

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

- RICERCHE**
Licenziamenti: vecchi paradigmi e nuove prospettive di regolazione
- RICERCHE**
Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0
- INTERVENTI**
*Contrasto alla povertà e promozione del lavoro
Il lavoro nelle imprese sociali
Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*
- GIURISPRUDENZA ITALIANA**
*Libertà sindacale e ordinamento militare
Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca
Sulla capitolazione autonoma delle prove testimoniali
Compensazione delle spese processuali
Il licenziamento per preteso (ma non realizzato)
superamento del periodo di comporto
Discriminazione sindacale: ancora sul caso Ryanair
Sul controllo della regolarità del procedimento di costituzione delle RSA*
- LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
*Collaborazioni etero-organizzate: il caso delle piattaforme di food delivery
Rappresentatività e assetti contrattuali
dopo l'accordo interconfederale 28 febbraio 2018*
- GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO**
*Contrasto alla frode nella normativa previdenziale
applicabile ai lavoratori distaccati*

N. 4/XXVIII - 2018

 **GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE**

4
2018

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21100963

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Matteo Corti, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgio, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Michele Squeglia.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Bruno Caruso, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2018

Unione europea	€ 130,00
Paesi extra Unione europea	€ 195,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 49,00)	€ 33,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E.	abbonato € 34,00*	non abbonato € 103,00*
------	-------------------	------------------------

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2018, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2018.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 130,00	€ 195,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 160,00	€ 240,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.Ö.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

1. Lavoro autonomo

1.1. Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano, 31 maggio 2018 (in  *Boll. ADAPT*, 2018, n. 21).

1.2. D.G.r. 15 giugno 2018, n. 9858, *Schema di deliberazione concernente: Proposta legge regionale “Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”* (in  *Boll. ADAPT*, 2018, n. 24).

1.3. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778 (in  *Boll. ADAPT*, 2018, n. 18).

1.4. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853 (in  *Boll. ADAPT*, 2018, n. 31).

La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di *food delivery*

Sommario: **1.** Posizione del problema. – **2.** d.lgs. n. 81/2015 e regolazione del lavoro nell'economia digitale: il caso delle piattaforme di *food delivery*. – **2.1.** Collaborazione etero-organizzata: definizione. – **2.2.** Deroghe *ex art. 2*, comma 2, lett. *a*, d.lgs. n. 81/2015. – **3.** Primi orientamenti giurisprudenziali. – **4.** Problemi e prospettive di riforma.

1. Il tema del lavoro tramite piattaforme digitali è al centro di un acceso dibattito nazionale ed internazionale. Recenti pronunce della magistratura hanno dato luogo, in tutto il mondo, ad orientamenti contrastanti che alimentano e amplificano i problemi qualificatori e, conseguentemente, di disciplina applicabile sollevati a più riprese tanto nel dibattito pubblico che in quello gius-sindacale. Come documentato anche dalle analisi sulle nuove forme di impiego della Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro risulta pertanto di particolare difficoltà ricondurre tali rapporti a una precisa categoria legale (cfr., da ultimo, I. MANDL, I. BILETTA, *Overview of new forms of employment. 2018 update*, Eurofund Ad Hoc Report, 2018, 15; W.P. DE GROEN, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, I. MANDL, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, 2018, 43, consultabile in *Boll. ADAPT*, 2018, n. 33). Nessuna sorpresa, in verità. La c.d. *on demand economy* (per quanto riguarda la definizione di *on demand economy* cfr. E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *q. Rivista*, 2016, n. 1; per le sue implicazioni sotto il profilo giuslavoristico si veda anche V. PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, *ivi*, 2018, n. 3) e il paral-

lelo ma distinto fenomeno del *crowdworking* (relativamente alla definizione di *crowdworking* si veda cfr. A. ALOISI, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2; rispetto alle sue implicazioni sotto il profilo giuslavoristico si veda A. GINÈ I FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, in *q. Rivista*, 2018, n. 3) hanno sviluppato modelli di business nuovi le cui ricadute in termini di organizzazione e tutela del lavoro non sono ancora del tutto note, così come i relativi rischi per la sicurezza e la salute di questi lavoratori (relativamente alla salute e sicurezza per il lavoro tramite piattaforma si veda W.P. DE GROEN, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, I. MANDL, *op. cit.*), nonostante la crescente attenzione nella letteratura giuslavoristica (oltre agli AA. fin qui citati, si vedano anche V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3; E. DAGNINO, *op. cit.*; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *LLI*, 2016, n. 2; J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3).

In questa prospettiva il presente contributo si propone di valutare, anche alla luce della esperienza comparata, se esistano già oggi nell'ordinamento giuridico italiano disposizioni in grado di inquadrare e regolare il fenomeno, come sostenuto per esempio da chi, tra gli ispiratori del c.d. *Jobs Act* (si veda M. LEONARDI, *Caro Di Maio, la soluzione per i rider è nel Jobs Act*, in *Linkiesta*, 21 giugno 2018), ha individuato nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 una previsione particolarmente adeguata allo scopo. Data la eterogeneità delle attività riconducibili alla *on demand economy* e degli schemi contrattuali di volta in volta utilizzati nei diversi Paesi, l'analisi si limiterà a un solo caso di studio e precisamente al lavoro per le piattaforme digitali che, in Italia, forniscono servizi di consegna a domicilio dei pasti (la c.d. *food delivery*).

2. Nel nostro Paese le principali piattaforme digitali di *food delivery*, quando la prestazione non sia meramente occasionale e saltuaria, stipulano con i *rider*s contratti di lavoro autonomo ricorrendo allo schema negoziale delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c. (G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.: Le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno internazionale di studio *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017).

Questa impostazione è contrastata da alcuni gruppi di lavoratori e delle loro rappresentanze che propendono invece per la riconduzione di tali forme di lavoro alla categoria giuridica della subordinazione. Da segnalare, al riguardo, il rinnovo del CCNL Logistica firmato il 18 luglio 2018 da Confetra, Fedit, As-

sologica, Federspedi, Confartigianato trasporti, CNA Fita, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, che, nell'introdurre la figura del *rider*, prevede un inquadramento nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante cui non è riconosciuta l'indennità di trasferta. L'accordo prevede inoltre un'articolazione dell'orario settimanale di 39 ore (48 se comprensive degli straordinari) su 6 giorni (non meno di 2 ore al giorno, non più di 8, salvo particolari eccezioni), una particolare flessibilità nella organizzazione dei turni, che non deve dipendere dal criterio del "ranking reputazionale", e l'onere in capo alla azienda di assicurare contro terzi gli strumenti utilizzati dal *rider*, rimandando al secondo livello di contrattazione (territoriale o aziendale) aspetti come la formazione, la tutela della privacy, l'erogazione di buoni pasto e tutto ciò che non è stato definito a livello nazionale nell'accordo. Nella medesima prospettiva si è collocata una bozza informale di intervento legislativo, fatta circolare a margine del dibattito che ha condotto al c.d. decreto dignità (E. DAGNINO, *Decreto dignità e piattaforme digitali, questioni di merito e di tecnica normativa*, in *GLav*, 2018, n. 27), nella quale si prevedeva la riconduzione a una nozione (allargata) di subordinazione di tutti i rapporti intercorrenti tra piattaforma digitale e lavoratori. Anche la Regione Lazio tramite una proposta di legge, la n. 9858 del 15 giugno 2018, anche se su materie di dubbia competenza regionale ai sensi di quanto previsto dall'art. 117 Cost., ha predisposto al riguardo una serie di misure improntate al modello di tutele tipiche del lavoro subordinato. In particolare, con tale atto, dalla data della sua entrata in vigore, sono predisposte una serie di misure volte a tutelare i "lavoratori digitali" con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, alle tutele assicurative e previdenziali, nonché a diritti ad una gestione trasparente del rapporto (utilizzo trasparente dell'algoritmo che combina gli ordini nonché delle modalità di valutazione delle prestazioni e diritto alla portabilità del "rating reputazionale"). Mentre la Regione Lombardia ha deliberato le *Linee guida per misure a favore delle lavoratrici e dei lavoratori del settore food delivery*.

Come già anticipato, non è mancato tuttavia chi, nella persistente incertezza qualificatoria e nella diffusa insoddisfazione per le soluzioni sin qui individuate, ha avanzato una soluzione *de iure condito*, per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali ed evitarne gli abusi, che consiste nell'impiego, a seconda delle circostanze, del comma 1 ovvero del comma 2 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (così A. ALOISI, *op. cit.*; M. FERRARESI, *Il lavoro autonomo dopo la l. n. 81/2017: nuovi equilibri tra fattispecie e disciplina*, in *VTDL*, 2018, n. 3, 643; P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 1, 7; *contra*, M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*,

Working Paper ADAPT, 2017, n. 11; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 341). Si tratta di una disposizione, molto discussa in ambito dottrinale (per una rassegna della dottrina che si è espressa sul punto, si veda R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *q. Rivista*, 2018, n. 1, 106-131), che, come noto, prevede, in termini generali e in parallelo al superamento della fattispecie del lavoro a progetto, l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato «anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (art. 2, comma 1). Lo stesso legislatore, tuttavia, ha previsto al comma successivo l’esclusione dall’ambito applicativo della disciplina della etero-organizzazione di una serie di casi, tra loro molto diversi (l’unico tratto comune ad alcuni di essi sembra essere il fatto che riproducano alcune delle casistiche della previgente disciplina per i quali non era prevista la necessaria riconduzione della collaborazione a un progetto. Così M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2016, n. 294, 16), tra cui le collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva nazionale “qualificata” abbia disposto una specifica disciplina normativa ed economica del rapporto (art. 2, comma 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015; si veda P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *VTDL*, 2018, n. 3).

2.1. È opinione condivisa da buona parte della dottrina che le collaborazioni etero-organizzate non rappresentino un nuovo tipo legale (cfr. S. CIUCCIOVINNO, *Le “collaborazioni organizzate dal committente” nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016, n. 3, I; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 272; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 266, 3 ss.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 978 ss.; P. TOSI, *Le collaborazioni eterorganizzate*, in *Giurisprudenza Italiana*, 2016, n. 3, 737), sebbene la stessa dottrina si divida sulla loro natura giuridica. In particolare, parte di essa riconduce le collaborazioni etero-organizzate all’alveo del lavoro subordinato (così L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’«autorità del punto di vista giuridico»*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 267; R. DIAMANTI, *op. cit.*), mentre altri AA. la riconducono a quello del lavoro autonomo (si esprimono in tal senso A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working

Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 272; P. ICHINO, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 53 ss.; P. TOSI, *op. cit.*). Secondo un certo orientamento, la disposizione contenuta nel c.d. Codice dei contratti non avrebbe una propria portata normativa, cristallizzando gli indici sussidiari della subordinazione giuridica elaborati dalla giurisprudenza (G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 278; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*; P. TOSI, *op. cit.*) con una finalità meramente antielusiva volta a semplificare l’attività ispettiva, come ricorda la stessa l. n. 183/2014 all’art. 1, comma 7 (C. SANTORO, *Jobs Act: gli effetti del nuovo regime delle collaborazioni sull’ispezione del lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 8, e cfr. circ. Min. lav. 1° febbraio 2016, n. 3, consultabile in www.bollettinoadapt.it, Indice A-Z, voce *Collaborazioni coordinate e continuative*, sezione *Documentazione nazionale*). Tale tesi troverebbe conforto nella costante giurisprudenza, che considera l’eterodirezione (elemento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato) come «eterorganizzazione delle modalità del lavoro siccome risultante dalla presenza di una combinazione di indici idonea ad esprimerla» (P. TOSI, *op. cit.*, 737 ss.). Tuttavia, la giurisprudenza costituzionale e la prassi amministrativa inducono a ritenere che, seppur organizzate dal committente, le collaborazioni in commento debbano ricondursi all’alveo dell’autonomia. Sul punto si deve tener conto, infatti, da un lato, del principio dell’indisponibilità del tipo contrattuale elaborato dalla giurisprudenza costituzionale (C. cost. 29 marzo 1993, n. 121, e 31 marzo 1994, n. 115; tale principio verrebbe violato qualora si volesse riconoscere alle collaborazioni organizzate dal committente natura subordinata, date le deroghe di cui al comma 2. M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 360, 6, ravvisa la necessità per la dottrina di non limitarsi ad adottare acriticamente il principio elaborato in tali pronunce, ma di avviare un dibattito per analizzarne la portata), dall’altro lato, della circ. Min. lav. n. 3/2016, cit., che prevede la possibilità di riqualificare il rapporto di collaborazione eteroorganizzato, anche se rientrante nelle deroghe di cui al comma 2 dell’art. 2, laddove si ravvisi l’eterodirezione, sulla base proprio del principio stabilito dalle citate sentenze di legittimità costituzionale. Affinché si configuri una collaborazione organizzata dal committente è necessario che ricorrano congiuntamente (cfr. circ. Min. lav. n. 3/2016, cit.) l’esclusiva personalità della prestazione, la continuità della collaborazione e l’organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. La prestazione esclusivamente personale si avrebbe quando il collaboratore, non solo non si avvale di altri collaboratori, ma non dispone neanche di una minima organizzazione di beni e strumenti

(cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, 14, il quale fa riferimento ad esempio all'utilizzo del proprio cellulare o del proprio mezzo di trasporto per svolgere la prestazione di lavoro).

Vale la pena poi ricordare quella dottrina che precisa: «ciò che rileva giuridicamente ai fini del decreto non è un generico potere di organizzazione del committente ma un potere qualificato dal riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, nel senso che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato si giustifica solo quando il committente abbia il potere, non solo all'inizio del rapporto ma anche di volta in volta nel corso del suo svolgimento, di imporre alla prestazione lavorativa svolta dal collaboratore le modalità spaziotemporali più congeniali al mutevole interesse dell'impresa» (ivi, 15). Anche tale indicazione è importante ai fini della comprensione del caso di specie. Infatti, nelle varie modalità di organizzazione della propria collaborazione, i *riders* preservano sempre una certa autonomia rispetto al se e quando rendersi disponibili per realizzare quanto dedotto nell'oggetto del contratto; proprio tale autonomia rispetto ai tempi della prestazione hanno portato la giurisprudenza italiana a confermare la natura autonoma del rapporto, escludendone non solo l'etero-direzione, ma anche l'etero-organizzazione (si veda *infra*, § 3).

2.2 Il legislatore ha previsto al comma 2 dell'art. 2 una serie di ipotesi di esclusione dal campo di applicazione della disciplina della etero-organizzazione. In particolare, la lett. *a* prevede che siano escluse dall'applicazione della disciplina di cui al primo comma le 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» (cfr. G. PIGLIALARMÌ, *La contrattazione collettiva, il lavoro parasubordinato e i rapporti di collaborazione ex art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*, in corso di pubblicazione in *q. Rivista*, 2019, n. 1. L'A. sostiene che tale disposizione introduca una sorta di *tertia lex* composta a sua volta da due disposizioni: il comma 1 dell'art. 2 che fornisce la fattispecie e l'art. 409 c.p.c. che ne rappresenta la disciplina). Tali accordi dalla funzione esimente, dunque, si sono sviluppati piuttosto rapidamente in diversi settori, tanto da far temere che l'eccezione potesse divenire la regola, facendo rientrare dalla finestra ciò che era uscito dalla porta, cioè le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto (L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *q. Rivista*, 2016, n. 2). A parere di chi scrive tale fenomeno testimonia come il superamento delle collaborazioni a progetto non abbia risolto affatto alcune delle criticità del mercato del lavoro che il legislatore del 2014 aveva associato alle discipline contrattuali abrogate. Semmai l'uso distorto delle col-

laborazioni a progetto doveva considerarsi come conseguenza (e non causa) di un problema la cui origine risiedeva altrove (M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al... futuro?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2005, n. 32, 10, ricorda come vi sia stata sia una “fuga dal diritto” fisiologica, determinata dalle trasformazioni tecnologiche che hanno interessato le modalità di produzione, rendendo legittima l’esecuzione delle prestazioni di cui l’azienda si avvaleva in assenza di etero-direzione, che una “fuga dal diritto” patologica, determinata dall’interesse delle imprese a risparmiare in termini retributivi, contributivi e assicurativi sul costo del lavoro). Con riferimento alla particolare eccezione di cui al comma 2, lett. a, la dottrina ha evidenziato alcuni problemi sollevati dalla disposizione, quali le difficoltà di misurare la rappresentatività delle associazioni sindacali che sottoscrivono i suddetti accordi per i lavoratori autonomi (G. SANTORO-PASSARELLI, *op. cit.*, 12). Non è poi chiaro il criterio da utilizzare per individuare il settore produttivo e dunque le sigle sindacali che dovrebbero stipulare tale accordo collettivo: i *riders* lavorano nella ristorazione, nei trasporti (come hanno ritenuto le sigle confederali) o nel settore delle telecomunicazioni? Infatti, sebbene le prestazioni svolte dai *riders* siano, per così dire, poco qualificate e preservino un carattere materiale piuttosto che intellettuale, è anche vero che esse sono svolte a favore di soggetti che operano nel terziario avanzato e i cui servizi sarebbero impensabili senza l’utilizzo di tecnologie sofisticate alla base delle piattaforme sviluppate dalle stesse Foodora, Deliveroo, ecc. (F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, n. 1, 19, al riguardo ritiene che non si tratti di un nuovo “settore” dell’economia, al contrario «l’infrastruttura digitale rappresenta, piuttosto, una nuova modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi resi al consumatore-cliente, trasversale ai più diversi settori merceologici»).

3. La tesi sin qui sostenuta relativa all’inidoneità a regolare il lavoro tramite piattaforme digitali dell’art. 2, con riferimento tanto al comma 1 quanto al comma 2, trova un significativo riscontro nei primi orientamenti giurisprudenziali formati nel nostro Paese. In particolare, due recenti pronunce relative rispettivamente al caso *Foodora* (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, in epigrafe, su cui cfr. V. FERRANTE *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell’oca*, in *q. Fascicolo*) e al caso *Foodinho* (Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in epigrafe), hanno escluso il ricorrere tanto della subordinazione quanto della collaborazione etero-organizzata nel rapporto tra i *riders* e le piattaforme digitali. La giurisprudenza è dunque intervenuta ancora una volta a colmare il vuoto regolativo relativo all’impatto delle innovazioni tecnologiche sul rapporto di lavoro (M. DMEDE LUCA, *I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*, in *LG*, 2018, n. 12).

Nei casi passati al vaglio del controllo della magistratura, i ricorrenti chiedevano la costituzione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo

indeterminato e dunque il riconoscimento di tutti gli aspetti ad esso riconnessi, a partire dalle differenze retributive e dalle applicazioni delle disposizioni sul licenziamento. Considerazione comune di partenza era l'irrelevanza del *nomen iuris*, cioè dalla veste giuridica scelta dalle parti per regolare il rapporto sostenendo di conseguenza la necessità di soffermarsi sulle modalità esecutive della prestazione e sulle caratteristiche del caso concreto.

Dal punto di vista delle modalità esecutive i due casi sono affini. Le caratteristiche principali della prestazione lavorativa cui il collaboratore si obbligava erano: possibilità di candidarsi o meno per una singola corsa, a seconda della propria disponibilità; possesso da parte del collaboratore di una bicicletta omologata per la circolazione e di uno smartphone; impegno da parte del collaboratore, una volta che si candidava per una determinata corsa, ad effettuare la consegna nel minor tempo possibile (nel caso di Foodora era previsto il pagamento di una penale per il ritardo nella consegna); un compenso su base oraria; la consegna al collaboratore (in comodato d'uso e dopo aver versato una cauzione di 50 euro sempre nel caso Foodora) di alcuni degli strumenti necessari per svolgere la prestazione recanti i segni distintivi dell'azienda. La gestione del rapporto avveniva tramite una piattaforma in cui con cadenza periodica erano indicati dalla committente le fasce orarie nelle quali i collaboratori potevano rendersi disponibili ad effettuare le consegne, così da permettere al committente di organizzare il servizio da garantire agli utenti. Dopodiché il collaboratore doveva recarsi in una delle zone di partenza e, tramite l'inserimento delle proprie credenziali, attivare l'applicativo in grado di geolocalizzarlo e dal quale riceveva le indicazioni circa le consegne da svolgere (indicazione dell'ordine e del ristorante in cui recarsi). Dopo essersi recato presso il ristorante e aver controllato la corrispondenza dell'ordine, il *rider* comunicava alla committente il buon esito della verifica. Infine doveva recarsi presso l'indirizzo indicato dalla app e comunicare al termine l'avvenuta consegna.

Dopo aver descritto le effettive modalità di esecuzione della prestazione, il Tribunale di Torino ha individuato il criterio per discernere la natura subordinata o autonoma della prestazione partendo da considerazioni relative alla sussistenza della etero-direzione, cioè della «[...] "soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative" (tra le tante, Cass. 8.2.2010 n. 2728)» (per ragionamenti critici si rimanda ai primi commenti alla sentenza di P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, cit., G.A. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, n. 7; M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione del-*

la fattispecie e degli indici denotativi, in *DLRI*, 2018, n. 159, e da ultimo I. SENATORI, *Subordinazione e autonomia alla prova della gig-economy: la parola ai giudici*, in *Giustiziacivile.com*, 15 ottobre 2018). Tale soggezione viene esclusa dal giudice in forza della libertà dei *riders* di candidarsi o meno ad effettuare le consegne negli intervalli di tempo indicati dalla committente, la quale non era tenuta a ricevere le suddette prestazioni né tanto meno era obbligata ad affidare i turni richiesti. Dunque la non obbligatorietà della prestazione è per il giudice determinante alla fine della corretta qualificazione del rapporto che intercorre tra le parti. È lo stesso giudice a fare il parallelo con l'analogo caso dei pony express (Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, e 25 gennaio 1993, n. 811; si vedano al riguardo le note a sentenza di Ichino, in particolare *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata* (nota a Pret. Milano 20 giugno 1986), in *RIDL*, 1987, n. 1, II, 76-85). In particolar modo, l'assenza del dato giuridico-contrattuale relativo all'esercizio della etero-direzione, che si concretizzava nella libertà di determinare se e quando lavorare (e non, invece, nella libertà intesa in senso socio-economico, cioè la libertà dal bisogno) fondano tanto la motivazione del giudice chiamato a pronunciarsi sul caso *Foodora*, quanto quelle relative al risalente caso dei pony-express (in tal senso si veda la nota a sentenza di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* (nota a Trib. Torino n. 778/2018, cit.), in *RIDL*, 2018, n. 2, II, 294 ss.).

Altra valutazione del Tribunale di Torino di merito nel caso *Foodora* ha riguardato la distinzione tra subordinazione e coordinamento. Secondo il Tribunale, può essere considerata espressione di coordinamento e non di subordinazione tanto l'indicazione del luogo e degli orari quanto il controllo dei movimenti dei *riders*. Infatti, per quanto riguarda il luogo e i tempi delle consegne, essi dipendevano dalla disponibilità data precedentemente dal rider, mentre per quanto riguarda il controllo della posizione e la sollecitazione telefonica che potevano occasionalmente ricevere, entrambi servivano a garantire il servizio ai propri clienti, quindi anche in questo caso, definivano modalità di coordinamento tra il rider e la piattaforma. Era invece assente la «costante vigilanza», perché la committente, oltre a non poter predeterminare il percorso, non poteva «seguire» il *rider*. Ricostruendo poi la nozione di potere disciplinare, che deve essere inteso come l'applicazione da parte del datore di lavoro di una misura in grado di privare il lavoratore temporaneamente o definitivamente di determinati diritti, il Tribunale nega che ogni eventuale misura adottata dal committente (esclusione dalla chat aziendale, ecc.) possa configurarsi come l'esercizio del suddetto potere. Conseguentemente il Tribunale di Torino nega l'etero-organizzazione ai sensi del comma 1 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, poiché essa deve considerarsi come una etero-determinazione dei tempi e del luogo dell'esecuzione della prestazione da sommarsi agli altri in-

dici tipi della etero-direzione. Dunque, secondo il Tribunale di Torino e in coerenza con quanto affermato da parte della dottrina (*contra*, P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, cit., 294 ss., secondo il quale la norma intende in realtà ricondurre alla subordinazione le fattispecie più a rischio di dissimulazione di un rapporto di lavoro subordinato dal punto di vista qualificatorio, e E. GRAMANO, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, n. 5, in cui l'A. ricorda che, se il committente non può pretendere l'esecuzione della prestazione, non può neanche esercitare i poteri direttivi e organizzativi tipici del datore di lavoro; conseguentemente l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 non è in grado di produrre nuovi effetti giuridici) la disposizione in esame prevede una nozione anche più ristretta di quella di cui all'art. 2094 c.c. e comunque ne esclude il ricorso nel caso concreto di *riders*, liberi di decidere se e quando lavorare.

Analoga argomentazione è accolta dal Tribunale di Milano per la vicenda della piattaforma Foodihno, meglio nota come Glovo. Anche in questa ordinanza, si considera conseguenza dell'esigenza del coordinamento e non esercizio del potere disciplinare la riduzione delle possibilità per il collaboratore di vedersi assegnato un turno quando quest'ultimo avesse rifiutato di svolgere consegne assegnate in precedenza. Alla luce della costante giurisprudenza circa il concetto di vincolo di subordinazione giuridica, il giudice esclude la possibilità di configurare il rapporto come rapporto di lavoro subordinato, stante la libertà organizzativa rispetto al se, quando e quanto lavorare. In questa sentenza, poi, il Tribunale di Milano dice qualcosa in più rispetto alle indicazioni impartite ai collaboratori. In particolare nella sentenza è possibile leggere: «si osserva, sotto un primo profilo, come anche nel rapporto di lavoro autonomo il committente impartisca istruzioni in ordine al contenuto e agli obiettivi dell'incarico affidato e fissi *standard* quali/quantitativi delle prestazioni concordate, verificando il rispetto degli stessi da parte del prestatore». Infine il fatto che l'azienda fornisse alcuni degli strumenti necessari per svolgere la prestazione non è, secondo il Tribunale di Milano, elemento da solo idoneo a determinare la qualificazione in termini di subordinazione. L'autonomia nel determinare i propri orari e i riposi è in definitiva, tanto per il Tribunale di Torino quanto per quello di Milano, la "scriminante" in grado di escludere l'etero-organizzazione della collaborazione e dunque l'applicazione della disciplina della subordinazione.

Se l'orientamento della giurisprudenza italiana sembra consolidarsi nella direzione dell'autonomia dei *riders* delle piattaforme digitali di *food delivery*, lo stesso non può dirsi per vicende analoghe in altri Paesi. In particolare, appare interessante un raffronto con due sentenze di tribunali spagnoli su tale materia: il caso *Deliveroo* del Tribunale di Valencia (Juzgado de lo Social n. 6 de Valencia 1° junio 2018, n. 244) e il caso *Glovo* del Tribunale di Madrid

(Juzgado de lo Social n. 39 de Madrid 3 settembre 2018, n. 284). In questi casi, pur trattandosi della medesima attività, i giudici di merito hanno espresso posizioni diametralmente opposte. Se per *Deliveroo* il Tribunale di Valencia, ravvisando la concorrenza di tutti gli elementi tipici della subordinazione, riconosce natura subordinata al rapporto tra lavoratore e piattaforma, con riferimento a *Glovo* il Tribunale di Madrid la esclude. Nel primo caso, in particolare, il percorso argomentativo si basa sulla sussistenza della c.d. “doppia alienità”, da intendersi come impossibilità per il collaboratore di controllare tanto il processo produttivo quanto il prodotto del suo lavoro (cfr. A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015, n. 2, e G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità dell’organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *LLI*, 2018, n. 1). Infatti, secondo il Tribunale di Valencia, la piattaforma digitale stabiliva non solo le modalità esecutive della prestazione, ma anche il prezzo da proporre al cliente per il servizio del rider senza che quest’ultimo avesse facoltà di decidere in merito. Inoltre, le direttive specifiche e il controllo assiduo, tipici del datore di lavoro, secondo la pronuncia in analisi, sarebbero provenute tutte dall’applicativo di cui i lavoratori si avvalevano per eseguire la prestazione. Al contrario nella sentenza relativa alla piattaforma *Glovo*, il Tribunale di Madrid ha ritenuto che, oltre a non ricorrere tutti gli elementi tipici della subordinazione, data l’autonomia del rider di decidere se, quando e quanto lavorare, nonché l’assenza di un patto di esclusiva, di una retribuzione fissa mensile, della necessità di chiedere autorizzazioni per assentarsi, non ricorressero nemmeno gli elementi tipici della c.d. doppia alienità, in quanto il sostentamento finanziario dell’azienda sarebbe derivato non dal prezzo della consegna dei pasti da parte dei *rider*s, rispetto alla quale la piattaforma trattiene una piccola parte a titolo di commissione per l’intermediazione, ma dagli accordi commerciali intrattenuti con i ristoranti. Di particolare interesse è anche l’intervento della Corte di Cassazione francese (Chambre sociale 28 novembre 2018, n. 1737) che ha ritenuto il rapporto lavorativo intercorso tra la piattaforma *Take Eat Easy* e i *rider*s avesse natura subordinata. In questo caso, il giudice ha ravvisato l’esercizio del potere disciplinare, tipico del datore di lavoro, nel sistema di bonus e penalità che la piattaforma attribuiva al singolo fattorino al verificarsi di determinati eventi, configurabili come inadempimenti delle obbligazioni contrattuali (rinuncia tardiva alla fascia oraria prenotata, esecuzione parziale dello “*shift*” assegnato, mancata risposta al telefono, anche personale, ritardo, circolazione senza caso, ecc.). La Cassazione francese ha, inoltre, evidenziato, a fondamento della propria decisione, come la piattaforma digitale, tramite il sistema di geolocalizzazione di cui disponeva, fosse in grado di seguire in tempo reale i movimenti dei fattorini, nonché i chilometri percorsi, esercitando un vero e proprio controllo continuativo sulla prestazione lavorativa. Infine, assume particolare importanza, sempre sul pia-

no comparato, la pronuncia dell'Alta Corte di Giustizia del Regno Unito ([2018] EWHC 3342 (Admin) n. CO/810/2018, 5 December 2018). Con tale pronuncia la Corte ha rigettato il ricorso del sindacato Independent Workers Union of Great Britain (IWGB, sindacato che intende rappresentare i lavoratori precari della *gig economy*, come è possibile leggere nella pagina internet del sito istituzionale <https://iwgb.org.uk>), contro la decisione del Central Arbitration Committee, utilizzando quale argomento a sostegno della tesi la violazione del diritto alla contrattazione collettiva dei *riders* da parte della piattaforma Deliveroo, diritto sancito dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (art. 11, *Libertà di riunione e associazione*). Il giudice inglese ha però ritenuto che non vi fosse alcuna violazione dal momento che i *riders* di Deliveroo dovevano ritenersi lavoratori autonomi a tutti gli effetti (né *workers* e tantomeno *employees*). La casistica giurisprudenziale dunque sta diventando significativa, senza però produrre soluzioni univoche, favorendo, così, un acceso dibattito, tutto incentrato sul tema della qualificazione giuridica e finalizzato a comprendere se vi sia o meno la possibilità per i lavoratori digitali di accedere a determinate tutele.

4. Dall'analisi svolta e dalle vicende brevemente commentate, con riferimento al lavoro tramite piattaforme digitali nel settore della *food delivery*, emergono rilevanti problematiche di carattere giuridico, ancora tutte da sciogliere, rispetto alla disciplina applicabile al rapporto dei *riders* che impongono una attenta analisi non solo con riferimento alla sostenibilità del modello di business sottostante, ma anche con riferimento alle ricadute sociali in termini di tutele e retribuzioni spettanti a lavoratori che, comunque, appaiono caratterizzati da tratti di subordinazione economica se non giuridica. Un dato sembra comunque emergere. Il ricorso all'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 non pare una strada percorribile alla luce degli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza sin qui formati in ragione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, tipiche del lavoro autonomo (nella comunità scientifica è aperto il dibattito sulla ammissibilità della contrattazione collettiva con riferimento al lavoro genuinamente autonomo alla luce delle pronunce della Corte di giustizia al riguardo. In particolare si veda M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *ADL*, 2018, n. 2, e P. TOMASSETTI, *op. cit.*). La soluzione del caso in esame e con riferimento al lavoro su piattaforma in generale non può dunque che essere ricondotta al più ampio dibattito sulla tenuta della categoria giuridica della subordinazione. Come è noto, infatti, «antichi, vecchi, nuovi, nuovissimi modi di lavorare» (M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, cit., 4) hanno portato la dottrina ad interrogarsi sull'opportunità di superare o rivedere l'impostazione dell'ordinamento giuridico italiano, incentrato sulla dicotomia autonomia/subordinazione (O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova*

delle nuove tecnologie, in *q. Rivista*, 2014, n. 4, 977, propone un breve excursus delle tesi in dottrina che si sono avvicinate al riguardo). Ma se da un lato la riconduzione forzata delle attività lavorative in analisi alla subordinazione giuridica come definita dall'art. 2094 c.c. e poi elaborata dalla giurisprudenza presenta tutti i limiti di cui si è detto, pensare a nuove fattispecie legali non appare privo di conseguenze negative, poiché la situazione si presterebbe a fenomeni già visti di "fuga dal diritto" (A. ALOISI, *op. cit.*, 38 ss., teme, in particolare, che optare per la creazione di un "terzo genere" tra autonomia e subordinazione possa portare le aziende a spostare i lavoratori subordinati in questa nuova categoria, sottraendo loro molte delle tutele spettanti).

Altre possibilità sperimentate dai lavoratori autonomi in Europa consistono nelle c.d. *umbrella companies* (in merito si veda P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I) forme associative mutualistiche che permettono la copertura del lavoratore rispetto agli aspetti assicurativi e previdenziali anche in assenza di un reddito costante e facilitano la gestione degli adempimenti burocratici (in proposito si veda il d.d.l. n. 2934/2017 (*Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*) presentata dal senatore Pietro Ichino e il commento in E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018). A questo punto appare opportuno fare alcune valutazioni. In particolare, pur volendo ravvisare, come fa parte della dottrina (M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, cit.), nella attività lavorativa posta in essere dai *riders* un "vecchio lavoro" non dissimile dall'attività dei pony express, cui lo stesso Tribunale di Torino ha fatto cenno per avvalorare la tesi circa l'autonomia della attività dedotta nel contratto con le piattaforme digitali, non si può certo negare che vi sia nell'organizzazione del processo produttivo una forte componente digitale. Questa considerazione determina conseguentemente la nascita di nuovi diritti che prescindono dallo status giuridico del lavoratore e che potrebbero rappresentare il nuovo fronte da presidiare per le parti sociali, le quali faticano a trovare il proprio ruolo in un contesto dai confini labili. Tali diritti sono il diritto alla formazione continua, che potrebbe essere favorita anche dal gestore della piattaforma a determinate condizioni, nonché la portabilità e la gestione del rating reputazionale ed il diritto ad un trattamento trasparente dei dati raccolti dalla piattaforma (questi i maggiori aspetti rilevati in E. DAGNINO, *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, in *Boll. ADAPT*, 2017, n. 33). Sul fronte delle tutele previdenziali ed assicurative è bene precisare come i lavoratori delle piattaforme digitali che operano sulla base di contratti di col-

laborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. abbiano già diritto a determinate prestazioni sulla base dei contributi e dei premi assicurati versati, che sono quelle proprie dei lavoratori parasubordinati (cfr. art. 2, comma 26, l. n. 335/1995; art. 64, d.lgs. n. 151/2001; art. 5, d.lgs. n. 38/2000). Vecchi lavori, ma nuove esigenze di flessibilità tanto per i lavoratori quanto per le aziende, facilmente soddisfacibili grazie alle tecnologie a disposizione, pongono il legislatore e le parti sociali di fronte alla sfida di individuare soluzioni in grado di sostenere modelli di business che sembrano in continua espansione e allo stesso tempo preservare condizioni dignitose per i lavoratori autonomi che hanno come committente il gestore di una piattaforma digitale.

Federica Capponi

*Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo, ADAPT*

2. Contrattazione collettiva

2.1. Accordo interconfederale 28 febbraio 2018, *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil* (in  *Boll. ADAPT*, 2018, n. 9).

Sul “ritrovato” dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l’accordo interconfederale 28 febbraio 2018

Sommario: **1.** Il contesto e le ragioni politico-sindacali dell’AI 28 febbraio 2018 tra “fisiologiche” evoluzioni del processo di autoriforma e “preoccupati” segnali di superamento del sistema intersindacale. – **2.** La misurazione della rappresentatività datoriale: la “chiusura del cerchio” del processo di autoriforma avviato nel quadriennio 2011-2014. – **2.1.** La “perimetrazione” delle categorie contrattuali quale condicio sine qua non per la misurazione della rappresentatività delle parti negoziali. – **3.** La dinamica pendolare degli assetti della contrattazione collettiva: dalle spinte al decentramento negli accordi 2011-2014... – **4.** ...alla rinnovata centralità del CCNL nell’AI 2018. – **5.** Sono maturi i tempi per una legge sindacale?

1. È nei frangenti più complessi della vita politico-istituzionale del Paese che le parti sociali sono capaci di straordinari passi in avanti nella risoluzione di importanti vertenze o nell’auto-riforma delle regole dell’ordinamento intersindacale. Così in dottrina si faceva notare in occasione della stipula dell’accordo interconfederale 28 giugno 2011 (di seguito AI 2011; cfr. M.