

Numero 1 / 2020

(estratto)

Emanuele Dagnino

**Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di
Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del *food
delivery***

Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del *food delivery*

Emanuele Dagnino – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Sommario. 1. Introduzione. 2. Quel che delivery non è: le diverse declinazioni del lavoro da piattaforma. 3. Le collaborazioni etero-organizzate tra Cass. n. 16663/2020 e d.l. 101/2019. 4. Segue. L'art. 2 co. 1 come norma di disciplina. 5. Segue. Gli indici fattuali della etero-organizzazione. 6. La nozione estesa di etero-organizzazione e il mondo dell'on-demand economy. 7. Conclusioni.

Introduzione

Come un calcio di rigore, con una rincorsa durata più di tre anni¹, la vicenda processuale dei *rider* di Foodora, ha attirato su un'area circoscritta del campo di gioco – delimitata dagli undici metri tra dischetto e linea di fondo e i sette metri (e trentadue centimetri) della larghezza della porta: fuor di metafora, il settore del *delivery* tramite piattaforma digitale – l'attenzione, oltre che dell'arbitro (la giurisprudenza)², di spettatori (il dibattito pubblico fortemente interessato al tema), commentatori e opinionisti (la dottrina)³, allenatori (le diverse organizzazioni di rappresentanza

¹ Come noto il primo giudizio sulla qualificazione del rapporto dei ciclofattorini di Foodora è stato Trib. Torino 7 maggio 2018 (tra gli altri, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, con nota di M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei "riders" di Foodora*; e in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 159, con nota di M. Del Conte, O. Razzolini, *La "gig economy" alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*), ma la relativa vicenda processuale ha cominciato ad interessare le cronache dei giornali già dall'ottobre del 2017.

² Oltre ai diversi gradi di giudizio del caso *Foodora* – prima della sentenza di Cassazione, App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26 (tra gli altri, in *Lav. Giur.*, 2019, 4, con nota di G. Recchia, *Contrordine! I "riders" sono collaboratori eteroorganizzati*, e in *Riv. It. Dir. Lav.*, con note di M.T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei "riders" di Foodora* e di R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; sul punto si vedano anche i contributi in *Q. Riv.*, 2019, 1) – sul punto anche Trib. Milano 10 settembre 2018 (in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, con nota dell'autore, E. Dagnino, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, nonché in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 3, con nota di F. Capponi, *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*), che con le vicende giurisprudenziali di *Foodora* entra in dialettica.

³ Ragioni di fruibilità del contributo non consentono di ripercorrere l'intenso interesse suscitato dalla qualificazione del rapporto dei *c.d. rider*. Basti qui sottolineare come sulla tematica sia intervenuta la dottrina – italiana e internazionale – in senso trasversale, con una accesa e interessante dialettica.

che hanno cercato di prendere parte alla discussione, sia a livello locale che nazionale)⁴, giocatori (tanto i lavoratori, quanto le piattaforme), e, addirittura, come è noto, organi federali (dai ministeri – Ministero del Lavoro⁵ – al legislatore)⁶. Ora che il rigore è stato calciato – alla dialettica della riflessione giuslavoristica va il compito di definire se si tratterà negli esiti di un gol della riaffermazione dei diritti dei lavoratori o, specularmente, di una salvifica parata rispetto ai rischi della fuga dal (diritto del) lavoro subordinato – il rischio, condiviso peraltro con la riflessione giuslavoristica di molti altri Paesi⁷, è che la prospettiva di analisi rimanga circoscritta a quella limitata area di interesse.

Ovviamente la sentenza della Cassazione riveste, come sottolineano giustamente i primi commenti, una fondamentale importanza di carattere sistematico nell'interpretazione dell'art. 2 co. 1 del d.lgs. n. 81/2015⁸, che vanno oltre il limitato contesto del lavoro dei *riders*. In questa breve nota, però, si vuole provare ad applicare una prospettiva di tipo diverso, puntando l'attenzione su un'altra parte del campo di gioco e, precisamente, nella direzione degli altri lavoratori “da piattaforma”.

Un tale declinazione di analisi – costruita intorno all'interrogativo sugli effetti della sentenza nei confronti del mondo delle piattaforme estraneo al *delivery* – comporta necessariamente un focus sull'ambito applicativo della disposizione, da analizzare nella dialettica tra *dictum* della sentenza e nuova formulazione dell'art. 2 co. 1 d.lgs. n. 81/2015, a seguito del d.l. 3 settembre

⁴ Una peculiarità dei tentativi di rappresentanza e negoziazione nell'ambito del *food delivery* è stata proprio quella di svolgersi contemporaneamente, ma con esiti assai diversi, in ambito nazionale (si veda in particolare la nota 5, che segue) e sul piano locale, tanto con azioni di protesta quanto con vere e proprie azioni negoziali. In generale, in tema si veda G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, 2, 179-195. Sul paradigmatico caso bolognese si veda M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, 1, I. 1-28 e F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 1, 16-34.

⁵ Da notare come il tema delle tutele dei ciclofattorini sia stato proposto come elemento fondamentale e simbolico dell'azione del Ministero del lavoro del c.d. governo giallo-verde, che dapprima proponendo di inserire il tema nella decretazione d'urgenza e poi “costringendo alla negoziazione” le parti ha provato ad intestarsi gli esiti di una campagna di tutela di questi lavoratori (si veda, sul punto, L. Zoppoli, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, WP CSDLE 377/2018, 9-10).

⁶ L'attenzione del legislatore sul tema, in quella fase di iniziativa parlamentare, risale alla precedente legislatura e precede addirittura il contenzioso in materia (sia consentito il rinvio a 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, 207-226), ma diventa pressante e concreta solo con l'azione del Governo giallo-verde (si vedano le vicende della bozza del c.d. decreto-legge Dignità, su cui, oltre al mio E. Dagnino, *Decreto dignità e piattaforme: questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Guida Lav.*, 2018, 27, 12 ss., si veda F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla “subordinazione” alle “subordinazioni”*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 980 ss.

⁷ Da ultimo si veda la fondamentale attenzione riservata alla sentenza della Corte di Cassazione francese sul caso Uber; *Cour de Cassation, Arrêt n°374 du 4 mars 2020*, consultabile al seguente link: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html

⁸ Si veda, tra i primi commenti, G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, di prossima pubblicazione in *Mass. Giur.*, 2020, 1 e, in *Q. Riv.*, tra gli altri M. Biasi, *Tra fattispecie ed effetti: il “purposive approach” della Cassazione nel caso Foodora*.

2019, n. 101, convertito con l. 2 novembre 2019, n. 128. Restano a parte, pur fondamentali, i profili relativi alle modalità applicative del diritto del lavoro subordinato in caso di sussistenza dei requisiti delle collaborazioni organizzate dal committente⁹.

Quel che *delivery* non è: le diverse declinazioni del lavoro da piattaforma

In un primo contributo di analisi del fenomeno della *on-demand economy* si è avuto modo di sottolineare come il mondo delle piattaforme fosse caratterizzato da una elevata eterogeneità, tanto sotto il profilo dei lavoratori che vi operano, quanto anche rispetto alle specifiche declinazioni del modello economico in settori diversi¹⁰. Nel tempo, diverse sono state le tassonomie proposte al fine di cercare di ricondurre a specifiche categorie questo multiforme mondo¹¹ e così renderlo più comprensibile e, in certo senso, regolabile. Al di là delle specifiche di ogni singola impostazione dottrinale, vale sottolineare come dalla eterogeneità delle piattaforme e delle attività mediate dalle stesse dipendano, pur a fronte di un modello economico sufficientemente unitario¹², tanto le caratteristiche dei rapporti tra lavoratore e piattaforma quanto le complessive condizioni dei lavoratori che vi operano. Dal *micro-tasking crowdwork*¹³ ai c.d. *freelance marketplace*¹⁴ delle piattaforme relative ai servizi online ai servizi in presenza (idraulici, baby sitter, assistenti di cura) fino al *local micro-tasking*¹⁵, quali sono gli effetti del doppio colpo inferto dalla sentenza di Cassazione n. 1663 del 2020 e dal d.l. n. 101/2020?

Dal momento che il d.l. n. 101/2020, per quanto riguarda il lavoro tramite piattaforma digitale, si interessa nello specifico soltanto dei *rider* – con l'introduzione del nuovo Capo V-bis¹⁶ – la nostra indagine si concentra sulla estensione della nozione di collaborazioni etero-organizzate: è

⁹ Si tratta, in particolare, dei §§ 40-43 delle Ragioni della decisione.

¹⁰ Sia consentito il rinvio a E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 1, 137-163.

¹¹ Si vedano, tra le più complete, F. A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich Ebert Stiftung, 2017; D. Howcroft, B. Bergvall-Kareborn, *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Empl. Soc.*, 2019, 1, 21-38.

¹² In tema, sia consentito il rinvio a E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University press, 2019, 20-27.

¹³ Per *micro-tasking crowdwork* si intende l'attività di lavoro relativa a semplici compiti da svolgere completamente online (es. *data entry, labelling*) per il tramite di piattaforme quali Amazon Mechanical Turk.

¹⁴ Si tratta di quelle piattaforme (es. Upwork) che consentono l'incontro tra domanda e offerta di servizi professionali online, dal *web design* alla consulenza legale.

¹⁵ Si tratta di piattaforme (es. AppJobber) che offrono micro-attività (es. foto da centri commerciali) utili nell'ambito del retail e del webmarketing.

¹⁶ Sulla disciplina contenuta nel Capo V-bis, si vedano, oltre al già citato G. Santoro Passarelli, *op. cit.*, diffusamente A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE, n. 410/2020, 64 ss., E. Ales, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del 'nuovo' lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 6, 722-726, F. Capponi, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, 1231-1235.

d'altronde quella la dimensione in cui è interessante analizzare l'interazione tra le argomentazioni della sentenza e gli interventi normativi volti a favorire l'applicazione dell'art. 2 co. 1 al lavoro tramite piattaforma digitale.

Le collaborazioni etero-organizzate tra Cass. n. 16663/2020 e d.l. 101/2019

Nel merito dell'ambito applicativo della nozione di collaborazione etero-organizzata – e conseguentemente della disciplina del diritto del lavoro subordinato al di fuori della subordinazione ex art. 2094 c.c. – la sentenza della Corte di Cassazione si trova ad esprimersi dopo che il legislatore è intervenuto con il d.l. n. 101/2019 a modificare l'art. 2 co. 1 nel senso di una sua estensione e ad integrare il disposto con la specifica previsione, all'interno di un periodo aggiuntivo, della applicabilità della disposizione «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali»¹⁷. La Corte lo sottolinea dapprima ai fini di individuare la disciplina applicabile al caso di specie¹⁸ – ovviamente escludendo la rilevanza delle modifiche normative apportate nel 2019 – ma la circostanza riveste ulteriore interesse per diversi ordini di ragioni, in parte interni all'argomentazione della Corte, ma soprattutto di carattere sistematico.

In primo luogo, qualora ve ne fosse stato bisogno, nella soluzione stessa del caso si conferma – al netto della imprecisione definitoria (piattaforma anche digitale) e dei difetti di coordinamento con il Capo V-bis¹⁹ – l'interpretazione dell'interpolazione di cui al secondo periodo dell'art. 2 co. 1 quale mera specificazione²⁰, dal momento che, come di prassi, anche a prescindere dalla stessa, la Corte prende espressamente in considerazione le modalità di organizzazione da parte della piattaforma digitale al fine di sancire l'applicabilità della disciplina prevista dal primo periodo. Lo

¹⁷ Così l'art. 2 co. 1 d.lgs. n. 81/2015, secondo periodo.

¹⁸ Ragioni della decisione, § 6.

¹⁹ L'art. 47-bis fornisce una definizione di piattaforma digitale - «si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione» - che è applicabile al solo Capo V-bis e, quindi, al solo mondo delle piattaforme del delivery, senza operare alcuna connessione con la previsione di cui all'art. 2 co. 1. Non si condivide, quindi, la ricostruzione offerta da A. Perulli, *op. cit.*, 54 ss., laddove suggerisce di leggere le disposizioni in stretta connessione, dal momento che – oltre alla specifica previsione per cui la definizione è applicabile «ai fini di cui al comma 1» - una lettura del secondo periodo dell'art. 2 co. 1 in ragione del disposto dell'art. 47-bis è da escludere per l'ambito applicativo generale della prima rispetto alla seconda. Mentre l'art. 2 co. 1, anche a seguito della interpolazione, ha un ambito applicativo generale, la definizione di piattaforma offerta dall'art. 47-bis è espressamente ricalcata sulle modalità di funzionamento delle sole piattaforme del *delivery*. La lettura offerta dall'Autore è, invece, pienamente condivisibile sul piano delle possibili conseguenze del difetto di coordinamento nella direzione opposta.

²⁰ Al più, come è stato sottolineato da E. Ales, *op. cit.*, 722-723, si può vedere in tale operazione dichiarativa, l'affermazione, se mai ve ne fosse stato bisogno, che non è alla piattaforma, ma alla committente, ovvero all'azienda che gestisce la piattaforma, che si riferiscono gli effetti giuridici dell'utilizzo della stessa.

fa dapprima sintetizzando le modalità di funzionamento della piattaforma²¹ e poi richiamando a fini di distinzione dal mero coordinamento, la determinazione delle modalità della prestazione «in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per *smartphones*»²².

Di maggiore interesse risulta, però, essere l'interazione tra *dictum* della Corte e d.l. n. 101/2019, con riferimento a due aspetti destinati a incidere sostanzialmente sull'ambito applicativo di riferimento dell'art. 2 co. 1, primo periodo, ovvero:

- l'adesione della Corte ad una interpretazione di carattere teleologico e rimediabile della disposizione in commento²³, che porta quindi a interpretarla quale norma di disciplina²⁴;
- l'affermazione del carattere esemplificativo²⁵ della organizzazione da parte del committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», così da rendere la ricorrenza dei due requisiti «una possibilità, un'eventualità, non una necessità»²⁶.

In entrambi i casi, nella argomentazione della Suprema Corte, si riscontra una duplice connessione tra la novella normativa e l'interpretazione adottata: da un lato, la prima è richiamata al fine di supportare l'opzione ermeneutica applicata nella sentenza; dall'altro le scelte interpretative adottate dalla Corte sono destinate a produrre effetti non soltanto con riferimento alla disposizione applicabile *ratione temporis*, ma anche rispetto alla nuova formulazione dell'art. 2 co. 1.

Segue. L'art. 2 co. 1 come norma di disciplina.

Rispetto al primo nodo ermeneutico, la vicenda processuale dei *rider* di Foodora si segnala per la mutevolezza della interpretazione relativa alla natura della norma di cui all'art. 2 co. 1 del d.lgs. n. 81/2015. Se, infatti, nella sentenza del Tribunale di Torino, la Corte aveva optato per la riconduzione – sostenuta da una parte della dottrina²⁷ - della disposizione a “norma apparente”, così privando la stessa di una vera efficacia e sancendone l'inapplicabilità al caso di specie, la sentenza della Corte d'Appello e quella della Cassazione, pur statuendone l'applicazione alla attività dei *rider* di Foodora, lo fanno in applicazione di due interpretazioni diverse: la seconda,

²¹ Ragioni della decisione, § 10.

²² Ragioni della decisione, § 33.

²³ Su questo profilo, in Q. Riv., approfonditamente, M. Biasi, *op. cit.*, passim.

²⁴ È la Corte stessa a richiamare, in sintesi, le diverse interpretazioni invalse all'interno della dottrina (Ragioni della decisione, §11).

²⁵ Ragioni della decisione, § 35.

²⁶ A. Perulli, *op. cit.*, 51.

²⁷ *Ex multis*, In particolare, P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in Arg. Dir. Lav., 2016, 6, 1117-1132.

come si è detto, considerandone la natura di norma di disciplina; la prima ritenendo che la stessa abbia «introdotto un *tertium genus* avente caratteristiche tanto del lavoro subordinato quanto di quello autonomo, ma contraddistinto da una propria identità, sia a livello morfologico, che funzionale e regolamentare»²⁸.

Nell'affrontare le doglianze di causa, la Corte si trova dapprima a rigettare l'interpretazione quale “norma apparente”, sostenuta da parte ricorrente ai fini di negarne l'applicabilità al caso di specie. Sul punto, la Corte non si discosta dalla posizione adottata dalla Corte d'Appello, ricordando come sia compito del giudice quello di dare alle norme un senso che gli permetta di dispiegare effetti nell'ordinamento²⁹.

È proprio per poter dare un senso alla norma che gli permetta di dispiegare effetti nell'ordinamento che la Suprema Corte intraprende un approfondito percorso argomentativo³⁰ alla ricerca di una esegesi della stessa compatibile con la sua *ratio*; percorso argomentativo che si conclude con il riconoscimento di una funzione «sia di prevenzione sia rimediale»³¹ della stessa. Si richiama, a questo proposito, il complesso intervento di riforma del *Jobs Act*, per poi analizzare nello specifico le vicende delle collaborazioni, caratterizzate all'interno della riforma da: venir meno delle collaborazioni a progetto di cui al d.lgs. n. 276/2003, delle relative tutele e del relativo apparato sanzionatorio; riemersione delle collaborazioni di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., di cui il d.lgs. n. 81/2015 fa salva l'applicazione; inserimento di una nuova disposizione atta a contrastare gli effetti di una «tipologia contrattuale più ampia che, come tale, comporta il rischio di abusi»³².

Da ciò la Corte fa derivare, non soltanto la *ratio* anti-elusiva della norma, ma anche la scelta del legislatore di affidare la garanzia avverso a tali rischi ad una tecnica normativa di carattere rimediale, cosicché – senza la necessità di individuare una unità tipologica di riferimento e di sussumere una fattispecie concreta all'interno della relativa fattispecie astratta – la disciplina del diritto del lavoro subordinato al ricorrere di specifici indici fattuali, che denotano delle esigenze dei lavoratori comparabili a quelle dei lavoratori subordinati e che si ritengono sufficienti a motivare l'applicazione di tale regime di tutela. È così superata anche l'opzione ermeneutica utilizzata dalla Corte d'Appello nel senso del *tertium genus*.

Venendo ora alla connessione con la formulazione della disposizione a seguito dell'intervento del 2019 è interessante notare, in primo luogo, come a supporto della propria ricostruzione

²⁸ Ragioni della decisione, §12.

²⁹ Ragioni della decisione, §17.

³⁰ Ragioni della decisione, §§ 18-27.

³¹ Ragioni della decisione, § 26.

³² Ragioni della decisione, §23.

teleologica la Corte porti anche tale intervento normativo: operando sugli indici fattuali che portano all'applicazione della disciplina in ottica espansiva, l'intervento darebbe infatti conferma della *ratio* dell'intervento e della natura della norma. Si afferma che: «l'intento protettivo del legislatore appare confermato dalla recente novella [...], la quale va certamente nel senso di rendere più facile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza – per l'applicabilità della norma – di prestazioni “prevalentemente” e non più “esclusivamente” personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della “etero-organizzazione”, eliminando le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, così mostrando chiaramente l'intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione”³³.

È evidente come in tale statuizione, si trovi anche la congiunzione tra la disposizione originaria e le prospettive applicative della versione novellata: non soltanto l'approccio rimediabile e la natura di norma di disciplina semplificano l'applicazione dell'art. 2 co. 1 – rispetto alle esigenze di riconduzione ad una fattispecie tipizzata – ma con il sopravvenire della nuova versione dell'articolo la riconduzione alla etero-organizzazione risulterà – ed è una indicazione importante per lo corti di diverso grado – ancora più ampia.

Segue. Gli indici fattuali della etero-organizzazione.

Quest'ultimo aspetto ci riconnette ad un secondo profilo – trattato nel dettaglio nella sentenza e su cui l'azione del legislatore riveste un particolare interesse – ovvero quello relativo all'accertamento della ricorrenza degli indici fattuali che sostanziano la etero-organizzazione della prestazione.

Sul punto, la Corte si trova ad esprimersi in relazione alla doglianza di parte ricorrente secondo cui la disposizione dovrebbe avere una applicazione restrittiva, richiedendo il ricorrere della organizzazione da parte del committente non solo con riferimento a tempi e luogo di lavoro, ma in senso più pregnante e generale.

Dopo aver richiamato una nozione di etero-organizzazione caratterizzata dalla integrazione funzionale delle prestazioni del lavoratore nell'organizzazione grazie alla determinazione sostanziale delle relative modalità da parte della committente in via unilaterale – con un *dictum*, che come è stato giustamente osservato, pare comprimere l'ambito applicativo della nozione di

³³ Ragioni della decisione, § 27.

subordinazione ex art. 2094 c.c.³⁴ – la sentenza si esprime sulla corretta interpretazione della particella “anche”.

Si è anticipato *supra* (§2), che l'opzione ermeneutica adottata dalla Suprema Corte è quella di individuare nella particella una funzione esemplificativa. Vale qui specificare due aspetti di tale scelta: uno di carattere argomentativo e uno di carattere applicativo.

Sotto il primo profilo, si declina nuovamente il dialogo tra novella normativa e sentenza, con l'intervento di riforma che acquisisce in questo caso un maggior rilievo rispetto alla scelta, ai limiti della politica del diritto, operata dalla Corte. A supporto della scelta, infatti, la Corte porta – oltre ad una coerenza interpretativa rispetto a quanto precedentemente affermato, che rimane sullo sfondo – proprio l'eliminazione nella nuova versione della disposizione del riferimento ai profili spazio-temporali della prestazione³⁵.

Sul piano applicativo, tale interpretazione si riverbera sulla possibilità di ricondurre nell'alveo dell'art. 2 co. 1 tanto collaborazioni che presentino tratti di etero-organizzazione delle modalità di lavoro pur in assenza di una estrinsecazione della stessa nella dimensione spazio-temporale quanto collaborazioni in cui la etero-organizzazione si sostanzia solamente nella determinazione unilaterale di tale dimensione³⁶.

Con tale indicazione, la Corte di Cassazione finisce per smussare in maniera importante la portata della novella legislativa e, probabilmente, per orientarne l'interpretazione: è prevedibile, infatti, che nell'applicazione dell'art. 2 co. 1 nella nuova versione privata del riferimento ai profili di spazio e tempo, la giurisprudenza si avvarrà di queste due direttrici, operando una valutazione sulla sussistenza della etero-organizzazione che ai fini della prospettiva rimediale suggerita dalla sentenza, valorizzerà o meno i diversi profili della etero-organizzazione.

Non viene, invece, affrontata – se non *en passant* – la nuova declinazione prevalentemente personale della prestazione che, sostituendosi a quella esclusivamente personale, nell'ottica del legislatore si pone in coerenza³⁷ con la prospettiva di ampliamento dell'ambito applicativo dell'art. 2 co. 1.

La nozione estesa di etero-organizzazione e il mondo dell'*on-demand economy*

³⁴ M. Biasi, *op. cit.*

³⁵ Ragioni della decisione, §35.

³⁶ Ragioni della decisione, rispettivamente § 35 e §36.

³⁷ Si vedano sul punto le forti note critiche di A. Perulli, *op. cit.*, 45 ss., dove sottolinea le incoerenze tra tale espansione e la nozione stessa di etero-organizzazione.

Non v'è dubbio che la nuova nozione di etero-organizzazione, per come definita dalla legge e secondo le indicazioni ermeneutiche della sentenza della Corte di Cassazione, sia destinata ad avere effetti sul mondo del *delivery* tramite piattaforme digitali. D'altronde era sicuramente questo l'obiettivo del legislatore. E probabilmente ne avrebbe anche su quello del trasporto tramite *app* (*Uber & Co.*), laddove questo fosse operativo in Italia, dal momento che molte delle caratteristiche del modello organizzativo dei servizi di *delivery* si ritrovano nel funzionamento delle relative piattaforme.

Tornando, però, alle nostre classificazioni è arrivato il momento di chiedersi se, effettivamente, come è stata interpretata dal mondo dei giornali e come rischia di essere trattata dall'attenzione giuslavoristica, la partita con la *gig/on-demand economy* sia chiusa qui.

Partendo dalle piattaforme di *micro-tasking crowdwork*, si può osservare come nell'ambito delle stesse vi sia una organizzazione della piattaforma informatica gestita dal provider della stessa, ma la determinazione delle tempistiche di esecuzione e delle modalità stesse – ancorché si tratti di compiti semplicissimi, che non richiedono competenze o particolari indicazioni – è di norma gestita dai soggetti che caricano la richiesta. Da ciò deriva che, anche laddove vi fosse continuità della prestazione sulla piattaforma – e a prescindere dei rilevanti problemi di individuazione della disciplina applicabile, data la rilevanza transnazionale delle attività svolte³⁸ – non sarebbe possibile ricondurre in capo alla stessa l'esercizio unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione e, d'altronde, la stessa si sostanzia in micro-prestazioni in favore di singoli committenti dispersi nel mondo, circostanza che a monte pone già dei problemi di emersione della natura di lavoro e contrattuale delle stesse.

Rimanendo nell'ambito dei servizi *on-demand online*, sostanzialmente inapplicabile sarebbe la disciplina dell'etero-organizzazione ai c.d. *freelance marketplace*, dove le prestazioni professionali possono essere ricondotte a contratti di lavoro autonomo (ancorché, talvolta, continuativi) o di appalto a seconda dell'organizzazione di mezzi. In questo caso, così come per la maggior parte dei servizi in presenza al di fuori delle consegne e dei trasporti (*baby sitting*, manutenzioni, ecc.), la piattaforma, pur mantenendo un fondamentale ruolo organizzativo delle modalità di funzionamento dell'incontro di domanda e offerta, agisce effettivamente quale intermediario, ma di prestazioni di lavoro autonomo o micro-imprenditoriale e solo, raramente, di lavoro subordinato (es. piattaforme per l'incontro tra domanda e offerta di servizi di assistenza e cura a

³⁸ Su questi problemi si veda, in particolare, M.T. Carinci, A. Henke, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, 1041-1071.

domicilio).

Infine, arrivando al c.d. *local micro-tasking*, vale in parte quanto detto con riferimento al *micro-tasking* online: pur venendo meno i problemi della legge applicabile, si tratta spesso di prestazioni per cui la prima questione che si pone è farne emergere la natura di attività lavorativa, dal momento che spesso sono attività che prevedono micro-guadagni per ogni task (nell'ordine dei centesimi), talvolta convertiti in buoni o voucher³⁹. Superato – come necessario – questo primo limite, difficilmente potrà riscontrarsi una attività di tipo continuativo: in tal caso, una limitata prospettiva applicativa potrebbe svilupparsi in questo contesto, laddove le modalità di estrinsecazione del modello economico lascino un ampio spazio di organizzazione della prestazione alla piattaforma.

Non pare, quindi, anche al netto del nuovo assetto della nozione di etero-organizzazione, che si possano riscontrare spazi applicativi ulteriori – se non eventuali e limitati – rispetto a quelli in cui la norma ha già avuto modo di dispiegare i suoi effetti.

Conclusioni

Questa breve panoramica, che ha evidenziato l'inapplicabilità della soluzione “collaborazioni etero-organizzate” a diversi ambiti del mondo del lavoro da piattaforma, non è certo volta a sminuire il valore e il peso sistematico della sentenza e della novella normativa del 2019. Di queste, infatti, si sottolineano gli effetti per uno specifico settore della *gig economy* e, soprattutto, quelli di ordine generale all'interno di molteplici attività produttive e lavorative al di fuori di tale ambito.

L'obiettivo è, invece, quello di ricordare come – a differenza del *delivery*, che ha riscontrato una attenzione normativa anche al di là della possibile applicazione della disciplina del lavoro subordinato, per quanto mediata dall'art. 2 co. 1 – esiste un complesso eterogeneo di attività e di lavoratori che rimangono ancora oggi privi di tutele, pur presentando alcune delle condizioni di debolezza che hanno portato i *rider* all'attenzione del legislatore. Si pensi, in particolare, a quelle condizioni connesse alle modalità di funzionamento della piattaforma che incidono fortemente

³⁹ Ha fatto discutere un recente giudizio in Francia (*Cour d'Appel de Douai, 10 février 2020*, a quanto consta inedita), in cui, ad una di queste piattaforme – che si occupa trasversalmente di *micro-tasking* online e in presenza – è stato contestato e riscontrato l'utilizzo di *travail dissimulé*. Al centro dell'argomentazione della Corte, oltre alle indicazioni specifiche fornite dall'azienda – che organizzava direttamente la raccolta delle informazioni – c'è stata anche la considerazione del modello economico come deleterio dal momento che fa affidamento «*utilise un personnel très faiblement rémunéré pour recueillir quasi gratuitement des données importantes, revendues ensuite à un prix relativement conséquent aux clients*».

sulle possibilità di lavoro dei *gig workers*, come i sistemi di *rating* e *review* o le modalità decisionali algoritmiche.

L'esito della vicenda processuale di *Foodora*, così come l'intervento normativo che ne ha accompagnato gli ultimi mesi e ne sostanzierà in parte gli effetti, può essere allora il momento di svolta per cercare di andare oltre il perimetro del *delivery* e cercare di dare risposte di sistema, cercando di fare attento esercizio dei criteri di allocazione delle tutele tra universalità e selettività⁴⁰.

⁴⁰ Sul punto si rinvia a E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., 61 ss. In generale, sul rischio che l'espansione della etero-organizzazione possa avere un effetto preclusivo di un valido «ripensamento del mix universalismo/selettività delle tutele in ragione delle diverse soggettività e contesti in cui il lavoro viene prestato», si veda A. Perulli, *op. cit.*, 53.