

La controversa questione della qualificazione giuridica del lavoro mediante piattaforma digitale e il fondamentale ruolo interpretativo della giurisprudenza

Carla Spinelli

1. Premessa

Nel suo contributo per il volume curato da A. Cipriani, A. Gramolati e G. Mari nel 2018, trattando della subordinazione tra lavoro 4.0 e *gig economy*, Riccardo Del Punta manifestava le sue perplessità sulla persistente capacità qualificatoria dell'eterodirezione classica, con riferimento alle esigenze regolative connesse alla trasformazione delle attività lavorative per effetto della digitalizzazione. Tuttavia, si dichiarava fiducioso nel ruolo interpretativo che avrebbe potuto svolgere la giurisprudenza al riguardo, in ragione della comprovata adattabilità di quest'ultima nel fare posto alle nuove realtà, ipotizzando, peraltro, che la strada da percorrere sarebbe stata probabilmente quella di assegnare «un crescente rilievo all'indice dell'inserimento organizzativo» (Del Punta 2018, 229). E su questo tema aveva poi preso posizione, annotando la sentenza della Corte di Appello di Torino sul caso dei ciclofattorini di Foodora (Del Punta 2019, 358 sgg.). Con lungimiranza, Riccardo aveva colto l'importanza che le decisioni dei giudici avrebbero assunto in materia, per cui mi è parso confacente in tale contesto onorarne la memoria ripercorrendo gli sviluppi e gli approdi di questa giurisprudenza.

2. La qualificazione dei rapporti di lavoro mediante piattaforma digitale

La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro per le piattaforme digitali è stata ampiamente dibattuta nelle aule giudiziarie, in Europa come in molti al-

Carla Spinelli, University of Bari, Italy, carla.spinelli@uniba.it, 0000-0002-0592-4611

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Carla Spinelli, *La controversa questione della qualificazione giuridica del lavoro mediante piattaforma digitale e il fondamentale ruolo interpretativo della giurisprudenza*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.66, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1069-1082, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

tri paesi in tutto il mondo. Le piattaforme digitali dedite ai servizi di trasporto delle persone e di consegna di beni sono state, infatti, ripetutamente coinvolte nel contenzioso sull'appropriata classificazione dei lavoratori. Gli esiti giudiziari sono stati inizialmente disomogenei ed anche contrastanti, ma una tendenza si è andata progressivamente consolidando, quella alla demistificazione della narrativa sull'autonomia.

Come è noto, nella maggior parte dei casi i lavoratori su piattaforma digitale firmano termini e condizioni contrattuali che li individuano come lavoratori autonomi. Tuttavia, quasi ovunque questa pratica non ha impedito ai giudici di disattendere la volontà cartolare delle parti e di tener conto del dato fattuale e, quindi, delle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa, al fine di verificare se la maniera in cui i lavoratori sono organizzati dalla piattaforma corrisponda al *modus operandi* dei datori di lavoro o invece a quello dei committenti di prestatori d'opera (De Stefano, Durri, Stylogiannis, Wouters 2021). Più di frequente, sono state proprio le Corti superiori a riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (si pensi, per esempio, a *Cour de cassation, Chambre sociale*, 4 marzo 2020, n. 374, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html; Donini 2020, 1 sgg.).

Nell'ordinamento internazionale, la Raccomandazione OIL n. 198 del 2006 prevede espressamente il principio della *primacy of facts*, al fine di determinare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato (ILO *Employment Relationship Recommendation*, 2006, No. 198, par. II, 9), eppure non viene richiamata nelle argomentazioni a supporto delle decisioni giudiziarie, che piuttosto si riferiscono alle pronunce adottate in altri paesi (ILAW Network, *Taken for a ride: litigating the digital platform model*, 2021, 18-19; disponibile all'indirizzo: <https://www.ilawnetwork.com/issue-briefs-reports/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>). In ambito europeo, il medesimo principio è in sintonia con la giurisprudenza della CGUE (Cfr. Risak, Dullinger 2018, Menegatti 2019, 71 sgg., Ales 2020, 31 sgg., Pacella 2020, 16 sgg.), ma per la risoluzione delle controversie sulla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro si fa riferimento principalmente alle disposizioni interne e alla tradizione giuridica nazionale.

2.1. Il caso Foodora

Il percorso evolutivo della giurisprudenza italiana non si discosta da questa linea di tendenza, come dimostra il *leading case* dei ciclofattorini di *Foodora* nel suo dipanarsi tra le tre fasi della giurisdizione. Esso si caratterizza, altresì, per un dialogo proficuo con il legislatore, attraverso la valorizzazione in quest'ambito della norma sulle collaborazioni etero-organizzate, grazie all'apporto interpretativo offerto. Addirittura la Cassazione ha ritenuto di dover rinviare la propria decisione per attendere il varo della legge di conversione del d.l. n. 101/2019, che introduceva modifiche all'art. 2, c. 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e, pur dovendosi pronunciare su fatti antecedenti e interpretare la normativa previgente, ne ha tenuto conto nel proprio ragionamento (l. n. 128/2019).

Passando rapidamente in rassegna le suddette pronunce, va ricordato che i Tribunali di primo grado di Torino (tra i numerosi commenti si vedano, con diversi accenti critici: Biasi 2018, 1227 sgg.; Del Conte, Razzolini 2018, 673 sgg.; Ferrante 2018, 1196 sgg.; Forlivesi 2019, 112 sgg.; Gramano 2018, 609 sgg.; Ichino 2018, 294 sgg.; Recchia 2018, 726 sgg.; Spinelli 2018, 371 sgg.; Tullini 2018, 1 sgg.) e Milano (Spinelli 2019, 112 sgg.; Forlivesi, *op. cit.*, 112 sgg.; Girgenti 2018, 16 sgg.; Biasi 2018, 1 sgg.) nel 2018 avevano riconosciuto la legittimità dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa firmati tra le parti, fondando le loro decisioni sul fatto che i ricorrenti, potendo scegliere liberamente se e quando presentarsi al lavoro, esercitassero così la propria autodeterminazione. La Corte d'Appello di Torino, invece, aveva ritenuto di inquadrare la fattispecie litigiosa come *tertium genus*, intermedio tra autonomia e subordinazione, invocando nel caso di specie l'applicabilità dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 sulle collaborazioni etero-organizzate, in quanto la piattaforma aveva il potere di determinare – per alcuni aspetti, quali il luogo e il tempo – il modo in cui la prestazione lavorativa doveva essere svolta dagli stessi (Carabelli, Spinelli 2019, 91 sgg.; Carinci 2019, 350 sgg.; De Luca Tamajo 2019, 1 sgg.; Del Frate 2019, 937 sgg.; Del Punta 2019, 358 sgg.; Faioli 2019; Martelloni 2019; Novella 2019, 83 sgg.; Spinelli 2019; Tullini 2019, 1 sgg.). Infine, la sentenza della Cassazione (n. 1663/2020) ha operato un cambiamento di prospettiva, adottando un approccio rimediale (su cui v. almeno Treu 2017, 367 sgg.; Loi 2017, 259 sgg.; Biasi 2020, 1 sgg.; Lassandari, 2020, 123 sgg.; De Marco, Garilli 2021, 1 sgg.) per estendere le tutele del lavoro ai *riders* di *Foodora*.

In primo luogo, la Suprema Corte ha respinto la qualificazione delle collaborazioni etero-organizzate come *tertium genus* adottata dalla Corte d'Appello. L'art. 2, c. 1 andrebbe interpretato, invece, come norma di disciplina, coerentemente con l'approccio rimediale che la Cassazione dichiara di adottare, per cui il legislatore si sarebbe limitato «a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi». D'altro canto, contraddicendo in proposito proprio l'approccio rimediale dichiarato, la Suprema Corte non ha potuto sottrarsi alla necessità di prospettare una definizione del più controverso degli indici fattuali delle collaborazioni *ex art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015*, ovvero l'etero-organizzazione, che la Corte ricostruisce, ma dal quale prende poi le distanze. La pronuncia della Cassazione, lungi dal risolverlo, ha alimentato il vivace dibattito dottrinale sulla norma, polarizzato tra ricondurre le collaborazioni etero-organizzate nell'area della subordinazione o invece dell'autonomia, neppure sopito dalle modifiche introdotte nel 2019 (Ballestrero 2020, 1 sgg.; Cavallini 2020, 13 sgg.; D'Ascola 2020, 3 sgg.; Battista 2021, 1455 sgg.; Ghera 2021, 553 sgg.; Pilati 2021, 55 sgg.). La decisione della Cassazione si segnala, però, anche per le sue lacune, nel senso che, per un verso, lascia spazio ad un'applicazione selettiva delle tu-

tele previste per i lavoratori subordinati ai collaboratori etero-organizzati e, d'altra parte, non dice l'ultima parola sulla questione qualificatoria (Carabelli 2020, 17 sgg. e spec. 22 sgg.). La Corte precisa infatti, da ultimo, che la norma non intende – e neppure potrebbe, in ossequio al principio dell'indisponibilità del tipo – introdurre limiti all'accertamento giudiziale della sussistenza della subordinazione con riferimento alla concreta attuazione della relazione negoziale, ad ulteriore salvaguardia, peraltro, della finalità anti-fraudolenta perseguita dal legislatore con la sua approvazione.

2.2. La svolta impressa dalla decisione del Tribunale di Palermo

Nel varco lasciato aperto dalla Cassazione si è inserita la sentenza del Tribunale di Palermo di novembre 2020 (tra i principali commenti si rinvia a: Barbieri 2020, 61 sgg.; Carabelli 2021; Carinci 2021, 1 sgg.; Ferrante 2021, 214 sgg.; con accenti critici, Perulli 2021, 37 ss; Scelsi 2021, 59 sgg.). Il Tribunale ha reintegrato un ciclofattorino di *Glovo* e lo ha riqualificato come lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato, da retribuire secondo il contratto collettivo di lavoro per il settore logistica e trasporti, ritenendo che la sua autonomia fosse meramente nominale. La piattaforma, infatti, poteva organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa attraverso rigorose istruzioni impartite dal sistema interno di prenotazione, nonché esercitare una forma di potere disciplinare attraverso gli automatismi dell'algoritmo stesso (penalizzazione nell'attribuzione delle consegne per il *rider* che non si impegna adeguatamente nell'attività). Il giudice ha concluso che la piattaforma conservasse una posizione di *command and control* sul lavoratore, che era sottoposto ai suoi poteri gestionali, coerente con la nozione classica di subordinazione.

I sistemi automatizzati di creazione di conoscenza e di decisione, che si basano sugli algoritmi, hanno ristrutturato le modalità di esercizio delle attività di gestione del personale, tanto nel settore privato quanto per le pubbliche amministrazioni, sostituendo progressivamente le funzioni manageriali tradizionali, come la selezione del personale, l'assegnazione delle mansioni, la valutazione del lavoro svolto, l'incentivazione o l'irrogazione di sanzioni, anche con effetti estintivi del rapporto di lavoro. Gli algoritmi acquisiscono il grado di asimmetria informativa e lo squilibrio di potere tra le parti contraenti: l'esercizio del potere direttivo si realizza attraverso dispositivi e applicazioni digitali, il lavoratore è sottoposto a forme di controllo permanente e di supervisione continua esercitati dal software e tutto ciò rende il datore di lavoro onnipotente e le sue prerogative potenziate (v. per tutti Aloisi, De Stefano 2020). In altri termini, l'introduzione delle nuove tecnologie e dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro può avere l'effetto di scolorire il potere direttivo, senza che per questo si elimini la subordinazione; semmai aumentano le possibilità espressive del potere di controllo e, conseguentemente, se ne accentua la rilevanza, che si spinge fino a contendere il primato al potere di specificazione e conformazione della prestazione (v. già Gaeta 1993, 129 sgg.; Carabelli 2004, 35-36. Con riferimento alla *smart factory* si è parlato di «potere di controllo direttivo», Tebano 2020, 251.

Sulla riarticolazione dei poteri datoriali nell'impresa digitale v. anche le osservazioni critiche di Novella 2021, 451 sgg., spec. parr. 4 e 5).

2.3. Le pronunce di merito a favore della subordinazione

È parso subito evidente che il percorso tracciato dal Tribunale siciliano potesse assumere portata generale, almeno con riferimento alla struttura organizzativa tipica delle piattaforme dedite alla consegna di beni (Allamprese, Carabelli, Loi, Spinelli 2021, 621 sgg.). In effetti, altre sentenze di merito hanno affermato che il rapporto di lavoro dei *riders* dovesse essere ricondotto allo schema legale del lavoro subordinato, in ragione delle numerose costrizioni organizzative riscontrabili nei sistemi operativi delle piattaforme digitali, in grado di produrre un vero e proprio assoggettamento al potere datoriale. Il contenzioso sulle piattaforme ha dunque portato alla ribalta la questione della gestione algoritmica (Alosi, De Stefano, *op. cit.*; Gaudio 2020, 22 sgg.; Prassl 2019, 41, 1 sgg.), chiarendo che i poteri di direzione e controllo sui lavoratori, anche quando esercitati esclusivamente attraverso mezzi tecnologici, come le *app* o altri dispositivi di intelligenza artificiale, sono del tutto equivalenti ai poteri datoriali esercitati in prima persona dal supervisore umano.

Così il Tribunale di Torino, decidendo con la sentenza del 18 novembre 2021 il caso dei *riders* di *Uber Eats* – già sottoposto a giudizio per il fenomeno di caporalato digitale a cui ha dato luogo, con il coinvolgimento di una società terza che stipulava contratti di lavoro autonomo occasionale con i ciclofattorini (Trib. Milano, sezione autonoma misure di prevenzione, 27 maggio 2020, n. 9) – ha concluso per la natura subordinata dei rapporti di lavoro. Il giudice, peraltro, li ha ritenuti direttamente imputabili a *Uber Eats*, in quanto da questa società pervenivano, tramite piattaforma, tutte le analitiche istruzioni operative sulla determinazione del luogo e delle modalità di esecuzione delle prestazioni di consegna, anche con atteggiamenti vessatori e indebite pressioni volte a compulsare il comportamento dei *riders*, nonché le decisioni relative alla sospensione o disattivazione degli account a titolo sanzionatorio, a seconda della gravità ascritta ai casi di rifiuto della consegna (Trib. Torino 18 novembre 2021, con nota di Garilli, De Marco 2022, confermata da App. Torino 25 novembre 2022, con nota di Parodi 2023).

Analogamente, con la pronuncia del 20 aprile 2022, il Tribunale di Milano ha riconosciuto la subordinazione piena di un ciclofattorino di *Deliveroo* rilevando che l'autonomia nella fase genetica del rapporto, dedotta dalla società convenuta, vale a dire la libertà formalmente riconosciuta al lavoratore di accettare o meno gli incarichi di consegna proposti di volta in volta dalla piattaforma, quand'anche effettiva, non spiega alcun apprezzabile rilievo qualificatorio. Riprendendo un precedente orientamento di legittimità, maturato a ridosso del contenzioso promosso dagli addetti alla ricezione delle scommesse presso le agenzie ippiche (v. *ex multis*, Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457; Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846; Cass. 10 luglio 2017, n. 17009), infatti, il giudice milanese ha ritenuto che tale elemento sia esterno al contenuto del rapporto «sul piano non solo logico, bensì tempora-

le (in quanto ne precede lo svolgimento)» e, come tale, idoneo a incidere «sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata ma non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)». Con riguardo al momento esecutivo della prestazione, poi, è emersa la piena soggezione del lavoratore ai tradizionali poteri datoriali, a mente del riscontro di attività di sorveglianza e monitoraggio, pre-determinazione e imposizione delle modalità di svolgimento della prestazione, ivi incluso l'obbligo di recarsi nella zona assegnata e di eseguire il *login* sull'applicazione della piattaforma per poter iniziare a lavorare (Trib. Milano 20 aprile 2022, con note di Bellavista 2022, 2; Capponi 2022; Ingraio 2022, 55 sgg. In chiave del tutto critica, invece, v. nota di Puccetti 2022, 1 sgg.).

È ancora il Tribunale di Torino, con la decisione del 16 novembre 2022, ad accogliere il ricorso per l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro instaurato per la consegna di cibo a domicilio in favore della nota piattaforma *Glovo*, avendo riscontrato in concreto l'esercizio da parte della società dei poteri datoriali tipici¹. Secondo il giudice torinese, infatti, sono prive di rilievo circostanze di fatto come la facoltà di scegliere se e quando lavorare, la facoltà di rifiutare i singoli ordini o l'assenza di un obbligo di esclusiva nei confronti della piattaforma², se viene raggiunta la prova che quest'ultima esercita i poteri direttivo, di controllo e disciplinare che costituiscono, per giurisprudenza costante, i criteri discretivi per individuare un rapporto di lavoro subordinato.

2.4. L'accertamento «incidenter tantum» della subordinazione

In tempi più recenti, poi, alcune pronunce di merito hanno superato le resistenze, emerse in precedenza, a operare una qualificazione incidentale del rapporto nell'ambito di ricorsi promossi in via cautelare, in particolare in sede di repressione di condotta antisindacale (art. 28, l. n. 300/1970), pur necessaria ai fini dell'accertamento della titolarità del diritto di azione in capo al sindacato ricorrente (Trib. Firenze, ord. 9 febbraio 2021, con nota di Martelloni 2021, 130 sgg.).

In un primo momento, la questione preliminare è stata risolta attraverso il ricorso all'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, ritenuto compatibile con la cognizione sommaria del giudice nella prima fase del procedimento (Trib. Firenze, 24 novembre 2021, con nota di Pigliararmi 2022, 241 sgg.; v. anche note di Falsone 2021, 1035 sgg.; Martelloni (1) 2021, 170 sgg.; Monda 2021, 663 sgg.).

Nelle decisioni del Tribunale di Torino del 5 agosto 2023 e del Tribunale Milano datata 28 settembre 2023 (con nota di Gravinese 2024; confermata da

¹ Evidenziando, peraltro, già la sufficienza di una condizione di «doppia alienità» dei mezzi e del risultato produttivo, coerentemente con il dettato della Corte Cost. nella sentenza n. 30/1996, a collocare le relazioni *de quo* nell'area della subordinazione.

² Relativamente alla circostanza che il *rider* possa in astratto lavorare contemporaneamente per più piattaforme committenti, il Tribunale ha escluso che questa possa fungere da indicatore della sua autonomia, poiché questi, in assenza di una clausola di esclusiva, è tenuto al rispetto del solo obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., ben potendo, in orari compatibili, prestare la propria attività per più datori di lavoro.

Trib. Milano 11 marzo 2024), invece, si è riconosciuta, sia pure in via incidentale, la titolarità in capo alle oo.ss. del diritto a ricorrere ai sensi dell'art. 28 St. Lav., in forza della riconducibilità all'art. 2094 c.c. dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini da queste rappresentati.

3. La presunzione di subordinazione nella Proposta di Direttiva UE Platform work

Il rilievo della questione qualificatoria è stato riconosciuto anche dal legislatore eurounitario, che si è proposto di intervenire in materia, al fine di rafforzare le tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali.

L'adozione della *Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali* è stata salutata prevalentemente con favore negli ambienti istituzionali, dalle parti sociali e anche tra gli studiosi, pur non essendo mancati rilievi critici, espressi fin da subito con riferimento alla scelta di adottare una misura specifica per questo settore del lavoro digitale, oltre che sui singoli contenuti del provvedimento. Questi si articolano su tre assi fondamentali: la presunzione di subordinazione, la gestione algoritmica dei rapporti di lavoro, le misure di trasparenza delle piattaforme.

Il procedimento legislativo si è rivelato piuttosto accidentato, soprattutto con riferimento alla disciplina della presunzione legale di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La proposta della Commissione, presentata il 9 dicembre 2021³, introduceva una presunzione semplice di subordinazione in presenza di almeno due criteri sui cinque individuati dalla norma, attestanti la sussistenza del controllo sull'esecuzione del lavoro da parte della piattaforma⁴. Veniva al contempo garantita la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la suddetta presunzione legale nei procedimenti giudiziari o amministrativi o in entrambi, assumendo che il rapporto contrattuale in questione non fosse un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia (Donini 2022, 38 sgg.; Ferrante 2022, 19 sgg.; Tosi 2022; Giubboni 2022; Barbieri 2021, Biasi 2022, 8 sgg.; Magnani 2022, 3 sgg.; Tullini 2022, 49 sgg.; Olivieri 2022, 11 sgg.).

³ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali COM/2021/762 final.

⁴ Ai sensi dell'art. 4, par. 2 della Proposta di Direttiva, gli indici della subordinazione erano così identificati: a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

La posizione votata dal Parlamento Europeo a dicembre 2022 sulla relazione Gualmini⁵, discostandosene parzialmente, affidava agli Stati Membri, sia pure con alcune cautele, l'applicazione della presunzione semplice, qualora fosse risultata configurabile un'errata classificazione della prestazione lavorativa resa mediante la piattaforma digitale. Disponeva, infatti, l'espunzione degli indici denotativi della subordinazione dall'art. 4 della Proposta di Direttiva, che venivano spostati nel Considerando 25 e ampliati, assumendo così una valenza meramente esemplificativa a beneficio dei decisori nazionali. Quanto alla possibilità di confutare la presunzione, questa veniva ancorata al soddisfacimento di due criteri, ovvero che il lavoratore fosse esente da qualsiasi forma di controllo e direzione da parte della piattaforma e che lo svolgimento del lavoro tramite piattaforme digitali consistesse in un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale (per una analitica disamina v. Passalacqua 2023, 246 sgg.).

Il 13 dicembre 2023, a conclusione della procedura c.d. di «trilogo», le Istituzioni europee avevano raggiunto un accordo provvisorio, anche grazie all'azione promozionale svolta dalla Presidenza spagnola del Consiglio Europeo, che aveva prodotto un testo in gran parte simile alla proposta originaria della Commissione. Eppure, in seno al Comitato dei rappresentanti permanenti dei Governi (Coreper), organo preparatorio del Consiglio UE, non si è formata la maggioranza necessaria per la sua approvazione, a fronte dell'opposizione della Francia e dell'Italia, insieme ad altri Stati Membri, e con l'astensione della Germania.

La Presidenza belga ha quindi riavviato i negoziati, con il difficile compito di trovare un sostegno sufficiente per l'adozione della direttiva prima della fine del suo mandato a giugno, in coincidenza peraltro con le elezioni del Parlamento europeo (Aloisi, Rainone e Countouris 2024). In questo clima di incertezza, non ha mancato di farsi sentire la reazione della Confederazione Europea dei Sindacati, preoccupata della formulazione della proposta belga per la ripresa delle trattative, che prospettava un ulteriore indebolimento della regolazione della presunzione legale di subordinazione, tale da facilitarne, nella valutazione della CES, l'aggiramento da parte delle piattaforme.

Neppure questo ulteriore testo⁶, nel quale veniva rimessa integralmente agli ordinamenti giuridici degli Stati membri la determinazione dei criteri per l'operatività della presunzione legale relativa di subordinazione, superando così il nodo problematico costituito dalla mancanza di una nozione europea di lavoro subordinato e salvaguardando pienamente le tradizioni nazionali (Alai-

⁵ Si tratta del *Progetto di Relazione sulla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali* (COM(2021)0762 C9-0454/2021 2021/0414(COD)), Relatrice Elisabetta Gualmini del 3.5.2022. Cfr. Euractive Italia, *Rider e piattaforme digitali: le proposte del Parlamento europeo*, 13 giugno 2022, disponibile all'indirizzo <https://euractiv.it/section/digitale/news/rider-e-piattaforme-digitali-le-proposte-del-parlamento-europeo>.

⁶ Per una sintesi v. <https://www.etui.org/news/provisional-deal-reached-platform-work-directive>.

mo 2022, 16 sgg.), ha ottenuto il necessario consenso da parte del Coreper (16 febbraio 2024), per l'opposizione delle forze liberali francesi, estoni e tedesche, unitamente al governo conservatore greco.

Nell'imminenza delle elezioni per il Parlamento europeo risultava difficile non pensare che si fossero ormai consegnati al fallimento due anni di trattative tese a contrastare il fenomeno del falso lavoro autonomo per le piattaforme digitali di autisti, ciclofattorini e lavoratori domestici così da assicurare loro maggiori tutele, definendo uno *European level playing field*.

E invece, l'11 marzo 2024 i Ministri del lavoro degli Stati Membri hanno approvato l'accordo politico che la Presidenza belga aveva raggiunto con i legislatori dell'UE all'inizio di febbraio⁷. Due paesi che fino ad allora avevano rifiutato di condividere il testo – Estonia e Grecia – hanno modificato la loro posizione e lo hanno sostenuto; la Germania, che si è astenuta, e la Francia, che ha continuato a esprimere riserve, sono state le ultime resistenze. La Proposta, dunque, è passata con un'atipica maggioranza formatasi fra gli Stati Membri, che ha contrastato le posizioni di Francia e Germania.

Terminato l'iter procedurale per l'adozione della Direttiva, entro i successivi tre anni, gli Stati membri saranno tenuti ad adottare una presunzione legale relativa di subordinazione per i lavoratori delle piattaforme, che non equivarrà, evidentemente, ad una loro riclassificazione automatica come dipendenti, ma risulterà in uno strumento procedurale per facilitare la determinazione dello status occupazionale, conformemente alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, tenendo conto anche della giurisprudenza della Corte di Giustizia UE.

È importante sottolineare che questa presunzione confutabile dello status di lavoratore subordinato dovrà basarsi su «*fatti* che indicano la sussistenza di poteri di controllo e direzione» e non su criteri o indicatori legali, come nel caso dei testi precedenti della Commissione e del Consiglio, garantendo così l'accesso ai diritti del lavoro per coloro che sono di fatto dipendenti, anche se i loro contratti individuali li qualificano diversamente. Invocare la presunzione consentirà ai lavoratori delle piattaforme di rivendicare più agevolmente la riqualificazione, spettando alla piattaforma digitale dimostrare che non ricorrono quei poteri di direzione e controllo che caratterizzano la subordinazione (Aloisi, De Stefano 2024, 3-4; Todoli 2024, 2).

I tribunali dovranno verificare concretamente le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme al momento di decidere sulla qualificazione giuridica del rapporto, indipendentemente da come esso risulterà denominato negli eventuali accordi stipulati tra le parti. Ciò significa che resterà ancora per altro tempo consegnato alla «comprovata adattabilità» della giurisprudenza nazionale nella sua funzione interpretativa, a cui faceva appello Riccardo, il compito di presidiare la corretta qualificazione giuridica del lavoro mediante piattaforma digitale.

⁷ Reperibile on line <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf>.

Riferimenti bibliografici

- Alaimo, A. 2022. "Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?" *Labour Law Issues* 8, 1.
- Ales, E. 2020. "'Worker' (and) 'Mobility' in the Case Law of the Court of Justice EU on Free Movement: A Critical Appraisal." In *Festschrift für Wolfgang Portmann*, a cura di R.A. Müller, R Rudolph, A.K. Schnyder, A. Von Kaenel, e B. Waas, 31-50. Basel.
- Allamprese, A., Carabelli, U., Loi, P. Spinelli, C. 2021. "Le travail de plateforme et l'expérience controversée des riders, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates." *Droit Social* 7-8: 621-30.
- Aloisi, A., De Stefano, V. 2020. *Il tuo capo è un algoritmo*. Bari: Laterza.
- Aloisi, A., De Stefano, V. 2024. "Gig workers in Europe: the new platform of rights." *Social Europe*, 16 marzo 2024.
- Aloisi, A., Rainone, S. Countouris, N. 2024. "Platform-work directive: the clock is ticking." *Social Europe*, 25 gennaio 2024.
- Bellavista, A. 2022. "Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Ballestrero, M. V. 2020. "La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva." *Labour & Law Issues* 2.
- Barbieri, M. 2020. "Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui 'riders'." *Labour & Law Issues* 2.
- Barbieri, M. 2021. "Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma." *Labour & Law Issues* 2.
- Battista, L. 2021. "I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia." *Argomenti di diritto del lavoro* 6: 1455-75.
- Biasi, M. 2018. "Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora." *Argomenti di diritto del lavoro* 4-5, 2: 1227-41.
- Biasi, M. 2018. "L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Biasi, M. 2020. "Il «purposive approach» della Cassazione nel caso Foodora." *Lavoro, Diritti Europa* 1.
- Biasi, M. 2022. "Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Calvellini, G. 2020. "Le nuove collaborazioni etero-organizzate: cosa cambia dopo la riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 (e la Cassazione sul caso Foodora)." *Giustiziacivile.com*, 12 febbraio 2020.
- Capponi, F. 2022. "Ancora sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei rider: l'incerto confine tra subordinazione ed etero-organizzazione in due recenti sentenze di merito." *Lavoro e Previdenza Oggi* 9-10.
- Carabelli, U. 2004. "Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 101: 1-99.
- Carabelli, U. Spinelli, C. 2019. "La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati." *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 1: 92-9.
- Carabelli, U. 2020. "Introduzione." In *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate, I seminari della Consulta Giuridica Cgil*, a cura di U. Carabelli e L. Fassina. Roma: Ediesse.

- Carabelli, U. 2021. "Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata." *Rivista Giuridica del Lavoro, giurisprudenza online – Newsletter* 1.
- Carinci, F. 2021. "Il percorso giurisprudenziale sui 'riders'. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020." *Argomenti di diritto del lavoro* 1, 1: 1-25.
- Carinci, M. T. 2019. "Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora." *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2: 350-58.
- Cour de cassation, Chambre sociale. 4 marzo 2020, n. 374, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html.
- D'Ascola, S. 2020. "La collaborazione organizzata cinque anni dopo." *Lavoro e diritto* 1: 3-31.
- De Luca Tamajo, R. 2019. "La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione." *Lavoro Diritti Europa* 1.
- De Marco, C., Garilli, A. 2021. "L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza." *Il diritto del mercato del lavoro, Quaderni* 1.
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2021. "Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper." No. 27/2021, ILO, Geneva.
- Del Conte, M., Razzolini, O. 2018. "La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi." *Diritto del lavoro e di relazioni industriali* 159, 3: 673-82.
- Del Frate, M. 2019. "Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito." *Diritto delle relazioni industriali* 3: 937-45.
- Del Punta, R. 2018. "Un diritto per il lavoro 4.0." In *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di A.A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, 225 sgg. Firenze: Firenze University Press.
- Del Punta, R. 2019. "Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente." *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2: 358-67.
- Donini, A. 2020. "Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro." *ILO Working Paper*, No. 27/2021, Geneva: ILO.
- Donini, A. 2022. "Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme." *Labour & Law Issues* 1, 4: 29-42.
- ETUC. "Letter to Belgian Presidency of the EU – Urgent call to reconsider the Presidency Proposal on the Directive on Improving Working Conditions in Platform Economy." <https://www.etuc.org/en/document/letter-belgian-presidency-eu-urgent-call-reconsider-presidency-proposal-directive>, 19 gennaio 2024.
- Faioli, M. 2019. "Perché al caso dei rider di Foodora il Jobs Act calza a pennello." *Wired*, www.wired.it/economia/lavoro/2019/02/27/rider-fattorini-foodora-gig-economy/.
- Falsone, M. 2021. "La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere." *Argomenti di diritto del lavoro* 4, 2: 1032-37.
- Ferrante, V. 2018. "Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca." *Diritto delle relazioni industriali* 28, 4: 1196-1202.
- Ferrante, V. 2022. "Ancora in tema di licenziamento disciplinare: l'irresistibile pervasività della condanna alla reintegra mette in scacco il legislatore." *Diritto delle relazioni industriali* 4: 1097-1103.
- Ferrante, V. (1) 2022. "La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori «delle piattaforme»." *Centre for study of European Labour Law Massimo D'Antona, WP CSDLE-INT* 158.
- Forlivesi, M. 2019. "Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. «riders»." *Labor* 1: 112-20.

- Gaeta, L. 1993. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli, ESI.
- Garilli, A., De Marco, C. 2022. “La qualificazione del lavoro dei ‘riders’: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro.” *Labor* 2: 232-46.
- Gaudio, G. 2020. “Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l’algoritmo.” *Labour & Law Issues* 2, 2: 19-71.
- Gaudio, G. 2022. “Algorithmic management’, sindacato e tutela giurisdizionale.” *Diritto delle relazioni industriali* 1: 30-74.
- Ghera, E. 2021. “Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente.” *Il diritto del mercato del lavoro* 3: 553-63.
- Girgenti, O. 2018. “Anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders.” *Guida al lavoro. Il Sole 24 Ore* 37.
- Giubboni, S. 2022. “La proposta di Direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale.” *Menabò di Etica ed Economia* 164.
- Gramano, E. 2018. “Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora.” *Labor* 5: 609-19.
- Gravinese, A. 2024. “Tutele collettive e previdenziali per i riders: superate anche le ultime riserve alla integrale equiparazione nel trattamento.” In corso di pubblicazione su *Rivista giuridica del lavoro* 1.
- Ichino, P. 2018. “Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy.” *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2: 294-303.
- ILAW Network. 2021. “Taken for a ride: litigating the digital platform model.” Disponibile al link: <https://www.ilawnetwork.com/issue-briefs-reports/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>.
- ILO. 2006. “Employment Relationship Recommendation,” No. 198, par. II.
- Ingrao, A. 2022. “‘Riders’: un altro passo verso la subordinazione.” *Labour & Law Issues* 1, 4: 57-71.
- Lassandari, A. 2020. “La Corte di Cassazione sui riders e l’art. 2, d.lgs. n. 81/2015.” *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, fasc. straordinario, 123-32.
- Loi, P. 2017. “Il lavoro nella ‘Gig economy’ nella prospettiva del rischio.” *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 2: 259-80.
- Magnani, M. 2022. “La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali.” *Bollettino Adapt*, N. 18, 9 maggio 2022.
- Martelloni, F. 2019. “La Corte d’appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora.” *Questione Giustizia*, <http://www.questionegiustizia.it/articolo/la-corte-d-appello-di-torino-tira-la-volata-ai-riders-di-foodora-17-04-2019.php>.
- Martelloni, F. 2021. «Un giudice disarmi i “cavalieri della pandemia”: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery». *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2: 358-67.
- Martelloni, F. 2021. «“Riders”: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio». *Labour & Law Issues* 2, 3: 170-85.
- Monda, P. 2021. «Contrattazione collettiva e “gig economy”: la parola passa alla giurisprudenza». *Diritti lavori mercati* 3: 665-86.
- Novella, M. 2019. «Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse». *Labour & Law Issues* 1: 83-103.
- Novella, M. 2021. «Poteri del datore di lavoro nell’impresa digitale: fenomenologia e limiti». *Lavoro e diritto* 3-4: 451-70.

- Olivieri, A. 2022. «La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea. Quasi todos caballeros?». *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Pacella, G. 2020. «La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea». *Labour & Law Issues* 6: 16–32.
- Parodi, E. 2023. «I rider di Uber tra subordinazione e illecita intermediazione di manodopera (Corte d'Appello Torino, 25.11.2022)». *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 1: 2–8.
- Passalacqua, P. 2023. «Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti di diritto interno». *Federalismi.it – Focus Lavoro, Persona, Tecnologia* 9.
- Perulli, A. 2021. «I “rider” di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà». *Argomenti di diritto del lavoro* 1, 1: 37–70.
- Pigliarmini, G. 2022. «Dal contratto alla contrattazione: la «genuinità» di un sistema di relazioni industriali. Spunti a margine di una recente sentenza, nota a Trib. Firenze 24 novembre 2021». *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 1, 781.
- Pilati, A. 2021. «Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma». *Labour & Law Issues* 2: 55–80.
- Prassl, J. 2019. «What if Your Boss was an Algorithm?». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 123, 41.
- Puccetti, E. 2022. «I riders ed il pregiudizio della subordinazione». *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Recchia, G. A. 2018. «Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana». *Il lavoro nella giurisprudenza* 3: 245–56.
- Risak, M., Dullinger, T. 2018. «The concept of «worker» in EU law» *ETUI* <<https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf>>
- Scelsi, A. 2021. «Una nuova onomastica digitale per i poteri del datore di lavoro». *Labor* 3: 359–70.
- Spinelli, C. 2018. «La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione». *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 3: 371–84.
- Spinelli, C. 2019. «Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori etero-organizzati: sovvertito il verdetto di primo grado». *Giustiziacivile.com*, 6 maggio 2019.
- Spinelli, C. 2019. ««Riders»: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo.» *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 1: 83–90.
- Spinelli, C. 2022. «Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali». *Il diritto del mercato del lavoro* 1: 65–85.
- Tebano, L. 2020. *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Todoli Signes, A. 2024. «La Directiva para la mejorab de las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo. Contenidos y propuesta para la trasposición.» *Briefs AEDTSS* 40.
- Topo, A. 2018. «Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza.» *Lavoro e diritto* 3: 453–75.

- Tosi, P. 2022. “Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.” *Lavoro Diritti Europa* 1.
- Tullini, P. 2018. “Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora.” *Lavoro Diritti Europa* 1.
- Tullini, P. 2019. “Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?” *Lavoro Diritti Europa* 1.
- Tullini, P. 2022. “La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale.” *Labour & Law Issues* 1, 4: 43–56.
- Treu, T. 2017. “Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy.” *Lavoro e diritto* 3: 367–405.
- Zappalà, L. 2021. “Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell’era dell’intelligenza artificiale.” *Centre for study of European Labour Law Massimo D’Antona, WP CSDLE-INT* 446.