

*Ai miei genitori,
stelle nei momenti senza luce,
compagni sinceri nei traguardi raggiunti.*

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO I: INQUADRAMENTO DEL FENOMENO	7
1.1. GIG ECONOMY E SHARING ECONOMY A CONFRONTO	8
1.2. RILEVANZA DEL FENOMENO: ALCUNI DATI	10
CAPITOLO II: LA DURA PROVA DEL DIRITTO DEL LAVORO NELLA TUTELA DEL LAVORATORE SU PIATTAFORMA	15
2.1. LA QUALIFICAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO IN ITALIA	15
2.2. L'ATIPICITÀ DEI CONTRATTI DI LAVORO NELLE PIATTAFORME	18
CAPITOLO III: I PRIMI INTERVENTI IN MATERIA	22
3.1 LA SENTENZA “FOODORA” 7 MAGGIO 2018 N. 778 DEL TRIBUNALE DI TORINO	23
3.2 LA SENTENZA 10 SETTEMBRE 2018 N. 1853 DEL TRIBUNALE DI MILANO	26
3.3 LA REPLICA GIURIDICO/POLITICA AL FENOMENO “FOODORA”	28

3.3.1	La “Carta dei Diritti Fondamentali del Lavoro Digitale nel Contesto Urbano” del Comune di Bologna.....	28
3.3.2	Legge n. 4, 12 aprile 2019, Regione Lazio: Disposizioni per la Tutela e la Sicurezza dei Lavoratori Digitali	30
3.3.3	La Proposta Iniziale dell’on. Di Maio nel Decreto Dignità.....	32
3.3.4	La Sentenza della Corte d’Appello di Torino dell’11 gennaio 2019	33
3.3.5	La Direttiva del Parlamento Europeo del 16 aprile 2019	34
	CONCLUSIONI.....	36
	RIFERIMENTI.....	38
	BIBLIOGRAFIA	40

INTRODUZIONE

“La distinzione tra lavoro autonomo e subordinato [è] troppo radicata nella natura umana perché abbia a sparire”¹

L. Barassi

Anche in Italia, la digitalizzazione è parte integrante delle strategie di servizio di molte imprese e ciò orienta all’individuazione di nuove professionalità, all’acquisizione di nuove competenze e all’attenzione verso nuove attività che favoriscano lo sviluppo sostenibile e l’occupazione.²

È proprio in questo contesto che nasce e si alimenta la cosiddetta *gig economy*, espressione lanciata in uno dei dibattiti politici da Hilary Clinton nel 2015: “ *This on-demand, or so-called gig economy is creating exciting economies and unleashing innovation, but it’s also raising hard questions about workplace protections and what a good job will look like in the future*”³.

¹ U. ROMAGNOLI, *Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent’anni dopo*, in “Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile”, 2/2001, pp. 239 e ss.

² G. MIELI, *Sharing Economy, Gig e On Demand Economy, Algocrazia: come cambiano i paradigmi del lavoro*, in “Semestrali ABI”, volume 10, ottobre 2018, pp 94.

³ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 4/2018, Il Mulino, pp 663 e ss.

In Italia, l'espressione con la quale si traduce il termine americano è "economia dei lavoretti", proprio per sottolineare il fatto che si tratta di un modello economico basato su lavori occasionali, temporanei e "a chiamata".⁴

Per fare alcuni esempi, *Airbnb*, *Amazon*, *Uber* e *Deliveroo* sono solo alcune delle aziende ad aver sconvolto l'intera struttura del mercato, utilizzando, sfruttando e cogliendo le opportunità offerte dal modello di business della piattaforma digitale. Questo rapporto ha pertanto come obiettivo quello di analizzare l'impatto che queste piattaforme digitali – che hanno già raggiunto una dimensione rilevante nel nostro Paese – hanno nel mercato del lavoro e le nuove sfide che il diritto del lavoro deve affrontare per tutelare in maniera concreta la categoria di lavoratori che si trova schiacciata all'interno della dicotomia tipica fra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato.

Per raggiungere questo obiettivo si vuole suddividere l'elaborato in tre capitoli.

Il primo dei tre svolge una funzione introduttiva, offrendo al lettore le conoscenze teoriche sufficienti per permettere di poter inquadrare il fenomeno e di comprendere la sua importanza. Si definiranno, infatti, i tratti propri del modello in questione anche in relazione alla sua differenza rispetto al modello di *business* della *sharing economy*. Inoltre, si illustreranno ed analizzeranno alcuni dati pubblicati

⁴ R. STAGLIANÒ, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Giulio Einaudi editore, 2018.

dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, per riuscire a comprendere chi è che, in Italia, è impegnato attivamente in attività di lavoro della *gig economy*.

Proseguendo, all'interno del secondo capitolo si partirà analizzando le principali tipologie contrattuali possibili nel nostro ordinamento per qualificare il rapporto di lavoro, al fine di comprendere poi al meglio perché si parla di "atipicità" dei contratti di lavoro dei lavoratori *gig*.

Infine, nel terzo capitolo si svolge un'analisi dei diversi provvedimenti giurisprudenziali e non e delle diverse pronunce in materia, a partire dalla Sentenza *Foodora* 7 maggio 2018 n.778, a seguito della quale si sono susseguiti una serie di interventi per cercare di dare una risposta e di garantire maggiori e migliori tutele ad una classe di lavoratori che si trova in balia delle trasformazioni del mercato del lavoro.

CAPITOLO I: INQUADRAMENTO DEL FENOMENO

Il fenomeno della *gig economy* è molto più complesso ed ambiguo di quanto non sembri. L'ambiguità deriva soprattutto dall'ambiguità semantica, poiché a volte si parla di *crowdwork*, altre di *work on-demand*, altre volte ancora di *sharing economy* o – per ricorrere alla terminologia utilizzata dalla Commissione europea – *collaborative economy*. Infatti, esistono piattaforme e piattaforme che si differenziano tra loro per diversi aspetti e che meritano una specifica denominazione. Il *crowdwork* e *work on-demand* sono le principali forme di lavoro digitale⁵, che possono essere inglobate all'interno del modello economico della *gig economy*. Il primo consiste nella distribuzione di occasioni di lavoro su piattaforme digitali, le quali consentono a un committente (*crowd sourcer*) di affidare in outsourcing a una “folla” indeterminata di lavoratori (*crowd workers*) compiti che possono essere sviluppati da remoto. Il secondo si concretizza in attività, coordinate in rete, ma eseguite nell'economia reale, ove tutto si svolge *online*, come, ad esempio, i servizi di trasporto di persone o merci, di quelli di ristorazione, trasloco, pulizie, piccole riparazioni a domicilio, assistenza alle persone, ecc. In entrambi, la

⁵ R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in “Riv. giur. lav.”, Quaderni, 2017, pp 760 ss.

piattaforma interviene per far incontrare domanda e offerta di lavoro, potendo fissare standard minimi di servizio, anche sulla base dei giudizi espressi dai clienti.⁶ Dall'altro lato, invece, la *sharing economy* fa parte di un modello economico totalmente differente da quello della *gig economy* ed è per questo che quando si parla dell'uno non si deve correre il rischio di confonderlo con l'altro.

1.1. GIG ECONOMY E SHARING ECONOMY A CONFRONTO

Le differenze tra *sharing economy* e *gig economy* ci sono e sono evidenti: si tratta, infatti, di due modelli organizzativi diversi.

Il termine *sharing economy*, che si traduce letteralmente con l'espressione "economia della condivisione", è stato introdotto nel 2015 dall'*Oxford dictionary*, che l'ha definita come un "sistema economico in cui i beni e servizi sono condivisi tra individui privati, gratis o a pagamento, attraverso internet. Grazie alla *sharing economy* si può agevolmente noleggiare la propria auto, il proprio appartamento, la propria bicicletta o persino la propria rete wi-fi quando non li si utilizzano".⁷

Quindi, tutte le prestazioni che rientrano sotto il nome di *sharing economy* hanno in comune un'attività che ha radici antichissime, ossia la condivisione di risorse private. Infatti, a chi non è mai capitato di offrire un passaggio, di prestare qualcosa

⁶ C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in "Rivista del diritto e della sicurezza sociale", 3/2018, Il Mulino pp. 457 e ss.

⁷ E.DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in "Dir. rel. ind.", 2016, pp. 138 ss

o di ospitare qualcuno in casa? I siti internet e le applicazioni hanno perciò reso una pratica molto antica un servizio più utile, originale ed efficiente.

Le piattaforme di *sharing economy* sono pertanto piattaforme attraverso le quali gli utenti condividono un bene o un servizio, in cui non è prevista, generalmente, un'attività lavorativa (sia autonoma, sia subordinata). Ne è un esempio chiaro l'applicazione BlaBlaCar, fondata in Francia nel 2006, che ha trasformato l'antica pratica del passaggio in un vero e proprio modello economico. Si tratta di una piattaforma di *carpooling* che mette in contatto autisti, che si mettono in viaggio con un proprio mezzo, e passeggeri alla ricerca di un trasporto privato lungo la medesima tratta e disposti a pagare. Allo stesso modo funziona AirBnb, fondata in California nel 2008, azienda che non possiede appartamenti, ma che mette in contatto chi li possiede con chi cerca un affitto.

Al contrario, volendo citare la nota piattaforma *Uber*, colosso statunitense fondato nel 2009 con il nome di *UberCab*, è chiara la sua differenza rispetto a BlaBlaCar: l'autista di Uber non parte da un determinato posto per andare in un altro, decidendo di dare un passaggio ad una terza persona, ma si sposta su chiamata. In questo caso si parla di *gig economy*, che comprende tutti gli strumenti di incontro tra domanda di servizi e prestazione di lavoro svolta *on demand*, ossia solo quando c'è necessità di particolari competenze, servizi, abilità. È per questo che questo sistema riesce a

fare a meno dei contratti tipici di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con le relative tutele previste per i lavoratori.⁸

1.2. RILEVANZA DEL FENOMENO: ALCUNI DATI

In Italia, quando si parla di *gig economy*, si pensa subito all'immagine del fattorino-ciclista che, tramite un'applicazione di *food delivery*, come *Foodora*, consegna piatti a domicilio in giro per la città. In realtà, questa prestazione lavorativa non è nient'altro che la punta dell'*iceberg*.⁹ Infatti, *gig workers* sono anche i lavoratori connessi a *TaskRabbit*, disponibili per riparazioni domestiche, montaggio e installazione, trasloco, pulizie e giardinaggio; i *petsitters* di *Animaute*, come anche i cuochi a domicilio di *Menuenextdoor* e persino i lavoratori di *Bemyeye* che accertano la presenza di un prodotto nello scaffale di un negozio, inviandone una foto al committente. Senza dubbio, però, su scala globale, il fenomeno che ha maggiormente caratterizzato il modello della *gig economy* è *Uber*.¹⁰

Al fine di comprendere l'incidenza del fenomeno della *gig economy* nel nostro Paese, si vuole tener conto dell'analisi effettuata dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) – pubblicata nel luglio del 2018 – che, in una settimana

⁸ E.DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in “Dir. rel. ind.”, 2016, pp. 138 ss

⁹ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 4/2018, Il Mulino, p. 663.

¹⁰ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 4/2018, Il Mulino, p. 663.e ss.

di riferimento, ha effettuato un'indagine, tramite il web, ponendo un questionario alla popolazione in età lavorativa, tra i 18 e i 64 anni. Pertanto, è stata presa in considerazione non soltanto la popolazione attiva, ma anche quella inattiva e i disoccupati. Alle persone intervistate, sono state poste diverse domande, tra cui: se si è lavorato nella settimana di riferimento; se come lavoro principale si è dipendenti, autonomi, o lavoratori *gig* ed ancora se nella settimana di riferimento si è avuto un secondo lavoro come lavoratori della *gig economy* (per i lavoratori dipendenti o autonomi). In tal modo, l'INPS ha potuto determinare il numero di lavoratori impegnati in attività della *gig economy*, sommando la quota di individui coinvolti in lavori *gig*, come unico lavoro, secondo lavoro, e come disoccupati o inattivi. Volendo quantificare, si arriva ad una stima del 2,03% del totale dei lavoratori. L'INPS effettua, però, una ponderazione a ribasso, tenendo conto delle fonti ISTAT, che indicano una percentuale di internauti, tra i 18 e i 64 anni, del 78,2% (vedi Tab I.1).

Pertanto, in termini assoluti, tale stima di lavoratori *gig* corrisponde ad un intervallo tra 589.040 e 753.248. Questi dati sono stati anche confermati da un'indagine effettuata della Fondazione De Benedetti (maggio 2018).¹¹

¹¹ A. MAGNANI, *Gig economy, dal far west all'ingorgo di leggi: perché è difficile regolarla senza ucciderla*, in "Il Sole 24 Ore", 02 luglio 2018 e R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 4/2018, Il Mulino, p. 663.e ss.

Tab I.1

**INCIDENZA DEI LAVORATORI GIG IN ITALIA NELLA
SETTIMANA DI RIFERIMENTO**

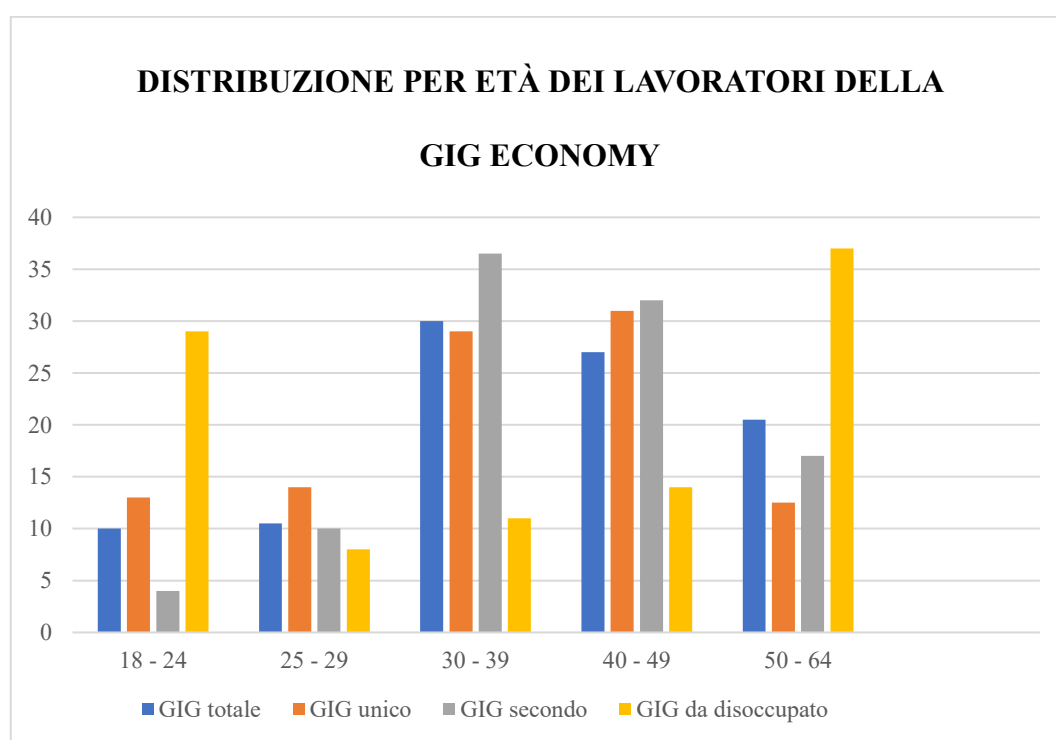
	Indagine Web Survey		Ponderata rispetto quota internauti su popolazione	
	Incidenza	Valore assoluto	Incidenza	Valore assoluto
<i>GIG come unico lavoro</i>	0,47	175.555	0,37	137.284
<i>GIG come secondo lavoro</i>	1,18	437.376	0,92	342.029
Come secondo lavoro da dipendente	0,92	339.706	0,72	265.650
Come secondo lavoro da autonomo	0,26	97.670	0,20	76.378
<i>Lavoro da inattivo/disoccupato</i>	0,38	140.317	0,30	109.727
<i>Incidenza GIG totale</i>	2,03	753.248	1,59	589.040

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

È sicuramente interessante notare come la maggiore percentuale di persone, coinvolte attivamente nella *gig economy*, svolge tali lavoretti come secondo lavoro, per arrotondare il proprio stipendio alla fine del mese in un periodo di crisi economica. Infatti, è proprio in seguito alla crisi economica del 2008 che si è innescato il boom delle piattaforme digitali, poiché i lavoratori, resi

contrattualmente più deboli dalla necessità di lavorare, hanno iniziato ad accettare condizioni di lavoro maggiormente flessibili e con minori tutele. Non solo, anche dal lato della piattaforma si tratta di modelli particolarmente vantaggiosi da sfruttare, in quanto essi si appoggiano su un'infrastruttura già esistente e consolidata: Internet.¹²

Fig. I.1



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

¹² A. MAGNANI, *Gig economy, dal far west all'ingorgo di leggi: perché è difficile regolarla senza ucciderla*, in "Il Sole 24 Ore", 02 luglio 2018 e R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 4/2018, Il Mulino, p. 663.e ss.

Inoltre, come è possibile notare dall'analisi della Fig. I.1, questa percentuale di lavoratori, che svolge attività di *gig economy* come secondo lavoro, si intensifica soprattutto nella fascia di età centrale tra i 30 e i 50 anni, mentre si assiste ad una polarizzazione per età di chi svolge tali lavori da disoccupato, tra i più giovani (18-24) e i meno giovani (50 - 64).

Quindi, queste attività non soltanto si propongono come un'opportunità per arrotondare lo stipendio dei lavoratori occupati, ma anche come una possibilità per i più giovani, da un lato, di sostenere i propri studi universitari, e per i meno giovani, dall'altro lato, di ricevere un reddito che possa contribuire al sostentamento economico in una situazione di stallo, in cui si è perso il lavoro e non si è ancora in possesso dei requisiti necessari per ricevere l'assistenza previdenziale dallo Stato. È necessario, pertanto, un intervento da parte delle autorità per la regolamentazione di tali forme di lavoro, al fine di evitare conseguenze dannose per i lavoratori, che si trovano spinti ad accettare condizioni di lavoro precarie e senza le dovute protezioni e garanzie.

CAPITOLO II: LA DURA PROVA DEL DIRITTO DEL LAVORO NELLA TUTELA DEL LAVORATORE SU PIATTAFORMA

2.1. LA QUALIFICAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO IN ITALIA

Prima di analizzare in maniera approfondita le diverse tipologie di qualificazione dei *gig workers*, si rende necessario richiamare brevemente le norme che, attualmente nel nostro ordinamento, permettono di inquadrare un rapporto di lavoro. In primo luogo, il Codice Civile agli artt. 2094 e 2222 disciplina, rispettivamente, il rapporto di lavoro subordinato ed il rapporto di lavoro autonomo. L'art. 2094 c.c. definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare con attività manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Le due caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro subordinato sono proprio la collaborazione ed il vincolo di dipendenza gerarchica. La prima consiste nell'inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa in modo continuativo e sistematico, mentre la seconda peculiarità determina l'esercizio di una costante vigilanza del datore di lavoro sullo svolgimento della prestazione di lavoro.¹³

¹³ A. DI STASI, *Manuale Breve: Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè Editore, 2018, pp. 27 e ss.

Dall'altro lato, agli artt. 2222 e ss. del codice civile troviamo la disciplina applicabile “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”.

Mentre nel lavoro subordinato il lavoratore collabora all'impresa in cambio di una retribuzione, il lavoratore autonomo compie un'opera – dal francese *accomplir* – per un committente, dalla A alla Z, con lavoro prettamente personale e con i propri mezzi. Il lavoratore autonomo, a differenza del lavoratore subordinato, una volta compiuta l'opera, ha finito il suo lavoro per quella persona, mentre si presuppone a tempo indeterminato il contratto di lavoro subordinato (idealtipo), a meno che non si sia inserito l'elemento accidentale del termine all'interno del contratto.

Inoltre, non si parla di retribuzione, che presuppone una cadenza periodica, bensì di compenso.

In ogni caso, ogni lavoro può comunque essere svolto o in forma autonoma o in forma subordinata. In particolar modo nel diritto vige l'impossibilità di estendere alla materia lavoristica il principio di cui all'art. 1322 c.c., con la conseguenza che ogni attività lavorativa deve essere fatta rientrare nelle categorie legali esistenti, vigendo una rigorosa tassatività dei tipi contrattuali.¹⁴

¹⁴ A. DI STASI, *Sul Diritto e sul lavoro*, Affinità Elettive, 2013

Tuttavia, la constatazione che nella realtà delle relazioni di lavoro non ci siano tipi di lavoro che possano essere solo e necessariamente autonomi oppure subordinati e l'utilizzo frodatorio dei contratti di lavoro autonomo, hanno portato la giurisprudenza ad elaborare una serie di indici presuntivi della natura subordinata del rapporto di lavoro. Essi sono: predeterminazione del compenso e dell'orario di lavoro, svolgimento della prestazione nei locali dell'impresa, mancanza di rischio d'impresa, esercizio da parte del datore di lavoro del potere disciplinare e di un pervasivo potere direttivo e di controllo. Quindi, qualora il Giudice rilevi la prevalenza di tali indici della natura subordinata del rapporto, al di là del *nomen iuris* dato dalle parti al contratto, lo riqualificherà come subordinato con ogni conseguenza che ne deriva.¹⁵ Difatti, sono stati proprio tali indici, come vedremo in seguito, ad essere stati utilizzati dal Giudice nell'elaborazione della sentenza del caso *Foodora*.

Inoltre, con l'art. 409 n.3 c.p.c, si è avuta la consacrazione legale della categoria di lavoro "parasubordinato", che riferisce l'applicabilità del rito del lavoro anche ai rapporti che si concretano "in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

¹⁵ A. DI STASI, *Manuale Breve: Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè Editore, 2018, pp. 27 e ss.

Tra i contratti parasubordinati troviamo non solo le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), ma anche i contratti di agenzia, che sono contratti con cui una parte (l'agente) assume stabilmente l'incarico di promuovere per conto dell'altra (preponente) la conclusione di contratti in una determinata zona.¹⁶

L'art. 2 del D.lgs n. 81/2015 ha poi previsto “a far data dal 1° gennaio 2016”, l'applicazione della “disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.”

Come vedremo in seguito, la Corte d'Appello di Torino ha fatto leva proprio su questo articolo, andando ad individuare un tipo di rapporto di lavoro che si pone a metà strada tra il rapporto di lavoro subordinato e la collaborazione prevista dall'art. 409 n. 3 c.p.c.¹⁷

2.2. L'ATIPICITÀ DEI CONTRATTI DI LAVORO NELLE PIATTAFORME

Il modello aziendale delle piattaforme prevede un rapporto trilaterale, attraverso la compartecipazione di tre soggetti: l'utente o cliente (*user*) di un certo servizio, che

¹⁶ A. DI STASI, *Manuale Breve: Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè Editore, 2018, p. 384.

¹⁷ F. ROTONDI, *Qualificazione del rapporto di lavoro*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, 6/2019, pp. 331 e ss.

si rivolge alla piattaforma al fine di ottenerlo; il lavoratore (*provider* o *crowdworker*) che si offre di rendere tale servizio; infine, la piattaforma (*platform*) che mette in collegamento utente e lavoratore affinché domanda e offerta del servizio si incontrino nel modo più efficiente e rapido possibile.

La piattaforma digitale si avvale del calcolo algoritmico, elaborando e scambiando informazioni ad una velocità tale da consentire la completa disintermediazione fra produzione e consumo. È infatti un algoritmo che concentra in sé il sistema di gestione e distribuzione degli input che i lavoratori sono chiamati a realizzare.¹⁸

Secondo il parere di E. Gramano, ricercatrice all'Università di Francoforte, la piattaforma, avvalendosi dell'algoritmo, non fa altro che ottimizzare il sistema gestionale, facendo sì che la responsabilità giuridica delle istruzioni impartite resti in capo ad essa. Dunque, la piattaforma non si limita a mettere in contatto la domanda e l'offerta di un certo servizio, ma *offre direttamente il servizio per il tramite dei lavoratori*, sui quali fa gravare l'intero rischio di impresa.¹⁹

Nonostante ciò, di solito, i lavoratori *gig* ed in particolar modo i cosiddetti *riders* non sono inquadrati come lavoratori dipendenti, ma come collaboratori con partite IVA.

¹⁸ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 4/2018, Il Mulino, pp. 659 e ss.

¹⁹ E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig economy*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro (ADL)", 3/2018, p. 752

Normalmente, però, i fattorini danno la loro disponibilità a ricevere in via telematica segnalazioni relative a consegne in determinate fasce orarie, vengono inseriti in turni, utilizzano per lavorare il proprio *smartphone* e la propria bici, ricevendo in comodato gratuito altri strumenti come il casco, il giubbotto, il bauletto con i segni distintivi e la placca di fissaggio alla bici.²⁰

Inoltre, i *fattorini-ciclisti*²¹ si impegnano ad effettuare le consegne entro un certo tempo e ad informare il committente dell'eseguita consegna o di ritardi o problemi nelle consegne. Negli intervalli tra una consegna e l'altra, essi sostano nella piazza loro assegnata e vengono retribuiti, con cadenza mensile, con un importo fisso all'ora o con un importo fisso a consegna (a cottimo) o con una percentuale dell'incasso sulla corsa svolta.²²

Pertanto, pur non trattandosi delle tradizionali modalità di definizione dell'orario di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato, esiste un obbligo di disponibilità minima del lavoratore. A riguardo, infatti, occorre ricordare la sentenza della Corte di cassazione, che, seguendo l'insegnamento della dottrina²³, ha riconosciuto che

²⁰ M. LAVINIA BUCONI, *Il rapporto di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in "Lavoro e Previdenza Oggi", Iuridica, v. 9-10/2018, pp. 549 e ss.

²¹ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in "Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale", 4/2018, Il Mulino, p. 663.

²² M. LAVINIA BUCONI, *Il rapporto di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in "Lavoro e Previdenza Oggi", Iuridica, v. 9-10/2018, pp. 549 e ss.

²³ V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008, p. 128.

sussiste subordinazione laddove sia accertata la “*assunzione per contratto, da parte del prestatore, dell’obbligo di porre a disposizione del datore le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro*”²⁴.

Si può quindi comprendere come, la tipologia contrattuale applicata abbia dei tratti di ambiguità, in quanto, pur essendo considerati di fatto lavoratori autonomi, nella realtà il rapporto lavorativo tra *riders* e piattaforma si sostanzia con alcune delle caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, è necessario analizzare i primi interventi giurisprudenziali e non in materia, per comprendere come l’ordinamento italiano stia intervenendo, nel tentativo di offrire maggiore tutela ad una classe di lavoratori in crescente aumento.

²⁴ Cass. 5 maggio 2004, n. 8569, in Dir. Lav., 2004, p. 333.

CAPITOLO III: I PRIMI INTERVENTI IN MATERIA

Andando indietro nel tempo, si può vedere come il bisogno primordiale manifestato dai lavoratori sia quello di sicurezza. In Italia, infatti, una delle prime leggi sociali introdusse l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (l.n. 80/1898), che si applicava semplicemente agli operai. Fu per questo che, nel 1907, un barrocciaio, che si infortunò facendo consegne di merci con il carro e i cavalli, invocò tale tutela, ma il giudice gli diede torto, poiché egli “poteva liberamente impegnarsi oggi con una persona, domani con un'altra” e non doveva “eseguire gli ordini” altrui.²⁵ Proseguendo nel secolo scorso, circa ottant'anni dopo, un *pony-express*, sempre spinto da un infortunio sul lavoro, rivendicò lo status di lavoratore subordinato. La prima sentenza in merito alla questione dette ragione al lavoratore²⁶, facendo leva sul fatto che il *pony-express* fosse un lavoratore subordinato anche se proprietario del mezzo di locomozione e contrattualmente libero di non presentarsi al lavoro. Tuttavia, in seguito, tale sentenza venne superata in appello e in Cassazione.²⁷

Al pari del barrocciaio e del *pony-express*, negli ultimi anni, dei lavoratori, reclutati come fattorini, hanno chiesto in via principale il riconoscimento del carattere

²⁵ Pret. I Mandamento di Livorno, 2 marzo 1909, in “Il contratto di lavoro”, 1909, pp. 145 ss.

²⁶ Pret. Milano, 20 giugno 1986, in Rivista italiana diritto del lavoro, 1987, p. 70.

²⁷ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in “Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale”, 4/2018, Il Mulino, p. 669.

subordinato del rapporto e la condanna della società convenuta al pagamento delle differenze retributive, l'accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento loro intimato e la condanna della medesima società al ripristino del rapporto e al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2087 c.c., per mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica.

Pertanto, nonostante il giudice del Tribunale di Torino abbia affermato la “assoluta novità della questione trattata”²⁸ – e quindi “la compensazione integrale delle spese di giudizio” – in realtà, si tratta della medesima questione sollevata prima dal barrocciaio e poi dal *pony-express* nel corso del secolo scorso.

3.1 LA SENTENZA “FOODORA” 7 MAGGIO 2018 N. 778 DEL TRIBUNALE DI TORINO

Sicuramente, sul piano delle novità, si può dire che la pronuncia in commento è la prima in assoluto, in Italia, sulla qualificazione dei rapporti di lavoro dei fattorini nelle piattaforme digitali e costituisce un imprescindibile precedente in tema di *gig economy*.²⁹

Pubblicata il 7 maggio 2018, la sentenza dell'11 aprile dello stesso anno ha respinto il ricorso di sei *riders* di *Foodora* che avevano intentato una causa civile contro la

²⁸ Pret. Torino, 07 maggio 2018, in Bollettino ADAPT, p. 18.

²⁹ M. LAVINIA BUCONI, *I rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in “Lavoro e Previdenza Oggi”, v. 9-10/2018, p. 549.

multinazionale tedesca specializzata nella consegna di cibo a domicilio, proprio come è accaduto anche nel 1986 nel caso dei *pony-express*.

Il Giudice ha affermato che i sei lavoratori in questione sono da considerare dei collaboratori autonomi non legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda. Questo perché, secondo il Giudice, “i ricorrenti avevano la piena libertà di dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati dall'azienda” e che quindi non erano “sottoposti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro”.³⁰

La qualificazione dei *riders* di *Foodora* come lavoratori autonomi e non subordinati trova conferma anche nella giurisprudenza francese, espressasi in merito al caso *Deliveroo* (*Cour d'appel de Paris*, 22.11.2017 n. 16/12875), escludendo la sussistenza dell'elemento caratterizzante la subordinazione.³¹

Quello che non convince molti giuristi, tra cui M. Del Conte e O. Razzolini, è l'*iter* logico seguito dal Giudice torinese.

Infatti, nella sentenza non viene mai citato l'art. 2094 c.c. ed il giudice enuncia soltanto il principio formulato da una parte della giurisprudenza di legittimità, per cui “costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato il vincolo

³⁰ Pret. Torino, 07 maggio 2018, in Bollettino ADAPT, pp. 9 e ss.

³¹ M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali” n. 159, 3/2018, Franco Angeli Editore, p. 674.

di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall’emanazione di ordini specifici, oltre che dall’esercizio di un’assidua attività di vigilanza e controllo dell’esecuzione delle prestazioni lavorative”.³²

Tuttavia, tale orientamento giurisprudenziale è quello più restrittivo, al quale se ne contrappone un altro, che il Giudice, nell’elaborare la sentenza, non prende in considerazione, neppure per escluderlo. Questo orientamento alternativo accredita un concetto di subordinazione “attenuata”. In questo caso, la subordinazione non è esclusa quando un lavoratore è sottoposto ad una direzione di carattere solo programmatico e generale e quando l’assenza di un potere direttivo forte è compensata da un insieme di elementi fattuali denotativi di una “intensa etero-organizzazione della prestazione”.³³ Inoltre, la Commissione europea ha osservato che in ambito di economia collaborativa “l’esistenza della subordinazione non dipende necessariamente dall’effettivo esercizio di una continua gestione o supervisione”.³⁴

Perlopiù, il Giudice del Tribunale di Torino non considera neanche l’art. 15 della l. n. 81 del 2017 – intervenuto a modificare l’art. 409 del c.p.c. – secondo il quale laddove esiste lavoro autonomo non ci può essere un potere (direttivo o

³² Cass. 8.2.210 n. 2728, citata nella sentenza

³³ Così Cass. 22.05.2013 n. 12572

³⁴ Commissione Europea, 2.06.2019, p.13

organizzativo) unilaterale; se tale potere esiste, non c'è autonomia ma subordinazione i cui confini sono allargati oltre l'eterodirezione in senso stretto.

Il Giudice ha quindi ritenuto che le telefonate di sollecito durante le consegne, il controllo della presenza e dei tempi di esecuzione sono state tutte attività di coordinamento, non di eterodirezione o eterorganizzazione svolta da *Foodora*.³⁵

3.2 LA SENTENZA 10 SETTEMBRE 2018 N. 1853 DEL TRIBUNALE DI MILANO

Dopo la sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino del 7 maggio 2018, anche il Tribunale di Milano, con dispositivo del 4 luglio e motivazioni del 10 settembre 2018, ha escluso la natura subordinata del rapporto di lavoro dei *riders* in relazione al loro rapporto di lavoro con la multinazionale spagnola *Glovo*, altro colosso del *food-delivery* che gestisce il proprio business attraverso una piattaforma digitale di incontro tra consumatori finali e ristoranti.³⁶ Il percorso argomentativo è però parzialmente diverso, ed è quindi opportuno effettuare un'analisi della sentenza attraverso un raffronto per conformità e differenze rispetto alla precedente pronuncia torinese. Un primo elemento di continuità tra le due sentenze emerge

³⁵ M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali" n. 159, 3/2018, Franco Angeli Editore, p. 674

³⁶ O. GIRGENTI, *Anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in "Il Sole 24 Ore", 21 settembre 2018.

relativamente all'incompatibilità con la nozione di subordinazione di un'attività lavorativa rispetto alla quale non sussistono in capo al lavoratore “vincoli di sorta nella determinazione dell'*an*, del *quando* e del *quantum*” e all'adesione alla interpretazione più restrittiva della subordinazione.³⁷ Inoltre, in continuità con il caso *Foodora*, il Giudice afferma la compatibilità con l'autonomia del rapporto della predisposizione di regole standardizzate per la prestazione potendo il committente impartire istruzioni relativamente al contenuto e agli obiettivi dell'incarico e fissare standard qualitativi e quantitativi delle prestazioni.

Come anche nella sentenza del Tribunale di Torino, il Giudice di Milano, dopo aver valutato l'applicabilità dell'art. 2 co. 1 del D.lgs. 81/2015, esclude l'applicabilità della disciplina del lavoro etero-organizzato, dal momento che non sarebbe riscontrabile un'organizzazione da parte del committente rispetto ai tempi di lavoro. Il Tribunale di Milano fa però un passo ulteriore riguardo i sistemi di *feedback* e *review*, che comportano una “limitazione delle future possibilità di scelta nella prenotazione degli *slot*”. Infatti, il Giudice riconduce il funzionamento del sistema reputazionale e la conseguente limitazione delle occasioni lavorative a “una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività. Che non mette comunque

³⁷ E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla via giurisprudenziale alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro (ADL)”, 1/2019, pp. 156 e ss.

in discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio più limitato”.³⁸

3.3 LA REPLICA GIURIDICO/POLITICA AL FENOMENO “FOODORA”

Naturalmente, le conclusioni prima del Tribunale di Torino e poi del Tribunale di Milano hanno alimentato un dibattito che è sfociato in diverse iniziative ed interventi, anche a livello territoriale, che, in attesa che venga sciolto il dilemma qualificatorio, hanno cercato di individuare un nucleo di diritti fondamentali dei prestatori di lavoro che operano nel contesto della *gig economy*. Tra questi è bene considerare in primo luogo la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano” del Comune di Bologna e la Legge n. 4, 12 aprile 2019, regione Lazio.

3.3.1 La “Carta dei Diritti Fondamentali del Lavoro Digitale nel Contesto Urbano” del Comune di Bologna

Firmata il 31 maggio 2018, la “Carta dei Diritti” rappresenta il primo accordo metropolitano in Europa sui temi della *gig economy*, con un’applicazione sperimentale nel campo del *delivery food*.

L’intento, come si legge nel documento stesso, è quello migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e collaboratori digitali operanti nel Comune di Bologna,

³⁸ E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla via giurisprudenziale alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro (ADL)”, 1/2019, pp. 156 e ss.

garantendo *standard* minimi di tutela nonché l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano e promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile.³⁹

Da un lato, la Carta prevede una serie di obblighi per le piattaforme digitali, che sono innanzitutto tenute ad informare preventivamente i lavoratori sul contratto ed a prevedere corsi di formazione utili allo svolgimento della loro professione. Inoltre, le piattaforme hanno anche l'obbligo di comunicare sia ai lavoratori sia agli utenti, le modalità di formazione del *rating* reputazionale e gli effetti che può avere sul rapporto di lavoro.⁴⁰

Dall'altro lato, il documento si concentra sui diritti e sulle tutele che spettano ai lavoratori, tra i quali il diritto a un compenso equo e dignitoso (art. 4), valutato sulla base dei contratti collettivi di settore; il diritto alla salute e alla sicurezza (art. 6) ed il diritto alla tutela del trattamento dei dati personali (art. 7).⁴¹

Si può affermare quindi che, pur non trattando e non entrando in materia di autonomia o subordinazione del lavoratore (in quanto di potestà legislativa statale), la Carta dei Diritti del Comune di Bologna ha sicuramente permesso un passo in avanti nella sensibilizzazione delle piattaforme e delle istituzioni alla tutela del lavoratore.

³⁹ Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano, Capo I, art. 1 co. 1

⁴⁰ Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano, Capo II, art. 2

⁴¹ Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano, Capo III, artt. 4 e ss.

3.3.2 Legge n. 4, 12 aprile 2019, Regione Lazio: Disposizioni per la Tutela e la Sicurezza dei Lavoratori Digitali

La legge n. 4, 12 aprile 2019 della Regione Lazio ha il dichiarato intento di “tutelare la dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale; migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale, garantendo ai lavoratori un’acquisizione completa dell’informativa; contrastare il lavoro non sicuro e ogni forma di disegualianza e di sfruttamento; individuare strumenti operativi, di consultazione e di programmazione”⁴².

Questa legge, estremamente innovativa, sembra – nonostante le premesse effettuate di rispettare gli articoli 4, 32, 41 e 117, comma 3, della Costituzione – non osservare il dettato costituzionale in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni, in quanto il legislatore regionale regola discipline che sono riconducibili alla potestà esclusiva dello Stato e quindi ascrivibili all’art. 117, comma 2, lettera l) «ordinamento civile», alla lettera m) «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni» e alla lettera o) «previdenza sociale».⁴³

Ad ogni modo, tra le novità ed i diritti più interessanti introdotti troviamo all’art 3, il diritto alla tutela della salute e della sicurezza. A riguardo, viene specificato che

⁴² L. Regione Lazio n. 4, 12 aprile 2019, art. 2 co. 1

⁴³ L. TORSELLO, *Il lavoro dei riders. L’iniziativa di legge nella Regione Lazio*, in “Rivista di diritto delle autonomie territoriali”, n. 3/2018, p. 26.

sarà compito della piattaforma digitale, con oneri a proprio carico, predisporre le misure necessarie a tutelare la salute psico-fisica dello stesso lavoratore.⁴⁴

Altra fondamentale tutela è quella assistenziale e previdenziale prevista all'art. 4. Anche in tal caso la piattaforma dovrà attivare l'assicurazione 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. Inoltre, il lavoratore digitale ha diritto alla tutela previdenziale obbligatoria. Successivamente, all'art. 5 viene prevista l'abolizione del lavoro a cottimo, affermando che i lavoratori debbano essere pagati su base oraria. Inoltre, all'art. 9, la legge regionale prevede l'istituzione di 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 finanziate dalla Regione.⁴⁵

Pertanto, la Regione Lazio, prima attraverso la proposta di legge n. 40 del 21 giugno 2018 e poi attraverso la sua approvazione il 12 aprile 2019, ha posto i riflettori su una classe di lavoratori lasciata senza tutele ed in balia del potere delle piattaforme digitali, attirando l'attenzione dell'On Luigi Di Maio sulla necessità di una legge statale, che regoli tali contratti di lavoro.

⁴⁴ L. Regione Lazio n. 4, 12 aprile 2019, art. 3 co. 3

⁴⁵ L. Regione Lazio n. 4, 12 aprile 2019, art. 4 e ss.

3.3.3 La Proposta Iniziale dell'on. Di Maio nel Decreto Dignità

L'on. Luigi di Maio, nelle versioni inizialmente circolate del c.d. Decreto Dignità, aveva incluso i *riders* nel lavoro subordinato attraverso una ridefinizione dell'art. 2094 c.c. e l'abrogazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Infatti, si proponeva di considerare prestatori di lavoro subordinato i lavoratori che eseguono la propria prestazione in presenza delle seguenti caratteristiche: una direzione “di massima” dell'imprenditore, la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e il fatto che l'organizzazione “alla quale viene destinata la prestazione non sia propria ma del datore di lavoro”. Tale norma è però poi scomparsa nella versione finale del decreto.⁴⁶

Il Ministro Di Maio ha preso, negli ultimi periodi, una direzione più pragmatica. Egli ha infatti spinto verso la conclusione di un contratto collettivo nazionale, attraverso un'intesa sottoscritta il 18 luglio 2018. Tale intesa ha portato al rinnovo del Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizione, tale da promuovere l'adozione di una disciplina contrattuale integrativa riferita al rapporto dei *riders*.⁴⁷

⁴⁶ M. DEL CONTE e O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n. 3/2018, p. 681

⁴⁷ S. MALANDRINI (Confindustria Bergamo), *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, IPSOA, v. 31/2018, p. 1937

Tuttavia, tale disciplina contrattuale risulta essere applicabile soltanto nel caso in cui ci si trovi di fronte a *riders* con rapporto di lavoro subordinato e non autonomo, lasciando quindi aperta la questione circa la tutela della maggior parte di lavoratori coinvolti nella *gig economy*. Inoltre, al momento in cui si scrive, il Ministro Di Maio ha annunciato l’inserimento della norma sui *riders* all’interno della legge sul salario minimo. Tale norma dovrebbe garantire più diritti e tutele ai lavoratori *gig*, tra cui una migliore contribuzione Inps e il divieto di retribuzione a cottimo.⁴⁸

3.3.4 La Sentenza della Corte d’Appello di Torino dell’11 gennaio 2019

Il dispositivo della sentenza della Corte d’Appello di Torino dell’11 gennaio 2019, afferente il caso dei collaboratori “Foodora”, apre definitivamente il dibattito intorno alla reale portata dell’art. 2, D.Lgs. n. 81/2015. La Corte d’Appello “accerta e dichiara ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all’attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell’appellante sulla base della retribuzione, diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello Ccnl Logistica trasporto merci, dedotto quanto percepito”.

Quindi, il Giudice dell’Appello, pur confermando l’inesistenza del rapporto di lavoro subordinato, deve aver ritenuto che i requisiti presenti siano sufficienti a far sì che a tale “collaborazione” si applichi la disciplina del rapporto di lavoro

⁴⁸ C. TUCCI, *Riders come dipendenti: Di Maio ci riprova*, in “Il Sole 24 Ore”, 29 aprile 2019

subordinato, identificando la “disciplina” con la “retribuzione diretta, indiretta e differita” propria del Ccnl Logistica trasporto merci. Tuttavia, secondo il pensiero condivisibile dell’avvocato F. Rotondi, tale sentenza ha fatto due grandi passi indietro. In primo luogo, il Giudice non ha dato alcuna risposta alle esigenze di un’economia che sta travolgendo la prestazione di lavoro ed in secondo luogo, egli ha attratto nell’alveo del lavoro subordinato anche le collaborazioni organizzate per tempo e luogo, escludendo la parte “tipica” del rapporto di lavoro subordinato.⁴⁹

3.3.5 La Direttiva del Parlamento Europeo del 16 aprile 2019

Il 16 aprile 2019, il Parlamento europeo ha approvato una direttiva che si propone di stabilire per tutti i lavoratori condizioni di lavoro “trasparenti e prevedibili” e diritti minimi. Infatti, all’articolo 1 si legge che è prevista l’applicazione dei diritti minimi “a tutti i lavoratori nell’Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia”. Tuttavia, in seguito si legge che “i lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell’ambito di applicazione della presente direttiva”, in quanto non soddisfano i criteri che definiscono la nozione comunitaria di lavoratore”.

⁴⁹ F. ROTONDI, *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, in “Diritto & Pratica del Lavoro” 6/2019, pp. 331 e ss.

Quindi, l'affermazione presente nel comunicato stampa diffuso dal Parlamento europeo secondo cui i *gig workers* potranno godere di nuovi diritti, in realtà, se si analizza a fondo, è vera solo in minima parte.

Questo perché i tribunali italiani, come abbiamo visto nell'analisi precedentemente effettuata, considerano quello dei fattorini del *food delivery* come lavoro autonomo, escludendoli anche dall'applicazione delle tutele minime previste dalla direttiva europea.⁵⁰

⁵⁰ F, BACCHINI, *Gig economy: l'Europa disattende l'esigenza di tutele minime per tutti i lavoratori?*, in "IPSOA", 30 aprile 2019

A. BOTTINI, *Diritti minimi europei non applicabili ai Gig workers*, in "Il Sole 24 Ore", 26 aprile 2019

CONCLUSIONI

Il percorso effettuato all'interno di questo rapporto, ci porta alla conclusione che ci si trova in un periodo in cui di fronte al lavoro che cambia e che diventa sempre meno stabile e più discontinuo, si fa fatica ad introdurre altrettanti cambiamenti ed adattamenti in materia di diritti e tutele per i lavoratori, che si trovano in balia di un mercato sempre più concorrenziale.

A riguardo, può essere condivisibile il pensiero di S. Ciucciovino, Professore ordinario di Diritto del lavoro all'Università degli Studi di Roma Tre, secondo la quale le trasformazioni rapide del mondo del lavoro stanno mettendo a nudo i limiti e l'anacronismo del criterio classico di imputazione delle tutele lavoristiche basato sulla dicotomia autonomia/subordinazione.⁵¹

Tuttavia, come abbiamo visto, è proprio su questa dicotomia che si fondano i dibattiti e gli interventi giurisprudenziali e non in materia, anche se si tratta di una tecnica che oggi risulta non adeguata. Infatti, tale metodo si dimostra insufficiente a catturare tutte le possibili forme di lavoro, di vecchia e di nuova generazione.

La domanda, che ci si può porre, è quindi se davvero la strada da percorrere sia quella della classica distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati, o se invece

⁵¹ S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 4/2018, ADAPT, p. 1045.

sia necessario l'allargamento di tali confini, al fine di garantire tutele e diritti ai lavoratori su piattaforma, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata. Per questo, c'è chi, come un avvocato di LabLaw, Francesco Rotondi, è del pensiero che è necessario fornire una visione diversa di ciò che rappresenta la *gig economy*, e pertanto effettua la proposta del cosiddetto “*Jobs App*”.⁵² Niente subordinazione, niente autonomia, ma “*Jobs App*”, un nuovo contratto al quale si applicano nuove regole che tengono conto della peculiarità del rapporto, dell'attività, dell'organizzazione di imprese e dei destinatari dei servizi. Il cambiamento sarebbe riferito non alla revisione o alla creazione di nuove “categorie”, ma al contenuto dei vari obblighi organizzativi e delle modalità di lavoro.

In questa prospettiva, come afferma C. Lazzari – ricercatrice nell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo – c'è anche da chiedersi se anche la giurisprudenza possa ricoprire un ruolo nella ricerca di tutele adeguate, per svolgere un' “attività di supplenza”, in base ai criteri ordinatori nei principi costituzionali.

D'altronde, il diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost. rappresenta il primo diritto sociale che la Repubblica si obbliga a riconoscere e a promuovere.⁵³

⁵² F. ROTONDI, *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, 6/2019, p. 332

⁵³ V. Costituzione art. 4: *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

RIFERIMENTI

BACCHINI F., *Gig economy: l'Europa disattende l'esigenza di tutele minime per tutti i lavoratori?*, in "IPSOA", 30 aprile 2019

BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008, p. 128

BOTTINI A., *Diritti minimi europei non applicabili ai gig workers*, in "Il Sole 24 Ore", 26 aprile 2019.

BOTTINI A., *Lavori digitali, dalla Regione Lazio una legge ad hoc*, in "Il Sole 24 Ore", 30 aprile 2019.

BUCONI M. LAVINIA, *I rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in "Lavoro e Previdenza Oggi", v. 9-10/2018, p. 549.

CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 4/2018, ADAPT, p. 1045.

DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla via giurisprudenziale alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro (ADL)", 1/2019, pp. 151 e ss.

DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in "Dir. rel. ind.", 2016, pp. 138 ss

DEL CONTE M. e RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 3/2018, p. 681

DI STASI A., *Manuale Breve: Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè Editore, 2018, p. 384.

GRAMANO E., *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig economy*, in “Argomenti di Diritto del Lavoro (ADL)”, 3/2018, p. 752

LAZZARI C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in “Rivista del diritto e della sicurezza sociale”, 3/2018, Il Mulino pp. 457 e ss.

MALANDRINI S. (Confindustria Bergamo), *Attività dei riders tra autonomia e subordinazione*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, IPSOA, v. 31/2018, p. 1937

MIELI G., *Sharing Economy, Gig e On Demand Economy, Algocrazia: come cambiano i paradigmi del lavoro*, in “Semestrali ABI”, volume 10, ottobre 2018, pp 94.

ROMAGNOLI U., *Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo*, in “Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile”, 2/2001, pp. 239 e ss.

ROTONDI F., *Qualificazione del rapporto di lavoro: il caso Foodora*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, 6/2019, pp. 331 e ss.

TORSELLO L., *Il lavoro dei riders. L'iniziativa di legge nella Regione Lazio*, in “Rivista di diritto delle autonomie territoriali”, n. 3/2018, p. 26.

VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: il lavoro nella gig economy*, in “Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale”, 4/2018, Il Mulino, p. 669.

BIBLIOGRAFIA

ALOISI A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in “Labour and Law Issues”, 2016a, pp. 3 e ss.

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*, in “Bollettini ADAPT”, 2017, pp. 9 e ss.

BOTTINI A., *Diritti minimi europei non applicabili ai gig workers*, in “Il Sole 24 Ore”, 26 aprile 2019.

BOTTINI A., *Lavori digitali, dalla Regione Lazio una legge ad hoc*, in “Il Sole 24 Ore”, 30 aprile 2019.

CAGNIN V., *Gig economy e la questione qualificatoria dei gig workers: uno sguardo oltre confine*, in A. Perulli (a cura di), “Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme”, Padova, 2018, pp. 31 e ss.

DI STASI A., *Manuale Breve: Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Giuffrè Editore, 2018.

DI STASI A., *Sul Diritto e sul lavoro*, Affinità Elettive, 2013

GALLO M., *Luogo di lavoro e valutazione dei rischi, prevale il criterio funzionale*, in “Guida lav.”, 24/2018, p. 24

ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, in “Rivista italiana del Diritto del Lavoro”, 2/2018, Giuffrè editore, pp. 295 e ss.

LAZZARI M., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, pp. 81 e ss.

MAZZOTTA O., *Il diritto del lavoro e le sue fonti*, in “Scritti in memoria di Massimo D’Antona”, Giuffrè, Milano, 2004, p. 989

PETRULLI A., *Capitalismo: le piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, pp. 126 e ss.

TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoro della gig economy*, in “Lav. Dir.2, 2017 pp. 397-398