonanza mediatica delle tutele rivendicate dai *rider* anche mediante esperienze metropolitane di sindacalismo informale di base³⁴, le innovazioni del 2019, orientate a favorire l'applicazione della norma nonché ad attenuare il

³⁰ Trib. Torino, 7 maggio 2018, cit., secondo cui il requisito dell'eteroorganizzazione implica «che il lavoratore sia pur sempre sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro perché al contrario deve riguardare anche i tempi e il luogo di lavoro».

³¹ App. Torino, 4 febbraio 2019, cit.; Trib. Roma, 6 maggio 2019, cit.

³² Trib. Milano, 10 settembre 2018, cit.

³³ App. Torino, 4 febbraio 2019, cit.

³⁴ Cfr. M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, p. 192 ss.; G. A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *RGL*, I (2018), p. 144 ss.; M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2019), p. I. 1 ss.; G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, *ivi*, 2 (2019), p. 179 ss. e Ead., *Nuove forme di conflitto sindacale. L'esempio dei rider*, in F. Martelloni - A. Salento (a cura di), *Il lavoro e le regole. Scienze sociali e diritto del lavoro nelle crisi del nuovo secolo*, in *SL*, 164 (2022), p. 108 ss.

divario protettivo nei confronti di quei *rider* che ne risultassero comunque esclusi.

Si novellava pertanto il comma 1 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, sostituendo l'avverbio «esclusivamente» con «prevalentemente», eliminando l'inciso «anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro» e, infine, aggiungendo al medesimo comma un periodo finale che ne prevede l'applicazione «anche qualora le modalità della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Al contempo si introducevano, mediante il nuovo Capo V-bis del medesimo decreto, livelli minimi di tutela per i *rider* autonomi delle piattaforme digitali, qui definite come «i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione» (art. 47-bis, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2015).

A seguito dell'espunto riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, l'eterorganizzazione non riguarda necessariamente tempi e luogo né tanto meno tutte le modalità esecutive, risultando così liberato il campo da plausibili letture restrittive di quel precedente riferimento³⁵ ma non anche dall'alternativa di fondo, persistente ora come allora, tra chi riconduce l'eterorganizzazione nell'alveo della subordinazione e chi invece la considera compatibile con la natura non subordinata del rapporto³⁶.

Allo stesso modo, quell'alternativa persiste anche rispetto all'altro requisito ritoccato dal legislatore. Secondo un filone interpretativo, il termine «prevalentemente», già utilizzato nell'art. 409, n. 3, c.p.c. e nell'art. 2222 c.c., rimanda a identico significato non preclusivo di limitati apporti strumentali o di lavoro altrui e, dunque, volutamente confermativo della natura autonoma della prestazione lavorativa, dal momento che quella subordinata non può che essere esclusivamente personale³⁷. Ma vi è, di contro, chi spiega la modifica in logica antielusiva dinanzi al facile espediente di consentire che il lavoratore possa farsi occasionalmente sostituire o servirsi di qualche aiuto³⁸ ovvero nel senso che l'utilizzo accessorio di mezzi e collaboratori non elide la personalità

³⁵ Nel senso del suo originario rilievo meramente esemplificativo o, invece, prescrittivo di vincoli riguardanti tempi e luoghi ovvero anche di modalità ulteriori rispetto a quelle spazio-temporali, v. rispettivamente, per tutti, C. Cester, *Risposta*, in A. Vallebona (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., p. 30; A. Zoppoli, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *DLM*, 1 (2016), p. 49; P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1127.

³⁶ Rispettivamente v., per tutti, G. Ferraro, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 371; A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015*, in *RIDL*, III (2019), p. 186.

³⁷ A. Perulli, *La nuova definizione*, cit., p. 163 ss.; in termini di «un nuovo sottotipo della para-subordinazione» v. O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 22.

³⁸ G. Ferraro, *Nuove subordinazioni*, cit., p. 370.

dell'adempimento³⁹ ovvero, ancora, che il carattere personale sfuma nella dimensione "collettiva" in cui si svolge, in quanto eterorganizzata, la prestazione lavorativa⁴⁰. Come pure si sostiene che la prevalenza vada qui riferita alla possibilità di avvalersi di strumenti lavorativi nella propria disponibilità - quali appunto sono per il *rider* il mezzo di locomozione e lo *smartphone* - e non anche dell'ausilio di altre persone⁴¹.

Certo è che la rivisitazione estensiva dei requisiti delle collaborazioni assoggettate alle tutele della subordinazione affatica entrambe le letture, l'una impegnata a non allontanare dal lavoro subordinato quello prevalentemente personale e, l'altra, a conciliare quest'ultimo con l'eterorganizzazione⁴². Peraltro, al netto dei rispettivi affinamenti interpretativi, il ritocco dei requisiti finisce per annacquare le ragioni dell'assimilazione legislativa⁴³, anche se non si manca di ridimensionare, sul piano pratico, l'impatto di quel ritocco, rilevando che le controversie qualificatorie riguardano collaborazioni esclusivamente personali e che il vaglio dell'eterorganizzazione implica pur sempre l'indagine su tempi e luoghi, quali ineliminabili connotati delle modalità esecutive della prestazione⁴⁴.

Le criticità interpretative più vistose riguardano tuttavia il campo di applicazione della specifica disciplina riservata dall'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015, ai *rider* autonomi delle piattaforme, giacché costoro, secondo l'*incipit* della norma («fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2 comma 1»), sembrano essere tutti quelli che non rientrano nel regime delle collaborazioni organizzate ma la norma medesima, nella parte in cui definisce le piattaforme di consegna, precisa tra l'altro che queste determinano le modalità di esecuzione della prestazione e, così, utilizza un'espressione che pare sovrapporsi a quella identificativa dell'eterorganizzazione.

³⁹ R. Santucci, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 223; O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2 (2020), p. 374.

⁴⁰ E. Ales, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, in *MGL*, 4 (2019), p. 722.

⁴¹ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 2 (2019), p. I. 43 s.; M. Corti - A. Sartori, *Il decreto sui "riders"*, in *RIDL*, III (2020), p. 18; P. Passalacqua, *Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 157.

⁴² Sul punto v. A. Perulli, *La nuova definizione*, cit., p. 179 ss., che precisa come l'eterorganizzazione attenga alle modalità estrinseche della prestazione e non invada la libertà del collaboratore di scegliere ed organizzare i mezzi per eseguirla, purché compatibili con il substrato materiale della produzione e con i profili spazio-temporali eventualmente organizzati dal committente.

⁴³ Cfr. G. Proia, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente*, cit., p. 511.

⁴⁴ P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, in *GLav*, 47 (2019), p. 11 s.

In altri termini, i *rider* considerati dal Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, in quanto operanti tramite piattaforme che determinano le modalità esecutive della prestazione lavorativa, sarebbero eterorganizzati per definizione, con la conseguenza di fruire, se continuativi, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, del resto esplicitamente garantita dal novellato comma 1 dell'art. 2 «anche qualora le modalità della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Le protezioni minime del Capo V-bis varrebbero allora soltanto per i *rider* occasionali⁴⁵, ma ciò per un verso poco si accorda col contenuto di quelle protezioni che spesso presuppone un lavoro continuativo⁴⁶, per altro verso configura una speciale categoria di *rider* eterorganizzati sottratti alle tutele della subordinazione in quanto discontinui, con esiti di dubbia ragionevolezza quanto al criterio della continuità quale discrimine tra l'applicazione dell'uno o dell'altro apparato di tutele⁴⁷. Da qui il suggerimento interpretativo di agganciare anche i *rider* continuativi alle tutele apprestate dal Capo V-bis, fungendo per costoro da nucleo inderogabile dai contratti collettivi abilitati dal comma 2 dell'art. 2 a derogare alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato altrimenti applicabile⁴⁸.

Altra strada, non preclusa dall'ambiguo dettato dell'art. 47-bis, è quella di avanzare letture del suo campo di applicazione che non lo confinino, poco realisticamente, a casi piuttosto marginali.

Vi è la lettura più inclusiva, secondo cui destinatari del Capo V-bis sono tutti i *rider* non subordinati, identificati da una fattispecie

⁴⁵ O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 23; G. Santoro Passarelli, *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme anche digitali, i rider e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 215. Analogamente, pur muovendo dalla premessa che l'ambito applicativo del Capo V-bis includa tutti i *rider* non subordinati, pare concludere U. Carabelli, *Introduzione*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, 2020, p. 15. Così anche la circolare del Ministero del lavoro n. 17/2020, cit.; analogamente anche la circolare INL n. 7 del 30 ottobre 2020. Nel diverso senso che il legislatore, "prefigurandosi per i *rider* un'applicazione non integrale della disciplina lavoristica", avrebbe stabilito per costoro "uno zoccolo duro di tutele, facendo salve quelle ulteriori loro spettanti in forza dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, difficilmente individuabili a priori", v. M. Corti - A. Sartori, *Il decreto sui "riders"*, cit., p. 19.

⁴⁶ Cfr. G. Proia, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2022), p. 69.

⁴⁷ A. Perulli, *La nuova definizione*, cit., p. 172 s.; per il carattere tendenzialmente consensuale, e non eterorganizzato, delle prestazioni occasionali dei *rider* regolate dal Capo V-bis v. tuttavia A. Zoppoli, *Prospettiva rimediale, fattispecie e sistema nel diritto del lavoro*, Napoli, 2022, p. 126 ss.

⁴⁸ A. Perulli, *La nuova definizione*, cit., p. 173 ss.; Id., *Oltre la subordinazione*, cit., p. 183 s.; rileva la tecnica normativa "a dir poco, cervelotica" che avrebbe utilizzato il legislatore G. Proia, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente*, cit., nt. 30; G. Ferraro, *Nuove subordinazioni*, cit., p. 373 s., sottolinea che la delega all'autonomia collettiva mira a promuovere adattamenti della disciplina del lavoro subordinato piuttosto che sottendere una valutazione "di diffidenza e di sfiducia nella capacità dei soggetti sindacali di garantire condizioni adeguate, o almeno minimali, per il relativo settore".

onnicomprendiva che la norma, con il suo *incipit*, avrebbe inteso scorporare da quella del comma 1 dell'art. 2 per assoggettarla ad una disciplina speciale, da intendersi non residuale bensì "sostitutiva" ovvero "integrativa (in deroga)" rispetto alla disciplina lavoristica garantita alle collaborazioni eterorganizzate⁴⁹.

Un ulteriore filone interpretativo resta invece dell'idea che quell'*incipit* implichi una disciplina residuale e, al fine di ritenervi inclusi anche i *rider* continuativi, legge la definizione di piattaforma ex art. 47-bis in modo da escludere che postuli l'eterorganizzazione dei sottostanti rapporti di lavoro, argomentando che si riferisca a modalità esecutive soltanto predisposte in maniera standardizzata ovvero rilevanti sul piano preliminare della qualificazione del servizio offerto in termini ostativi ad una mera intermediazione tra fornitori e clienti⁵⁰.

3. Alternative qualificatorie tra discipline rimediali e riconoscimento della subordinazione

La polarizzazione definitoria sulla natura delle collaborazioni organizzate dal committente è stata in qualche misura ridimensionata dall'interpretazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, fornita dalla Cassazione nel *leading case* Foodora⁵¹.

Secondo la Suprema Corte, infatti, il legislatore «si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta». Di conseguenza, nella prospettiva «sia di prevenzione sia "rimediale"» del legislatore, «non ha decisivo senso

⁴⁹ In termini, rispettivamente, F. Carinci, *L'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2020), p. 17 ss.; A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, ivi, p. 7 s. Analoga linea interpretativa prospetta M. Persiani, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in M. Persiani - V. Maio (a cura di), *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders*, in *GI*, 7 (2020), p. 1805.

⁵⁰ Nella prima linea argomentativa cfr. ad es. P. Passalacqua, *Spunti dalla sentenza della Cassazione*, cit., p. 158 s.; F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 5 (2020), p. 613 s.; analogamente, ma al diverso fine di spiegare la delimitazione del Capo V-bis alle prestazioni occasionali, A. Zoppoli, *Prospettiva rimediale*, loc.cit.; nel senso che il riferimento, nella definizione di piattaforma, alla determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione sia funzionale non a qualificare il rapporto di lavoro bensì ad escludere che la piattaforma possa qualificarsi come mero intermediario tra domanda e offerta di servizi di consegna, cfr. P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, loc. cit.; Id., *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2020), p. 7; E. Puccetti, *L'etero-organizzazione dei riders*, cit., p. 405.

⁵¹ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, cit.

interrogarsi sul se tali forme di collaborazione [...] siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina» la quale «non crea una nuova fattispecie» ma, «più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate» dalla norma stessa «ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione».

Nel concentrarsi sull'effetto, piuttosto che sull'inquadramento tipologico della fattispecie che lo produce, questo approccio interpretativo vuole mettere in evidenza la finalità normativa di prevenire il rischio di abusi nel ricorso allo schema delle collaborazioni non subordinate e di assicurare comunque nei casi sospetti, tali essenzialmente in ragione dell'organizzazione delle modalità esecutive da parte del committente, l'applicazione delle tutele della subordinazione indipendentemente dall'accertamento di quest'ultima, assai difficile e variabile nei casi di incerto confine tra autonomia e subordinazione. L'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, in altri termini, è prevista in via indiretta, ricollegata cioè ad una fattispecie parallela a quella dell'art. 2094 c.c. ma meno stringente, proprio per superare i dubbi qualificatori circa la sussistenza della subordinazione nelle figure limitrofe e garantirvi egualmente analoga protezione.

Tale postura legislativa nei confronti dell'ostica qualificazione di ibride fattispecie concrete è ben evidenziata nell'ambito della riflessione sui caratteri rimediali ravvisabili, o da promuovere, nell'evoluzione della disciplina protettiva del lavoro⁵². Riflessione che, a sua volta, si riannoda a quella sulla "crisi" della fattispecie, sia quale generale categoria ordinante che perde centralità dinanzi alla crescente complessità dell'ordinamento e all'affermarsi di criteri di decisione giudiziaria nel segno di principi e valori⁵³, sia della subordinazione in particolare, tendente, talora con accenti di acontrattualismo⁵⁴, a regredire o viceversa apparire fagocitante

⁵² Per tale riflessione cfr. T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 3-4 (2017), p. 367 ss.; A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit., p. 81 ss. e p. 100 ss.; A. Zoppoli, *Prospettiva rimediale*, cit., p. 91 ss.; A. Perulli - T. Treu, «In tutte le sue forme e applicazioni». *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Torino, 2022, p. 39 ss.

⁵³ Cfr. N. Irti, *La crisi della fattispecie*, in *RDP*, 1 (2014), p. 36 ss.; Id., *Calcolabilità weberiana e crisi della fattispecie*, in *RDC*, 5 (2014), p. 987 ss., entrambi raccolti, insieme con altri scritti in tema, in Id., *Un diritto incalcolabile*, Torino, 2016; G. Benedetti, *Fattispecie e altre figure di certezza*, in *RTDPC*, 4 (2015), p. 1103 ss.; C. Castronovo, *Eclissi del diritto civile*, Milano, 2015; G. Alpa, *Giudici e legislatori*, in *CI*, 1 (2017), p. 1 ss.; G. D'Amico, *L'insostituibile leggerezza della fattispecie*, in *GC*, 1 (2019), p. 15 ss.

⁵⁴ Rintracciabili sia nel formante giurisprudenziale che in quello legislativo, a partire proprio dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, come rilevano nei rispettivi saggi in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 3 (2020), M.V. Ballestrero, *Brevi note sulla dialettica tra posizioni*

quale referente unitario ed esclusivo delle tutele del lavoro dinanzi alle diversificate esigenze di protezione sociale via via emergenti dall'evolversi delle dinamiche produttive e delle forme contrattuali di integrazione del lavoro nell'attività economica, specie in conseguenza del progresso tecnologico⁵⁵.

Su questo sfondo si pone la sentenza quando definisce la norma come «di disciplina»⁵⁶, mutuando la formula da quella dottrina che vuole sottolineare come operi sugli effetti e non sulla fattispecie del lavoro subordinato, ovvero all'esterno dell'art. 2094 c.c. senza integrarne o specificarne il contenuto bensì enucleandone un indice sintomatico considerato decisivo per identificare le figure confinanti da attrarre nello statuto protettivo della subordinazione⁵⁷. Formula cui la Cassazione si appoggia velocemente per indicare che la norma estensiva di quello statuto protettivo alle collaborazioni organizzate dal committente non esige di ricondurle al *tertium genus* tra autonomia e subordinazione configurato dalla sentenza impugnata⁵⁸ e, di conseguenza, per escludere quest'ultimo, essenzialmente al fine di svuotare la questione di legittimità costituzionale per eccesso di delega prospettata al riguardo. Dunque, piuttosto che alludere ad una norma che rinuncia alla fattispecie cui si applica, l'uso di quell'espressione richiama una norma operante sul piano degli effetti di

contrattualistiche e a-contrattualistiche, p. 9 e p. 12; e G. Ferraro, *Contrattualismo e acontrattualismo nel diritto del lavoro*, pp. 9-11.

⁵⁵ Per le coordinate del dibattito v. per tutti, con riferimento al suo primo ventennio, G. Ferraro, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, e R. Del Punta, *Il diritto del lavoro fra due secoli. Dal protocollo Giugni al decreto Biagi*, entrambi in P. Ichino (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla liberazione al nuovo secolo*, Milano, 2008, rispettivamente p. 206 ss. e p. 355 ss.; M. Martone, *La subordinazione: una categoria del Novecento*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. 1, M. Martone (a cura di), *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2012, p. 3 ss.; per gli sviluppi dottrinali successivi, concentrati sull'impatto delle tecnologie digitali sia alla periferia che al centro della subordinazione e sull'esigenza di un universalismo selettivo nell'applicazione del diritto del lavoro, v. anche per riferimenti P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, I (2017), p. 525 ss.; G. Ludovico, *Lavori agili e subordinazioni*, Milano, 2023, p. 27 ss. e p. 185 ss.; A. Perulli - V. Speciale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, 2022, p. 55 ss.

⁵⁶ Cfr. ampiamente L. Zoppoli, *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 266 ss.; V. Maio, *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in M. Persiani - V. Maio (a cura di), *Nuove tecnologie*, cit., p. 1797 ss.

⁵⁷ Cfr. R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2015, 7^a ed., p. 371, e Id., *Sui riders e non solo*, cit., p. 359 e p. 364, dove ne ribadisce la funzione di "norma-scivolo", diretta a fornire al giudice "uno strumento di valutazione aggiuntiva per spingere verso la subordinazione una situazione al limite"; A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni organizzate e le prestazioni organizzate dal committente*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 272/2015*, p. 11 ss., nel senso di norma volta a regolare secondo la disciplina del lavoro subordinato una fattispecie di lavoro autonomo identificata da un'area di continenza sovratipica conterminata alla subordinazione.

⁵⁸ App. Torino, 4 febbraio 2019, cit.

una fattispecie, che possono essere modificati ovvero, come nel caso, estesi ad un'altra fattispecie, qui tipizzata dal legislatore ma senza introdurre o modificare un tipo contrattuale⁵⁹. Tipizzazione, a sua volta, ineludibile⁶⁰ e, del resto, ben presente al giudice di legittimità, considerando i riferimenti affioranti alla fattispecie astratta di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015⁶¹.

Sebbene l'effetto estensivo disposto dalla norma venga giudicato autosufficiente rispetto all'inquadramento della fattispecie secondo tipi o sottotipi di lavoro subordinato o autonomo, dall'argomentazione complessiva, specie nel significativo passaggio che non esclude possibili «situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile» con le relazioni lavorative «da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.»⁶², si desume tuttavia che la Cassazione reputi quelle relazioni come insistenti ancora nell'area dell'autonomia. Né ciò pare incoerente, se si considera che la norma le protegge proprio in quanto, e fintanto che, si trovano nella "zona grigia", dove continuano a restare pur conseguendo quella protezione, a meno di non essere eventualmente riqualficate come subordinate e accedere così in via diretta al relativo statuto protettivo⁶³.

Tale pertinenza all'area dell'autonomia è stata peraltro indirettamente accolta anche dalla Corte costituzionale nel contesto della recente pronuncia con cui ha dichiarato illegittima una norma regionale richiedente alle strutture sanitarie private, quale ulteriore requisito organizzativo per ottenere l'accreditamento, l'assunzione con rapporto di lavoro subordinato degli operatori addetti ai servizi alla persona⁶⁴.

Non è detto, poi, che l'alterità rispetto all'art. 2094 c.c. implichi espungere l'eteroorganizzazione dagli indici sintomatici della subordinazione, anche se

⁵⁹ Cfr. A. Cataudella, *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *DL*, I (1983), p. 77 ss.; con riferimento alla norma in questione v. S. D'Ascola, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *LD*, 1 (2020), p. 5 ss., il quale ne riconduce la prima versione alle norme di "fattispecie" e quella novellata alle norme "di disciplina".

⁶⁰ Nel senso che "il diritto non può sfuggire alla tipizzazione, né delle fattispecie né delle discipline, tra cui deve anzi stabilire la corrispondenza" si esprime M. Dell'Olio, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *ADL*, 3 (1998), p. 709.

⁶¹ Punti 33, 50, 52.

⁶² Punto 41.

⁶³ Cfr. F. Martelloni, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2020), p. 7 ss.; in termini di "collaborazioni probabilmente autonome" v. G. Quadri, *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e non tutelato*, in *MGL*, 2 (2020), p. 385.

⁶⁴ Corte cost., 9 maggio 2022, n. 113, in *ADL*, 6 (2022), p. 1268, con nota di S. Bertocco, *Accreditamento regionale delle strutture sanitarie private: il bilanciamento tra utilità sociale e libertà d'impresa*, dove la Consulta menziona le collaborazioni previste dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, tra le ipotesi diverse da quella di lavoro subordinato imposta ai fini dell'accreditamento e irragionevolmente precluse dalla norma impositiva (punto 7.2).

il rilievo normativo conferito alla prima non pare privo di ricadute sull'accertamento giudiziale della seconda⁶⁵, prestandosi tanto a favorirne declinazioni restrittive a vantaggio del riconoscimento della fattispecie legale di nuovo conio⁶⁶, quanto ad assestarne l'approccio funzionale nella rilevazione in via indiziaria, a partire da quello coltivato dalla giurisprudenza sulla cd. subordinazione attenuata⁶⁷.

Né quell'alterità rimane priva di significato sul piano delle tutele, già per il fatto che solo l'accertamento della subordinazione consente di conseguirla quando l'accesso in via indiretta alle medesime sia precluso dagli «accordi collettivi nazionali» abilitati a disapplicarlo, mediante la previsione di «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore» (art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015). Specularmente, proprio in quanto disapplicabile dalla contrattazione collettiva, l'effetto normativo di assimilazione dei trattamenti può dirsi solo tendenzialmente assicurato e, in questo senso, non dota le collaborazioni organizzate dal committente della stessa disciplina del lavoro subordinato⁶⁸.

Resta inoltre quanto meno dubbio che tale disciplina, quando applicabile, incardini il collaboratore eterorganizzato nel complesso di posizioni giuridiche proprie del lavoratore subordinato⁶⁹, come del resto nemmeno

⁶⁵ Cfr. R. Del Punta, *Sui riders e non solo*, cit., p. 363 s.; P. Tullini, *Le collaborazioni coordinate e continuative*, in S. Pagano - G. Nicosia (a cura di), *Tutela del lavoro ed esigenze dell'impresa*, Bari, 2022, p. 37.

⁶⁶ M. Biasi, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in M. Persiani - V. Maio (a cura di), *Nuove tecnologie*, cit., p. 1809, e, con riferimento ad un caso giurisprudenziale che però non poteva giovare del "paracadute" ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015, Id., *Noterelle sull'accertata natura autonoma della prestazione, etero-diretta ed etero-organizzata, degli orchestrali*, in *ADL*, 1 (2021), p. 219 ss.; per un caso analogo in cui quel paracadute è stato applicato di ufficio, v. Trib. Roma, 19 novembre 2019, cit., mentre, per un diverso caso in cui è stato applicato non in via gradata bensì in accoglimento dell'unica e principale domanda proposta da una lavoratrice addetta a promuovere presso un centro commerciale la sottoscrizione di contratti di telefonia, v. Trib. Bergamo, 30 giugno 2022, in *ADL*, 6 (2022), p. 1340, con nota di P. Iervolino, *L'art. 2 D. Lgs. n. 81/2015 all'esame del Trib. di Bergamo: la via della semplificazione come garanzia della tutela dei diritti*. Nel senso del probabile affermarsi di indici di eterorganizzazione v. S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli, 2020, p. 64 ss.

⁶⁷ Cfr. L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *ADL*, 1 (2016), spec. p. 61 s.; sui termini della coesistenza tra eterorganizzazione e subordinazione attenuata v. A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *RIDL*, I (2020), p. 76 s.

⁶⁸ Valorizza questo profilo in termini di non identità della disciplina applicabile A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, cit., p. 148 s.

⁶⁹ Per l'inammissibile compressione della libertà di lavoro del collaboratore, ed anche per l'irragionevolezza di applicare integralmente, in alternativa, soltanto le garanzie e le tutele del lavoratore subordinato, v. M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., p. 1263 ss.; sui vincoli di sistema che ostano all'inevitabile «effetto "di ritorno"» prodotto sulla fattispecie di partenza dall'integrale applicazione della disciplina della subordinazione v. A. Zoppoli, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *DRI*, 3 (2020), p. 742 ss., e Id., *Prospettiva rimediabile*, cit., p. 110 ss.

la Cassazione pare ritenere quando, a valle dell'affermazione che «la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata *ex post* alla variabile interpretazione dei singoli giudici», non esclude tuttavia situazioni rispetto alle quali «l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile»⁷⁰. E d'altra parte, a conforto del filtro evocato dal giudice di legittimità⁷¹, può rilevarsi che alle collaborazioni eterorganizzate si applica «nei limiti della compatibilità»⁷² il complesso degli obblighi informativi nei confronti del lavoratore ridefiniti dalla recente normativa di recepimento della direttiva 2019/1152/UE sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili⁷³.

Quell'alterità, infine, richiede di distinguere, al suo interno, le collaborazioni eterorganizzate da quelle coordinate di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. nonché, relativamente ai *rider*, di raccordarle entrambe con l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015.

⁷⁰ Punti 40 e 41. Spesso tali passaggi sono stati considerati in dottrina quasi come contraddittori, ma sembrano spiegarsi nella logica di escludere un *tertium genus* «contraddistinto da una propria identità, sia a livello morfologico, che funzionale e regolamentare» (punto 12), e quindi una selezione delle regole corrispondente ad una presupposta fattispecie tipizzata sul piano tipologico, e non anche una verifica di compatibilità nell'applicazione generalizzata della disciplina del lavoro subordinato a rapporti diversi da quello sul quale tale disciplina è stata edificata. In medesimo ordine di idee, espresso in termini di «impossibile selezione *ex ante*», pare M. Faioli, *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig economy. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, in *RGL*, II (2020), p. 256.

⁷¹ Cfr., anche per ulteriori indicazioni selettive enucleate dal rinvio alla contrattazione collettiva in funzione sostitutiva della disciplina altrimenti applicabile, A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato*, cit., p. 149 ss.

⁷² V. art. 1, comma 5, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. a), d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, e novellato dall'art. 26, comma 1, d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. in l. 3 luglio 2023, n. 85; circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022.

⁷³ Sul d.lgs. n. 104/2022 v. G. Proia, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 3 (2022), p. 571 ss.; A. Tursi, *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 3 (2022); nel contesto del ruolo del principio di trasparenza nell'evoluzione multilivello delle tecniche di tutela del lavoratore, anche in ragione dell'incidenza dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale, A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022, p. 138 ss.; M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino, 2023, p. 94 ss.; in proposito, con riferimento alle innovative pregnanti informazioni da rendere anche alla parte sindacale in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio (ora, integralmente) automatizzati (art. 1, comma 1, lett. s) e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'art. 4, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 104/2022 e novellato dall'art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023), la giurisprudenza ha ribadito l'esperibilità dell'art. 28 St. lav. nei confronti di imprese di *food delivery* quali committenti di corrieri eterorganizzati tramite piattaforma, dichiarando altresì antisindacale il diniego di fornire o di integrare puntualmente l'informativa di legge richiesta dal sindacato circa il funzionamento dei parametri adoperati dal sistema per assegnare consegne e punteggi ai corrieri ed eventualmente bloccarne l'accesso all'applicativo: cfr. Trib. Palermo, 3 aprile 2023, in *NGL*, 3 (2023), p. 259; Trib. Palermo, 20 giugno 2023 e Trib. Torino, 5 agosto 2023, in *RGL*, II (2023), p. 415, con nota di A. Donini, *La tutela del diritto di informazione collettiva sui sistemi automatizzati attraverso il procedimento di repressione antisindacale*; A. Sgroi, *Rivendicazioni sindacali e nuovi diritti: l'art. 28 St. lav. alla prova del platform work*, in *AmbienteDiritto.it*, 4 (2023).

Al riguardo la Cassazione, oltre a ritenere sulla base pure della novella che l'inciso applicabile *ratione temporis* «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» esemplificasse le modalità spazio-temporali senza imporle o sottinderne altre, indica il discrimine tra le due fattispecie di collaborazione non subordinata nella consensualità o meno del coordinamento, l'assenza della quale inficia l'autonomia del lavoratore. Nel caso specifico, aggiunge, quest'ultima risultava preservata nella fase genetica del rapporto dalla facoltà del *rider* di scegliere se obbligarsi alla prestazione, ma non anche nella fase esecutiva, in ragione della «ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente» dal committente secondo modalità di coordinamento imposte «dall'esterno» e non invece, come prescrive il novellato n. 3 dell'art. 409 c.p.c., «stabilite di comune accordo dalle parti».

Tuttavia, al di là del rilievo che pure nella fase esecutiva risultavano profili di autonomia, quali la facoltà di revocare la propria disponibilità e quella di non presentarsi per rendere la prestazione, il consenso delle parti rischia di rivelarsi un esile discrimine, non fosse altro che per la constatazione che l'accordo può concludersi mediante accettazione anche informale dell'altrui proposta e risulta così assai arduo distinguere, nella dinamica del rapporto, se il coordinamento consegua dall'esercizio di un potere unilaterale del committente o dal consenso dell'oblato, manifestato accettandone la proposta per fatti concludenti⁷⁴: nella specie, da quello prestato dal corriere, allorché accetti di lavorare candidandosi per un turno a propria scelta, sulle modalità di coordinamento implicate dal servizio di consegna.

Nella prospettiva di affinare i tratti discretivi - tanto più alla luce di riserve circa locuzioni normative quali «modalità di coordinamento» e «modalità di esecuzione» diverse eppure eguagliate in via interpretativa⁷⁵ - occorrerebbe indirizzarsi verso il contenuto dell'eterorganizzazione, ragionando su quando essa possa ritenersi, per riprendere un'espressione del giudice di legittimità, «marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente»⁷⁶.

Questo approccio, del resto, pare manifestarsi allorché si propende ad ammettere criteri tipologici di prevalenza organizzativa esercitata dal committente ovvero a interrogarsi se sia sufficiente la predeterminazione

⁷⁴ Cfr. F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione*, cit., p. 975, segnalando che “potrebbe risultare sufficiente l'inserzione oggettiva dell'attività nell'organizzazione dell'azienda, data per presupposta tacitamente dalle parti”; G. Proia, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, vol. I, Torino, 2018, p. 510; P. Tosi, *La Corte di Cassazione e i riders*, cit., p. 9; F. Ferraro, *Riflessioni sul coordinamento ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in *RIDL*, I (2020), p. 570.

⁷⁵ R. Romei, *I rider in Cassazione*, cit., p. 96 s.; P. Tosi, *La Corte di Cassazione e i riders*, loc.cit.

⁷⁶ Punto 26.

di fasce orarie⁷⁷ ovvero a non tener conto di indicazioni coessenziali al servizio eseguito dal lavoratore, ad esempio indirizzi di ritiro e recapito e tempo massimo entro cui effettuare la consegna di cibo a domicilio⁷⁸. Specularmente, è utile sottolineare come concordate modalità di coordinamento non bastino ad escludere che le modalità esecutive della prestazione siano eterorganizzate, a tal fine risultando invece decisivo verificare se «il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa» (art. 409, n. 3, c.p.c.)⁷⁹.

Tale approccio implica, in particolare, che i *rider* autonomi delle piattaforme non siano da considerarsi sempre eterorganizzati, come invece assume, in modo plausibile ma confutabile⁸⁰, la lettura che include nel campo di applicazione del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 soltanto quelli che svolgano la loro attività in modo episodico.

Da un lato, pervenire ad un così ristretto bacino applicativo, escludendo che l'attività lavorativa regolata da questa disciplina sia configurabile quale collaborazione coordinata e continuativa, risulta forzato, tanto più se si considerano i numerosi agganci degli apprestati «livelli minimi di tutela», in particolare in materia di compenso, a profili di continuità del rapporto. D'altro lato, tra le restanti possibili letture, pare preferibile, in ragione della maggiore protezione che ne consegue, mantenere l'opzione circa il carattere residuale della disciplina speciale e spiegare l'intervento determinativo della piattaforma in termini di predisposizione di standard esecutivi rimessi all'accettazione del corriere. In tal modo, senza privare quelli eterorganizzati del meccanismo estensivo della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, per tutti gli altri *rider* autonomi, indipendentemente dalla continuità o dal coordinamento della loro attività lavorativa, varrà l'ombrello del pacchetto di garanzie minime tarate dal Capo V-bis sulla specifica tecnologia di raccordo organizzativo e, dunque, secondo un criterio sovratipico di protezione.

Da questo punto di vista, anche dopo l'entrata in vigore di questa

⁷⁷ Cfr. R. Del Punta, *Sui riders e non solo*, cit., p. 361 s.; V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2020), p. 10 s.

⁷⁸ Cfr. V. Fili, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d. lgs. n. 81/2015*, in *LG*, 12 (2015), p. 1092; P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, cit., p. 12 s.; Id., *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale*, in *GLav*, 48 (2020), p. 14; R. Romei, *I rider in Cassazione*, cit., p. 95; E. Ales, *In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danaos et remedia ferentes*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 23; E. Puccetti, *L'etero-organizzazione dei riders*, cit., p. 409.

⁷⁹ Cfr. S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro*, cit., p. 79 ss. In generale, nel senso che il criterio dell'accordo sia ambivalente rispetto alla *ratio* di tutela del contraente debole sottesa all'estensione della disciplina del lavoro subordinato, cfr. M. Mariani, *Spigolature sulla cd. etero organizzazione*, in A.VV., *Scritti in onore di Oronzo Mazzotta*, tomo II, Bari, 2022, p. 887 ss., spec. p. 896 per esempi sul piano applicativo.

⁸⁰ Cfr. *supra*, § 2.

normativa, il riscontro dell'eterorganizzazione resterebbe pur sempre demandato al vaglio, nel caso concreto, dell'impatto delle funzionalità informatiche adottate dal committente sull'autonomia prestatoria del *rider* e, di conseguenza, ad operazioni qualificatorie orientate a rilevare in via indiziaria e globalmente significativa il condizionamento organizzativo esercitato.

Rilievo preminente, nella relativa valutazione, riveste evidentemente la libertà del *rider* di scegliere se e quando lavorare e, volta per volta, quali proposte accettare, indice di autonomia organizzativa che tuttavia va soppesato con le restrizioni operative emergenti dal funzionamento della piattaforma e suscettibili, ad esempio in ragione di una procedimentalizzazione assai rigidamente scandita dell'attività di consegna, di configurare come eterorganizzata la fase esecutiva della prestazione.

Proprio la facoltà del lavoratore di obbligarsi o meno alla prestazione rappresenta del resto la principale ragione ostativa a ricondurre il rapporto all'art. 2094 c.c.⁸¹, sostanzialmente confermata a proposito dei *rider* sia dalla Cassazione che dalla giurisprudenza di merito, anche quando li ha riqualificati come subordinati. Invero, in tali casi quella facoltà è stata ritenuta meramente apparente, alla luce delle penalizzazioni collegate al sistema del punteggio nell'accesso ai turni oppure alla scarsa reperibilità negli orari maggiormente richiesti dalla clientela⁸². Si potrebbe obiettare che la prima circostanza - diversamente dalla seconda tra l'altro accertata in un contesto gravemente patologico⁸³ - non vanifica la facoltatività della prestazione, rilevando piuttosto sul piano socio-economico dell'interesse a procurarsi le maggiori opportunità lavorative⁸⁴. Resta però che queste decisioni non negano che l'obbligo di lavorare sia essenziale al vincolo di

⁸¹ Cfr. O. Razzolini, *I confini*, cit., p. 348 e p. 362; C. De Marco - A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders*, cit., p. 13 s.; A. Perulli, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione e libertà*, in *ADL*, 1 (2021), p. 58 ss.; diversamente M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 2 (2020), p. R. 76 s.; A. Riccobono, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders*, cit., p. 243.

⁸² Cfr. Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit.; Trib. Torino, 18 novembre 2021, in *Labor*, 2 (2022), p. 213, con nota di A. Garilli - C. De Marco, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*; Trib. Milano, 20 aprile 2022, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 2 (2022), con note di A. Bellavista, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, e di E. Puccetti, *I riders e il pregiudizio della subordinazione*.

⁸³ Il riferimento è alla nota vicenda di caporalato digitale (v. *supra*, testo e nt. 8), a latere della quale alcuni *rider* coinvolti sono stati riqualificati come subordinati da Trib. Torino, 18 novembre 2021, cit.

⁸⁴ Cfr. Tosi, *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale*, cit., p. 13; F. Carinci, *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2021), p. 11; Id., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *ADL*, 1 (2021), p. 22; E. Puccetti, *La subordinazione dei riders. Il canto del cigno*, cit., p. 12.

subordinazione bensì rintracciano quell'obbligo nella "finzione" della sua mancata previsione, pur talora più o meno consapevolmente aderendo⁸⁵ anche all'indirizzo formulato per gli addetti alla ricezione delle scommesse presso le agenzie ippiche secondo cui la libertà di obbligarsi o meno al lavoro rileva ai fini della costituzione del rapporto e non anche della sua natura subordinata⁸⁶.

Il medesimo approccio in termini di fittizia libertà del *rider* viene proiettato altresì sulla fase esecutiva, corroborando il riscontro di concreti meccanismi di disciplinamento della prestazione costanti e pervasivi costituenti manifestazioni innovative del potere direttivo, presidiate anche sul versante disciplinare⁸⁷. Sicché, almeno finora, la subordinazione è stata riconosciuta nella sua classica accezione, ancorché evolutivamente interpretata al fine di individuarne una dimensione sostanziale, solo apparentemente "gentile", collegata alla gestione algoritmica dei processi produttivi⁸⁸.

Nel contesto di questa linea argomentativa pare invece non rilevante né congruente il riferimento ivi operato alla subordinazione solo quale alienità rispetto all'organizzazione produttiva e al suo risultato, a sua volta equivoco circa la funzione discretiva assegnata a tale "doppia alienità" dalla celebre sentenza n. 30/1996 della Corte costituzionale, più correttamente da interpretare non in funzione sostitutiva del criterio della eterodirezione bensì qualificante il rapporto di lavoro subordinato in senso proprio rispetto ad altre figure caratterizzate dalla subordinazione «semplicemente [come] modo di essere della prestazione dedotta in contratto»⁸⁹. Peraltro, se da una parte la condizione di doppia alienità ancora completa utilmente la subordinazione tecnica, dall'altra è poco utile quando sia dubbia proprio quest'ultima dal momento che quella condizione è riscontrabile anche in modelli di stabile collaborazione autonoma nell'impresa, compreso

⁸⁵ Cfr. Trib. Milano, 20 aprile 2022, cit.; Trib. Milano, 28 settembre 2023.

⁸⁶ Cass., 5 maggio 2005, n. 9343; Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457. Criticamente, da ultimo, M. Falsone, *Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità*, in *DLRI*, 2 (2022), p. 247 ss., in più ampia prospettiva ricostruttiva del rapporto del *rider*, nonostante l'effettiva libertà di lavorare e di richiederne le prestazioni, in termini di contratto di durata e, in particolare, di lavoro subordinato oppure eterorganizzato.

⁸⁷ Sulla lacunosa, eppure centrale, dimensione del potere di controllo v. tuttavia V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, cit., p. 219. Per l'irrelevanza, rispetto alla qualificazione, della codificazione dell'accreditamento professionale mediante meccanismi di *rating* v. E. Gragnoli, *La distanza come misura degli spazi contrattuali*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano, 2018, p. 217 s.

⁸⁸ Cfr. F. Bano, *Il lavoro invisibile nell'agenda digitale di Europa 2020*, in *LD*, 3 (2020), p. 475 ss.; Id., *Quando lo sfruttamento è smart*, ivi, 2 (2021), p. 303 ss.; V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *ADL*, 3 (2019), p. 582 ss.

⁸⁹ Per l'impropria estrapolazione della formula della doppia alienità dal contesto del lavoro cooperativo oggetto della pronuncia della Corte v. L. Nogler, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015*, cit., nt. 63; V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione*, cit., p. 220 s.

evidentemente quello della collaborazione eterorganizzata⁹⁰.

4. Alcune osservazioni sulle sfide per il diritto del lavoro nella protezione dei lavoratori non subordinati vulnerabili

Va dato atto dell'attivismo del legislatore nazionale nell'individuare soluzioni, ma il suo sforzo definitorio ancora incompiuto esige un rinnovato impegno della dottrina per ricomporle in un congruo assetto sistematico che possa anche fornire indicazioni ulteriori alla necessaria evoluzione dell'impianto regolatorio. In questo percorso, già si registrano consapevolezze, anche avanzate, di vie ricostruttive non meramente replicanti schemi interpretativi fondanti ma la cui applicazione rigida difficilmente risulta in grado di soddisfare con equilibrio, nell'attuale transizione digitale, le legittime istanze di tutela da un lato, e il sostegno all'ampliamento delle iniziative produttive, dall'altro⁹¹.

Il prisma di questioni che si addensano intorno al caso emblematico dei fattorini delle piattaforme consente anzitutto di rilevare come "il tentativo di stabilizzare il modello del lavoro autonomo economicamente dipendente nel senso della 'fattualità' dell'approccio giuridico, indefettibilmente orientato sul singolo caso"⁹², metta ulteriormente alla prova la qualificazione del rapporto di lavoro, sia per lo sfrangiarsi, teorico e pratico, dei dispositivi abilitanti la funzione organizzativa sia per le ambiguità normative, peraltro in certa misura inevitabili nel tentativo di adeguare le risposte dell'ordinamento alle istanze di tutela sociale scaturenti dall'evoluzione dei modi di produrre e di lavorare.

Sul piano di corrispondere alle domande di tutela, evocato dalla dialettica tra logica della fattispecie e logica dei rimedi, quelle risposte normative, quando si consideri la tendenziale estensione in blocco dello statuto del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate vieppiù nella loro attuale versione, si mostrano grossolane proprio rispetto a quelle

⁹⁰ M. Persiani, *Subordinazione e autonomia nel rapporto di lavoro*, in R. Scognamiglio (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Napoli, 2006, p. 206; G. Proia, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., nt. 78; A. Perulli, *Il rider di Glovo*, cit., p. 55.

⁹¹ Cfr. L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014; B. Caruso - R. Del Punta - T. Treu, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", 20 maggio 2020 (csdle.lex.unict.it); R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2022.

⁹² F. Santoni, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, cit., p. 724.

domande⁹³, e finanche foriere di esiti snaturanti⁹⁴ o persino paradossali⁹⁵. Altre volte, quando si consideri l'intervento normativo sull'art. 409, n. 3, c.p.c., pur puntando sulla fattispecie come categoria ordinante nel tentativo di definire in contrappunto la ulteriore fattispecie sovratipica delle collaborazioni eterorganizzate, non risulta tuttavia semplificata in concreto la distinzione, già "insincera" rispetto al potere direttivo⁹⁶, del coordinamento rispetto all'eterorganizzazione. Altre volte ancora, considerando la dedicata fattispecie dei *rider* autonomi dotata di protezioni più chiaramente rimediali, fra l'altro sull'onda di una rilevanza mediatica che ben evidenzia la "crucialità del caso"⁹⁷ all'origine dell'intervento normativo, torna il riferimento a quella categoria ordinante ma contaminato con dati definitori della piattaforma⁹⁸ non adeguatamente caratterizzati, così da indebolire notevolmente la stessa agibilità di quella fattispecie.

Il contesto economico e produttivo è articolato e in evoluzione e sollecita complessi piani di riflessione, anche in utile dialogo con altre scienze sociali⁹⁹, sulle nuove espressioni della subordinazione, in veste eventualmente oscurata dagli aspetti partecipativi dei processi produttivi intelligenti, e sulle trasformazioni del manifestarsi del potere nell'impresa consentite dall'avanzamento tecnologico, con la finalità di interrogarsi su quali tecniche e strumenti per bilanciare libertà e autorità nel contratto di lavoro al tempo delle organizzazioni digitalizzate e, per altro verso, implementare e sviluppare la legislazione orientata alla protezione sociale di larghe fette del lavoro autonomo di nuova generazione, a partire da quello eterorganizzato¹⁰⁰. Su tale secondo versante è del resto assai significativo il rinvio all'autonomia collettiva, in funzione derogatoria più o

⁹³ Cfr. G. Proia, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente*, cit., p. 511; E. Ales, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. Santagata de Castro - P. Monda (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Quaderni DLM, 13, 2022, p. 52 ss., sottolineando un estremo approccio rimediale, già improprio perché del legislatore.

⁹⁴ Quale la possibilità che fruisca della protezione il collaboratore del collaboratore: cfr. A. Lassandari, *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015*, in *MGL*, numero straordinario (2020), p. 129, nt. 11; E. Ales, op. ult. cit., p. 57.

⁹⁵ Nell'opinione di M. Persiani, *Ancora sul concetto di coordinamento*, cit., p. 348.

⁹⁶ G. Santoro Passarelli, voce *Lavoro a progetto*, in *ED*, Annali, vol. IV, Milano, 2011, p. 667 ss., spec. p. 669 e p. 691.

⁹⁷ G. Zaccaria, *Introduzione. Crisi della fattispecie, crucialità del caso, concetto di legalità*, in *Ars interpretandi*, 1 (2019), p. 13.

⁹⁸ Nel senso che la definizione di piattaforma costituisce la "vera" norma di fattispecie v. icasticamente A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato*, cit., p. 6.

⁹⁹ T. Treu, *Diritto del lavoro e analisi sociale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 474/2023, p. 19 ss.

¹⁰⁰ Cfr. L. Nogler, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *DLRI*, 3 (2015), p. 337 ss.; P. Tullini, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *LD*, 3-4 (2021), p. 429 ss.; A. Perulli - T. Treu, *"In tutte le sue forme e applicazioni"*, cit., p. 77 ss.; L. Zoppoli, *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in *DLM*, 1 (2022), p. 51 ss.

meno ampia, previsto negli artt. 2 e 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 al fine di consentire nel confronto sindacale adattamenti del trattamento garantito dalla legge rispondenti alle specifiche esigenze di protezione¹⁰¹. Proprio la concreta attuazione di queste deleghe nel caso dei *rider* ha tuttavia evidenziato le difficoltà collegate all'antagonismo tra sigle e loro rappresentatività nonché alla definizione dell'ambito applicativo del contratto stipulato, con riferimento non tanto ad una categoria specifica quanto alla natura autonoma dei lavoratori rappresentati¹⁰².

Ad ogni modo la promozione del protagonismo dell'autonomia collettiva nel campo delle collaborazioni non subordinate come modalità di definirne un'equa tutela pare trovare sostegno anche sul versante europeo alla luce del recente orientamento della Commissione a non ravvisare un contrasto con i principi di libera concorrenza nell'Unione delle tutele stabilite da accordi collettivi in favore di lavoratori autonomi individuali quando paragonabili ai lavoratori subordinati o comunque in condizione di vulnerabilità contrattuale¹⁰³.

A livello europeo rimangono però preminenti le preoccupazioni sulla corretta qualificazione delle situazioni lavorative collegate alle piattaforme quale primo aspetto per individuarne le giuste tutele. Lo strumento individuato è una presunzione legale relativa di subordinazione contenuta in una proposta di direttiva in fase di perfezionamento e ispirata, a questo specifico riguardo, all'obiettivo di fornire comuni elementi pratici di riferimento per gli ordinamenti nazionali¹⁰⁴. Pur riconoscendo il valore di

¹⁰¹ F. Scarpelli, *Le garanzie difficili nei lavori precari*, in P. Curzio (a cura di), *Diritto del lavoro contemporaneo*, Bari, 2019, p. 28; M. Magnani, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 1 (2020), p. 113 s.; in senso critico v. per tutti E. Gragnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, 2021, p. 383 ss.

¹⁰² Cfr. F. Carinci, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, in *LG*, 11 (2020), p. 1048 ss.; P. Tosi, *La tutela dei riders, carenze legislative e eccedenze interpretative*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 1 (2021), p. 14 ss.; Id., *L'adeguamento delle categorie merceologiche e l'autoregolamentazione delle parti contraenti*, *ivi*, 3 (2022); A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit., p. 221 ss.

¹⁰³ Comunicazione della Commissione *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali* 29.9.2022 C(2022) 6846 final. Cfr. M. Pallini, *L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *LDE* (lavorodirittieuropa.it), 3 (2023).

¹⁰⁴ Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali 9.12.2021 COM (2021) 762 – 2021/0414 (COD). Cfr. A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2022), p. R. 1 ss.; P. Passalacqua, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *federalismi.it*, 9 (2023), p. 242 ss.; E. Menegatti, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, *ivi*, 14 (2023), p. 222 ss.

un quadro di maggior certezza giuridica condiviso dalle diverse legislazioni nazionali nonché l'elemento di agevolazione processuale insito nella prevista presunzione semplice collegata ad indici esemplificati nelle premesse al testo, la proposta presenta ampi impatti potenziali ancorché talora problematici.

Anzitutto, attraverso gli indici presuntivi largamente riferiti alla dipendenza organizzativa e funzionale rispetto alle piattaforme si esplicita un'ampia nozione europea di subordinazione che potrebbe altresì prestarsi a incidere in modo comune, e forse anche oltre l'ambito specifico, su quelle non del tutto coincidenti dei singoli ordinamenti nazionali, ancorché con attenuazioni proprio in ragione di quelle differenze riaffioranti in sede di confutazione della presunzione¹⁰⁵. Inoltre, la proposta di direttiva parrebbe ignorare la via, frattanto percorsa dal legislatore italiano, di offrire riconoscimento di tutele pregnanti in caso di lavoro giudizialmente considerato non eterodiretto ma semplicemente eterorganizzato. Tale aspetto potrebbe costituire un fattore di complicazione in sede di trasposizione, in virtù del necessario ripensamento della portata applicativa delle esistenti soluzioni normative meglio specificate in favore dei *rider*, nonché dell'esigenza di rinvenire soluzioni che evitino trattamenti impropriamente disparitari nei confronti di altre categorie di lavoratori delle piattaforme¹⁰⁶.

In ogni caso, nella prospettiva di tutelare il lavoro autonomo debole non suscettibile di avvalersi degli indici presuntivi, sarà comunque necessario proseguire nel congegnare il riconoscimento di essenziali tutele, nella consapevolezza che le condizioni di vulnerabilità possono manifestarsi oltre la subordinazione, comunque ridefinita, sostanziano ulteriori ambiti di sottoprotezione economica e sociale riconducibili allo spettro assiologico del diritto del lavoro¹⁰⁷. Ciò in linea con la funzione riequilibratrice sul piano degli effetti del contratto propria della disciplina lavoristica, chiamata ad affrontare complesse metamorfosi¹⁰⁸ senza smarrire la bussola

¹⁰⁵ S. Giubboni, *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *RIDL*, I (2022), p. 76 s; M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 2 (2021), p. C. 10.

¹⁰⁶ P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI* (labourlaw.unibo.it), 1 (2022), p. R. 50.

¹⁰⁷ Ciò nella direzione di un'estensione ulteriore di note concezioni fondanti il senso sistematico delle tutele giuslavoristiche sulla condizione di debolezza soggettiva connessa a occasioni di lavoro create da altri. Sull'attualità di tale fondamento, cfr. M. Rusciano, *Rilettura di Renato Scognamiglio e fondamenti del diritto del lavoro nel centenario dalla nascita*, e F. Santoni, *La subordinazione socio-economica del lavoratore nel pensiero di Renato Scognamiglio: attualità di una prospettiva*, entrambi in AA.VV., *Per i cento anni dalla nascita di Renato Scognamiglio*, II, Napoli, 2022, rispettivamente p. 1395 ss. e p. 1427 ss.

¹⁰⁸ F. Santoni, *La metamorfosi del diritto del lavoro*, conferenza tenuta il 26 giugno 2014 nella seduta congiunta dell'Accademia Pontaniana e dell'Accademia di Scienze Morali e Politiche di Napoli e pubblicata in *DML*, 1 (2015), p. 3 ss.

dei valori costituzionali, anima e obiettivo delle tecniche di protezione del lavoro personale a favore di altri.

Abstract: In the light of several domestic judicial decisions on riders' protection, the paper reviews the fuzzy explanatory frame related to granting subordinate employment rights to the so-called heterorganised collaborations along with some forms of specific safeguards envisaged for self-employed workers of delivery platforms. In particular, the analysis underlines the uncertainty still characterizing the classification of actual cases and its effects on the effort of typifying the employment relation with respect to the notions of subordination, heterorganization and coordination in work services. Some concluding comments are dedicated to the required evolution in the legal techniques of workers' protection not limited to subordinate employment, whose necessity is perceived in various manner also at the European level.

Keywords: self-employment and subordinate employment - heterorganised collaborations – rider - work relationship classification - platform work