



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro**

**ANNAMARIA DONINI**  
Università di Genova

**vol. 6, no. 1, 2020**

ISSN: 2421-2695



## Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro

ANNAMARIA DONINI

Università degli Studi di Genova  
Ricercatrice di Diritto del Lavoro  
annamaria.donini@unige.it

---

### ABSTRACT

---

The Author proposes a comment on the ruling of the French Court of Cassation of 4 March 2020 which decides to reclassify the contractual relationship between Uber and a driver as an employment contract. According to the Court, Uber unilaterally determines the terms and conditions of the transportation service to which the driver participates, reducing his ability to freely organize the activity. These elements characterise the existence of an employer-employee relationship between Uber and the driver.

The decision follows the settled French case-law regarding the *lien de subordination* and, among a group of different indices able to lead to the assessment of subordination, gives to the “*service organisé* criterion” a prevailing role.

The Author offers a comparison between the index of the *service organisé* used by the French *Uber* judgment and the idea of the “employer-organized work” introduced by the Italian legislator to widen the scope of the labour legislation. She finds relevant similarities: they both lead to appreciate the existence of a productive structure organised by the entrepreneur which defines entirely the working conditions, leaving no control to the worker. Through this path, they both allow the application of the employment protections to platform workers.

In the light of the interpretation offered, very little space remains for the application of the special rules for platform self-employed workers introduced by recent legislative reforms in France and Italy. These provisions should apply to the sectors of home delivery of goods and passenger transport in urban contexts: in these areas, the ability of the digital platforms to organise

the service is so strong that it regularly affects the way work is carried out and therefore it can easily drive to qualify the relationship between the digital platform and the worker as an employment contract.

**Keywords:** digital platforms; self-dependent workers; employee; *service organisé*; employer-organized work.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11255>

---

## Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro

SOMMARIO: 1. La vicenda oggetto di giudizio. – 2. Una linea di continuità con la sentenza *Take Eat Easy*. – 3. Gli indici della subordinazione in un servizio organizzato. – 4. *Service organisé* ed eterorganizzazione a confronto. – 5. La sorte delle recenti tutele per *drivers* e *riders* autonomi.

### 1. La vicenda oggetto di giudizio

La Corte di cassazione francese<sup>(1)</sup> si è pronunciata all'inizio di marzo a favore della subordinazione del rapporto di lavoro di un autista di Uber decisa dalla Corte d'appello di Parigi<sup>(2)</sup>. La controversia riguardava un accordo di collaborazione tra il prestatore e Uber che era stato fatto cessare dopo circa sei mesi a causa di un comportamento "problematico" dell'autista, in grado, secondo la società, di determinare un rischio per il corretto funzionamento del meccanismo digitale di incontro tra domanda e offerta di servizi di trasporto<sup>(3)</sup>. La Corte di appello aveva ravvisato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e di conseguenza rinviato al Tribunale di primo grado la decisione in merito a diversi aspetti della relazione lavorativa, quali la retribuzione, il risarcimento dei danni per la violazione delle regole sull'orario di lavoro, il licenziamento ingiustificato e il mancato versamento dei contributi. La rilevanza delle questioni giuridiche trattate e l'elevato interesse verso il settore delle piattaforme digitali hanno fatto sì che la Corte di cassazione, così come era avvenuto con il precedente *Take Eat Easy*, abbia attribuito alla decisione la massima visibilità pubblica<sup>(4)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)

<sup>(2)</sup> Cour d'appel de Paris, Pole 6 - Chambre 2, 10 gennaio 2019 n. 18-08357, in *Bulletin Joly Travail*, 2019, 2, 8 ss., nt. B. Krief, *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*.

<sup>(3)</sup> «Comportements problématiques», consistente, ad esempio, nel rifiuto di tre corse successive, v. *Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale*, [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/notes\\_explicatives\\_7002/relative\\_arret\\_44525.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_44525.html)

<sup>(4)</sup> La pronuncia è accompagnata dall'indicazione P+B+R+I che ne segnala la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul Bollettino delle sentenze civili e sul Bollettino informativo della Corte di Cassazione, l'analisi nella relazione annuale della Corte e la diffusione sul sito internet.

## 2. Una linea di continuità con la sentenza *Take Eat Easy*

La Corte di legittimità si era espressa alla fine del 2018 a favore dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato di un *rider* che aveva prestato servizio per *Take Eat Easy*. Capovolgendo la decisione della Corte d'appello parigina, era stata riconosciuta l'esistenza di un *lien de subordination*<sup>(5)</sup> ai sensi dell'art. L. 8221-6 del *Code du travail*. Secondo tale norma, nel caso in cui il prestatore sia iscritto ad alcuni registri pubblici (del commercio, delle imprese artigiane, o del trasporto su strada) il rapporto di lavoro si presume autonomo (L. 8221-6-I), a meno che non sia provata l'esistenza di un *lien de subordination juridique permanent* tra lavoratore e committente (L. 8221-6-II). Anche nella sentenza *Uber*, il giudizio si articola sulla possibilità di superare la presunzione di autonomia del rapporto di lavoro dell'autista iscritto al *Registre du Commerce et des Sociétés*. Entrambe le decisioni tributano omaggio alla definizione di subordinazione offerta dalla sentenza di Cassazione *Société générale*<sup>(6)</sup> e mai posta significativamente in discussione dalla giurisprudenza successiva: l'esistenza del vincolo giuridico di subordinazione richiede "l'esecuzione del lavoro sotto l'autorità di un datore che ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di sanzionare le inadempienze del suo subordinato"<sup>(7)</sup>. Non si procede, tuttavia, con la ricerca di una perfetta corrispondenza tra le caratteristiche della prestazione oggetto di indagine e gli elementi ricavabili dalla pronuncia *Société générale*, mostrando in tal modo un'apertura verso un'interpretazione evolutiva degli indici di subordinazione.

Per provare il potere di direzione in capo alla piattaforma digitale, la sentenza *Take Eat Easy* ha ritenuto sufficiente l'esistenza di un sistema di

---

<sup>(5)</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, n. 1737, *RIDL*, 2019, II 179 ss., con nota di C. Garbuio, *Il contributo della Cour de cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, esiste un lien de subordination*; e di C. Courcol-Bouchard, *Le livreur, le plateforme et la qualification du contrat*, *RDT*, 2018, 12, 812-819

<sup>(6)</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 13 novembre 1996, n. 94-13187, *Société générale*. A fronte dell'assenza di una definizione legislativa, l'elaborazione per via giurisprudenziale del concetto di subordinazione risale agli anni '30 con la sentenza *Bardou*, Cour de cassation, Chambre civile, 6 luglio 1931.

<sup>(7)</sup> Traduzione dell'A. degli elementi costitutivi della subordinazione secondo l'*arrêt Société générale* e richiamati nella *Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 (17-20.079)* della sentenza *Take Eat Easy*, [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/notes\\_explicatives\\_7002/relative\\_arret\\_40779.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_40779.html): «Dans la jurisprudence de la chambre sociale, la caractérisation d'une relation de travail salarié repose sur des éléments objectifs. Le salarié est celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné».

geolocalizzazione e di un intreccio di regole capace di determinare conseguenze sanzionatorie per il prestatore. La pronuncia ha inoltre negato fondamento all'idea secondo la quale l'assenza di vincoli di esclusività e di non concorrenza e la libertà di scelta in merito alle fasce orarie ostacolerebbero la riqualificazione contrattuale. Vale a dire che se le modalità di funzionamento della piattaforma digitale integrano le caratteristiche del potere di controllo o disciplinare, diviene irrilevante la maggiore o minore libertà del prestatore nella scelta di offrire il proprio lavoro.

Nella vicenda *Uber*, invece, è proposta una rilettura dell'orientamento tradizionale che non si limita ad attenuare la rilevanza degli elementi sintomatici dei diversi poteri datoriali. Confermando l'argomentazione della decisione d'appello, il giudizio di qualificazione contrattuale viene articolato attorno ad un "*faisceau d'indices*" che, complessivamente intesi, sono idonei a provare l'esistenza del vincolo di subordinazione.

### 3. Gli indici della subordinazione in un servizio organizzato

Riprendendo un ragionamento condiviso dalla Corte di giustizia europea e da sentenze di altri ordinamenti in riferimento alla società Uber<sup>(8)</sup>, la Corte francese evidenzia che il prestatore di lavoro non è un *partner* commerciale; al contrario, nel momento della stipulazione del contratto, egli aderisce ad un servizio di trasporto interamente organizzato da Uber attraverso la piattaforma digitale e i sistemi di elaborazione algoritmici che ne determinano il funzionamento. L'autista che ricorre all'infrastruttura tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela nè di determinare liberamente le tariffe da applicare e, in tal modo, colloca la propria attività lavorativa entro un quadro di regole determinato dall'esterno<sup>(9)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> Anzitutto, C. giust., 20 dicembre 2017, C-434/15, *Elite taxi*. L'"indissolubile legame", secondo la terminologia della Corte di giustizia, tra la società e gli autisti è stato confermato da altre sentenze pronunciate in più d'un ordinamento: London Employment Tribunal, 28 ottobre 2016, n. 2202550/2015 & Others, Aslam, Farrar & Others v. Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd; Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, n. UKEAT/0056/17/DA, Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd v. Aslam, Farrar & others; 33ª Vara di Trabalho di Belo Horizonte, Brasile, 14 febbraio 2017, n. 011359, *RIDL*, 2017, II, 560 ss. Anche nel recente decreto che ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy srl (T. Milano, Sez. Misure di Prevenzione, 27 maggio 2020, n. 9), è stato ravvisato l'accentramento dell'organizzazione del lavoro in capo a Uber – nell'articolazione operante nel *food delivery* – nonostante la presenza di altri soggetti imprenditoriali che gestivano i contatti con i *riders*.

<sup>(9)</sup> Diverso è il rapporto tra la società Airbnb e i proprietari di immobili interessati agli affitti brevi secondo C. giust. 19 dicembre 2019, C-390/18, *Airbnb Ireland*, p. 55: «un servizio come quello fornito dalla Airbnb Ireland non risulta per nulla indispensabile alla realizzazione di prestazioni di

Dall'impossibilità di occupare una posizione autonomamente definita sul mercato dei servizi di trasporto sembra derivare una condizione di dipendenza economico-contrattuale<sup>(10)</sup> che, nell'impostazione adottata dalla Cassazione, non è in grado di integrare da sola la subordinazione<sup>(11)</sup>.

Non viene infatti attribuita rilevanza determinante alla dipendenza economica del prestatore come accaduto nella «eretica»<sup>(12)</sup> sentenza *Labanne*<sup>(13)</sup>. In quella occasione, le condizioni imposte a un tassista dalla compagnia di taxi locatrice del veicolo avevano condotto la Corte di cassazione a ravvisare una condizione di dipendenza economica tale da determinare la riqualificazione del contratto di locazione in contratto di lavoro subordinato, senza ulteriori approfondimenti in merito alla ricorrenza dei poteri datoriali. Singolari sono le analogie con il lavoro di ciclofattorini e autisti: anche la società di taxi della sentenza *Labanne* formulava minuziose e stringenti indicazioni in merito allo svolgimento dell'attività dei tassisti e parametrava i criteri di determinazione del canone all'andamento delle corse, di fatto definendo tutte le regole per la realizzazione del trasporto.

Nonostante tali somiglianze, la sentenza *Uber* sceglie un altro percorso argomentativo e valorizza l'inserimento del lavoro in un *service organisé* che «peut constituer un indice de subordination» soltanto quando «l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution»<sup>(14)</sup>. Quando è chiaro il carattere strumentale e integrato dell'attività del prestatore rispetto alla struttura economica della società, per raggiungere la soglia della subordinazione sarà sufficiente la presenza di indici che dimostrino la determinazione unilaterale delle regole destinate ai lavoratori. Questa prospettiva abbandona la ricerca di elementi di prova dell'esercizio dei poteri

---

alloggio sia dal punto di vista dei locatari che dei locatori che vi fanno ricorso, posto che entrambi dispongono di numerosi altri canali, alcuni disponibili da lungo tempo, come le agenzie immobiliari, gli annunci in formato cartaceo o elettronico o ancora i siti Internet di locazioni immobiliari».

<sup>(10)</sup> E. Dockés, *Le salariat des plateformes*, *LLI*, 2019, 5, 1, 10 che ricorda la rilevanza della “dipendenza” nella nozione di subordinazione a partire dagli anni ‘30.

<sup>(11)</sup> Nonostante l'opinione contraria di alcuni autori, come precisa la *Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale*, cit.

<sup>(12)</sup> Così, A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, *LD*, 2017, 2, 258.

<sup>(13)</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 19 dicembre 2000, n. 98-40572.

<sup>(14)</sup> Le prestazioni sono svolte «au sein d'un service organisé lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail». Il passaggio argomentativo era ravvisabile, sebbene non esplicitato, anche nella sentenza di secondo grado (Cour d'appel de Paris, Pole 6 - Chambre 2, 10 gennaio 2019 n. 18/08357, cit.). La giurisprudenza di legittimità utilizza in maniera ricorrente il criterio del *service organisé*: si vedano, negli anni '90, Cour de cassation, Chambre sociale, 22 maggio 1997, n. 95-15455, e, più recentemente, Cour de cassation, Chambre civile 2°, 7 luglio 2016, n. 15-16110. Per un'analisi anche in ottica comparata, F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, *BUP*, 2012, 42 ss.

datoriali e valorizza diverse caratteristiche del rapporto che, unitariamente considerate, sono in grado di dimostrare che le *conditions d'exécution* della prestazione sono fissate dal titolare dell'organizzazione.

La motivazione così costruita sembra più persuasiva rispetto a quella relativa ai ciclofattorini di Take Eat Easy: in quel caso, si faceva riferimento ai tre poteri datoriali tipici, per poi evidenziare il ricorso a sistemi di controllo e a meccanismi sanzionatori, e infine la decisione veniva assunta sulla base del potere di controllo e direttivo, senza più menzionare quello disciplinare. Nella pronuncia in commento, invece, l'inserimento delle prestazioni in un *service organisé* condiziona la rilevanza degli altri elementi, che non sono invocati a sostegno di uno specifico potere datoriale ma soltanto a dimostrazione dell'unilaterale definizione dei termini di svolgimento del lavoro. La Corte pertanto evidenzia le condizioni applicate al lavoro degli autisti ritenute rilevanti: l'imposizione di uno specifico percorso da seguire, ricavabile dal fatto che deviazioni "inefficienti" avrebbero determinato penalizzazioni economiche (punto 12); la facoltà di Uber di sospendere temporaneamente l'*account* dopo tre incarichi rifiutati e di disattivarlo per ragioni rimesse «à la discrétion raisonnable d'Uber» (punto 13); lo svelamento della destinazione solo al momento del contatto con il cliente (punto 13, parte finale); la disconnessione o sospensione dall'*account* in caso di "comportamento problematico" senza alcuna valutazione di proporzionalità della misura o in merito all'attendibilità degli elementi di prova (punto 14).

Il carattere stringente di tali vincoli smentisce l'obiezione relativa alla pretesa libertà del prestatore di scegliere se e quando lavorare: l'ampia discrezionalità di Uber nel decidere la disattivazione dell'*account* e nel definire il momento in cui comunicare la destinazione del cliente, ad esempio, inducono il lavoratore a una disponibilità costante e all'accettazione di ogni incarico offerto. Tale passaggio non viene ulteriormente argomentato, a conferma del carattere manifesto della differenza che intercorre tra una libera e autonoma costruzione della propria attività professionale, e una flessibilità riconosciuta entro parametri, regole e limiti altrove determinati<sup>(15)</sup>.

---

<sup>(15)</sup> In senso critico, P.H. Antonmattei, in nota a Cour de Cassation 4 marzo 2020, n. 374, *DS*, 2020, 4, 374 s. La libertà nel fornire disponibilità al lavoro è stata ritenuta preclusiva rispetto all'esistenza della subordinazione da Cour d'appel de Paris Pole 6-Chambre 2, 9 novembre 2017, n. 16/12875, *RIDL*, 2018, II, 46 ss.; T. Torino, 7 maggio 2018 (causa Foodora); T. Milano 10 settembre 2018, n. 1853 (causa Glovo); ma anche da A. Torino 4 febbraio 2019, n. 26 che ha riconosciuto l'applicabilità dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015. Nel nostro ordinamento si segnala tuttavia un opposto orientamento giurisprudenziale, da ultimo affermato con riguardo ai lavoratori delle agenzie ipliche, Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457.



#### 4. *Service organis  ed eterorganizzazione a confronto*

La via del *service organis * percorsa dalla giurisprudenza francese con la sentenza *Uber* e quella dell'eterorganizzazione introdotta dal legislatore italiano presentano significative somiglianze<sup>(16)</sup>. Entrambe pongono al centro del ragionamento qualificatorio l'incorporazione dell'attivit  lavorativa in un'organizzazione produttiva da altri predisposta, dalla quale discendono regole per lo svolgimento del lavoro su cui il prestatore non ha alcun dominio o controllo<sup>(17)</sup>. L'elemento determinante per accedere all'apparato protettivo del lavoro subordinato   dunque una condizione di dipendenza del prestatore che si manifesta sul piano organizzativo e che non richiede la prova dell'azione puntuale e costante dei poteri tipici datoriali. Un'opzione interpretativa simile si rintraccia nella nozione di lavoratore che concorre a definire il campo di applicazione del diritto del lavoro europeo, elaborata dalla Corte di giustizia e da ultimo rifinita nella sentenza *FNV Kunsten*<sup>(18)</sup>.

Nei due ordinamenti posti a confronto cambia tuttavia il punto di vista da cui viene osservata l'entit  organizzata composta da impresa e prestatori. Il criterio francese   focalizzato sulle caratteristiche della struttura imprenditoriale che ha "creato e interamente organizzato" il servizio di trasporto. Applicando il *méthode de faisceau d'indices*, pertanto, la soglia della subordinazione   raggiunta solo se l'attivit  lavorativa presenta altre caratteristiche in grado di dimostrare l'ampio condizionamento derivante dalle regole predisposte in via unilaterale dalla struttura aziendale <sup>(19)</sup>.

---

<sup>(16)</sup> Lo accenna R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *RDSS*, 2018, 4, 672; condivide M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 5, 2, 1.27.

<sup>(17)</sup> Riecheggia la teoria proposta da Corte cost. n. 30/1996.

<sup>(18)</sup> C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, p. 36 che individua come lavoratore la persona che agisce «sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libert  di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro [...], che non partecip[ia] ai rischi commerciali di tale datore di lavoro [...], e [sia] integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unit  economica». Il concetto di eterorganizzazione enucleata dalla Corte d'appello di Torino «ricalca» la definizione di dipendenza organizzativa della sentenza *FNV Kunsten*, secondo P. Tullini, *Le collaborazioni eterorganizzate dei riers: quali tutele applicabili?*, *LDE*, 2019, 1, 4. Si segnala tuttavia l'ordinanza C. giust., 22 aprile 2020, C-629/19, *Yodel Delivery Network* (commentata in questo fascicolo da G. Pacella, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*), che propone un'interpretazione della nozione di *worker* basata sulle condizioni negoziali volte ad attribuire la libert  di scegliere quando svolgere la prestazione.

<sup>(19)</sup> *Contra*, Cour d'appel de Paris, P le 6-chambre 2, 9 novembre 2017, n. 16/12875, cit., che esclude la subordinazione poich  mancano prove relative alla partecipazione alla formazione, a riunioni o ad altre attivit  da cui si possa ricavare la determinazione unilaterale delle condizioni di lavoro.

Nell'ordinamento italiano, invece, il parametro dell'eterorganizzazione è rivolto alle modalità di svolgimento della prestazione e, in quanto requisito che attiene al lavoro e non alla struttura imprenditoriale, è in grado di condurre autonomamente all'applicazione della disciplina della subordinazione. È coerente l'interpretazione dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 offerta dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 1663/2020: sono organizzate dal committente quelle prestazioni che, pur caratterizzate da autonomia nella fase genetica, in quella funzionale sono determinate «in modo sostanziale dalla piattaforma multimediale e da un applicativo per *smartphone*» (p. 33). I requisiti dell'eterorganizzazione sono dunque integrati quando le modalità di svolgimento della collaborazione continuativa mostrano i riflessi di un'organizzazione per intero disegnatà dal committente, senza la concorrenza dell'apporto del lavoratore<sup>20</sup>. Se si legge l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 alla luce della nuova definizione di “coordinamento” inserita nell'art. 409, n. 3 cpc dall'art. 15, l. n. 81/2017, si può inoltre ritenere che in tutti i casi di inserimento in una struttura (realmente) organizzata il collaboratore non sia in grado di esercitare quell'autonomia professionale e negoziale che sarebbe necessaria per «organizzare autonomamente l'attività lavorativa» e per fissare d'intesa con il committente le modalità del coordinamento<sup>(21)</sup>.

La differente prospettiva assunta dai criteri analizzati, uno rivolto all'impresa, l'altro alle caratteristiche della prestazione, non impedisce di scorgere in essi la stessa funzione di agevolazione probatoria che permette di concentrare il giudizio sugli indici descrittivi dell'inserimento del rapporto di lavoro nella struttura aziendale e non sulla compiuta dimostrazione dei poteri datoriali<sup>(22)</sup>. Poiché l'organizzazione di un servizio da parte della piattaforma

---

<sup>20</sup> Cfr. M.T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, RIDL, 2020, I, 1, 51 ss. e A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, *ivi*, 78 ss. che evidenziano e condividono il passaggio della sentenza di Cassazione n. 1663/2020 che ravvisa l'elemento distintivo dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 nel «coordinamento [...] imposto dall'esterno, appunto eterorganizzato».

<sup>(21)</sup> Il potere di coordinamento nelle prestazioni ex art. 409 n. 3 cpc «a differenza di quanto normalmente si riscontra nelle prestazioni d'opera continuative» costituisce «un elemento che richiede sempre il necessario accordo tra le parti», M. Marazza, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, RIDL, 2020, I, 1, 69. Il profilo maggiormente problematico dunque diviene la selezione dell'elemento che consenta l'accesso direttamente all'art. 2094 c.c., nell'alternativa tra un puntuale intervento dei poteri datoriali sulle modalità organizzative, A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni eterorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Wp CSDLE, It., n. 410/2020, 11; e una dipendenza personale, intesa come disponibilità continuativa delle energie, O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in DRI, 2020, 2, 357 ss.

<sup>(22)</sup> Da più parti viene evidenziata la vicinanza dell'eterorganizzazione alla lettura “attenuata” della subordinazione sovente operata dalla giurisprudenza (L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. 81 del 2015: alla ricerca dell'“autorità dal punto di vista giuridico”*, Wp CSDLE, It., n. 267/2015, 18 ss.; G.

digitale generalmente si combina con la determinazione unilaterale delle condizioni di lavoro e con la compressione dell'autonomia organizzativa del prestatore, in entrambi gli ordinamenti sembra difficile sfuggire all'applicazione a favore dei "lavoratori delle piattaforme" delle tutele previste per la subordinazione.

## 5. La sorte delle recenti tutele per *drivers* e *riders* autonomi

La centralità assunta dal *service organisé* e dall'eteroorganizzazione nei giudizi di qualificazione contrattuale induce a svolgere un'ulteriore riflessione in merito ai recenti interventi legislativi dedicati ai lavoratori autonomi che prestano servizi di trasporto (di persone e beni in Francia, solo di beni in Italia) ricorrendo alle piattaforme digitali. L'interpretazione che si ricava dai criteri analizzati fa emergere in controluce le caratteristiche necessarie affinché il lavoro di cicofattorini e autisti sia genuinamente autonomo. I prestatori dovrebbero avere l'esclusiva responsabilità organizzativa del servizio offerto, e, di conseguenza, l'imprenditore dovrebbe limitarsi alla "*mise en relation*", ossia alla fornitura di un'infrastruttura digitale che permetta un'autentica mediazione tra lavoratori che offrono un servizio e clienti. La lettura che abbina il lavoro autonomo a strutture organizzative digitali "leggere" non sembra tuttavia pienamente compatibile con la selezione dei lavoratori destinatari delle misure protettive introdotte per via legislativa in Italia e Francia.

In Italia le norme del Capo V *bis* inserite nel d. lgs. n. 81/2015 dalla l. n. 128/2019 contengono livelli minimi di tutela a garanzia del lavoro autonomo prestato tramite piattaforma digitale nel settore della consegna di beni a domicilio con cicli o motocicli. L'ambito di applicazione delle nuove norme protettive mostra un profilo di significativa debolezza legato al fatto che l'imprenditore destinatario delle regole a tutela del lavoro è chi utilizza una piattaforma digitale in grado di «fissare il prezzo delle attività e determinare le modalità di esecuzione della prestazione» (art. 47 *bis*, co. 2). Qualora la strumentazione utilizzata definisca tali condizioni, tuttavia, la società di consegna di beni più correttamente dovrebbe ricadere nel raggio di

---

SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile, e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, DRI, 2017, 3, 774); nonché la necessità (e forse la sufficienza) di un'interpretazione evolutiva dell'art. 2094 c.c. (G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, RGL, 2019, I, 1, 10 ss.).

applicazione dell'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015, e garantire ai prestatori l'intero statuto protettivo previsto per il lavoro subordinato<sup>(23)</sup>.

Osservazioni simili in merito ai limiti di operatività valgono anche per la *Loi Travail* n. 2016-1088 che assegna alle piattaforme digitali di intermediazione che determinano «les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] son prix» (art. L.7342-1) una “responsabilità sociale” nei confronti dei lavoratori autonomi che ricorrono ad esse<sup>(24)</sup>. Gli elementi individuati dalla legge per selezionare le piattaforme digitali corrispondono, tuttavia, agli indici della subordinazione, espressi anche nella sentenza *Uber* (v. §3 e punti 10-14 della sentenza). Risulta di conseguenza di difficile definizione la portata applicativa delle tutele introdotte dalla riforma del 2016.

Nell'ordinamento francese, inoltre, la *Loi d'orientation des mobilités* n. 2019-1428 ha predisposto un peculiare apparato di tutele applicabili ai lavoratori autonomi nel settore del trasporto o delle consegne, articolate a seconda dell'intensità dell'azione dell'operatore digitale nella definizione delle condizioni di lavoro<sup>(25)</sup>. L'art. 44 della legge citata attribuisce alle piattaforme «de mise en relation par voie électronique» che svolgono attività di trasporto passeggeri con conducente oppure di consegna di merci con un veicolo a due o tre ruote, la possibilità di redigere una “carta” contenente i diritti e gli obblighi da garantire ai prestatori. La versione della legge precedente all'intervento della Corte costituzionale mirava altresì a garantire la stabilità del

---

<sup>(23)</sup> In senso critico in merito alla definizione del campo di applicazione del Capo V *bis*, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, *op. cit.*, I.46 s.; M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, *DRI*, 2020, 1, 108 ss.; E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, *LLI*, 2019, 5, 2, I.85 s.; O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *op. cit.* A favore dell'applicazione al solo lavoro autonomo occasionale, O. Mazzotta, *L'inafferrabile eterodirezione: a proposito di ciclotattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 23; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, *Wp CSDLE*, It., n. 411/2020, 10, Lo spazio di attuazione del capo V *bis* sembra invece restringersi alle collaborazioni *ex art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015*, secondo A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”*, *op. cit.*, 21 ss. e 31 ss.

<sup>(24)</sup> L'assenza di sanzioni e di strumenti per rendere esigibili le misure può consentire di interpretare l'attribuzione di «une responsabilité sociale» nei termini della mera volontarietà, cfr. L. Gratton, *Révolution numérique et négociation collective*, *DS*, 2016, 12, 1050 ss.

<sup>(25)</sup> Art. 44, l. n. 2019-1428 introduce nel Codice dei trasporti alcuni obblighi, di tipo informativo e a garanzia della libertà dei prestatori autonomi, in capo alle piattaforme che determinano le caratteristiche del servizio o del bene e ne fissano il prezzo; prevede altresì, entro il quadro della “responsabilità sociale” sancita dall'art. L. 7342-1 *Code du Travail*, la possibilità per le piattaforme digitali di elaborare Carte sociali.

modello economico e delle scelte negoziali delle piattaforme<sup>(26)</sup>. Le cd. “Carte sociali” non costituivano infatti semplici impegni unilaterali, assimilabili ai Codici etici o ad altri strumenti di autoregolazione, ma erano anche in grado di condizionare l’esito delle azioni giudiziarie di riqualificazione dei contratti. In seguito all’omologazione per via amministrativa, la predisposizione di una Carta e il rispetto degli impegni in essa contenuti, anche se riguardanti diritti e obblighi costitutivi di indici di subordinazione, avrebbe potuto impedire l’accertamento di un rapporto di lavoro subordinato tra piattaforma e lavoratore. La Corte costituzionale ha disattivato questo meccanismo, con ogni probabilità riducendo l’interesse (e la convenienza) delle piattaforme per l’adozione delle Carte sociali<sup>(27)</sup>. Secondo la nuova formulazione, la Carta «ne peut caractériser l’existence d’un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs», ma resta libero l’accesso ad una diversa qualificazione dei contratti nel caso in cui l’imprenditore che utilizza strumentazioni digitali abbia predisposto regole e meccanismi di funzionamento integranti indici di subordinazione<sup>(28)</sup>.

In entrambi gli ordinamenti lo spazio applicativo per le regole destinate al lavoro autonomo tramite piattaforma digitale e, più in generale, la *ratio* ad esse sottesa, non è di agevole individuazione. Rimane tuttavia da evidenziare una rilevante differenza tra le tecniche utilizzate. Il capo V *bis* del d. lgs. n. 81/2015 può comporre un *plafond* minimo di tutele applicabile in sede di giudizio tutte le volte in cui si attenui l’intensità o la frequenza delle azioni organizzative della piattaforma e sia pertanto incerto l’accesso alla soglia dell’eteroorganizzazione<sup>(29)</sup>; mentre le tutele della “Carta sociale” francese

---

<sup>(26)</sup> «Il s’agissait de “sésuriser” les plateformes établissant de telles “chartes sociales” contre le “risque” (avéré) de requalifications», B. Gomes, *Constitutionnalité de la “charte sociale” des plateformes de “mise en relation”: censure subtile, effets majeurs*, RDT, 2020, 1, 43.

<sup>(27)</sup> Conseil Constitutionnel n° 2019-794 DC del 20 dicembre 2019.

<sup>(28)</sup> Art. 44, 39° capoverso, l. n. 2019-1428, come modificata in seguito alla decisione del Conseil Constitutionnel cit. che ha così deciso: «Les dispositions contestées permettent aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l’existence d’un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l’existence d’un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l’étendue de sa compétence. Dès lors, sans qu’il soit besoin d’examiner les autres griefs des requérants à l’encontre de ces dispositions, les mots “et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article” figurant au trente-neuvième alinéa de l’article 44 sont contraires à la Constitution».

<sup>(29)</sup> Nonostante le esposte criticità in merito all’ambito di applicazione del capo V *bis* (cfr. nt. 23), si intravede, entro i confini di un settore economico con specifiche e ricorrenti caratteristiche, la sperimentazione di un sistema di tutele graduali che garantisca un *corpus* minimo a tutti i prestatori. Sul punto, prima della riforma legislativa, T. Treu, *Rimedi tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, LD, 2017, 3-4, 395 e 380; M. D’onghia, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, QRGL, 2017, 87 ss.; P. Tullini, *Il lavoro nell’economia digitale: l’arduo cammino della regolazione*,

mostrano le caratteristiche di un beneficio che, così come è stato attribuito, può in qualsiasi momento essere revocato.

## Bibliografia

- Antonmattei P.H., nota a Cour de Cassation 4 marzo 2020, n. 374, *DS*, 2020, 4, 374s.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 5, 2, I.45
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, I, 1, 35 ss.
- Carinci M.T., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, I, 1, 49 ss.
- Courcol-Bouchard C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *RDT*, 2018, 12, 812-819
- D’Onghia M., *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il Welfare State?*, in *QRGL*, 2017, 83 ss.
- De Simone G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, I, 1, 3 ss.
- Dockés E., *Le salariat des plateformes*, in *LLI*, 2019, 5, 1, 1 ss.
- Garbuio C., *Il contributo della Cour de cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, esiste un lien de subordination*, in *RIDL*, 2019, II 179 ss.
- Gomes B., *Constitutionnalité de la “charte sociale” des plateformes de “mise en relation”: censure subtile, effets majeurs*, in *RDT*, 2020, 1, 43.
- Gratton L., *Révolution numérique et négociation collective*, in *DS*, 2016, 12, 1050 ss.
- Krief B., *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*, in *Bulletin Joby Travail*, 2019, 2, 8 ss.
- Magnani M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, 1, 105 ss.
- Marazza M., *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, in *RIDL*, 2020, I, 1, 61 ss.
- Maresca A., *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *RIDL*, 2020, I, 1, 73 ss.
- Martelloni F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L’interferenza delle collaborazioni a progetto*, BUP, 2012.
- Mazzotta O., *L’inafferrabile eterodirezione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 5 ss.
- Nogler L., *La subordinazione nel d.lgs. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità dal punto di vista giuridico”*, *Wp CSDLE*, “Massimo D’Antona”, It., n. 267/2015, 1 ss.
- Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *LLI*, 2020, 6, 1
- Pedrazzoli M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, I, 49 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *Wp CSDLE*, “Massimo D’Antona”, It., n. 410/2020.

---

in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, 2018, 194 ss. e già Ead., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 157.



- Perulli A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, in *LD*, 2017, 2, 251.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo: contratto autonomo e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto commerciale*, diretto da A. Cicu - F. Messineo, Giuffrè 1996.
- Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2019, 5, 2, I. 59 ss.
- Razzolini O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 2, 345 ss.
- Romei R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, I, 1, 89 ss.
- Santoro Passarelli G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, WP CSDLE, “Massimo D’Antona”, It., n. 411/2020
- Santoro Passarelli G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile, e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell’impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, 3, 771 ss.;
- Treu T., *Rimedi tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, 3-4, 367 ss.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1.
- Tullini P., *Il lavoro nell’economia digitale: l’arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, 2018, 171 ss.
- Tullini P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 141 ss.
- Voza R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *RDSS*, 2018, 4, 657 ss.