



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**I RIDERS NEL PANORAMA NAZIONALE ED
INTERNAZIONALE
THE RIDERS ON THE NATIONAL AND
INTERNATIONAL SCENE**

Relatore:
Prof.ssa L.Torsello

Rapporto Finale di:
Mattia Angelici

Anno Accademico 2019/2020

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1: LE CLASSIFICAZIONI DELLE CATEGORIE DI LAVORATORI	
1.1: LAVORATORE AUTONOMO	4
1.2: LAVORATORE SUBORDINATO	5
1.3: LAVORATORE PARASUBORDINATO	6
1.4: IL CASO ITALIANO:	
1.4.0: <u>“La proposta della regione Lazio n.40 21 giugno 2018”</u> .	7
1.4.1: <u>“Tribunale di Torino (sentenza 07 maggio 2018, n.788)”</u> .	10
1.4.2: <u>“Tribunale di Milano (sentenza 10 settembre 2018, n. 1853)”</u> .	12
1.4.3: <u>Il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101.</u>	14
1.4.4: <u>Sentenza n. 1663/2020 della Cassazione.</u>	16
CAPITOLO 2: LA VICENDA EUROPEA	
2.1: CASO SPAGNO: “SENTENZA DELLO JUZGADO DE LO SOCIAL DI VALENCIA”	21
2.2: CASO FRANCESE: “CORTE D’APPELLO DI PARIGI DEL 10 GENNAIO 2019”	24
2.3: SITUAZIONE INGLESE (UK) DURANTE LA PANDEMIA COVID-19	26
CAPITOLO 3: UNO SGUARDO FUORI DALL’ EUROPA	
3.1: IL CASO CALIFORNIANO (USA)	28
CONCLUSIONE	30
BIBLIOGRAFIA	31
SITOGRAFIA	33

INTRODUZIONE

Questa tesi si prefigge l'obiettivo di analizzare l'attuale contesto normativo nel quale sono inseriti i riders mettendo in risalto i differenti percorsi giuridici intrapresi a livello nazionale ed internazionale. In particolare nel primo capitolo si classificheranno le categorie dei lavoratori in: autonomi, subordinati e parasubordinati. Successivamente si andrà ad approfondire, più nel dettaglio, il caso italiano, ripercorrendo i percorsi giuridici affrontati nel Lazio, in Lombardia e in Piemonte. Inoltre, mettendo a confronto le sentenze emesse nelle ultime due regioni è emerso che, se pur attraverso un differente iter argomentativo, si è giunti ad un risultato comune e cioè l'esclusione del rapporto di subordinazione nei casi esaminati. In materia di tutele, recepite dall'ordinamento italiano con il Decreto legge del 3 settembre 2019, n.101, si sono inseriti, nell'articolato corpus normativo, due differenti inquadramenti per i "riders" intesi come parasubordinati e lavoratori autonomi. Nella più recente Sentenza n. 1663/2020 della Cassazione si andrà poi a evidenziare l'importanza della presenza di quegli indici fattuali idonei a palesare una sostanziale debolezza contrattuale del collaboratore, con conseguente obbligo di applicare le tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per modalità di svolgimento della loro prestazione, sono destinati a rimanere nell'ambito del lavoro autonomo. Nel secondo capitolo, l'obiettivo sarà quello di ampliare il confronto al di fuori dei confini nazionali approfondendo i casi verificatisi in Spagna, Francia ed Inghilterra. In particolare nel caso britannico si andrà poi ad osservare la situazione dei "riders" durante la pandemia da COVID-19. Questa tipologia di lavoro ha assunto un importante rilievo giuridico e politico anche all'esterno dei confini europei. Nel terzo capitolo, infatti, ci soffermeremo sul caso statunitense, in particolare quello californiano, nel quale il Senato ha approvato il disegno di legge AB5 destinato ad entrare in vigore dal 1° Gennaio 2020, che riconosce i riders come lavoratori "dipendenti".

CAPITOLO 1: LE CLASSIFICAZIONI DELLE CATEGORIE DI LAVORATORI

1.1: LAVORATORE AUTONOMO

Il quadro di riferimento delle categorie dei lavoratori è composto da: autonomi, subordinati e parasubordinati. Come dice l'art 2222 c.c,¹ il lavoratore autonomo si concretizza in un individuo capace di "auto-organizzarsi", di prestare un'opera o fornire un servizio in proprio senza che esista un rapporto di subordinazione con il datore di lavoro. Importante è la definizione del concetto di "opera" come attività diretta a un fine o che comunque sia capace di produrre un determinato effetto, in tutta la sua completezza (dall'inizio alla fine). I settori di applicazione di questo tipo di attività riguardano vari ambiti: dal commercio all'artigianato e alle libere professioni. In genere un lavoro autonomo viene svolto in regime di partita Iva: ciò significa che la prestazione lavorativa viene assoggettata all'imposta sul valore aggiunto nell'aliquota corrente. Tuttavia esistono formule diverse, che prevedono tassazioni diverse: il regime ordinario e il regime forfettario. Il primo è sottoposto al versamento dell'IRPEF, ovvero l'imposta sulle persone fisiche, che ha un'aliquota progressiva a seconda dello scaglione a cui si appartiene. Il forfettario invece è un regime che negli anni ha subito modifiche. A questo regime possono aderire lavoratori autonomi che, a seconda del settore in cui operano, rispettino un determinato coefficiente di redditività e che rientrino nel limite di fatturato con riferimento all'anno precedente.

¹ Art. 2222. Contratto d'opera. Libro V del Lavoro: Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.

1.2: LAVORATORE SUBORDINATO

Il lavoratore subordinato è invece disciplinato dall'art 2094 c.c.². E' definito come un "idealtipo" di relazione tra lavoratore e datore di lavoro e inoltre da un contratto standard che definisce la funzione economica-sociale. Quest'ultima caratteristica, in particolare, rappresenta la prestazione del lavoratore che dedica energia e tempo al padrone in cambio di retribuzione. Per definizione è identificato come colui che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. E' evidente che il lavoratore soggiace al potere decisionale e di controllo del datore, che può, a sua volta, assumere un potere disciplinare. La tipologia di impiego è normalmente a "tempo pieno", e senza un termine ultimo (indeterminato), ma nel tempo ha subito molteplici modifiche. E' importante sottolineare come in questa categoria si faccia riferimento al termine "retribuzione" che si distingue in due tipologie: fissa e periodica, distaccandosi inoltre dalla parola "compenso" utilizzato in precedenza per il lavoratore autonomo. Un punto importante nel panorama del diritto del lavoro è stato raggiunto con il conseguimento di maggiori diritti e protezioni attraverso lo "Statuto dei diritti dei lavoratori"³ del 20 Maggio 1970. All'interno della categoria dei lavoratori subordinati nascono "rapporti assicurativi" e "oneri" (ad esempio nel caso di licenziamento), e si conseguono tutele definite "massime", a differenza del regime autonomo nel quale non sono tutte previste. E' possibile stabilire a quale dei due regimi di lavoro si appartiene attraverso l'utilizzo degli "Indici Presuntivi", elaborati dalla giurisprudenza come strumento di riconoscimento costituito da elementi quali: luogo, orario, ricaduta del rischio d'impresa ecc...

²Art. 2094. Libro V: È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

³Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. *Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131.*

1.3: LAVORATORE PARASUBORDINATO

Questa tipologia di lavoratori ha rappresentato una “zona grigia” nel diritto del lavoro in quanto si tratta di un regime caratterizzato dalla collaborazione, in modo continuativo nell’impresa, senza però una norma codicistica fino all’anno 1973. Con la “Riforma del lavoro” (processo), rappresentante il periodo di massima del lavoratore, si ha l’introduzione di tutele nel rapporto di debolezza (norme sostanziali), e davanti al giudice (norme processuali). Una prima regolamentazione è stata perciò realizzata dalla legge 533 del 1973⁴ che ha definito i parasubordinati come: “Altri (diversi dai subordinati) rapporti di collaborazione, che si concretizzano in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non subordinata”. Il lavoro è prevalentemente autonomo, ma nel concreto è svolto con modalità tipiche del subordinato, con due particolari tutele: una speciale giurisdizione del giudice del lavoro e una gestione separata dell’Inps. Nel 2003 si affianca una nuova legge definita dal Decreto 276 come legge 30 o Biagi⁵, la quale per evitare l’abuso della subordinazione crea il “lavoro a progetto”, prevalentemente autonomo, svolto in azienda. Un limite è rappresentato dal “progetto”, senza il quale, è prevista la conversione in subordinato, l’altro limite è quello temporale. Successivamente la legge viene abrogata e sostituita nel 2015 dal Jobs Act, normativa voluta dal governo Renzi, la quale tramite l’art 2 del decr. Legs. 81 riconosce le cosiddette “collaborazioni etero-organizzate”. Dal 1° Gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto subordinato anche a rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro personale continuative e anche con riferimento ai tempi e ai luoghi (come per esempio accade per i riders).

⁴ Legge del 11/08/1973 n. 533. *Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 237 del 13/09/1973*. Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatoria. v. <https://def.finanze.it/DocTribFrontend/decodeurn?urn=urn:dotrib::L:1973-08-11;533#:~:text=533&text=Disciplina%20delle%20controversie%20individuali%20di,previdenza%20e%20di%20assistenza%20obbligatoria>.

⁵ D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. *Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 ottobre 2003, n. 235, S.O.*

Possiamo perciò definire le tre tipologie di lavoratori autonomo, subordinato e parasubordinato rispettivamente in: auto-organizzato, etero-diretto e etero-organizzato. Inoltre i parasubordinati avranno tutele parificate ai subordinati.

1.4: CASO ITALIANO

1.4.0: La proposta della regione Lazio n.40 21 Giugno 2018

Non mancano le sentenze straniere, europee ed internazionali, che si occupano della qualificazione del lavoro svolto su piattaforma elettronica e a questo proposito la giurisprudenza italiana si è espressa, in assenza di una normativa specifica a livello nazionale, nel mese di maggio 2018. La Giunta della Regione Lazio ha proceduto ad approvare un articolato per assicurare dignità, salute e sicurezza ai cosiddetti riders, soggetti su cui attualmente ricadono i costi sociali ed umani dell'innovazione tecnologica. La proposta di legge regionale è la n. 40 del 21 giugno 2018 intitolata «Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali»⁶, ed ha il dichiarato intento di «realizzare un mercato del lavoro digitale inclusivo e dinamico, in grado di far coesistere lo sviluppo economico e la creazione di nuova occupazione, come portato dal rapido diffondersi della gig economy, con la difesa dei diritti e della sicurezza dei lavoratori nelle nuove forme di occupazione»⁷. La struttura del disegno di legge si articola in tre Capi: il Capo I, che enuncia i Principi e le finalità che ispirano la proposta di legge; il Capo II, che focalizza, in particolare, i tre fondamentali aspetti di tutela ossia Tutele della salute e della sicurezza (art. 3); Tutele assistenziali e previdenziali (art. 4); Compenso e indennità speciali (art. 5); ed un Capo III, che indica «gli strumenti» operativi di cui la Regione si avvarrà per dialogare con tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel settore.

⁶Si può approfondire in: www.consiglio.regione.lazio.it/binaryconsiglio_regionaletbl_commissioni_documentiPL__40_del_1_2072018.pdf.

⁷ Cfr. Relazione illustrativa alla Proposta di Legge regionale a firma del dott. M. Marafini.

Con riferimento ai «Principi», enunciati all'art. 1, va subito osservato che la Regione, non prevede la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders, ovvero se autonomi o subordinati, ma è evidente che l'obiettivo del Legislatore regionale è quello di apprestare le tutele di base, su cui ogni lavoratore dovrebbe poter contare alla luce dei principi costituzionali e che invece ad oggi, per tale categoria, non trovano attuazione. Al comma 1, quindi, si enuncia che «la Regione nel rispetto degli articoli 4, 32, 41 e 117, comma 3, Cost., e in attuazione dell'art. 6 dello Statuto, promuove la tutela della salute e sicurezza del lavoro quali principi fondamentali per garantire alla persona un lavoro sicuro e dignitoso». Al comma 3 si fa invece riferimento a quanto previsto nel Pilastro europeo dei Diritti Sociali che «riconosce il diritto di ogni persona ad avere un trattamento giusto ed equo in merito alle condizioni di lavoro, all'accesso alla protezione sociale e alla formazione, indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro»⁸. Una volta statuito, all'art 3, il diritto alla tutela contro gli infortuni nell'attività e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi all'attività di servizio (comma 2) del «lavoratore digitale», viene specificato che sarà compito della «piattaforma digitale», ovvero dell'«impresa che mediante un'applicazione informatica, organizza l'attività di servizio del lavoratore digitale al fine di offrire un servizio a terzi» (art. 2, comma 2, lett. b), predisporre le misure necessarie a tutelare la salute psico-fisica dello stesso lavoratore (comma 3); erogare una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza (comma 4); nonché fornire dispositivi di protezione conformi alla disciplina in materia di salute e sicurezza e provvedere alla manutenzione dei mezzi di trasporto dei riders, come bici e moto (comma 6).

⁸ A tal proposito, il Parlamento europeo il 19 gennaio 2017 ha approvato una importante Risoluzione (2016/2095 (INI)) su «Un pilastro europeo dei diritti sociali» che sottolinea gli effetti disgreganti ed iniqui, non coerenti con i valori e gli obiettivi dei Trattati delle politiche di *austerity* imposte nel quadro della *governance* economica europea. L'obiettivo dichiarato del Parlamento europeo è quello di dare concretezza ed effettività alle disposizioni della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, in una prospettiva di costruzione di un'Europa sociale.

Un' altra fondamentale tutela che il disegno di legge si propone di realizzare è quella «Assistenziale e previdenziale» di cui all'art. 4. Anche in tal caso la piattaforma, con oneri a proprio carico, dovrà attivare l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in favore del lavoratore digitale per danni cagionati a terzi durante l'effettuazione dell'attività di servizio, nonché l'assicurazione per la tutela della maternità e della paternità (comma 1), specificando che tali coperture sono senza franchigie a carico del lavoratore (comma 2). Viene precisato che il lavoratore digitale ha diritto alla tutela previdenziale obbligatoria (comma 4) e che la Regione può promuovere forme integrative di assistenza e previdenza anche mediante enti e fondi bilaterali, nel rispetto degli artt. 38 e 117 Cost.. Vi è poi, all'art. 5, la previsione dell'abolizione del lavoro a cottimo, cioè il calcolo del compenso ai lavoratori digitali sulla base delle consegne effettuate. È previsto, infatti, che i lavoratori vengano pagati su base oraria, con un minimo da stabilire con contrattazioni tra aziende e sindacati. Il disegno di legge si preoccupa, inoltre, di garantire la parità di trattamento e di vietare trattamenti discriminatori nel rating reputazionale (art. 7). Con riferimento alle previsioni di cui al Capo III, la legge regionale prevedrebbe l'istituzione di una Consulta dell'economia e del lavoro digitale e un Portale del lavoro digitale, a sua volta composto dall'Anagrafe regionale e dal Registro regionale delle piattaforme digitali: un sistema gratuito per accedere alle forme di tutela integrative che saranno finanziate dalla Regione.

1.4.1: Tribunale di Torino (sentenza 07 Maggio 2018, N.788)

La controversia⁹ ha per oggetto esclusivamente la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, con le connesse domande di corresponsione delle differenze retributive e di accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento¹⁰. I ricorrenti hanno convenuto in giudizio la Digital Services XXXVI Italy s.r.l. (Foodora) deducendo di avere prestato la propria attività lavorativa, a favore della convenuta, con mansioni di fattorino in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato prorogati fino al 30.11.2016. Inoltre chiedono l'accertamento della costituzione, tra le parti, di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pertanto la condanna della convenuta alla corresponsione delle somme a loro dovute a titolo di differenze retributive, al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettivo ripristino. Chiedono altresì il risarcimento del danno subito per la violazione della normativa in materia di privacy, al risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni di cui all'art.2087 c.c. e per la mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica. I ricorrenti hanno tutti sottoscritto dei contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" nei quali si è dato atto che il collaboratore agirà in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente. E' quindi chiaro che le parti hanno inteso dar vita a un rapporto di lavoro autonomo, sia pure a carattere coordinato e continuativo.

⁹ Per maggiori informazioni V. documento:
https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articoli/pdf/sentenza_foodora_completa.pdf

¹⁰ Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, con commento di P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora (i c.d riders)*.

Il criterio principale elaborato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione è quello secondo cui costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo, il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro¹¹. Occorre quindi stabilire quale fosse il reale rapporto di lavoro tra le parti, caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla. E' evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo. Si tratta di un profilo che era stato già messo in rilievo dalla Corte di Cassazione tanti anni fa: la Corte aveva allora affermato che proprio la "non obbligatorietà" della prestazione lavorativa escludeva in radice la subordinazione perché "la configurabilità della "eterodirezione" contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore. Nell'art.409 c.p.c. il legislatore ha infatti previsto al n.3 l'applicabilità delle disposizioni sulle controversie individuali di lavoro ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Bisogna allora verificare se in concreto questi nuovi strumenti di comunicazione siano stati utilizzati da Foodora per impartire ai ricorrenti degli ordini specifici e per sottoporli a un'assidua attività di vigilanza e controllo. I ricorrenti sostengono che Foodora avrebbe loro impartito delle direttive tecniche dettagliate in ordine all'intero iter relativo alla consegna attraverso: la determinazione del luogo e dell'orario di lavoro, la verifica della presenza dei riders nei punti di partenza, il richiamo dei lavoratori che tardavano ad accettare l'ordine, l'obbligo di effettuare la consegna dei prodotti in tempi prestabiliti, seguendo il percorso suggerito attraverso il GPS dalla

¹¹ Da ultimo, F. Amendola, Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità, in Arg. Dir. Lav., 2018, 4/5, in corso di pubblicazione, che riprende la consolidata massima secondo cui «ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo...» e, di conseguenza, «l'individuazione dei presupposti astratti della subordinazione deve essere effettuata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione» (Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728, in Guida Dir., 2010, 13, 68).

stessa applicazione, e l'esercizio del potere di controllo e di vigilanza, attraverso il monitoraggio della produttività dei singoli lavoratori. Ritiene il giudice che le circostanze in parte non abbiano trovato conferma nelle risultanze processuali e in parte non siano determinanti ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato. In primo luogo, bisogna considerare che i contratti sottoscritti dai ricorrenti prevedevano la corresponsione di un compenso orario, ed è risultato che se c'era qualche problema i riders potevano chiamare il centralino e spiegare il motivo per cui non potevano fare l'ordine: è evidente che si tratta di un problema di "coordinamento" (e non di subordinazione) perché l'azienda ha la necessità di effettuare le consegne in un ristretto periodo di tempo per venire incontro alle esigenze del cliente e deve pertanto sapere se il rider accetta o meno l'ordine per provvedere eventualmente ad assegnare l'ordine a qualcun altro. E' poi provato che i ricorrenti fossero liberi di scegliersi il percorso e che potevano ricevere delle telefonate di sollecito durante l'effettuazione della consegna¹². E' importante sottolineare che non si può parlare di un costante monitoraggio della prestazione perché il sistema consentiva soltanto di fotografare la posizione del rider in maniera statica e non di seguirne l'intero percorso in modo dinamico.

1.4.2: Tribunale di Milano (Sentenza 10 Settembre 2018, N. 1853)

A distanza di pochi mesi dalla già ben nota pronuncia del Tribunale di Torino, la giurisprudenza di merito è tornata a confrontarsi nuovamente con il problema, a pronunciarsi è stato chiamato il Tribunale di Milano. La sentenza in commento¹³, pur discostandosi parzialmente nell'iter argomentativo da quella del Tribunale di Torino, ne ricalca il contenuto e, soprattutto, le conclusioni. Così, dopo aver ricostruito le modalità attraverso le quali i riders di Foodinho (Glovo) eseguivano la

¹² Così anche, in altra giurisdizione, *Lawson v. Grubhub Inc*, 8 febbraio 2018, U.S. District Court for the Northern District of California, No. 3:15-cv-05128, e *Razak v. Uber Technologies Inc*, 11 aprile 2018, U.S. District Court for the Eastern District of Pennsylvania, No. 2:16-cv-00573, concernenti, rispettivamente, le prestazioni di un *rider* di Grubhub (omologa statunitense di Foodora e Glovo) e di un autista di Uber.

¹³ Vedi per maggiori info il documento: <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2018/10/Trib.-Milano-10-settembre-2018-n.-1853.pdf>

loro prestazione lavorativa, il giudice di Milano ha escluso che nel caso in esame potesse sussistere un rapporto di lavoro subordinato. Ancora una volta, l'elemento dirimente è stato rinvenuto nella libertà del prestatore di determinare in piena autonomia tempi e quantità della propria attività lavorativa attraverso un applicativo da installare nello smartphone¹⁴. Ad opinione del Tribunale, infatti, «difetta l'assoggettamento del ricorrente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare della convenuta: il fatto che [il prestatore] potesse discrezionalmente decidere, di settimana in settimana, in quali giorni e in quali orari lavorare – ed anche di non lavorare affatto – esclude in radice la configurabilità di simili vincoli». Inoltre, in base alla ricostruzione dei fatti, è emerso che «neppure la società era tenuta ad assicurare al fattorino un numero minimo di ore di lavoro». Il giudice del lavoro ha altresì escluso che l'incompatibilità di tali vincoli potesse venir meno nella fase esecutiva del rapporto di collaborazione instauratosi tra il prestatore e la convenuta. Infatti, una volta data la propria disponibilità ad eseguire l'attività lavorativa in una fascia oraria, le modalità di esecuzione della prestazione non sono state ritenute qualificanti ai fini della subordinazione. Il Tribunale ha accertato che la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato non poteva essere desunta nemmeno per mezzo dei cosiddetti indici sussidiari della subordinazione¹⁵, non essendo ravvisabili, nel caso di specie, un numero sufficiente ed univoco di tali indici sintomatici. Il giudice di Milano inoltre, si è come sentito in dovere di escludere che nel caso in esame potesse trovare applicazione l'art. 2, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81¹⁶, non potendo ritenersi le modalità di esecuzione della prestazione

¹⁴ Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, I, 103, con nota di L. Nogler, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*. Sul ruolo decisivo, ai fini della qualificazione, della libertà del lavoratore di presentarsi o meno al lavoro giorno per giorno e dell'impossibilità dell'impresa di intervenire sulle modalità di esecuzione del servizio, v. Pret. Napoli 21 agosto 1991, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, 371; Trib. Napoli 11 dicembre 1989, in *Orient. Giur. Lav.*, 1990, 58.

¹⁵ In tutte le ipotesi in cui l'apprezzamento della subordinazione non è agevole, soccorrono al Giudice una serie di *criteri distintivi sussidiari*, quali, tra gli altri, la continuità nello svolgimento della prestazione lavorativa, la cadenza periodica del relativo compenso, l'alienità del risultato, l'osservanza di un vincolo di orario di lavoro, l'assenza di rischio economico in capo al lavoratore, che costituiscono, globalmente considerati nell'ambito dell'indagine volta ad accertare la sussistenza del requisito della subordinazione, indizi gravi, precisi e concordanti, rivelatori di tale sussistenza.

¹⁶ Per maggiori info vedi:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

organizzate dal committente con riferimento ai tempi di lavoro. Va notato inoltre come il Tribunale sembra interpretare tale disposizione diversamente da com'è stata interpretata nella sentenza di Torino. Ciò detto, sebbene formalmente rigorose ed ineccepibili, le motivazioni delle due sopracitate sentenze non sono esenti da critiche. In particolare, è stato osservato come la questione dei riders sia stata affrontata negli stessi termini con cui trent'anni or sono è stata trattata, per la prima volta, la vicenda relativa ai c.d. pony express¹⁷, ovvero attribuendo un peso forse eccessivo all'asserita libertà dei fattorini digitali di dare o meno la propria disponibilità a prestare l'attività lavorativa nella quantità e nei tempi desiderati, tralasciando di esaminare i residuali margini di autonomia lasciati al prestatore nell'esecuzione della prestazione ed, infine, tacendo sull'elemento della dipendenza socio-economica. Ad ogni modo, non si può sottacere il fatto che difficilmente la giurisprudenza potrà mutare il proprio orientamento in assenza di un chiaro dato normativo su cui fondarsi, non costituendo la dipendenza socio-economica un elemento della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. e necessitando di un preciso intervento legislativo in tal senso.

1.4.3: Il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101

Il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101¹⁸ è stato convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128¹⁹, pubblicata in Gazzetta Ufficiale. Durante l'iter parlamentare sono intervenuti miglioramenti, tra i quali la modifica della norma di contrasto alle false collaborazioni e la previsione di una via preferenziale per la contrattazione collettiva nell'introduzione delle tutele per i ciclofattorini (riders), oltre alla norma che consentirà la stabilizzazione dei lavoratori precari di Anpal Servizi. Con il Decreto Tutela Lavoro si fanno nuovi passi in avanti sul fronte rider (i lavoratori della gig economy).

¹⁷ Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie. A cura di Marco Biasi Ricercatore dell'Università degli Studi di Milano.

¹⁸ Per maggiori info vedi documento: https://www.lavoroediritti.com/wp-content/files/DECRETO-LEGGE_3_settembre_2019_n_101.pdf

¹⁹ Per maggiori info vedi documento: https://www.lavoroediritti.com/wp-content/files/TESTO_COORDINATO_DECRETO-LEGGE_101-2019.pdf

Le tutele, in particolare, si differenziano se parliamo di rider inquadrati come parasubordinato, oppure di rider intesi come lavoratori autonomi. Nel primo caso è stata estesa la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alla stregua delle c.d. “co.co.co.” etero-organizzato. Nel secondo caso, invece, il decreto ha introdotto una paga oraria fissa che si aggiunge quindi alla retribuzione per ogni consegna effettuata. Innanzitutto, il c.d. “decreto tutela lavoro” dà una precisa identificazione di rider: sono considerati come lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e per lo svolgimento dell’attività i lavoratori si servono di veicoli a due ruote o assimilabili. Dunque, il primo provvedimento riguarda le tutele dei rider, qualora questi siano occupati con rapporti di lavoro non subordinato, ossia parasubordinati. La novità consiste nell’estensione della disciplina del lavoro subordinato anche a tali figure, con la possibilità di godere di tutti i diritti dei lavoratori dipendenti. Quindi, fatta eccezione per la tutela dei licenziamenti e per il minore potere disciplinare e gerarchico da parte del datore di lavoro, su tutto il resto (orario di lavoro, ferie, malattia, sicurezza, previdenza, ecc.), gode delle stesse prerogative dei lavoratori dipendenti. Naturalmente per vedersi applicata l’intera disciplina del lavoro subordinato, occorre che la prestazione lavorativa sia: esclusivamente personale; continuativa; organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. etero-organizzazione). Il decreto tende la mano anche ai rider che lavorano in maniera autonoma, e quindi discontinua, al fine di accrescere i livelli di tutela e migliorare le condizioni di lavoro. Al riguardo, il provvedimento normativo interviene in tre modi: una retribuzione dei rider in base alle consegne effettuate, ma in misura non prevalente; la possibilità per la contrattazione collettiva di poter individuare minimi tabellari; un’introduzione di una paga oraria minima, in favore di coloro che rispondono ad almeno una chiamata nell’ora di attesa. Laddove non ci fossero chiamate in quest’ora di attesa, la retribuzione dovrebbe comunque spettare. Tale importo, inoltre, s’intende aggiuntivo alla retribuzione erogata normalmente per le consegne effettuate.

Si precisa che l'importo della paga oraria minima è definito tra azienda e lavoratore, fermo restando la possibilità per la contrattazione collettiva di poter determinare un livello di paga minimo al di sotto del quale non si può scendere. Un aspetto che accomuna tutte e due le fattispecie di categorie di lavoratori è l'assicurazione INAIL²⁰. Infatti, sia i rider parasubordinati che autonomi saranno soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

1.4.4: Sentenza n. 1663/2020 della Cassazione

La motivazione della sentenza della Suprema Corte (sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020) è infatti di grandissimo interesse, non soltanto per l'eco mediatico della vicenda ma anche per il suo contenuto tecnico-giuridico, che va ben al di là del caso concreto, coinvolgendo questioni di sistema. Il Supremo Collegio conferma in primo luogo il dispositivo della decisione della Corte d'appello di Torino n. 22 del 4 febbraio 2019, nel contempo, però, ne corregge la motivazione, escludendo che la fattispecie di cui all'articolo 2 possa essere ricondotta ad un *tertium-genus*, intermedio tra il lavoro subordinato e quello autonomo, con caratteristiche tanto dell'uno quanto dell'altro rapporto. Il ragionamento dei Giudici di legittimità si dipana da una premessa molto netta: l'articolo 2 non è norma «meramente apparente»²¹, come pure era stato teorizzato in giudizio dalla difesa della Società, con l'avallo del Tribunale di Torino nella sentenza di primo grado. Ciò non soltanto per la fondamentale ragione che l'interprete deve sforzarsi di dare un senso alle nuove norme, così come correttamente aveva già fatto il Collegio torinese, ma anche perché la genesi dell'articolo 2 porta certamente ad attribuirle evidenti

²⁰ L'Inail tutela il lavoratore contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni causati dall'attività lavorativa e malattie professionali. Con l'assicurazione il datore di lavoro è esonerato dalla responsabilità civile conseguente all'evento lesivo subito dai propri dipendenti, salvo i casi in cui, in sede penale o - se occorre - in sede civile, sia riconosciuta la sua responsabilità per reato commesso con violazione delle norme di prevenzione e igiene sul lavoro.

²¹ V. in dottrina P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, 1127; cfr. C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, I, 49, e, da ultimo, F. Carinci, *la subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4/5, in corso di pubblicazione.

finalità anti-elusive in un contesto, quale quello del Jobs Act²², nel quale, in particolare con l'abrogazione del lavoro a progetto, si riesumavano le vecchie collaborazioni coordinate e continuative (i cosiddetti co.co.co.), il cui possibile proliferare incontrollato andava in qualche modo arginato e contrastato. Per raggiungere queste finalità anti-elusive il legislatore, ha così ritenuto di limitarsi a valorizzare alcuni indici fattuali, considerandoli sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato, senza bisogno di ulteriori indagini sulla qualificazione del rapporto di lavoro quale subordinato ovvero autonomo.

In un'ottica dunque di prevenzione, non ha senso, per la Suprema Corte, interrogarsi sull'inquadramento di tali forme di collaborazione, così variegate e variabili nel tempo. Quello che invece conta è la presenza di quegli indici fattuali idonei a palesare comunque una sostanziale debolezza contrattuale del collaboratore, con conseguente obbligo di applicare le tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per modalità di svolgimento della loro prestazione, sono destinati a rimanere nell'ambito del lavoro autonomo. Il percorso argomentativo della motivazione è di fondamentale importanza soprattutto perché si riferisce a tutte le forme di collaborazione autonoma, e non solo al rapporto dei rider. La Corte individua il tratto distintivo dell'etero-organizzazione nel potere unilaterale del committente di imporre le modalità del coordinamento. Il coordinamento, inteso come collegamento funzionale con l'organizzazione dell'impresa, non è elemento di per sé decisivo per l'accesso alle tutele del lavoro subordinato: lo diventa però quando le modalità con cui si esprime sono imposte dal committente. In altre parole, se le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, la collaborazione non è attratta nella sfera di applicazione dell'art. 2. La norma invece si applica qualora queste modalità non siano determinate consensualmente, bensì siano frutto del potere unilaterale del committente. Il

²² D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23. Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Pubblicato nella Gazz. Uff. 6 marzo 2015, n. 54.

ragionamento si fonda sul nuovo testo del punto 3 dell'art. 409 codice di procedura civile, così come modificato dalla legge 81/2017²³, il quale offre appunto una nozione generale di coordinamento determinato consensualmente dalle parti. Nelle future controversie sarà evidentemente compito dei giudici di merito quello di inquadrare le singole fattispecie nell'una o nell'altra casella, a seconda delle caratteristiche delle medesime, che non sarà certamente privo di difficoltà, nonostante le preziose indicazioni offerte dal Supremo collegio²⁴. La correzione della motivazione della sentenza di secondo grado, nel passaggio in cui affermava l'introduzione di un tertium genus, non è peraltro priva di conseguenze pratiche. Anzitutto consente alla Cassazione di liberare facilmente il campo dall'eccezione di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, sollevata dalla difesa della Società, secondo la quale la legge delega non consentiva al legislatore delegato di introdurre un terzo genere di rapporto di lavoro, ma solo di riordinare le tipologie contrattuali esistenti. Inoltre, avendola qualificata come norma "di disciplina" e non "di fattispecie", l'ulteriore conseguenza è che l'applicazione delle norme di tutela del lavoro subordinato non può essere «selettiva», bensì debba essere generalizzata. Va anche segnalato come la Cassazione non escluda a priori la possibilità di ricondurre la prestazione dei ciclofattorini alla subordinazione piena ex art. 2094 c.c.. La Corte non affronta però la questione, in quanto i difensori dei rider non hanno proposto ricorso incidentale sul punto. L'affermazione è però opinabile, oltre che contraria ad altri precedenti giurisprudenziali di legittimità²⁵, in quanto la sussistenza o meno della subordinazione, e dei suoi

²³ Nel nuovo testo, il numero 3 dell'art 409 citato estende il rito del lavoro a: "3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

²⁴ Sul punto si veda Aldo Bottini, in Guida al lavoro del Sole 24 ore, n. 6/7 del febbraio 2020.

²⁵ Si veda Cass. n. 3457/2018 la quale, confermando l'indirizzo già avviato da Cass. 9343/2005, ha affermato che per quanto attiene al contenuto del rapporto: "Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo (eventualmente) a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza d'un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per

indici rivelatori, va valutata mentre la prestazione si effettua. Invece l'eventuale rifiuto di rispondere ad una chiamata è del tutto esterno alle modalità di esecuzione della prestazione stessa. Il Supremo Collegio individua un sostegno alla propria ricostruzione sistematica delle collaborazioni etero-organizzate. Si tratta della legge di conversione 2 novembre 2019, n. 148, la quale ha apportato importanti modifiche al decreto legge 3 settembre 2019, n. 101, con il quale non soltanto si modifica il testo del cit. articolo 2, regolante l'intero universo delle collaborazioni etero-organizzate, ma si introducono anche disposizioni residuali di tutela, in favore in particolare dei ciclo e moto-fattorini.²⁶ L'intervento del legislatore, infatti, ha in parte tratto ispirazione proprio dai principi affermati nella sentenza della Corte d'Appello di Torino, e ha modificato profondamente una delle norme chiave del decreto sul riordino delle tipologie contrattuali, ampliando il perimetro delle cosiddette collaborazioni etero-organizzate. È opportuno rileggere il testo novellato del comma 1 dell'articolo 2 D.Lgs. 81/2015, in vigore dal 3 novembre 2019²⁷, che ora è il seguente: “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”. Le disposizioni, di cui al presente comma, si applicano anche quando le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali. Quindi l'allargamento del perimetro della norma è stato realizzato dal legislatore mediante: l'eliminazione del requisito spazio-temporale come elemento connotante l'etero organizzazione; l'eliminazione del requisito dell'esclusività della prestazione personale del collaboratore, sostituito con il concetto di prevalenza e la precisazione, e che l'organizzazione da

giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto).”

²⁶ Sul punto si veda: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/378-la-riforma-delle-collaborazioni-etero-organizzate-e-le-nuove-tutele-per-i-riders>

²⁷ Per maggiori info vedi documento: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

parte del committente delle modalità della prestazione può essere esercitata mediante piattaforme anche digitali. È facile prevedere che la nuova normativa favorirà in maniera significativa l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a fasce molto ampie di lavoro autonomo, sino ad oggi quasi del tutto prive di protezione. Il senso è quello di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza, per l'applicabilità della norma, di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". La soluzione fatta propria dalla sentenza, quindi, è destinata a consolidarsi ancor più marcatamente nel nuovo contesto normativo, con conseguenze assai rilevanti sulle controversie attinenti alla qualificazione del rapporto, in quella "zona grigia" mutevole nel tempo, che si colloca tra autonomia e subordinazione. Può essere più opportuno ricordare come la nuova disciplina legislativa, oltre ad avere allargato le maglie dell'articolo 2 D.Lgs. 81/2015, ha anche approntato specifiche norme di protezione per ciclo e moto-fattorini. La novella aggiunge infatti un nuovo capo, il V-bis, al D.Lgs. 81/2018, intitolato appunto "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali". Essendo espressamente fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, viene così assicurata una sorta di protezione a cerchi concentrici: una tutela forte, e cioè quella del lavoro subordinato garantita a tutti i lavoratori autonomi (inclusi rider e in genere lavoratori operanti tramite piattaforme, digitali o meno) la cui prestazione continuativa sia organizzata dal committente; ed una residuale, destinata ai soli ciclo o moto fattorini, i quali erogano viceversa solo prestazioni occasionali ovvero non etero-organizzate. La protezione minima accordata ai soli rider consiste in una serie di misure quali: previsione della forma scritta dei contratti individuali di lavoro, con adeguato apparato sanzionatorio in caso di violazioni; definizione dei criteri di determinazione del compenso demandata ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative; divieto di cottimo, anche parziale, in mancanza

di stipula di tali contratti, e garanzia anche in questo caso di un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi di settori affini. La nuova normativa conferma una evidente inversione di tendenza rispetto alla legislazione liberista della precedente legislatura. La protezione residuale risulta quantomai opportuna, posto che, la maggioranza dei ciclo (o moto) fattorini, per garantirsi un reddito sufficiente, è costretta ad operare in favore di più piattaforme, ed anche a costoro andranno garantiti un minimo di diritti oggi negati da una mera logica di mercato, priva di regole e parametri etici.

CAPITOLO 2:”LA VICENDA EUROPEA”

2.1: “CASO SPAGNOLO SENTENZA DEL “JUZGADO DE LO SOCIAL DI VALENCIA”

La sentenza in commento del Juzgado de lo Social di Valencia²⁸ si ascrive all’orientamento giurisprudenziale che in diversi stati riconosce il vincolo di subordinazione nel rapporto di lavoro tramite piattaforme digitali. Il Tribunale accerta l’illegittimità del licenziamento intimato al rider ricorrente: le motivazioni addotte si fondano sulla riconducibilità del rapporto di lavoro alla categoria della subordinazione, ai sensi dell’art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores che riprende non solo la lettera dell’art. 2094 c.c. ma anche la nostra giurisprudenza costituzionale della citata sentenza n. 30: «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario»²⁹. Evidentemente l’inserimento “nell’ambito dell’organizzazione di altra persona”, nonché “l’esercizio della prestazione per conto altrui”, sono gli elementi determinanti per definire l’ambito di applicazione dello statuto e, dunque, per qualificare il

²⁸ La sentenza, inedita in dottrina, ha avuto una certa risonanza tra i media: si veda, ad esempio, il commento di R. Ciccarelli, *In Spagna i riders di Deliveroo sono lavoratori*, *Il Manifesto*, 5 giugno 2018.

²⁹ Art. 1.1, Estatuto de los Trabajadores: «*La presente legge si applica ai lavoratori che volontariamente prestano i loro servizi retribuiti per conto altrui e nell’ambito della organizzazione e direzione di altra persona, fisica o giuridica, denominata datore di lavoro o imprenditore*».

concetto di *trabajadores*, per la legislazione ma anche per la giurisprudenza spagnola³⁰. Il Tribunale valenciano, poi, esamina gli elementi principali invocati per definire il rapporto di lavoro nei termini dell'autonomia recuperando altra giurisprudenza a proposito del lavoro di *conductores de vehículos* per chiarire che sussiste la natura giuridica del rapporto di lavoro, anche quando il lavoratore apporta per l'esercizio della prestazione di trasporto un veicolo nella sua disponibilità. Evidentemente la proprietà di uno strumento di produzione non è determinante ad escludere la relazione di lavoro subordinato tra le parti, qualora concorrono le caratteristiche della corrispettività, della dipendenza e, ancora una volta, dell'alienità e giacché la titolarità della piattaforma virtuale ricade sempre in capo all'impresa³¹. Altro elemento preso in considerazione dalla sentenza in commento è la personalità del rapporto di lavoro dei riders che resta elemento fondamentale e "originale" del rapporto di lavoro, come si evince dal contratto che espressamente dispone che "el servicio será prestado personalmente". La dipendenza è confermata dal dato, inequivocabile, per cui l'autista segue le istruzioni (direttive) impartite unilateralmente dalla piattaforma, la quale decide il luogo della prestazione, mentre il conductor segnala all'impresa le fasce orarie in cui intende esercitare la prestazione, anche se le stesse devono riferirsi all'orario preventivamente stabilito dall'azienda. Ciò vuol dire che è pur sempre l'azienda a inserire la disponibilità manifestata dal lavoratore nelle fasce orarie unilateralmente stabilite per l'esercizio della prestazione, poiché si tratta di segmenti orari in cui la richiesta di consegna da parte della clientela è maggiore. La dottrina spagnola che per prima ha commentato la sentenza, in effetti, ha osservato che le motivazioni non potrebbero considerarsi valide ed estensibili a tutte le forme di lavoro per le piattaforme virtuali³². Dunque, se da un lato emerge la necessità di guardare ai rapporti di lavoro on demand caso per caso e non generalizzare, dall'altro

³⁰ Il giudice del caso in commento rinvia a: Tribunal Supremo, 29 dicembre 1999, n. 53932.

³¹ Si noti come, a differenza di altra giurisprudenza, il *Juzgado de lo Social* non approfondisce la questione relativa alla natura commerciale della piattaforma di Deliveroo, dando per assodato che si tratti proprio di un'impresa, in piena adesione alla recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 20 dicembre 2017

³² A. Todolí, *Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider*, 4 giugno 2018, in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>.

lato resta da chiarire se la categoria della subordinazione sopravviva nei suoi caratteri tradizionali o se sia possibile già un ripensamento. In accordo all'etero-organizzazione e al principio della prevalenza della realtà sulla volontà cartolare delle parti, si arriva alla configurabilità della subordinazione anche nei rapporti di lavoro digitali. Lo Juzgado de lo Social de Madrid³³, in un primo tempo, aveva deciso che i fattorini della piattaforma di Glovo fossero lavoratori autonomi, in particolare valutando la libertà in capo ai riders di collocarsi nel giorno e nella fascia oraria di lavoro e di accettare l'esercizio della prestazione. Dunque, la evidente flessibilità oraria che caratterizza questi rapporti di lavoro, si incontra e scontra con i due elementi giuridici che, anche ai sensi dell'ordinamento spagnolo, definiscono il vincolo di subordinazione, il c.d. "trabajo por cuenta ajena" (art. 1 E.T), ovvero: *ajenidad*(estraneità) e *dependencia*(dipendenza). Tuttavia, a distanza di poco tempo, altra giurisprudenza spagnola³⁴ ha riconosciuto che il rapporto intercorrente tra i riders e la piattaforma tecnologica sia da considerarsi un rapporto di lavoro. Il giudice dopo aver elencato gli indici che escluderebbero la sussistenza di un rapporto di lavoro, propone altri indici ("nuevos indicios") che deriverebbero dalle nuove forme di lavoro tramite piattaforma tecnologica e che, dunque, obbligherebbero gli interpreti a tenerli in considerazione per la qualificazione del rapporto intercorrente tra le parti. Sempre la giurisprudenza spagnola ha così deciso, che i fattorini di Glovo sono da considerarsi lavoratori subordinati. In particolare, a proposito della libertà oraria, la Corte ha ritenuto che: «la pretendida libertad en la elección de horas o franjas horarias, que depende de un sistema de puntuación que hace que el trabajador tiene que plegarse a las exigencias empresariales si quiere configurar un horario que resulte rentable. Ello hace que la flexibilidad laboral que pretende hacer ver la empresa se convierta en una manera de hacer competir a los recaderos para lograr las mejores horas que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa

³³ Juzgado de lo Social de Madrid 3 settembre 2018, n. 284

³⁴ Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53, per un commento si rinvia all'articolo di A. Todolì, *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-lalaboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>.

considera más rentables o de alta demanda»³⁵. Ovvero che la flessibilità oraria è, comunque, frutto di una scelta che mira ad individuare le fasce orarie più redditizie per l'azienda e non certo volta a preservare una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per i fattorini.

2.2: CASO FRANCESE: CORTE D' APPELLO DI PARIGI DEL 10 GENNAIO 2019

Per quel che concerne l'ordinamento francese, un primo orientamento della giurisprudenza aveva più volte escluso la natura subordinata dei fattorini di Food Delivery³⁶. Tuttavia, la letteratura aveva già rilevato che l'argomento della libertà oraria, per esempio dei "livreurs", risultasse fragile, poiché: «le livreur est certes libre de choisir les créneaux pendant lesquels il entend travailler, mais, dès lors qu'il se connecte, il perd toute liberté plusqu'il lui faut alors accepter les courses prescrites, sauf à risquer la mise en oeuvre à ses dépens de la clause résolutoire prévue au contract»³⁷. Ovvero che il fattorino è certamente libero di scegliere le fasce orarie durante le quali intende lavorare, ma, una volta che si connette alla piattaforma digitale, perde tutta la libertà poiché deve accettare le corse prescritte, salvo rischiare il licenziamento previsto dal contratto. Anche la dottrina italiana, di commento alla sentenza con cui la Corte d'appello di Parigi aveva escluso la natura subordinata del rapporto dei ciclo-fattorini, ha rinvenuto uno spazio, ritagliato dagli stessi giudici, per la subordinazione «laddove le condizioni di esecuzione della prestazione siano determinate unilateralmente dal datore di lavoro con conseguente integrazione del lavoro di un "service organisé", secondo una logica giustamente accostata a quella della etero-organizzazione nostrana»³⁸. Dunque, come ha rilevato la dottrina francese di commento alla pronuncia della Chambre sociale (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737), la motivazione della sentenza si fonda non sulla nozione di

³⁵ Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61.

³⁶ Per Takeateasy: Cour d'Appel de Paris, 20 aprile 2017, n. 17/0051; Cour d'Appel de Paris, 14 dicembre 2017, n. 17/04607. Per Deliveroo: Cour d'Appel de Paris, 9 novembre 2017, n. 16/12875, anche *RIDL*, 2018, I, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, pp. 63-71.

³⁷ A. Fabbre, *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailliste"!*, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, pp. 166-170, qui p. 170.

³⁸ R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *RDSS*, 2018, n. 4, pp. 657-685, qui p. 672.

subordinazione, ma sulla prova della sua sussistenza, tant'è che i giudici hanno ritenuto utile soffermarsi su due elementi empirici e fattuali della geolocalizzazione e della disconnessione dalla piattaforma per ricavarne, in via deduttiva, la sussistenza del vincolo di subordinazione. Si tratta, pertanto, di una pronuncia che, seppure esigua nelle sue motivazioni, è di buon auspicio per la riqualificazione dei lavoratori della piattaforma. A queste pronunce si aggiungono quelle dell'ordinamento belga e dell'ordinamento olandese, le quali hanno entrambe escluso che i fattorini delle piattaforme di consegna di cibo possano qualificarsi come lavoratori autonomi. La Corte d'appello di Parigi³⁹, la quale ha chiarito che: Il conducente ha integrato un servizio di trasporto organizzato da Uber BV, che esiste solo grazie a questa piattaforma, attraverso il quale non si costituisce una clientela specifica e non si fissa liberamente i suoi prezzi o le condizioni per esercitare la sua offerta di servizi di trasporto, i quali sono interamente governati da Uber BV. L'argomento principale su cui vertono le decisioni della giurisprudenza riguarda il fatto che Uber, ad esempio, organizza l'attività, in particolare stabilendo unilateralmente il costo del servizio, le condizioni contrattuali e assumendosi la responsabilità civile in caso di danno alla clientela⁴⁰. La Corte, ha riconosciuto la natura di "salarié" ad un autista di Uber proprio sulla base del fatto che è la piattaforma a organizzare l'attività di lavoro⁴¹, sottraendo ogni altro profilo decisionale nella fase esecutiva del rapporto ai lavoratori. Valutare il concetto di organizzazione è di fondamentale importanza quando si discute di piattaforme digitali, poiché il nesso tra lavoro e organizzazione, che ha costituito la base teorica delle riflessioni sul contratto di lavoro fino ai giorni nostri, si colora di tinte inedite. Si legge, infatti, nella sentenza che: «à propos de la liberté de se connecter et, partant, du libre choix des

³⁹ Cour D'Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357.

⁴⁰ In Brasile, per esempio, Uber è stata condannata a risarcire un cliente che aveva perso l'aereo a causa del ritardo commesso dall'autista che effettuava il trasporto verso l'aeroporto, si veda: 8º Juizado Especial Cível, 7 novembre 2016 in <https://www.conjur.com.br/dl/uber-condenada-maranhaoporque.pdf>.

⁴¹ (Ri) valutare il concetto di organizzazione è di fondamentale importanza quando si discute di piattaforme digitali, poiché «il nesso tra lavoro e organizzazione, che ha costituito la base teorica delle riflessioni sul contratto di lavoro fino ai giorni nostri, si colora di tinte inedite», L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, DRI, 2018, n. 4, pp. 1066-180, qui p. 1074.

horaires de travail, il convient tout d'abord de souligner que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit». Ovvero che per quanto riguarda la libertà di connessione e, quindi, la libera scelta dell'orario di lavoro, va innanzitutto sottolineato che la possibilità di selezionare i propri giorni e orari di lavoro non esclude di per sé un rapporto di lavoro subordinato, non appena viene dimostrato che quando un conducente si collega alla piattaforma Uber integra un servizio organizzato dalla società che gli dà direttive, controlla l'esecuzione ed esercita un potere sanzionatorio al suo posto. Si può infine ritenere che, nei rapporti di lavoro tramite piattaforma, la libertà di entrambe le parti di lasciare parzialmente indefinito il programma negoziale non esclude a priori la subordinazione, se nella fase esecutiva della prestazione, il giudice accerta che una parte (datore) eserciti poteri sull'altra (prestatore).⁴²

2.3: STIUAZIONE INGLESE (UK) DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

Il confronto tra lavoratori della Gig economy e piattaforme è difficile in alcuni Paesi europei. In Inghilterra, come hanno testimoniato Jason Moyer-Lee, segretario generale del sindacato indipendente Iwgb, e Sheryn Omeri, avvocato che ha assistito i driver di Uber, i giudici tendono a riconoscere le richieste dei lavoratori quando si va in causa, ma il governo non agisce a sufficienza per l'applicazione delle norme esistenti.

Nel paese anglosassone c'è una categoria intermedia di lavoratori, che si collocano tra i subordinati e gli autonomi, con relativa applicazione di alcune protezioni tra cui il salario minimo e le ferie pagate. Agli autisti assistiti da Omeri è stato riconosciuto questo inquadramento. Ci sono generalmente tre categorie legali di lavoratori nel Regno Unito: "dipendenti"; "atipici", come nel caso del lavoro occasionale o interinale; e "autonomi" Nella situazione odierna i lavoratori freelance e a contratto

⁴² L'ampia letteratura in tema impone di rinviare ai contributi più ampi, si veda: M.Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*.

temono di non essere pagati se il coronavirus li costringe a restare a casa. Un autista freelance anonimo ha detto a Wake up to Money⁴³ della BBC: "Se mi ammalo dovrò lavorare". I dipendenti autoisolanti possono accedere all'indennità di malattia legale dal primo giorno in cui sono assenti, ma non è chiaro se questo si applica ai lavoratori della gig economy. Il sindacato dei conducenti dell'UPHD⁴⁴ afferma che è necessaria "un'azione urgente" sulle pratiche di lavoro, inclusa la retribuzione per malattia ed inoltre afferma anche che: "Senza l'accesso ai diritti dei lavoratori come il salario minimo e l'indennità di malattia, i conducenti infetti potrebbero semplicemente non essere in grado di permettersi di smettere di lavorare". Il ministro del lavoro e delle pensioni Justin Tomlinson ha affermato che i lavoratori della gig economy possono richiedere il credito universale. Alcuni ricorrenti hanno dovuto attendere almeno cinque settimane per l'inizio dei pagamenti, anche se il Dipartimento del lavoro e delle pensioni ha sottolineato che gli anticipi sono "disponibili immediatamente". Ma la United Private Hire Drivers (UPHD) vuole un'implementazione immediata della fornitura di indennità di malattia oltre al diritto di annullare il lavoro ad alto rischio. Si hanno perciò: Tre giorni di malattia in più per i lavoratori che si isolano da soli, e che soltanto fino ad un massimo di un quinto dei lavoratori britannici può essere ammalato allo stesso tempo. Uber ha affermato che risarcirà i conducenti solamente quando un'adeguata documentazione mostrerà che è stato diagnosticato loro il coronavirus, oppure se verranno messi in quarantena. Verrà inoltre richiesto loro di autoisolarsi o di rimuoversi dall'app per un massimo di 14 giorni sotto la direzione di un'autorità sanitaria pubblica. Il servizio di consegna DPD⁴⁵ ha inoltre dichiarato che tutti i conducenti possono scegliere di essere impiegati direttamente da DPD, e di avere un contratto di lavoro o di essere lavoratori autonomi. I loro autisti dipendenti e coloro che hanno aderito al contratto di lavoro

⁴³ Wake Up Money è un programma radiofonico della BCC, che si occupa delle news provenienti dal settore finanziario e dal mondo del business.

⁴⁴ Il Sindacato UPHD è un gruppo di autisti privati che lavorano insieme per migliorare le loro condizioni lavorative, utilizzano inoltre una varietà di strumenti tra cui si ricorda anche l'azione politica.

⁴⁵ E' un sistema di monitoraggio spedizioni a cui si accede tramite Tracking. Si tratta inoltre di un servizio personale.

riceveranno una paga di malattia ed inoltre l'azienda, in ultima istanza, sta esaminando una serie di modi per fornire ulteriore supporto per qualsiasi driver DPD, nel caso in cui dovessero avere bisogno di autoisolarsi.

CAPITOLO 3: UNO SGUARDO FUORI DALL' EUROPA

3.1: IL CASO CALIFORNIANO (USA)

La California ha approvato il disegno di legge che potrebbe rimodellare la gig economy. Dal 1° gennaio 2020 infatti le aziende come Uber e Lyft, che si basano su lavoratori a contratto, saranno obbligate a trattarli come se fossero dipendenti a tutti gli effetti. Il disegno di legge, che è stato approvato al Senato dello Stato Usa con 29 voti a favore e 11 contrari, è stato formulato per le società che basano il proprio business su una piattaforma digitale o app. Secondo il testo dell'«Assembly Bill 5»⁴⁶, i lavoratori dovranno essere designati come «dipendenti» e non più come «appaltatori» nel caso in cui il loro lavoro faccia parte delle normali attività aziendali o l'azienda stessa eserciti il controllo sui compiti svolti dagli addetti. New York nel 2018 aveva approvato un salario minimo per coloro che lavoravano con l'auto (Uber, Lyft e altre compagnie), ma in questo caso mancava l'equiparazione con i lavoratori con lo status di dipendenti. In California questa legge interesserà almeno un milione di lavoratori, molti addetti non hanno accesso alle protezioni di base, come assicurazioni, salario minimo o indennità di disoccupazione. I lavoratori che verranno riclassificati come impiegati/dipendenti sono numerosi, e con mansioni estremamente differenti, tra cui: autisti, rider, bidelli, operai. La reazione delle aziende che sui lavoratori a contratto e indipendenti ha basato il proprio business è stata immediata. Imprese come Uber si sono affrettate a dichiarare che la firma ufficiale sulla legge potrebbe distruggere i loro modelli di business. La legge, destinata a entrare in vigore il primo gennaio, renderà molto più difficile per i giganti della gig economy classificare i

⁴⁶ AB5 è il primo atto legislativo che cerca di riclassificare i “gig-workers” come dipendenti. V. <https://www.forbes.com/sites/forbesfinancecouncil/2020/01/10/how-california-assembly-bill-5-affects-the-gig-economy/#242babbb7bf9>

propri lavoratori come freelance piuttosto che come dipendenti. Il provvedimento punta a garantire ai riders e agli altri lavoratori della gig economy diritti fondamentali come il salario minimo, il diritto alle ferie, l'indennità di malattia e il sussidio di disoccupazione. Si stima che a beneficiarne, già dall'anno prossimo, saranno circa un milione di lavoratori, tra cui soprattutto fattorini, autisti, addetti alle pulizie, operai e dipendenti dei saloni di bellezza. La legge denominata AB5 è stata sostenuta da diversi candidati democratici alla Casa Bianca, Uber e Lyft, come molte altre aziende del settore sostengono che il provvedimento finirà per danneggiare chi vuole lavorare con una flessibilità di giorni/orari incompatibile con un lavoro da dipendente. Il punto è che il nuovo status riconosciuto ai lavoratori farebbe lievitare i costi operativi di circa il 20-30%, secondo alcune stime. Una notevole danno economico per aziende che hanno fatto del lavoro flessibile la loro fortuna, e che già ora devono fare i conti con perdite di guadagni sempre più significative. La nuova legislazione, spiega il Guardian⁴⁷, codifica una sentenza, del precedente anno, della Corte Suprema della California, in base alla quale i lavoratori devono essere considerati come dipendenti se sono parte integrante dell'attività di un'azienda e se l'azienda dice loro cosa fare e quando farlo. In questo caso, i lavoratori riders, conducenti o fattorini che siano, devono essere designati come dipendenti e non come freelance e lavoratori autonomi. Anche in Brasile la giurisprudenza si è occupata soprattutto del caso Uber, considerando che, secondo la dottrina, è una delle forme più importanti di sharing economy nel territorio brasiliano⁴⁸.

La sussistenza del vincolo di subordinazione è accertata dai giudici sulla base dei requisiti, ai sensi dell'art. 3 della CLT (La Consolidação das Leis do Trabalho), della personalità, onerosità e non

⁴⁷ Quotidiano Britannico nato a Manchester nel 1821 con sede a Londra

⁴⁸ G. Davidov, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 2, pp. 6-15; P. Borba Vilar Guimarães, L. do Monte Silva, *Self Regulation In The Contemporary Urbanism: Smart Cities And Urban Mobility*, *Revista de Direito da Cidade*, 2016, vol. 8, n. 4, pp. 1231-53, che sottolineano l'economicità per la popolazione brasiliana del trasporto tramite Uber, piuttosto che tramite i servizi di trasporto pubblico: «Tendo em vista que adquirir um veículo ou pagar o transporte de um local para outro, de forma individual, através de Táxis, para parcela da população é um meio custoso, observa-se a existência de ônibus e metrô que compartilham os custos desses meios de transporte, diminuindo os valores para cada indivíduo».

occasionalità della prestazione di lavoro⁴⁹; tuttavia, anche per le Corti brasiliane la libertà per gli autisti di decidere se e quando lavorare ha rappresentato, molto più spesso, un punto decisivo per escludere il vincolo della subordinazione.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto analizzato possiamo affermare che una delle conquiste ottenute dai riders è sicuramente quella riguardante le tutele, le quali, sono state distinte in forti e residuali; rimane invece ancora incerta la determinazione concreta della categoria di appartenenza di questi lavoratori, non essendo stata argomentata nell'ultima sentenza citata nel caso italiano⁵⁰. In riferimento a quest'ultima precisazione, nella nostra analisi, è possibile effettuare il confronto con una più decisa presa di posizione adottata dalla California che, mediante la legge AB5, ha definito i riders come lavoratori subordinati. Mettendo a paragone la nostra situazione con quella europea (Francia e Spagna) si può vedere come, a seguito della sentenza n. 1663/2020 della Cassazione, si tende a precisare che nell'inquadramento dei riders, nello stato italiano, è importante la presenza di quegli indici fattuali che sottolineano una debolezza contrattuale e la successiva applicazione di tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per modalità di svolgimento dell'attività, sono considerati autonomi. Mentre nei due paesi europei sopracitati emerge una presa di posizione più netta riguardo l'inquadramento dei riders, riconoscendoli come lavoro subordinato anziché lavoro autonomo. Infatti il legislatore si è soffermato sul fatto che, il lavoratore, nonostante possa scegliere in piena libertà le fasce orarie per l'esercizio della prestazione, è soggetto alla conseguente perdita delle proprie libertà per le corse assunte. In ultima istanza, è utile precisare che, considerare le diversità delle modalità di svolgimento del lavoro all'interno delle varie piattaforme digitali, rappresenta un oggetto di analisi a cui l'ordinamento giuridico Italiano, dovrebbe dare maggior spazio.

⁴⁹ Per maggiori info: 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.0112; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 20 aprile 2017, n. 1001492-33-2016-5-02-0013, reperibili in jusbrasil.com.

⁵⁰ Sentenza n. 1663/2020 della Cassazione.

BIBLIOGRAFIA

Biasi M.; “Dai pony express ai riders di Foodora. L’attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all’affannosa ricerca di inedite categorie”; “Adapt University Press”; Modena; n. 11; 2017

Biasi M.; “L’inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza”; “LavoroDirittiEuropa”; Milano; n.2(estratto); 2018;

Buzano M.; “SENTENZA nella causa civile di I Grado”; Tribunale ordinario di Torino; 11 Aprile 2018; n. r.g. 4764/2017;

Conte A., Di Maio L., Tria G., Toninelli D.; “DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019 , n. 101. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali”; “Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana”; Roma Mercoledì 4 Settembre 2019; n.207;

Di Stasi A.; “Manuale breve di Diritto del lavoro e della previdenza sociale”; “Giuffrè”; 2020

Di Stasi A.; “Sul diritto e sul lavoro”; “Affinità Elettive”; 2013;

Farto A. B. D.; “Sentencia N 244/2018”; “Consejo General del Poder Judicial”; Valencia; n. 244; 2018

Martino V.; “Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione”; “LavoroDirittiEuropa”; Torino; n. 1(estratto); 2020;

Mattarella S.; “D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”; “Gazzetta Ufficiale”; Roma; n.144; 2015;

Pacella G. “Alienità del risultato, alienità dell’organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo”; “Labour&Law Issues”; Università Politecnica delle Marche. Vol. 4, no. 1, 2018;

Pacella G. “Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law”; “Labour&Law Issues”; Università Politecnica delle Marche; Vol. 5, no. 1, 2019;

Torsello L. “Il lavoro dei riders. L’iniziativa di legge nella Regione Lazio”; Diritti regionali “Rivista di diritto delle autonomie territoriali”; Data di pubblicazione: 17 dicembre 2018; n. 3

Tria L.; “Salute e lavoro al tempo della gig-economy”; “Key Editore”; 2018

Turrin M. “Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders”; “Labor il Lavoro nel Diritto”. Studio legale Marzotta - Borgo Stretto, 52 PISA; 20 Ottobre 2018;

SITOGRAFIA

BCC: <https://www.bbc.com/news>

Brocardi: <https://www.brocardi.it/>

Corriere della sera: <https://www.corriere.it/>

Corriere della sera economia: <https://www.corriere.it/economia/>

Di-Elle: <http://www.di-elle.it/>

Forbes: <https://www.forbes.com/#583d67e62254>

HuffPost: <https://www.huffingtonpost.it/>

IlSole24h: <https://www.ilsole24ore.com/>

Inail: <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

Labor: <http://www.rivistalabor.it/>

Lavoro Diritti Europa: <https://www.lavorodirittieuropa.it/>

Lavoro e Diritti: <https://www.lavoroediritti.com/>

QuiFinanza: <https://quifinanza.it/>

TUC: <https://www.tuc.org.uk/>

Treccani: <http://www.treccani.it/>

UPHD: <https://uphd.org.uk/>

