



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il *rider* non è lavoratore subordinato,
ma è tutelato come se lo fosse**

MARCO NOVELLA
Università di Genova

vol. 5, no. 1, 2019

ISSN: 2421-2695



Il *rider* non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse

MARCO NOVELLA

Università degli Studi di Genova

Professore associato di Diritto del Lavoro

marco.novella@unige.it

ABSTRACT

The coming of the platform economy forces the doctrine to propose theoretical constructions and interpretative solutions that avoid the looming danger of displacement of labour law protections. Today, the digital technologies applied to the organization of delivery services allow companies to be able to benefit from a "crowd" of workers willing to accept job opportunities without being obliged to do so. The absence of an obligation to perform the service is likely to determine the slippage of the bike-riders in the area, almost without protection, of coordinated and continuous self-employment. The last ruling on the subject (Court of Appeal of Turin, 4th February 2019), marked a change with respect to the previous judgments, bringing the work of digital riders in the context of heterorganized collaborations. At the center of the Turin judges' motivation is the art. 2, paragraph 1, of the d. lgs. n. 81 of 2015, a rule that, after being downgraded to the status of "apparent norm" by the court of first instance, is re-evaluated by the Court of Appeal until it becomes the door of access for the legal protections of the riders.

The latter are denied the qualification of employees: nevertheless, if their tasks are organized by the entrepreneur, the discipline of employees be applied, despite the fact that the relationships remain "technically" self-employment.

The qualification of the work of the riders as heterorganized collaborations also leaves open the possibility of stipulating trade union agreements which, in consideration of the productive peculiarities of the sector, possibly provide for modulations, adaptations or exceptions to the discipline applicable to digital riders.

Keywords: Digital platforms; Riders; Case-law; Legal status.

Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse

SOMMARIO: 1. Il lavoro dei *rider* tra diritto, tecnologia e giustizia. – 2. L’obbligo e la libertà di lavorare. – 3. Il *rider* eterorganizzato.

1. Il lavoro dei *rider* tra diritto, tecnologia e giustizia

Le controversie di lavoro promosse dai *rider* (gli ormai ben noti cicofattorini reclutati tramite *app* installata sullo *smartphone*) sollecitano riflessioni che vanno ben al di là della – pur non semplice – questione qualificatoria. Esse consentono di cogliere il significato applicativo di una serie di interrogativi che sovente rimangono confinati nei dialoghi che si svolgono tra giuristi e filosofi ⁽¹⁾. Si tratta di interrogativi concernenti i rapporti intercorrenti tra diritto e tecnica (intesa qui come innovazione tecnologica) e tra diritto e giustizia: la tecnica può essere oggetto di regolazione? O, inevitabilmente, tende a diventare essa stessa regola? In altri termini: il diritto ha possibilità di dominare la tecnica attraverso la regolazione, oppure ogni tentativo di regolazione è illusorio, essendo destinato a divenire strumento della tecnica? E se la tecnica non è regolabile e quindi è onnipotente, quale ruolo può essere riconosciuto al diritto, oltre a quello di assecondarne la razionalità?

Le questioni evocate sfidano i giuristi a mettere in gioco tutte le risorse disponibili per evitare la deriva verso un diritto piegato allo scientismo tecnologico ⁽²⁾. Declinate con riferimento al lavoro nell’economia digitale, le stesse questioni impongono ai giuslavoristi quantomeno di prendere coscienza della capacità propria della tecnologia di modificare l’orizzonte di riferimento in cui le regole giuridiche del lavoro affondano la propria razionalità, sottoponendole a deciso spiazzamento.

⁽¹⁾ N. Irti - E. Severino, *Dialogo su diritto e tecnica*, Roma-Bari, Laterza, 2001.

⁽²⁾ Solo la comunicazione tra sistema normativo e valori permette di trovare risposte ai cambiamenti della società e della tecnologia, evitando al diritto di andare incontro a un destino di ripiegamento su se stesso e quindi di inutilità. La deriva tecnocratica è dunque almeno in parte ascrivibile ad una concezione del diritto rigidamente positivista. V. sulla questione L. Mengoni, *Diritto e tecnica*, RTDPC, 2001, 1 ss., ma spec. 6, ove l’affermazione secondo cui «il pensiero normativistico puro debilita normatività di fronte al fattuale, ne inaridisce le radici nell’*humus* delle “idee umane” (...) dalle quali trae alimento la forza normativa della realtà, che è una qualità essenziale del diritto».

Nel caso specifico dei *riders*, ad esempio, l'adozione di una piattaforma informatica che sfrutta la pervasività della rete internet rischia di scardinare gli schemi della razionalità economica in base alla quale il modello del contratto di lavoro subordinato si è diffuso nell'impresa.

La ragione di ciò sta nella possibilità materiale, consentita dalla tecnologia, di ridurre in modo deciso i costi di transazione associati all'attività di reclutamento del personale, sino al quasi completo annullamento ⁽³⁾.

Sebbene sia sovente sottovalutata, una delle ragioni economiche della diffusione del modello del lavoro subordinato nell'impresa è proprio da ricercarsi nella riduzione dei costi di transazione associati alla stipulazione di contratti di durata che impongano all'obbligato di assicurare lo svolgimento delle prestazioni a seconda delle esigenze aziendali, evitando all'impresa i costi di reperimento, di volta in volta, sul mercato e a prezzi di mercato, delle singole prestazioni necessarie ⁽⁴⁾. La convenienza per siffatto schema contrattuale perdura sino a che i costi di transazione nel reperimento della forza lavoro sul mercato sono superiori rispetto ai costi derivanti all'impresa dal rischio di inutilizzazione del prestatore vincolato con un contratto che lo obblighi a rendere la prestazione secondo le modalità e le esigenze del datore di lavoro. Si può comprendere che, ove i descritti costi di transazione si riducano sino a divenire trascurabili, si smarrisca l'interesse datoriale nei confronti della garanzia di avere a disposizione un lavoratore, e più conveniente divenga per l'impresa assumere il rischio di doversi rivolgere al mercato e cercare, di volta in volta, i sostituti di coloro che non sono disponibili a effettuare la prestazione richiesta ⁽⁵⁾.

⁽³⁾ Sulla riduzione drastica dei costi transazione quale effetto dell'innovazione tecnologica e dell'avvento dell'economia delle piattaforme digitali, v. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, RIDL, 2017, I, 525 ss.; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 336/2017, 7; F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, LD, 2019, 129 ss., ivi 137.

⁽⁴⁾ Sulla questione dei costi di transazione tipici del mercato come spiegazione dello sviluppo del modello "impresa" v. R.H. Coase, *The Nature of the Firm*, *Economica*, 1937, 386 ss., ove l'affermazione secondo cui «the main reason why it is profitable to establish a firm would seem to be that there is a cost of using the price mechanism» (390), quindi «a firm will tend to expand until the costs of organising an extra transaction within the firm become equal to the costs of carrying out the same transaction by means of an exchange on the open market or the costs of organising in another firm» (395). Per l'analisi, alla luce dei costi di transazione, della relazione employer/employee v. in particolare la sez. V (403 ss.). Più di recente, v. R.H. Coase, *La natura dell'impresa: la natura, il significato, l'influenza*, in *Impresa, mercato e diritto*, a cura di M. Grillo, Il Mulino, 1995, 145 ss.

⁽⁵⁾ Correttamente osserva G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, RGL, 2019, I, 3 ss., ivi 8, che «gli *spot contract* (...) risultano più convenienti, per la

La tecnologia della piattaforma contribuisce a minimizzare tale rischio e i costi ad esso associati, rendendo possibile ciò che a prima vista sembrerebbe essere, dal punto di vista di una prudente gestione aziendale, un azzardo: assicurare da parte dell'impresa un affidabile servizio ai propri clienti (nel caso di specie, un servizio di consegne puntuale) senza la sicurezza di avere a disposizione i prestatori di lavoro disposti a svolgere l'attività lavorativa.

Il rischio diviene gestibile e i costi di transazione si riducono perché, in un mondo altamente connesso alla rete internet, l'adozione della piattaforma informatica consente di raggiungere la "folla" (*crowd*) di coloro che in un dato momento sono disponibili a cogliere la specifica opportunità di lavoro, realizzando istantaneamente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro senza alcuna intermediazione, né da parte di soggetti che svolgono attività di reclutamento, né da parte delle organizzazioni sindacali ⁽⁶⁾. L'esercito industriale di riserva (nel nostro caso, i *riders* in attesa di essere impiegati nelle consegne) diventa immediatamente reclutabile, come si suole dire, in "tempo reale", con la sola formalità di un *touch* sullo *smartphone*, e secondo la regola, un po' brutale, del "prendere o lasciare", non essendo contemplata la contrattazione delle condizioni della prestazione.

Secondo la legge dei grandi numeri, più la platea, cioè la "folla", è vasta, più il rischio di "scopertura" del turno è ridotto. Non può sfuggire come la piattaforma produca il massimo beneficio per l'impresa che la adotta laddove, com'è nel caso dei *riders*, le prestazioni richieste siano elementari, e pertanto possano essere considerate altamente intercambiabili, e vi sia una sufficiente "sovrappopolazione relativa" (*id est*: persone disoccupate pronte a lavorare) nel mercato del lavoro dei ciclofattorini.

È questa la razionalità economica che permette alle aziende che gestiscono i servizi di consegna tramite *app* di concedere ai fattorini il "lusso" di decidere se lavorare o non lavorare, se accettare di svolgere la consegna o "saltare" il turno.

Ed è proprio in relazione a questo profilo che rischia di realizzarsi lo spiazzamento del diritto del lavoro (*rectius*: della capacità del diritto di garantire diritti e tutela alle persone che lavorano) ⁽⁷⁾.

piattaforma (e indirettamente per gli utenti), rispetto alla stipulazione di un contratto di durata».

⁽⁶⁾ Sulla centralità del concetto di "folla" al fine di comprendere la logica dell'economia delle piattaforme, v. V. De Stefano, *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, I, 241 ss.; F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, cit., 134.

⁽⁷⁾ Cfr. in proposito G.G. Balandi, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, RTDPC, 5. V.

Lo strumento “piattaforma” può infatti, per le ragioni dette, contribuire a rendere assai poco interessante per l’impresa approvvigionarsi del “fattore lavoro” necessario per la realizzazione del servizio attraverso contratti in cui il prestatore si obblighi ad essere disponibile a svolgere la prestazione in modo continuo nel tempo. Si noti: non si tratta di una preferenza per rapporti di breve piuttosto che di lunga durata. Quel che diventa meno rilevante, dal punto di vista dell’azienda, è il mantenimento tra le proprie prerogative del potere di determinare il momento, e quindi il tempo, dell’esecuzione della prestazione, attraverso la previsione di un relativo obbligo di lavorare a carico del prestatore ⁽⁸⁾. In presenza di bassi costi di transazione e delle altre condizioni di contesto anzidette, il gestore del servizio non solo può fidare sulla elevata probabilità di trovare un sostituto, ma anche sul fatto che “normalmente” il prestatore ha un interesse convergente a cogliere le occasioni di lavoro offerte, pena l’inattività e la correlativa mancata percezione del compenso.

L’interesse dei gestori dei servizi nei confronti di un modello di organizzazione del servizio fondato su prestazioni eseguite di volta in volta sulla base del consenso delle parti aumenta ulteriormente se la mancanza di obbligatorietà della prestazione determina (come hanno stabilito nel 2018 i Tribunali di Torino e di Milano nei casi *Foodora* e *Foodinho-Glovo*) lo scioglimento dei rapporti di lavoro nell’area delle collaborazioni coordinate e continuative. Conseguenza, questa, vieppiù preoccupante in quanto relativa a lavoratori contrattualmente “deboli” in ragione dell’ampia disponibilità di forza lavoro sostitutiva, del ridotto contenuto professionale delle attività svolte (che favorisce l’intercambiabilità dei lavoratori) e della intermittenza della prestazione richiesta che contribuisce a comprimere il livello del reddito medio dei prestatori ⁽⁹⁾.

Dalla vicenda dei riders emerge dunque, in modo prepotente, un’esigenza di giustizia. Non a caso, nella percezione comune, l’iniziativa giudiziale ha rappresentato lo strumento e l’occasione per cercare di rimediare ad una situazione percepita come “iniqua”⁽¹⁰⁾. Di qui la domanda: è possibile

inoltre G. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, *LG*, 2018, 726 ss., *ivi* 734 sull’esigenza di evitare che la *ratio* protettiva del diritto del lavoro sia messa fuori gioco dal progresso tecnologico.

⁽⁸⁾ Sulla questione, V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, *RGL*, 2018, I, 35 ss. spec. 53.

⁽⁹⁾ Cfr. P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non-standard*, *LLI*, 2016, n. 2, 1 ss., *ivi* 10.

⁽¹⁰⁾ La condizione di sottoprotezione dei *riders* è rilevata anche da chi ritiene di potere escludere la sussistenza, nei casi di specie, del vincolo di subordinazione: P. Ichino,

superare, nei limiti consentiti dalla dogmatica e dalle regole di corretta esegesi, le strettoie e gli anacronismi (veri o presunti) delle discipline giuslavoristiche, arrivando laddove non è ancora stata in grado di arrivare la politica¹¹ e solo con molta fatica sembra essere arrivata recentemente l'azione sindacale (12)? O invece il rapporto di lavoro dei *rider*s è destinato, almeno per il momento, a rimanere intrappolato all'interno dello schema giuridico della collaborazione coordinata e continuativa?

2. L'obbligo e la libertà di lavorare

I giudici italiani che si sono finora pronunciati sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei *rider*s ne hanno escluso la natura subordinata.

In particolare: nelle due pronunce di primo grado adottate rispettivamente dal Tribunale di Torino (7 maggio 2018) (13) e dal Tribunale di

Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy, RIDL, 2018, II, 294 ss. il quale afferma che «la non applicabilità ai *platform workers* di alcuno standard minimo di trattamento, né sul piano del rapporto né sul piano previdenziale, mal si concilia con il principio di “tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni” dettato dall'art. 35 Cost.» e invoca la necessità di assicurare a tali lavoratori almeno i diritti fondamentali: «l'applicazione di uno standard retributivo minimo, il diritto costituzionale e comunitario alle ferie, l'assicurazione antinfortunistica e quella pensionistica». D'altronde, come rileva V. Cagnin, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, 2018, 35; l'esigenza di tutela dei *gig-workers*, indipendentemente, dalla qualificazione giuridica del loro rapporto, è presente anche nella Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017, *Un pilastro europeo dei diritti sociali 2016/2095(INI)*.

(11) Un insieme di norme relative al lavoro tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi era stato presentato dal Ministero del lavoro il 17 giugno 2018 e doveva essere originariamente inserito nel cd. “Decreto dignità”. Al momento in cui si scrive le ulteriori iniziative di regolazione del lavoro dei lavoratori dell'economia digitale non si sono ancora tradotte in provvedimenti legislativi.

(12) È dell'8 maggio 2019 la sottoscrizione di un accordo quadro tra la società Laconsegna e le federazioni del settore dei trasporti aderenti a CGIL, UIL e CISL sperimentale per la Provincia di Firenze, da applicarsi successivamente nella intera Toscana, volto a regolare in modo innovativo soprattutto la materia dell'orario di lavoro e della retribuzione dei *rider*s (che sono considerati nell'accordo, lavoratori subordinati). Tale accordo è stato preceduto dalla sottoscrizione a Bologna nel maggio 2018 della “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano”. Sul ruolo del sindacato in relazione alle vicende dei fattorini digitali, U. Romagnoli, *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, DLM, 2018, 193 ss.

(13) Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, LG, 2018, 721, con nota di G. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*; LG, 2018, 726 ss.; con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei rider di Foodora*, ADL, 2018, 1220. Sulla pronuncia v.

Milano (10 settembre 2018) ⁽¹⁴⁾ la possibilità per il prestatore di decidere discrezionalmente, di settimana in settimana, in quali giorni e in quali orari lavorare o non lavorare affatto è ritenuta escludere “in radice” la configurabilità del potere direttivo in capo all’imprenditore e della stabile inserzione nell’organizzazione altrui.

Parzialmente differente è l’argomento con cui la Corte di Appello di Torino (4 febbraio 2019, n. 26) ⁽¹⁵⁾ giunge alla medesima conclusione. Secondo la Corte, la libertà dei *riders* di dare o no la propria disponibilità a svolgere la prestazione lavorativa nei vari turni (*slot*) offerti dall’azienda, è incompatibile con lo schema del contratto di lavoro subordinato di cui all’art. 2094 c.c. ⁽¹⁶⁾ “L’obbligatorietà della prestazione” è considerata infatti requisito necessario al fine della configurazione di un rapporto di lavoro subordinato⁽¹⁷⁾. Ove essa manchi, diviene inutile, a ben vedere, qualsiasi ulteriore indagine sui caratteri della prestazione svolta.

Se si ritiene fondato tale assunto, l’unica strada disponibile per evitare l’esclusione della qualificazione in termini di lavoro subordinato sarebbe quella di dimostrare che la libertà di lavoro del ciclofattorino tale non è, in ragione di eventuali misure sanzionatorie previste quale conseguenza del rifiuto dello stesso di svolgere la prestazione. Così sarebbe ad esempio nel caso di previsione della disconnessione del *rider* dalla piattaforma a fini punitivi, o di perdita di priorità nell’assegnazione dei turni o, in generale, di meccanismi di penalizzazione ⁽¹⁸⁾.

P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, LDE, 2018, 1, 1 ss.; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, cit., 294 ss.; M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, DLRI, 2018, 673 ss.

⁽¹⁴⁾ Trib. Milano, 10 settembre 2018, RGL, 2019, 82 ss. con nota di C. Spinelli, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, RGL, 2019, II, 82 ss.

⁽¹⁵⁾ Su cui v. i commenti di R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, n. 1, 1 ss.; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, n. 1, 1 ss.

⁽¹⁶⁾ Adesivo, sul punto, è R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, cit., 3.

⁽¹⁷⁾ La Corte di Appello di Torino afferma che «il contenuto dell’obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall’articolo 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto». La pronuncia pare consonante con Cour d’appel di Parigi, 22 novembre 2017, RIDL, 2018, II, 46, con nota di A. Donini, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, RIDL, 2018, II, 46 ss.

⁽¹⁸⁾ Cfr. sul punto P. Tullini, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei "gig-workers": nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, cit. che richiama, per un ragionamento analogo nella giurisprudenza francese, Cass. soc. 28.11.2018, n. 1737.

V'è da osservare, peraltro, che l'argomento della libertà solo formale, ma non sostanziale, del *rider* al momento dell'accettazione della proposta fu utilizzato in giurisprudenza all'epoca della contrastata vicenda qualificatoria del lavoro dei *pony express*. Ebbe un successo provvisorio in primo grado ⁽¹⁹⁾, essendosi successivamente la giurisprudenza assestata nel senso di ritenere decisiva, nella valutazione complessiva degli elementi del caso di specie, proprio la libertà del *pony express* di non rispondere alle chiamate ⁽²⁰⁾.

Le conclusioni cui giunge la Corte di Appello di Torino sono state peraltro sottoposte a critica anche da un diverso, e più radicale, punto di vista. In dottrina, si è subito osservato che elemento fondamentale ai fini del riconoscimento della natura subordinata del rapporto «è certamente la disponibilità del lavoratore, ma da intendersi non nel senso di obbligatorietà del vincolo di effettuare la prestazione a richiesta, bensì nel senso di disponibilità funzionale all'inserimento della propria prestazione lavorativa nell'organizzazione tramite la sottoposizione al potere direttivo datoriale» ⁽²¹⁾.

A sostegno, si possono rinvenire pronunce giurisprudenziali, anche recenti, che, in relazione al lavoro degli addetti agli sportelli delle agenzie di scommesse ippiche, hanno riconosciuto il carattere subordinato del rapporto argomentando dalla circostanza che la libertà di presentarsi o meno a rendere la prestazione (senza dovere fornire giustificazioni in merito) si configura come elemento “esterno al contenuto del rapporto”. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata, ma non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto) ⁽²²⁾.

⁽¹⁹⁾ Pret. Milano 20 giugno 1986, *RIDL*, 1987, II, 70, con nota di P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*; *RIDL*, 1987, II, 70. Pret. Milano 7 ottobre 1988, *FI*, 1989, I, 2908, con nota di M. De Luca, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla “sfida post-industriale”, aspettando...Godot*, *FI*, 1989, I, 2908.

⁽²⁰⁾ Trib. Milano 10 ottobre 1987, *FI*, 1989, I, 2632, Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, *DPL*, 1991, 2184, con nota di E. D'Avossa, *Ancora sul rapporto di lavoro del pony express*, *DPL*, 1991, 2184. Da ultimo, Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238.

⁽²¹⁾ U. Carabelli - C. Spinelli, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, *RGL*, 2019, I, 95. Lo stesso atteggiamento, volto a valorizzare, al fine della qualificazione, il solo profilo delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro si ritrova in alcune pronunce di Corti straniere: cfr. Juzgado de lo Social n. 6 de Valencia, 1 giugno 2018, n. 244.

⁽²²⁾ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457; Cass. 10 luglio 2017, n. 17009; Cass. 5 maggio 2005, n. 9343; Cass. 24 maggio 1999, n. 5045, *MGL*, 1999, 875; Cass. 5 novembre 1986, n. 6476; Cass. 1° marzo 1984, n. 1457. Significativo, in particolare, è seguente passaggio: «È irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di

La perentorietà con la quale la Corte di Appello si discosta (consapevolmente) dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione ⁽²³⁾, può lasciare un poco perplessi. La soluzione adottata dai giudici torinesi comporta infatti la valorizzazione esclusiva, nel giudizio, di un solo requisito, quello dell'obbligatorietà della prestazione ⁽²⁴⁾. Se ne può desumere che il lavoro dei *riders* dovrebbe considerarsi non subordinato anche ove, nella fase di esecuzione della prestazione, fosse esercitato da parte del committente un intenso potere conformativo della stessa.

È pur vero che, in sé, la svalutazione della rilevanza discrezionale dell'eterodirezione potrebbe apparire consonante con la tendenza, da tempo presente negli orientamenti della Cassazione, ad accogliere una nozione attenuata di subordinazione, individuandosi l'elemento caratterizzante della stessa nella «cessione delle energie lavorative» o nella «disponibilità continuativa nel tempo» del prestatore di lavoro ⁽²⁵⁾. Tuttavia, non può sfuggire che mentre l'enfasi sull'obbligo di lavorare è funzionale, nella giurisprudenza della Cassazione, a costruire una nozione di subordinazione

giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri, atteso che il singolo rapporto (con riferimento, nella specie, a sportellisti presso un'agenzia ippica) può anche instaurarsi volta per volta, anche giorno per giorno, sulla base dell'accettazione della prestazione data dal lavoratore ed in funzione del suo effettivo svolgimento, e la preventiva sostituibilità incide sull'individuazione del lavoratore quale parte del singolo specifico contingente rapporto, restando la subordinazione riferita a colui che del rapporto è effettivamente soggetto, svolgendo la prestazione e percependo la retribuzione.

⁽²³⁾ Richiamando a sostegno una pronuncia di senso opposto rispetto alla giurisprudenza sulle agenzie di scommesse ippiche (Cass. 26 febbraio 2002, n. 2842) che ha escluso la subordinazione in relazione ad una lavoratrice che, facendo parte di un gruppo di giovani che prestavano di sera la propria attività di camerieri presso un ristorante, veniva indirizzata presso l'esercizio secondo turni giornalieri e settimanali organizzati dalla stessa lavoratrice secondo accordi con il suo gruppo, a seconda delle proprie esigenze, senza obbligatorietà della prestazione.

⁽²⁴⁾ Come nota V. Cagnin, *op. cit.*, 34 tra tutti gli elementi che connotano la prestazione dei fattorini (accettazione delle condizioni contrattuali dettate dalla piattaforma, inserimento della prestazione in una organizzazione altrui, senza possibilità di contrattazione, obbligo di rispettare tempi di consegna, obbligo di indossare l'abbigliamento e il logo della committente), l'elemento giudicato rilevante è la «libertà di decidere quando e se lavorare e per quanto tempo, connettendosi o disconnettendosi alla rete a proprio piacimento».

⁽²⁵⁾ Cass. 8 aprile 2015, n. 7024, *LG*, 2015, 814; Cass. 13 aprile 2012, n. 5886; Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785; Cass. 2 aprile 2009, n. 8068, *GC*, 2010, I, 1999; Cass. 28 marzo 2003, n. 4770, *NGL*, 2003, 550. V. comunque, sul punto, la ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali svolta da O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, *DRI*, 2014, 974 ss. ivi 993 ss. alla quale si rimanda anche per ulteriori riferimenti alla giurisprudenza. Pare adottare invece una nozione di subordinazione restrittiva, incentrata sulla prova dell'esercizio del potere direttivo, C. Cost. 15 aprile 2015, n. 76, *ADL*, 2016, II, 318, con nota di S. Bertocco, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*.

attenuata a uso e misura di rapporti caratterizzati da rilevanti contenuti intellettuali e/o di creatività, nel caso dei *rider* la stessa enfasi sull'obbligo di lavorare, produce un effetto contrario.

È questo il risultato derivante non solo dell'adozione da parte della Corte di Appello di una scelta netta in ordine ai requisiti fondamentali della fattispecie astratta, ma anche dell'opzione di privilegiare un approccio al giudizio che sembra orientato in senso rigidamente sussuntivo e positivistico. Come si è detto, nella pronuncia della Corte, l'elemento dell'obbligatorietà della prestazione assume rilevanza dirimente indipendentemente dalla ricorrenza di altri elementi e dallo «specifico ruolo che essi svolgono rispetto al contesto» ⁽²⁶⁾. La Corte rinuncia a cercare i «termini della sussunzione» ⁽²⁷⁾ attraverso la valutazione della funzione della norma e così facendo rinuncia altresì a prendere in considerazione, sulla base di un giudizio di equivalenza funzionale, l'interferenza del caso concreto sul «modo di intendere lo schema giuridico di riferimento» con conseguente tendenziale impermeabilità del giudizio rispetto all'influsso delle trasformazioni sociali e tecnologiche ⁽²⁸⁾. Sotto questo profilo, la decisione della Corte pare riflettere una ben definita opzione di politica del diritto ⁽²⁹⁾.

Una valutazione ponderata degli elementi indiziari emergenti dal caso avrebbe permesso di giungere ad un giudizio di equivalenza rispetto alla funzione realizzata dal tipo e di conseguenza ad una interpretazione evolutiva del testo normativo ⁽³⁰⁾.

⁽²⁶⁾ L. Nogler, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, ADL, 2002, 109 ss., *ivi* 145.

⁽²⁷⁾ L. Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, RIDL, 1986, 5 ss., *ivi* 15.

⁽²⁸⁾ L. Nogler, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, *cit.*, 138 secondo cui, adottando il metodo sussuntivo, «le scelte interpretative relative all'individuazione della premessa maggiore potrebbero cioè essere operate solo nel ristretto contesto di un sistema dogmatico chiuso e, quindi, non dinamicamente aperto alle sollecitazioni della realtà».

⁽²⁹⁾ Come avverte L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, DLRI, 2000, 181 ss. *ivi* 194, «la *querelle* tra metodo sussuntivo e metodo tipologico sottende una questione di politica del diritto».

⁽³⁰⁾ L'esclusione della natura subordinata del rapporto è stata affermata altresì in una recente pronuncia della Corte di appello di Bolzano del 13 gennaio 2018, n. 55, in *DeJure*, ma attraverso un modello di giudizio che sembra discostarsi da quello utilizzato dalla Corte di Appello di Torino. Nella fattispecie, relativa ad un presunto rapporto di lavoro istaurato presso un salone di parrucchiere, la Corte di Appello di Bolzano ha evitato di attribuire all'obbligatorietà della prestazione il carattere di requisito indefettibile della subordinazione giuridica, derubricandolo a mero indice sussidiario della subordinazione, assieme alla necessità di giustificare eventuali assenze, alla predeterminazione da parte del datore di orari

Solo così sarebbe stato possibile cogliere in modo agevole il significato autentico dell'impatto della tecnologia digitale sul lavoro dei fattorini, valorizzandone l'aspetto effettivamente distintivo rispetto ad altre fattispecie affrontate in giurisprudenza, e variamente risolte, in cui l'obbligatorietà della prestazione sembra fare difetto (i *pony express*, gli addetti agli sportelli delle agenzie di scommesse, i camerieri che auto-organizzano la propria presenza sul posto di lavoro, il medico cui è consentito farsi sostituire da un collega) ⁽³¹⁾.

Grazie alla piattaforma informatica, al suo algoritmo di funzionamento, e alla possibilità di sollecitare la disponibilità al lavoro della "folla" in tempo reale, il lavoro dei *riders* può dirsi organizzabile (e inseribile funzionalmente in un'organizzazione altrui) anche a prescindere dall'assunzione di un vincolo di disponibilità. Le prestazioni rese dai *riders*, nel contesto di un'attività gestita tramite piattaforma informatica, realizzano un interesse equivalente a quello dei rapporti di lavoro connotati dall'obbligatorietà della prestazione, tanto che – nei fatti – le prime sono divenute (per le ragioni anzidette *retro*, § 1) sostituite funzionali dei secondi ⁽³²⁾. L'identificazione dell'equivalenza funzionale è possibile, è bene chiarirlo, solo a patto di accettare il cambiamento di prospettiva che il concetto di *crowd* impone all'interprete e, ovviamente, a condizione di rinvenire nella fattispecie concreta un insieme di elementi che facciano deporre nel senso del carattere subordinato del lavoro dei *riders* nella fase di esecuzione della prestazione. Diversamente, si cadrebbe nel difetto, giustamente denunciato in dottrina, di volere fare prevalere, sulla base di un pregiudizio, «l'opzione subordinazione "a ogni costo"» ⁽³³⁾.

L'approccio della Corte di Appello, concentrato sul solo elemento della obbligatorietà della prestazione, preclude oltretutto alla Corte stessa di prendere in considerazione un ipotetico, diverso, inquadramento giuridico del rapporto di lavoro dei *riders*. Ove la Corte avesse scrutinato il complesso degli elementi utili alla qualificazione del rapporto, e fosse emersa l'effettiva natura

di lavoro e della modalità di svolgimento della prestazione, al corrispondente obbligo del prestatore di rispettare tali indicazioni, e alla corresponsione di una retribuzione fissa periodica.

⁽³¹⁾ Gli esempi sono tratti dalla giurisprudenza della Cassazione. Oltre alle pronunce già citate, v. la disamina dei diversi casi compiuta da L. Nogler, *op. cit.*, 148-149.

⁽³²⁾ Pare, per certi aspetti cogliere tale prospettiva la pronuncia del Juzgado de lo Social n. 33 di Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53 che svaluta la portata qualificatoria della "libertà di lavoro" concessa al singolo *rider* sulla base della considerazione, nell'ambito dell'economia delle piattaforme digitali, dell'ampia disponibilità di prestazioni intercambiabili di cui può facilmente fruire il gestore del servizio.

⁽³³⁾ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, 2018, 115 ss., ivi 124 ss.

subordinata del rapporto nella fase di esecuzione della prestazione, il rapporto stesso avrebbe potuto essere agevolmente ricondotto alla figura del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata ⁽³⁴⁾. È questa una forma contrattuale che ha determinato in dottrina molte perplessità sotto il profilo dell'inquadramento sistematico ⁽³⁵⁾. Cionondimeno, dalla disciplina emerge un dato positivo ineludibile: la disciplina del lavoro subordinato trova applicazione anche in caso di rapporti in cui il lavoratore, quand'anche non obbligato, risponda alla chiamata ed esegua la prestazione di lavoro. Alla luce della disciplina del lavoro intermittente, risulta dunque sdrammatizzata la questione dogmatica dell'obbligatorietà della prestazione lavorativa. L'obbligo di prestare l'attività lavorativa si manifesta solo ove si perfezioni il consenso tra le parti. Nel caso dei *rider*s, la sequenza immaginabile sarebbe la seguente: il lavoratore comunica la propria disponibilità a lavorare in certi turni predisposti dall'azienda; il datore di lavoro formula l'offerta (chiamata) per alcuni turni di lavoro; il lavoratore accetta la chiamata presentandosi al turno e ricevendo, previo *login* alla *app*, le istruzioni di ritiro e consegna della merce. Attraverso la mancata presentazione (opzione *no show*) o la rinuncia preventiva (opzione *swap*) il lavoratore manifesta l'indisponibilità alla chiamata. L'eventuale presenza di sanzioni per il caso di rifiuto dell'offerta potrebbe fare propendere per la configurazione di un contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta, con le relative conseguenze in ordine al diritto a ricevere l'indennità di disponibilità.

⁽³⁴⁾ Prefigura una soluzione di questo tipo G. De Simone, *op. cit.*, 13.

⁽³⁵⁾ Gli orientamenti dottrinali sono assai variegati, e oscillanti tra chi considera tale forma contrattuale un contratto di lavoro, chi invece lo riconduce al *genus* del contratto normativo, chi infine lo considera un mero patto tra gentiluomini, non essendo definito alcun obbligo per nessuna delle parti. Per avere contezza degli estremi del dibattito cfr. R. Voza, *Il lavoro intermittente*, in Cester (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in Carinci (diretto da) *Commentario di diritto del lavoro*, II, Torino, 2007, 1400; A. Morone, *Il contratto di lavoro intermittente*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Padova, 2012, 1252 ss.; P. Bellocchi, *Le aporie del lavoro intermittente*, *ADL*, 2005, 567 ss.; V. Bavaro, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commentario critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, 2004, 134 ss.; E. Raimondi, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, *RGL*, 2014, 601; L. de Angelis, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto?*, *ADL*, 2004, 3, 885; M. Vitaletti, *La "messa a disposizione" del lavoratore: tre "significati" a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato e tempo indeterminato*, *RIDL*, 2009, I, 595 ss.; G. Boni, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, *RIDL*, 2005 I, 113 ss.

3. Il *rider* eterorganizzato

Se fermassimo qui il commento alla sentenza della Corte di Appello di Torino, l'impressione che se ne ricaverebbe sarebbe quella di una pronuncia che percorre strade interpretative rese impervie dall'esistenza di precedenti giurisprudenziali tendenzialmente avversi (cfr. la richiamata giurisprudenza della Cassazione sugli sportellisti delle agenzie di scommesse), dall'esistenza di dottrina contraria ad ammettere l'obbligatorietà della prestazione tra i requisiti fondamentali della fattispecie e dalla presenza di consolidata giurisprudenza che formula i propri giudizi sulla base della sintesi di una serie di indici denotativi della subordinazione, senza che la presenza o la mancanza di uno solo di questi possa a priori risultare decisivo ai fini della risoluzione, nell'uno o nell'altro senso, della controversia.

Le scelte della Corte d'Appello assumono tuttavia un significato diverso, e appaiono meglio spiegabili, se si procede con la lettura della seconda parte della motivazione, in cui i giudici tentano di valorizzare il ruolo dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 al fine di riconoscere adeguata tutela ai *riders*.

Netto è lo scarto con l'approccio del giudice di prime cure. La Corte abbandona la tesi che legge l'art. 2, comma 1, del d.lgs n. 81/2015 quale "norma apparente" ⁽³⁶⁾; ascrive il rapporto di lavoro dei *riders* al novero delle collaborazioni eterorganizzate, continuative ed esclusivamente personali e infine specifica che la natura del rapporto dei *riders* rimane autonoma, nonostante l'estensione, disposta dallo stesso art. 2, comma 1, della disciplina del lavoro subordinato.

Alla luce di questa correzione di rotta, le scelte interpretative e ricostruttive compiute nella prima parte della motivazione appaiono strumentali ad assicurare coerenza interna al ragionamento complessivo seguito dalla Corte e soprattutto funzionali a ritagliare un ruolo precettivo al citato art. 2, comma 1.

In relazione al significato attribuibile a quest'ultima previsione normativa, le alternative a disposizione della Corte erano sostanzialmente due: a) ricondurre le collaborazioni eterorganizzate nell'ambito del lavoro subordinato, operazione questa realizzabile o constatando la sostanziale corrispondenza del concetto di "prestazioni di lavoro esclusivamente

⁽³⁶⁾ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, *ADL*, 2015, 1117 ss. Scettico sulla possibilità di individuare una portata normativa realmente innovativa nell'art. 2, comma 1, è anche O. Mazzotta, *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, *Labor*, 2016, 1-2, 8.

personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” con la nozione di subordinazione tradizionalmente elaborata in giurisprudenza ⁽³⁷⁾, oppure leggendo l’art. 2 come norma che pone una presunzione legale di lavoro subordinato ⁽³⁸⁾; b) ritenere che l’art. 2, comma 1, sia norma che qualifica come autonome le collaborazioni eterorganizzate, provvedendo tuttavia ad estendere a collaborazioni che rimangono tecnicamente autonome, ancorché vicine alla soglia della subordinazione, la disciplina del lavoro subordinato ⁽³⁹⁾.

La scelta della Corte è caduta su quest’ultima opzione, a sostegno della quale militano alcuni elementi testuali ⁽⁴⁰⁾, oltre che l’argomento, peraltro controvertibile, inerente alla necessità di evitare che le possibili deroghe all’applicazione della disciplina del lavoro subordinato rimesse agli accordi collettivi di cui all’art. 2, comma 2, realizzino, ove la fattispecie dovesse essere considerata di lavoro subordinato, un *vulnus* ai principi dettati dalle note

⁽³⁷⁾ T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, DLRI, 2015, 164; G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 278/2015; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alle Riforme “Jobs Act”*, Wolters Kluwer, Padova, 560; V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 280/2015; R. Greco, *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il D.Lgs 81/15*, VTDL, 2016, 265 ss.; R. Diamanti, *Il lavoro eteroorganizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, DRI, 2018, 105 ss.

⁽³⁸⁾ L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 267/2015; M. Tiraboschi, *Il lavoro eteroorganizzato*, DRI, 2015, 978 ss.

⁽³⁹⁾ A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 272/2015; M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 294/2016, 11-12; A. Zoppoli, *La collaborazione eterorganizzata. Fattispecie e disciplina*, DLM, 2016, 33 ss.; M. Marazza, *Le collaborazioni organizzate: problemi applicativi*, GC, 2016, 1, 219 ss.; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, RGL, 2016, I, 75; A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, 2, 203 ss.; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 2015, 282, 11; V. Filí, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, LG, 2015, 1091 ss.

⁽⁴⁰⁾ Il legislatore qualifica come “committente” e non come “datore di lavoro” il soggetto che “organizza” la prestazione altrui; dispone che la disciplina del lavoro subordinato si applica “anche” alle collaborazioni eterorganizzate, lasciando intendere che si realizzi una estensione delle tutele a fattispecie non connotate da subordinazione giuridica; chiama “accordi collettivi” e non “contratti collettivi”, utilizzando quindi una terminologia tipica degli accordi sindacali riferiti a collaboratori non subordinati, gli atti negoziali che ai sensi dell’art. 2, comma 2, lett. a), consentono a certe condizioni di sfuggire all’applicazione della regola di cui all’art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015.

pronunce della Corte cost. n. 121/1993 e 115/1994 relative alla necessità di riconoscere l'applicazione delle discipline del lavoro subordinato a fattispecie che per natura abbiano le caratteristiche della subordinazione.

La svolta rispetto alla pronuncia di primo grado è palese: mentre quest'ultima ascriveva all'art. 2 una portata innovativa irrilevante, la sentenza della Corte di Appello mette la stessa norma al centro della motivazione, attribuendole il ruolo di porta d'accesso alle tutele per i *riders* ⁽⁴¹⁾. La *ratio* della norma, è individuata, non a caso, nell'esigenza di «garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando».

L'adozione di tale lettura dell'art. 2, comma 1, spiega perché la Corte abbia dovuto adottare una nozione restrittiva di subordinazione: se le prestazioni, pur eterorganizzate nelle modalità di esecuzione (anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro), debbono esse considerate, nondimeno, di natura autonoma, la nozione di cui all'art. 2094 c.c. non può che subire una ripermimetrazione in senso riduttivo rispetto alla latitudine usualmente riconosciuta nel diritto vivente.

La norma dell'art. 2, comma 1, finisce insomma per entrare in conflitto con la giurisprudenza, anche di legittimità, che tende a ricondurre al lavoro subordinato i rapporti caratterizzati da inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale (e quindi in sostanza anche i rapporti caratterizzati da prestazioni eterorganizzate) pur in assenza della prova dell'eterodirezione. Da questo punto di vista, il ruolo riconosciuto dalla Corte all'art. 2 è quasi sorprendente: molto spesso gli interpreti si fanno carico di ammortizzare gli aspetti più dirompenti delle novità legislative attraverso letture che le pongano in linea di continuità con gli insegnamenti consolidati, sino al limite – talvolta – di annullarne i possibili effetti innovativi. In questo caso, invece, la Corte non esita a abbracciare una lettura dell'art. 2, comma 1, che potenzialmente potrebbe provocare una rivisitazione di orientamenti assolutamente stabili ⁽⁴²⁾.

⁽⁴¹⁾ Questa soluzione era già stata individuata in dottrina tra quelle idonee a fornire tutela ai lavoratori tramite piattaforma: P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., 171 ss.; A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, 2, 17 ss.; A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, DRI, 2016, 164 ss.

⁽⁴²⁾ Ma che ovviamente potrà anche essere travolta dalla persistenza di questi ultimi, ove non trovasse ulteriore favorevole accoglimento presso altri giudici.

Nel caso di specie, il dato rilevante, ai fini dell'attrazione dei rapporti dei *riders* tra le collaborazioni eterorganizzate è stato ritenuto l'inserimento funzionale della prestazione nell'organizzazione del committente e la continuità del rapporto, da intendersi, secondo la Corte, come non occasionalità e, con riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti: indici questi che, prima dell'avvento della disciplina del *Jobs Act*, avrebbero potuto indurre a qualificare il rapporto come subordinato.

L'operazione compiuta dalla Corte di Appello assicura, come si è detto, l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato al rapporto dei *riders*. Sotto questo profilo, per vero, la Corte sembra introdurre un distinguo. Seppure in modo un po' affrettato, i giudici affermano che sono applicabili al rapporto le discipline di tutela del lavoro subordinato per ogni aspetto, «e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza», ma non le discipline relative al licenziamento. Parte della dottrina ha intravisto in questo passaggio un'apertura della Corte all'approccio rimediale, che predica la possibilità di costruire le discipline applicabili in relazione alla considerazione degli interessi in gioco, con conseguente possibilità di applicare selettivamente le discipline ⁽⁴³⁾.

Per quanto la prospettiva dell'applicazione selettiva sia suggestiva, probabilmente l'esclusione della disciplina dei licenziamenti ha, nel caso che ci occupa, una spiegazione diversa, che del resto, seppure in modo sbrigativo, emerge dalle motivazioni. Secondo la Corte, la mancata applicazione della disciplina dei licenziamenti deriva sia dal mancato riconoscimento della natura

⁽⁴³⁾ Cenni in questo senso in M.V. Ballestrero, *Il lavoro tra diritto ed economia*, di prossima pubblicazione in *Labor*, 2019, 18 (dattiloscritto) che tuttavia esprime perplessità per i riflessi sulla certezza del diritto che l'applicazione della prospettiva rimediale produrrebbe. Per una corretta valutazione delle prospettive di applicazione *in subiecta materia* della prospettiva rimediale v. A. Donini, *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, *VTDL*, 2018, 823 ss., ivi 836 la quale nota che si tratterebbe di un'opzione interpretativa «per la quale è necessario l'apporto creativo – e forse anche un po' spregiudicato – della giurisprudenza che dovrà selezionare le tecniche rimediali più adeguate ad assicurare la certezza e la parità di trattamento». Qualora non venga intrapreso tale percorso – aggiunge l'Autrice – «può ancora farsi affidamento sulla capacità di adattamento della nozione di subordinazione alla realtà sociale». Sull'ammissibilità teorica che, attraverso un'indagine teleologica del nesso tra effetti e fattispecie (cioè attraverso l'identificazione della *ratio* della disposizione legislativa), si possa giungere ad una applicazione/disapplicazione selettiva delle discipline del tipo v. L. Nogler, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, *cit.*, 150.

subordinata del rapporto (impedita dalla riconduzione della fattispecie all'art. 2, comma 1), sia da fatto che comunque non vi era stata alcuna interruzione, da parte della società, dei rapporti di lavoro prima della loro scadenza naturale. I rapporti erano già cessati e pertanto la disciplina del licenziamento (con riferimento al caso di specie e non necessariamente in generale per qualsiasi caso di collaborazione eterorganizzata) risultava essere inapplicabile non essendovi alcun contratto in essere dal quale recedere.

La prospettiva di una applicazione selettiva per via giudiziale delle discipline protettive non pare dunque riguardare la pronuncia in esame, e ciò dovrebbe tranquillizzare coloro che vedono in questo approccio pericoli in relazione alla prevedibilità dell'esito delle pronunce.

Nondimeno, la riconduzione del lavoro dei *rider* all'interno del lavoro eterorganizzato potrebbe aprire la strada a una rimodulazione o adattamento delle tutele applicabili in ragione delle marcate peculiarità che connotano i rapporti di lavoro organizzati tramite piattaforma. Le differenziazioni o applicazioni selettive delle tutele potrebbero essere costruite non per via giudiziale, ma per il tramite dell'intervento dell'autonomia collettiva. L'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/2015 prevede infatti che la disciplina del lavoro subordinato non sia estesa alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

La soluzione trovata dalla Corte di appello di Torino desta dunque interesse anche per le prospettive di riregolazione del lavoro dei *rider* per via di accordo sindacale che potenzialmente potrebbe consentire. È una sentenza che, a ben vedere, permette all'autonomia collettiva di costruire il trattamento normativo (ed economico) del rapporto di lavoro dei *rider* in ragione delle esigenze specifiche del settore. All'accordo collettivo è devoluto uno spazio regolativo ampio che potrebbe consentire una rimodulazione mirata delle discipline di tutela. Ciò che sarebbe precluso ove le prestazioni dei *rider* fossero ricondotte *tout court* al lavoro subordinato, anche nella versione del lavoro intermittente, in ragione del carattere inderogabile delle discipline lavoristiche ⁽⁴⁴⁾.

Resta da verificare se di tale apertura riterranno di volere approfittare le organizzazioni sindacali, o se invece prevarrà una strategia di rivendicazione

⁴⁴ Fatte salve le intese concluse ai sensi dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, ove, naturalmente, si ritenga quest'ultima norma ancora applicabile.

senza compromessi, volta ad ottenere l'applicazione al rapporto di lavoro dei riders dell'intera disciplina del lavoro subordinato.

Bibliografia

- Aloisi A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, LLI, 2016, 2, p. 17 ss.
- Balandi G.G., *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, RTDPC, p. 5 ss.
- Bano F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, LD, 2019, p. 129 ss.
- Bavaro V., *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commentario critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, 2004, p. 134 ss.
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, RGL, 2018, I, p. 35 ss.
- Biasi M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, ADL, 2018, p. 1220 ss.
- Bellocchi P., *Le aporie del lavoro intermittente*, ADL, 2005, p. 567 ss.
- Bertocco S., *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*, ADL, 2016, II, p. 318 ss.
- Biasi M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, ADL, 2018, p. 1220.
- Boni G., *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, RIDL, 2005 I, p. 113 ss.
- Carabelli U., Spinelli C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, RGL, 2019, I, p. 95 ss.
- Cagnin V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, p. 35 ss.
- Coase R.H., *The Nature of the Firm*, *Economica*, 1937, p. 386 ss.
- Coase R.H., *La natura dell'impresa: la natura, il significato, l'influenza*, in *Impresa, mercato e diritto*, a cura di M. Grillo, Il Mulino, 1995, p. 145 ss.
- D'Avossa E., *Ancora sul rapporto di lavoro del pony express*, DPL, 1991, p. 2184.
- de Angelis L., *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto?*, ADL, 2004, 3, p. 885 ss.
- De Luca M., *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla "sfida post-industriale", aspettando...Godot*, FI, 1989, I, p. 2908.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, n. 1, p. 1 ss.
- De Simone G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, RGL, 2019, I, p. 3 ss.
- De Stefano, *Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, RGL, 2017, I, p. 241 ss.
- Del Conte M. - Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, DLRI, 2018, p. 673 ss.
- Diamanti R., *Il lavoro eteroorganizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, DRI, 2018, p. 105 ss.
- Donini A., *Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, DRI, 2016, p. 164 ss.
- Donini A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, RIDL, 2018, II, p. 46 ss.
- Donini A., *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, VTDL, 2018, p. 823 ss.
- Ferraro G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, LG, 2016, p. 221
- Fili V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, LG, 2015, p. 1091 ss.

- Greco R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il D.Lgs 81/15*, VTDL, 2016, p. 265 ss.
- Ichino P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, RIDL, 1987, II, p. 70 ss.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, RIDL, 2017, I, p. 525 ss.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, RIDL, 2018, II, p. 294 ss.
- Irti N. - Severino E., *Dialogo su diritto e tecnica*, Laterza, 2001.
- Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 294/2016.
- Marazza M., *Le collaborazioni organizzate: problemi applicativi*, GC, 2016, 1, p. 219 ss.
- Mazzotta O., *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, Labor, 2016, 1-2, p. 8 ss.
- Mengoni L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, RIDL, 1986, p. 5 ss.
- Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, DLRI, 2000, p. 181 ss.
- Mengoni L., *Diritto e tecnica*, RTDPC, 2001, p. 1 ss.
- Morone A., *Il contratto di lavoro intermittente*, in M. Broglio (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Cedam, 2012, p. 1252.
- Nogler L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, ADL, 2002, p. 109 ss.
- Nogler L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 267/2015.
- Nuzzo V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 280/2015.
- Occhino A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, 2, p. 203 ss.
- Pallini M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, RGL, 2016, I, p. 75 ss.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 272/2015.
- Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, p. 115 ss.
- Pessi R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2015, 282, p. 11.
- Raimondi E., *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, RGL, 2014, p. 601 ss.
- Razzolini O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, DRI, 2014, p. 974 ss.
- Razzolini O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alle Riforme "Jobs Act"*, 2018, Cedam, p. 560 ss.
- Recchia G., *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, LG, 2018, p. 726 ss.
- Romagnoli U., *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, DLM, 2018, p. 193 ss.
- Santoro Passarelli G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 278/2015.
- Spinelli C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, RGL, 2019, II, p. 82 ss.
- Tiraboschi M., *Il lavoro etero-organizzato*, DRI, 2015, p. 978 ss.;
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, p. 1117 ss.
- Treu T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, DLRI, 2015, p. 164 ss.
- Tullini P., *Economia digitale e lavoro non-standard*, LLI, 2016, n. 2, p. 1 ss.

- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, LDE, 2018, n. 1, p. 1 ss.
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, p. 171 ss.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, n. 1, p. 1.
- Vitaletti M., *La "messa a disposizione" del lavoratore: tre "significati" a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato e tempo indeterminato*, RIDL, 2009, I, p. 595.
- Voza R., *Il lavoro intermittente*, in Cester (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in Carinci (diretto da) *Commentario di diritto del lavoro*, II, Torino, 2007, p. 1400 ss.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 336/2017.
- Zoppoli A., *La collaborazione eterorganizzata. Fattispecie e disciplina*, DLM, 2016, p. 33 ss.