



Numero 4 / 2024

**Stefano GIUBBONI**

**Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders  
delle piattaforme digitali in ottica europea**

# Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme digitali in ottica europea

Stefano GIUBBONI

*Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Perugia*

**SOMMARIO:** 1. Il problema qualificatorio del rapporto di lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali tra diritto interno ed europeo. – 2. La pragmatica inclinazione verso la prospettiva «rimediale» dei giudici italiani. – 3. La nuova Direttiva europea e la presunzione semplice di subordinazione. – 4. Ricadute prospettive della Direttiva europea sull'ordinamento interno.

## 1. Il problema qualificatorio del rapporto di lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali tra diritto interno ed europeo

Nel sintetizzare l'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro dei ciclofattorini delle piattaforme digitali, è stato recentemente osservato che «si è assistito a un progressivo mutamento degli stessi che ha portato al superamento delle iniziali pronunce favorevoli a ricondurre il lavoro dei *riders* nell'alveo del lavoro autonomo coordinato e continuativo e in definitiva a una “demistificazione della narrativa dell'autonomia”»<sup>1</sup>. In effetti, come è avvenuto anche in altre vicine giurisdizioni<sup>2</sup>, le prime pronunce inclini a una qualificazione in termini *tout court* di autonomia<sup>3</sup> – essenzialmente per il rilievo dirimente attribuito alla libertà di accettare la chiamata, formalmente riconosciuta ai *riders*<sup>4</sup> – sono state ben presto superate da orientamenti, ormai decisamente prevalenti, favorevoli a un inquadramento vuoi nella specie del

---

<sup>1</sup> Così G. Bandelloni, *Il lavoro tramite piattaforma nel diritto interno*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, pp. 479 ss., qui p. 489, che a sua volta cita C. Spinelli, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2022, p. 68.

<sup>2</sup> In Francia e Spagna, in particolare, come rammenta E. Menegatti, *Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro*, cit., pp. 455 ss., spec. p. 465. E si veda anche T. Gyulavári, E. Menegatti, *Labour, Law and Digitalisation*, in Idd. (eds.), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Oxford, 2022, pp. 1 ss., spec. p. 11.

<sup>3</sup> T. Torino, 7 maggio 2018; T. Milano, 10 settembre 2018.

<sup>4</sup> Un «mito da sfatare», è stato detto (G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 8), e infatti piuttosto prontamente sfatato, come vedremo nel § seguente, quello della inconciliabilità tra la (supposta) libertà di scegliere se e quando lavorare e la natura subordinata (o almeno etero-organizzata) della prestazione del  *rider*, quantomeno nella fase in cui la stessa è effettivamente svolta.

lavoro autonomo etero-organizzato, *ex art.* 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>5</sup>, vuoi senz'altro in quello subordinato, ai sensi dell'art. 2094 c.c.<sup>6</sup>.

Tuttavia, anche se sembra essersi ridislocata lungo il sottile crinale che separa etero-direzione ed etero-organizzazione, in certo modo sdrammatizzandone gli esiti applicativi (convergenti nell'attribuzione dell'insieme delle tutele proprie del lavoro subordinato), la *querelle* qualificatoria resta centrale anche nel nostro ordinamento e pare destinata a complicarsi ulteriormente in vista della definitiva adozione della Direttiva sui lavoratori delle piattaforme<sup>7</sup>, che, seppure con previsioni sensibilmente diverse da quelle contenute nella iniziale proposta della Commissione europea<sup>8</sup>, dedica alla qualificazione del rapporto di lavoro alcune delle sue più significative e innovative disposizioni<sup>9</sup>, a partire da quella (di cui all'attuale art. 5) che richiede agli Stati membri di prefigurare meccanismi presuntivi, in funzione anti-elusiva, destinati in astratto a favorire l'inquadramento nella subordinazione quantomeno di quelle figure ormai social-tipiche della *gig economy* costituite dai *riders* delle piattaforme per la consegna di cibo in ambito urbano<sup>10</sup>.

Gli spunti di riflessione che seguono hanno lo scopo di saggiare le potenziali ricadute della «Direttiva piattaforme» sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders*, dove in realtà un'applicazione in qualche modo «artigianale» della nozione europea di lavoratore subordinato si è già fatta strada nella giurisprudenza, come dimostrano proprio le recenti pronunce milanesi, a ben vedere anche quelle che hanno optato per l'applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, con effetti pratici pressoché interamente corrispondenti a quelli senz'altro conseguenti all'inquadramento nella subordinazione *ex art.* 2094 c.c.<sup>11</sup>. L'attribuzione, in prospettiva

---

<sup>5</sup> C. Appello Torino, 4 febbraio 2019 (di riforma della sentenza di primo grado sul caso *Foodora* 778/2108, citata sopra alla nota 3) e, soprattutto, la celebre Cass., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663 (emessa all'esito del ricorso per la cassazione della pronuncia della Corte territoriale torinese). V. poi T. Bologna, 14 aprile 2020, n. 745; T. Firenze, 5 maggio 2020, n. 886 (che hanno ricondotto il rapporto alla previsione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ai fini dell'applicazione in favore dei *riders* della tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro); T. Milano, 28 marzo 2021; T. Bologna, 30 giugno 2021; C. Appello Palermo, 23 settembre 2021; T. Firenze, 24 novembre 2021; T. Palermo, 20 giugno 2023 (che hanno fatto discendere dall'inquadramento nella etero-organizzazione la possibilità di invocare l'art. 28 St. lav.); T. Milano, 19 ottobre 2023 (per l'estensione della disciplina contributivo-previdenziale).

<sup>6</sup> V., per prima, la notissima sentenza T. Palermo, 24 novembre 2020, seguita, tra le altre, da T. Torino, 18 novembre 2021 (poi confermata dalla Corte territoriale torinese con sentenza del 13 settembre 2022) e dalla non meno nota e discussa decisione T. Milano, 28 settembre 2023. Del resto, presuppone la natura subordinata dei rapporti di lavoro oggetto delle ipotizzate pratiche di sfruttamento *ex art.* 603 bis c.p. anche il decreto del 27 maggio 2020 con il quale il Tribunale di Milano, Sezione autonoma per le misure di prevenzione, ha disposto l'amministrazione giudiziaria ai sensi dell'art. 34, comma primo, d.lgs. n. 159/2011 di Uber Italia, per aver agevolato condotte di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro dei *riders*, tenute da imprese terze.

<sup>7</sup> Si farà qui riferimento, in vista della formale adozione, al testo dell'accordo provvisorio sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali dell'8 marzo 2024 (7212/24 ADD 1).

<sup>8</sup> V. Commissione europea, *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, del 9.12.2021.

<sup>9</sup> In particolare, quelle contenute nel Capo II: cfr. per tutti P. Passalacqua, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti di diritto interno*, in *Federalismi.it*, n. 9/2023, pp. 242 ss., nonché, volendo, S. Giubboni, *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Soveria Mannelli, 2024, pp. 101 ss.

<sup>10</sup> Non è possibile dar conto ai nostri limitati fini dell'abbondantissima letteratura in tema: sia consentito il sintetico rinvio a S. Giubboni, *I «lavoretti» della gig economy e i rider delle piattaforme digitali*, in F. Di Marzio (a cura di), *Le tutele del lavoro – Quaderno del LXX Corso di legislazione sociale per militari dell'Arma dei Carabinieri*, 5 ottobre - 7 dicembre 2020, Roma, 2021, pp. 133 ss. Per una interessante indagine di taglio sociologico-giuridico sulla figura del *rider* v. inoltre N. Ferrigni, E. Rocchini, *Tra trasformazioni normative e ricadute sociali. La figura del rider in Italia*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2022, pp. 405 ss.

<sup>11</sup> L'orientamento ormai in via di consolidamento in giurisprudenza – sulla scia di Cass. 1663/2020 – è nel senso della integrale applicazione della disciplina di tutela del lavoro subordinato, con esclusione delle sole previsioni ontologicamente incompatibili con l'assenza di un vero e proprio rapporto di natura subordinata. Nella sentenza del 19 ottobre 2023 con la quale ha dichiarato la legittimità dei verbali di accertamento dei servizi ispettivi relativi alla riqualificazione come collaboratori

«rimediale», secondo il noto insegnamento fatto proprio dalla stessa Suprema Corte, dello statuto protettivo del lavoro subordinato anche ai collaboratori etero-organizzati sdrammattizza, evidentemente, di certo sul piano pratico ed «effettuale», la questione qualificatoria, che appunto non incide sulle tutele garantite al lavoratore, comunque accordate anche ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Ma se sul piano pratico l'ordinamento italiano – in virtù di tale previsione – può concedere una qualche dose d'indifferenza rispetto agli esiti della qualificazione (incoraggiando, a ben vedere, un certo eclettismo combinatorio negli argomenti utilizzati dalle parti e dagli stessi giudici per ascrivere la fattispecie al campo della subordinazione ovvero soltanto a quello della collaborazione autonoma etero-organizzata), sul piano dogmatico il problema della individuazione di una precisa linea di confine tra i due campi, con ogni evidenza, rimane, e sembra in prospettiva acuito proprio dalla richiesta d'introdurre un meccanismo presuntivo in favore del riconoscimento della natura subordinata del rapporto, che viene ora rivolta al legislatore nazionale dalla Direttiva europea<sup>12</sup>.

È esattamente su questa complessa interazione tra i diversi piani di rilevanza, nazionale ed europeo, che condizionano le operazioni di qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali, che occorre sollevare qui qualche interrogativo e tentare di formulare qualche ipotesi di risposta.

## 2. La pragmatica inclinazione verso la prospettiva «rimediale» dei giudici italiani

Come si accennava, il classico dilemma qualificatorio autonomia/subordinazione – sempre centrale sul piano dogmatico – nel nostro sistema è stato stemperato, sul piano pragmatico delle concrete conseguenze di tutela in favore del prestatore di lavoro, essenzialmente in virtù della innovativa previsione contenuta nel primo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>13</sup>, come modificata dalla legge n. 128/2019, la quale, «alla stregua di una norma o comando di parificazione»<sup>14</sup>, salva la deroga (vincolata e limitata) consentita alla contrattazione collettiva nazionale dal secondo comma<sup>15</sup> e al di fuori delle specifiche esclusioni soggettive ivi contemplate,

---

etero-organizzati dei *riders* di *Deliveroo* (*supra*, nota 5), il Tribunale di Milano ha ad esempio ritenuto non compatibile con la peculiare natura autonoma del rapporto la regola contenuta nell'art. 10 del d.lgs. n. 81/2015, poiché, una volta ricondotta la prestazione allo schema dell'art. 2, «per il prosieguo della relazione lavorativa, il collaboratore, una volta correttamente inquadrato, deve pur mantenere la possibilità di scegliere liberamente, con ampia autonomia, se lavorare o meno e con quali turni» (così alla lettera G della motivazione). Torneremo sul punto nel § seguente.

<sup>12</sup> Coglie bene il problema M. Giovannone, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro*, cit., pp. 497 ss., spec. pp. 504-505.

<sup>13</sup> Una «infrastruttura giuridica nuova, per realizzare con modalità inedite un condizionamento eteronomo del contratto, pur non disegnando un regime di disciplina appropriato e specifico per il lavoro autonomo», come è stato detto: v. G. Fontana, *Lavoro autonomo e parità di trattamento nelle recenti riforme legislative*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2020, pp. 587 ss., qui p. 591.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> È opportuno osservare – con A. Donini, *La configurabilità del lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *Labor*, 2024, pp. 157 ss., spec. p. 166 – «che nel comma 2 non si prevede affatto una riduzione delle tutele al livello di quelle riconosciute per i contratti d'opera o per le collaborazioni coordinate e continuative. È invece concesso alla contrattazione collettiva, in relazione alle particolari esigenze produttive e organizzative del committente, il compito di definire “discipline specifiche” che andranno a sostituire la disciplina prevista per il lavoro subordinato. Detto in altri termini: in presenza di una esigenza di protezione ritenuta corrispondente a quella che caratterizza il lavoro subordinato tanto da imporre l'applicazione delle previsioni previste per esso, la contrattazione collettiva, in ragione delle particolarità del processo produttivo, può definire un differente intreccio di misure “specifiche”, non necessariamente meno intense, e in ogni caso comprensive di quelle che costituiscono attuazione dei principi costituzionali e sovranazionali». Ed è bene altresì precisare che le tutele di natura previdenziale proprie del lavoro subordinato (con i corrispondenti obblighi contributivi) sono del tutto sottratte – *in apicibus* – al potere derogatorio rimesso

impone l'integrale estensione della disciplina protettiva del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Si tratta, come ha ben puntualizzato Giorgio Fontana, di una «misura di parificazione, dunque, più che di “norma di disciplina” in senso proprio»<sup>16</sup>, poiché estende al collaboratore autonomo etero-organizzato lo statuto protettivo del lavoro subordinato «integralmente e complessivamente inteso [...], di derivazione quindi sia legale che pattizia»<sup>17</sup>, «senza che si possa far transitare, attraverso tale dispositivo, un aggravamento dell'area dell'obbligo del lavoratore o, ancora, un assoggettamento del collaboratore ai poteri dell'imprenditore che attengono e riguardano esclusivamente i contratti rientranti nello schema *ex art. 2094 c.c.*»<sup>18</sup>.

Poiché, sul concreto e decisivo piano della effettività delle tutele<sup>19</sup>, è relativamente indifferente – anzitutto per il lavoratore ricorrente – che la prestazione lavorativa svolta venga sussunta nella fattispecie del lavoro subordinato o venga invece ricondotta alla previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, la «norma di parificazione», o di «disciplina», racchiusa in tale disposizione ha in qualche modo incoraggiato un certo eclettismo nell'impiego giudiziale degli indici di qualificazione del rapporto, con una tendenza – rintracciabile soprattutto nella giurisprudenza di merito più recente – ad un uso sincretico, per così dire, di quelli tipicamente elaborati nell'ordinamento interno e di quelli di provenienza europea.

Offrono un esempio particolarmente calzante di questa tendenza le sentenze che hanno riconosciuto la natura senz'altro subordinata del rapporto di lavoro dei *riders* delle piattaforme digitali per la consegna di cibo a domicilio<sup>20</sup>. Ma non sono estranee a tale tendenza neppure quelle che hanno preferito optare per l'inquadramento di tali rapporti di lavoro nell'ambito dell'ampio perimetro visualizzato dalla previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>21</sup>, come risulta in particolare dalla valorizzazione della distinzione tra «fase genetica» e «fase esecutiva» del rapporto<sup>22</sup>.

È agevole in tal senso constatare come detta distinzione, che nel ragionamento svolto dal Tribunale di Milano nella sentenza del 19 ottobre 2023 (e prima ancora in quello della Corte di cassazione nel *leading case* 1663/2020) è stata «funzionale a ricondurre le relazioni di lavoro

---

dal secondo comma dell'art. 2 al contratto collettivo (cfr. A. Sgroi, *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, pp. 101 ss.).

<sup>16</sup> G. Fontana, *Lavoro autonomo*, cit., p. 608.

<sup>17</sup> Ivi, p. 606.

<sup>18</sup> Ivi, p. 608. Pertanto, come è pure stato osservato, «il collaboratore etero-organizzato si profila, infatti, nell'odierno contesto normativo italiano, come figura effettivamente *più libera* del lavoratore dipendente – perché difetta, nel relativo rapporto, non solo dell'obbligo di lavorare, ma pure del vincolo di obbedienza *ex art. 2104, c. 2, c.c.* tipico della sola subordinazione – ma *non meno protetta*, essendo destinataria di analogo apparato di tutela storicamente riconosciuto ai subordinati, ivi compresa la protezione contributiva e previdenziale applicabile in virtù del parallelismo tra il rapporto di lavoro e quello previdenziale»: F. Martelloni, *Collaborazioni etero-organizzate e libertà nel lavoro. Le implicazioni della distinzione tra fase genetica e fase esecutiva del rapporto in una recente pronuncia di merito*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, pp. 643 ss., qui p. 653. Per tale ragione è stato provocatoriamente detto che potrebbe essere lo stesso «datore di lavoro – a fronte di un rapporto qualificato come di collaborazione etero-organizzata, ai sensi dell'art. 2 – ad aver interesse a richiedere l'accertamento della subordinazione, in applicazione dell'art. 2094 c.c. [...]»: così A. Lassandari, *La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 123 ss., sul punto p. 131.

<sup>19</sup> Che è, in definitiva, ciò che maggiormente rileva, di certo per le parti del rapporto: cfr. ora, in generale, il cospicuo contributo di G. Vettori, *Effettività tra legge e diritto*, Milano, 2020.

<sup>20</sup> *Supra*, nota 6.

<sup>21</sup> *Supra*, nota 5.

<sup>22</sup> V. al riguardo, per alcune puntualizzazioni critiche, G. D'Amico, *Le collaborazioni etero-organizzate in due discutibili sentenze del Tribunale di Milano*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, pp. 657 ss., spec. pp. 667-668.

intrattenute dai ciclofattorini con la piattaforma di *food delivery* nello schema delle collaborazioni etero-organizzate»<sup>23</sup>, nella sentenza palermitana del 24 novembre 2020 – la prima ad accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato di un *rider* – sia rimasta invece assorbita dentro lo schema della subordinazione per la forza attrattiva, e per l'appunto assorbente, del potere direttivo e di controllo esercitato dalla piattaforma nel momento dell'effettiva esecuzione della prestazione. Una forza attrattiva che – anche nell'assai eclettica motivazione del decreto *ex art.* 28 St. lav. del 28 settembre 2023 con cui, in prima istanza, il Tribunale di Milano ha dichiarato l'antisindacalità della condotta di Uber Eats Italy s.r.l. per l'omissione delle procedure di informazione e consultazione previste dall'art. 1, commi 224 e seguenti, della legge n. 234/2021 e dall'art. 4 della legge n. 223/1991<sup>24</sup> – finisce, a ben vedere, per retroagire sulla stessa «fase genetica» del rapporto, consentendo così al giudice di svalutare il rilievo qualificatorio della libertà di rifiutare la corsa formalmente riconosciuta al prestatore di lavoro<sup>25</sup>.

Ed è in particolare qui che il giudice di Milano, come aveva già fatto quello di Palermo, si rifà alla nozione di lavoratore subordinato elaborata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, nella quale pure emerge – nel contesto di una concezione eminentemente economico-organizzativa di subordinazione, che prescinde dalla esistenza di un vero e proprio potere direttivo-conformativo del datore di lavoro<sup>26</sup> – una tendenziale irrilevanza di una siffatta libertà<sup>27</sup>, quando risulti priva di effettiva incidenza sul concreto svolgimento della prestazione. In effetti, è questo il profilo in cui la nozione elaborata a livello euro-unitario – che tende a gravitare su un'ampia idea di dipendenza organizzativa e prima ancora sul carattere reale ed

---

<sup>23</sup> F. Martelloni, *Collaborazioni etero-organizzate*, cit., p. 649. Mentre infatti la fase genetica del rapporto si può ancora ritenere connotata da autonomia – pur in presenza dei condizionamenti materiali gravanti sul lavoratore –, l'assenza di una siffatta libertà appare «in modo significativo nella fase funzionale della relazione giuridica», visto che «l'intera esecuzione della prestazione, una volta accettato l'ordine, tramite il sistema di geolocalizzazione, è connotata e disciplinata, passo a passo, nelle sue singole fasi, dalla piattaforma, che obbliga il collaboratore ad attestare non solo l'accettazione dell'ordine, ma altresì, al suo arrivo al ristorante, l'acquisizione del cibo da recapitare e la consegna dello stesso al cliente, con appositi tasti da cliccare» (così T. Milano 19.10.2013, *sub* lettera A della motivazione).

<sup>24</sup> Decisione confermata dal medesimo Tribunale con sentenza pronunciata in data 11 marzo 2024.

<sup>25</sup> Rilievo qualificatorio che resta invece dirimente nell'ambito delle concezioni tradizionali della subordinazione, quale quella recentemente riaffermata dalla Suprema Corte inglese nel caso *Deliveroo*, in cui è stata paraltro negata la possibilità di attribuire ai *riders* della nota piattaforma la stessa qualifica di *worker*: v. la sentenza del 21 novembre 2023, *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee and another*, su cui cfr. il commento critico di N. Kountouris, *Not Delivering: the UK 'Worker' Concept before the UK Supreme Court in Deliveroo – IWGB v CAC and another [2023] UKSC 43*, in *European Labour Law Journal*, 2024, pp. 1 ss. In precedenza, nella sentenza del 19 febbraio 2021 che aveva definito il caso *Aslam, Ferrar and others v. Uber*, la Suprema Corte aveva invece confermato le decisioni dei precedenti gradi di giudizio che avevano riconosciuto agli autisti occupati dalla nota piattaforma per il servizio di trasporto di persone la qualifica di *worker*. Decisiva, nel ragionamento della Corte Suprema in *Deliveroo*, si è rivelata la circostanza che una clausola del contratto *standard* predisposto dal gestore della piattaforma (la *substitution clause*) consentisse al lavoratore di farsi appunto sostituire, sia pure con taluni limiti, da altri prestatori. Ha così pesato la tradizionale deferenza delle corti inglesi nei confronti dei termini contrattuali formalmente accettati dalle parti del rapporto di lavoro, da cui si poteva nella specie ricavare la libertà almeno in astratto attribuita al lavoratore di ricorrere a sostituti, prerogativa tipicamente associata al lavoro autonomo. In generale, sul rilevante peso assegnato dai giudici inglesi al c.d. *mutuality of obligation test* v. M. Freedland, N. Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, 2011, spec. pp. 172, 180 e 194 ss.

<sup>26</sup> Su tale nozione v. diffusamente S. Giubboni, *I nuovi confini*, cit., ai capitoli I e II, e, più di recente, *ex multis*, E. Menegatti, *The Classification of Platform Workers through the Lenses of the Judiciaries: A Comparative Analysis*, T. Gyulavári, E. Menegatti (eds.), *Decent Work in the Digital Age*, cit., pp. 105 ss., spec. pp. 123 ss.

<sup>27</sup> Come ben rilevato da E. Menegatti, *The Classification*, cit., p. 124, la nozione accolta dalla consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia differisce da quella di subordinazione *ex art.* 2094 c.c., tradizionalmente centrata sulla etero-direzione, sotto due importati profili: «(i) *direction has been significantly watered down by the Court of Justice so as to coincide with the idea of coordination; and (ii) the fact that little, if any, relevance attaches to the commitment to an ongoing engagement, either understood in light of the mutuality of obligation test developed by English courts or as the continuity of the employment relationship in other countries*».

effettivo della prestazione svolta in contropartita di una retribuzione<sup>28</sup> – si discosta con più evidenza dalla tradizionale configurazione del concetto di etero-direzione.

La nozione europea di subordinazione, risultante dalla costante giurisprudenza della Corte di giustizia, è nella sostanza sovrapponibile a quella di collaborazione etero-organizzata ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>29</sup>. Questa convergenza pratica tra le due nozioni, se da un lato facilita operazioni di attrazione nel regime protettivo del lavoro subordinato in via «rimediale», in una logica che conforma «per l'effetto» l'ordinamento interno a quello dell'Unione, il quale fa evidentemente propria una concezione allargata e sovra-inclusiva di subordinazione, dall'altro lato potrebbe determinare – come avremo modo di notare meglio più avanti<sup>30</sup> – qualche difficoltà nel recepimento espresso della previsione in tema di presunzione legale contenuta nell'art. 5 della «Direttiva piattaforme».

Peraltro, nel citato provvedimento del 28 settembre 2023 il giudice milanese di spinge oltre il riferimento al concetto europeo di lavoro subordinato, per aderire a una lettura della subordinazione, che viene con qualche forzatura interpretativa riferita alla sentenza 1663/2020 della Suprema Corte, «in termini socio-economici», ritenendo «opportuno abbandonare criteri formali come il potere di coordinamento e ancor più il potere organizzativo che difficilmente, almeno nel concreto svolgimento del rapporto di lavoro, si distinguono dal potere direttivo e optare per la adozione di criteri ermeneutici come la debolezza contrattuale o la dipendenza economica del collaboratore»<sup>31</sup>. In realtà, questo passaggio, forse la punta più estrema di quell'eclettismo qualificatorio al quale abbiamo alluso, oltre che discutibile in sé, pare piuttosto avulso e inconferente rispetto al complessivo impianto motivazionale, che è in definitiva saldamente ancorato a criteri giuridico-formali, sia pure rivisitati alla luce della nozione europea di subordinazione.

Questa nozione è destinata probabilmente a rafforzare la propria incidenza sull'ordinamento interno alla stregua delle nuove previsioni della «Direttiva piattaforme», che pure esibiscono – come stiamo per dire – tratti di qualche ambivalenza.

### 3. La nuova Direttiva europea e la presunzione semplice di subordinazione

La Direttiva, che in talune sue previsioni è applicabile anche alle persone che svolgono in favore delle piattaforme prestazioni di lavoro propriamente autonomo<sup>32</sup>, fa propria la stessa definizione

---

<sup>28</sup> Un esempio particolarmente eloquente della latitudine di questa nozione è da ultimo offerto da C. giust., 7 giugno 2024, causa C-41/23, nella quale è stato nuovamente ribadito che la nozione di lavoratore a tempo determinato, di cui alla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE, «deve essere interpretata nel senso che essa include un giudice di pace, nominato per un periodo limitato, il quale, nell'ambito delle sue funzioni, svolge prestazioni reali ed effettive, che non sono né marginali né puramente accessorie, per le quali percepisce indennità aventi carattere remunerativo» (come già affermato nella sentenza del 7 aprile 2022, in causa C-236/20, *Ministero della giustizia e a.*, al punto 30, e in altri noti precedenti).

<sup>29</sup> Rinvio nuovamente a S. Giubboni, *I nuovi confini*, cit., spec. pp. 139 ss.

<sup>30</sup> Nel § 4.

<sup>31</sup> Così T. Milano, decreto del 28.9.2023, p. 22.

<sup>32</sup> V. la definizione che l'art. 1, par. 1, n. 3), dà della «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali» come «qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate». Poiché, da un lato, come stiamo per dire nel testo, il successivo punto 4) fornisce la definizione di lavoratore subordinato e, d'altro lato, il punto 2) intende – in generale – per

di lavoratore subordinato che è ormai stabilmente presente nella più recente legislazione euro-unitaria, a partire dalla Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Ai sensi dell'art. 1, par. 2, primo alinea, e dell'art. 2, par. 1, n. 4) della Direttiva, per «lavoratore delle piattaforme digitali» deve intendersi «qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e ha un contratto di lavoro o si ritiene che abbia un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia».

Si tratta – come è stato da più parti osservato<sup>33</sup> – di una nozione «ibrida», che tempera il tradizionale rinvio sussidiario al diritto nazionale, tipico delle direttive di armonizzazione minima, con l'esplicito riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia, di cui i legislatori nazionali dovranno tenere conto in sede di trasposizione della Direttiva onde disegnarne il campo di applicazione in sintonia con la più ampia nozione europea, quale appunto risultante dal consolidato *acquis* giurisprudenziale<sup>34</sup>. Da questo punto di vista, la previsione maggiormente innovativa della «Direttiva piattaforme» non sta tanto nella nozione mista, o ibrida, di lavoratore subordinato, che essa recepisce in linea con la più recente legislazione sociale europea; essa è

---

«lavoro mediante piattaforme digitali» «qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio», è evidente che il n. 3) si riferisce – fondamentalmente – anche ai prestatori autonomi e che tutte le volte che la Direttiva si riferisce, per talune sue disposizioni (come ad esempio nell'art. 7, par. 2), alla «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali», intenda per l'appunto estendere talune tutele di carattere fondamentale anche al lavoro autonomo (oltre che, ovviamente, a quello subordinato). Questa selettiva estensione di talune tutele fondamentali anche ai lavoratori «genuinamente» autonomi delle piattaforme digitali – in realtà la stragrande maggioranza, stando ai dati statistici utilizzati dalla stessa Commissione europea – non deve essere, però, eccessivamente enfatizzata (come sembra fare A. Perulli, *Il «lavoro personale» nel prisma del diritto dell'Unione europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, I, pp. 61 ss.), perché se è vero che – con le disposizioni citate – la Direttiva pare avvicinarsi «ad una concezione di lavoro meritevole comprensivo di tutte le attività rese all'interno di una “relazione personale di lavoro”, che può essere considerata tale in virtù del semplice svolgimento di un'attività per altri», è altresì vero, come è stato correttamente osservato, che le «caratteristiche del soggetto obbligato a garantire alcuni diritti anche all'ampio gruppo di persone che svolgono lavoro su piattaforma, tuttavia, conducono a ridimensionare la portata universalistica delle disposizioni. La piattaforma digitale di lavoro è l'operatore economico che eroga un servizio avente le caratteristiche elencate all'art. 2, § 1 punto 1) della proposta: è fornito a distanza tramite mezzi elettronici, a richiesta del destinatario, prevede il ricorso a tecnologie di monitoraggio o decisione automatizzata e “comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche a titolo oneroso”» (così A. Donini, *La configurabilità del lavoro autonomo*, cit., p. 167). Va d'altra parte considerato che la tendenza dell'ordinamento dell'Unione a estendere talune tutele di base anche al lavoro autonomo è ben radicata, specie nelle aree dove vengono in rilievo diritti fondamentali, come tipicamente avviene per i divieti di discriminazione e per la tutela della *privacy*, latamente intesa. Sotto questo profilo, la Direttiva non contiene innovazioni significative, rispetto a tale radicata tendenza del diritto dell'Unione europea, e si è anzi fatto giustamente notare come essa contenga previsioni inopinatamente restrittive, come quella che «riferisce le tutele di salute e sicurezza esclusivamente ai lavoratori delle piattaforme digitali, dunque in regime di subordinazione» (così M. Giovannone, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 511); con una scelta che «risulta però anacronistica perché in palese controtendenza rispetto alla vocazione universalistica del “diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro”, elevato da poco a *core labour standard* internazionale» (ivi, p. 510).

<sup>33</sup> Mi sia nuovamente consentito rinviare, anche per più ampi riferimenti dottrinali, a S. Giubboni, *I nuovi confini*, cit., pp. 98 ss.

<sup>34</sup> Occorre peraltro ritenere che, in questa implicita quanto inevitabile tensione tra il polo nazionale e quello sovranazionale di detta definizione ibrida di lavoratore subordinato, il secondo sia destinato a prevalere sul primo alla stregua dei comuni criteri di integrazione e raccordo tra i due ordinamenti. Con la conseguenza che i legislatori nazionali, pur potendo fare in principio riferimento alla nozione interna di lavoro subordinato, dovranno comunque includere nel perimetro delle tutele spettanti ai lavoratori delle piattaforme digitali (nella accezione accolta dalla Direttiva) anche quanti rientrano nella nozione europea di subordinazione, ancorché in ipotesi non ricadano – tecnicamente – in quella nazionale (come in Italia è correttamente avvenuto in sede di attuazione della Direttiva 2019/1152 con il d.lgs. n. 104/2022). Per uno spunto in tal senso rinvio a S. Giubboni, *Lavoratore (diritto europeo)*, in *Enciclopedia del diritto – I tematici*, vol. VI, *Contratto di lavoro*, diretto da R. Del Punta, R. Romei, F. Scarpelli, Milano, 2023, pp. 763 ss., spec. pp. 772-773. In senso analogo v. I. Senatori, *EU Law and Digitalisation of Employment Relations*, in T. Gyulavári, E. Menegatti (eds.), *Decent Work in the Digital Age*, cit., pp. 56 ss., sul punto p. 63.

invece contenuta nella disposizione – l’attuale art. 5 del testo di compromesso finale<sup>35</sup> – che regola la presunzione legale. Sennonché, come noto, il contenuto innovativo della iniziale proposta della Commissione europea è stato sensibilmente depotenziato nella versione finale della Direttiva.

L’originaria proposta della Commissione conteneva una previsione, subito oggetto di una vivace discussione non soltanto dottrinale, che avrebbe potuto fornire un forte impulso al processo di europeizzazione della nozione estensiva di lavoratore subordinato. La proposta della Commissione prevedeva, infatti, una innovativa presunzione semplice di lavoro subordinato, legata a una serie di indici che, essendo stati pensati sulla scia della giurisprudenza della Corte di giustizia<sup>36</sup>, risultavano sintomatici, nella sostanza, di situazioni di dipendenza economico-organizzativa del prestatore di lavoro, piuttosto che di assoggettamento in senso proprio al potere direttivo datoriale<sup>37</sup>.

Alla stregua della formulazione originaria della proposta, il controllo dell’esecuzione del lavoro che avrebbe reso operante la presunzione semplice di subordinazione era inteso, *ex art. 4, par. 2*, «come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi: 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».

In una prima riformulazione proposta dalla Presidenza ceca del Consiglio con intenti di mediazione<sup>38</sup>, l’impianto della presunzione semplice non era stato inizialmente modificato nella sostanza, visto che la previsione di cui alla lettera d) veniva scomposta in tre distinti criteri: la limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro (in particolare della facoltà di scegliere l’orario o i periodi di assenza), quella di accettare o rifiutare incarichi e quella di ricorrere a subappaltatori o sostituti diventavano, pertanto, indici separati (con la conseguenza che sarebbe salito a tre su sette il numero di indici la cui allegazione e prova era richiesta per far scattare la presunzione). A tal fine gli Stati membri erano comunque chiamati a stabilire un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari

---

<sup>35</sup> *Supra*, nota 7.

<sup>36</sup> Cfr., in particolare, le sentenze rese nei noti casi *Uber* (C. giust., Grande Sezione, 20 dicembre 2017, causa C-434/15, e 10 aprile 2018, causa C-320/16) e l’ordinanza del 22 aprile 2020 nella causa C-692/19, *Yodel*.

<sup>37</sup> Riprendo qui quanto più diffusamente argomentato in S. Giubboni, *I nuovi confini*, cit., pp. 102 ss. Per considerazioni analoghe v., tra gli altri, M. Giovannone, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 504, secondo la quale detti indici «non tengono conto soltanto delle dinamiche di direzione e controllo proprie dell’etero-direzione, ma anche degli aspetti organizzativi della prestazione lavorativa riferibili ad esempio, nell’ordinamento italiano, alla nozione di etero-organizzazione afferente all’area del lavoro autonomo. Questa “visione organizzativa della subordinazione” è riscontrabile in alcuni criteri come la verifica della qualità dei risultati (c) o la limitazione della libertà di organizzare l’orario di lavoro ovvero di cedere il lavoro a terzi (d). Anzi, a dire il vero le limitazioni poste alla costruzione di una propria clientela o allo svolgimento di lavori per terzi (e) richiamano situazioni di dipendenza economica del lavoratore della piattaforma che superano anche i criteri di determinazione della etero-organizzazione».

<sup>38</sup> V. Council of the European Union, Permanent Representative Committee, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work – General approach*, 15338/1/22 REV 1, Brussels, 7.1.2022.

nazionali onde rendere applicabile la presunzione legale in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti. La riformulazione suggerita dalla Presidenza ceca riduceva al contempo significativamente il raggio applicativo della presunzione, esentando i procedimenti in materia fiscale, previdenziale e penale.

Neppure tale formula di mediazione ha, però, superato la forte contrarietà manifestata da alcuni governi nazionali come anche da settori del Parlamento europeo. La presunzione – pur relativa – di subordinazione è infatti rimasta, durante tutto il travagliato *iter* di discussione, il punto maggiormente controverso, registrandosi su di essa una persistente contrarietà di taluni governi nazionali (tra i quali principalmente quello francese) come anche all'interno di alcuni gruppi politici del Parlamento europeo.

Il profilo maggiormente problematico riguardava senza dubbio le modalità applicative del meccanismo presuntivo, a causa della latente discrasia tra il piano di rilevanza europea, nel quale si collocava la presunzione, e quello nazionale, nel quale la presunzione era, ed è, comunque destinata a operare in concreto. In dottrina si è al proposito parlato di una potenziale «aporia», in quanto «da una parte non si definisce il lavoratore delle piattaforme digitali (ma si rinvia al diritto, ai contratti e alle prassi degli ordinamenti nazionali), dall'altra si stabilisce che si presume subordinato, e che, pertanto, è di natura subordinata (sino a prova contraria) “il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma”»<sup>39</sup>.

Il problema posto così in evidenza era innegabile, ma la soluzione alla fine raggiunta per superarlo, con l'accordo dell'8 marzo 2024, potrebbe risolversi in una cura peggiore del male, visto che il testo conclusivo di compromesso finisce per dare una rilevanza preponderante al diritto nazionale, a scapito della *ratio* armonizzatrice che ispirava l'iniziale proposta della Commissione<sup>40</sup>. Infatti, in base al citato testo di compromesso, gli Stati membri sono sì ancora tenuti ad introdurre un meccanismo presuntivo atto a facilitare l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme; non più, però, sulla base di criteri comuni definiti dalla stessa Direttiva, ma alla stregua degli indici fattuali di direzione e controllo della prestazione lavorativa rilevanti in forza del diritto interno del singolo Stato membro, sia pure tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.

Il nuovo art. 5, par. 1, è infatti così formulato: «Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro quando si riscontrano fatti che indicano un potere di controllo o di direzione, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». Il secondo paragrafo aggiunge che, a tal fine, gli Stati membri

---

<sup>39</sup> A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro tramite piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 3 ss., qui p. 14.

<sup>40</sup> Già nella Relazione del 21 dicembre 2022 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo (Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, rel. Elisabetta Gualmini) era stato espunto il riferimento agli indici di supervisione e controllo, inizialmente contemplati, prevedendosi un ben più blando «invito alle autorità nazionali ad applicare la presunzione “quando ritengono che possa esserci una classificazione errata delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”» (come riferisce P. Passalacqua, *Qualificazione*, cit., p. 247).

«stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace del rapporto di lavoro che costituisce un’agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e provvedono affinché tale presunzione legale non abbia l’effetto di aumentare l’onere degli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o dei loro rappresentanti, nei procedimenti di accertamento della loro situazione occupazionale» (una sorta di clausola di non regresso, quest’ultima, diretta a scongiurare che nella disciplina degli indici presuntivi i legislatori nazionali convertano, di fatto, in un aggravio probatorio e, quindi, in uno svantaggio quel che vuole essere un’agevolazione).

Pare piuttosto evidente che, così riformulata in termini che potremmo definire «sussidiari temperati», la presunzione rischi di perdere buona parte della sua capacità armonizzatrice e di essere fortemente depotenziata nei suoi riflessi espansivi della funzione protettiva della nozione europea di subordinazione risultante dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Non siamo più in presenza di un congegno presuntivo ancorato a criteri comuni definiti direttamente a livello europeo e costruiti sulla base di ampi indici di dipendenza economico-organizzativa del lavoratore. La previsione contenuta nel citato art. 5 prefigura, piuttosto, tanti diversi meccanismi presuntivi quanti sono gli Stati membri dell’Unione, con un forte rischio di soluzioni difformi e, in definitiva, di indebolimento di uno dei principali obiettivi di tutela sovranazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali<sup>41</sup>, che non sembra poter essere del tutto scongiurato dal richiamo alla giurisprudenza della Corte di giustizia<sup>42</sup>.

#### 4. Ricadute prospettive della Direttiva europea sull’ordinamento interno

Secondo talune opinioni l’assetto normativo prefigurato dal legislatore italiano, attraverso il combinato disposto degli artt. 2094 e del 2 d.lgs. n. 81/2015, sarebbe già idoneo a garantire il risultato imposto dalla Direttiva<sup>43</sup>. In particolare, sarebbe il «magnete»<sup>44</sup> dell’art. 2 ad assicurare, appunto sul piano effettuale o rimediale, una tale pre-conformazione del sistema di tutela

---

<sup>41</sup> Per una diversa valutazione v. M. Giovannone, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 508, che sembra apprezzare la scelta «di non praticare una “incursione” negli ordinamenti lavorativi interni per salvaguardare l’introduzione dello strumento presuntivo, vero “pomo della discordia” della proposta di direttiva tra gli Stati membri».

<sup>42</sup> Pur apparendo anche a me evidente l’annacquamento della portata della presunzione, così disarticolata lungo linee sussidiarie, non arriverei però fino alla conclusione di M. Giovannone, *op. loc. ult. cit.*, secondo cui «l’efficacia della presunzione è dunque definitivamente rimessa alla capacità (e alla volontà) attuativa degli Stati membri», come se esprimesse una regola meramente ottativa e opzionale. Dall’insieme delle previsioni del Capo II della Direttiva emerge infatti l’obbligo di prefigurare strumenti di agevolazione procedimentale basati su presunzioni legali che dovrebbero per l’appunto rendere quantomeno più facile l’accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, al ricorrere di determinati elementi indiziari che i legislatori nazionali dovranno definire tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. È pur vero, però, che – anche volendo mettere in disparte più ampie considerazioni sulla scarsa utilità pratica del ricorso alla tecnica presuntiva (v. già L. Nogler, *Sull’inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, I, pp. 311 ss.) – ogni valutazione in ordine alla «efficacia» della previsione in esame deve essere rinviata all’esito del processo di attuazione della Direttiva da parte degli Stati membri.

<sup>43</sup> Cfr. G. Bandelloni, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 496, che «concorda con chi ritiene che il meccanismo previsto dall’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 potrebbe essere sufficiente a garantire i risultati prescritti dalla direttiva. Infatti, tale disposizione consente di applicare la disciplina del lavoro subordinato anche a fattispecie che, pur non rientrando nella nozione prevista dall’art. 2094 c.c., risultano comunque meritevoli della stessa tutela. Letto in tal senso l’art. 2 non rappresenterebbe in senso proprio una presunzione di subordinazione, ma consentirebbe comunque di ottenere i risultati disposti dalla direttiva garantendo l’applicazione delle tutele tipiche della subordinazione al lavoro organizzato tramite piattaforma».

<sup>44</sup> G. Fontana, *Lavoro autonomo*, cit., p. 610.

prefigurato dall'ordinamento nazionale alla Direttiva europea e in particolare alla previsione sulla presunzione legale.

In altre parole, «il progressivo orientamento, sia pur solo tendenziale, verso la subordinazione (intesa come fattispecie o, eccezionalmente, come effetti, ovvero tutele), accompagnato da un parallelo processo di estensione, in alcune giurisdizioni (compresa quella italiana), di alcune garantigie lavoristiche a favore dei lavoratori delle piattaforme autonomi (*riders* e non solo)»<sup>45</sup>, allo stesso modo in cui depotenzia nei fatti il classico problema qualificatorio, ridimensionerebbe – in questa pragmatica prospettiva – anche l'esigenza di introdurre appositi meccanismi procedurali di presunzione della natura subordinata del rapporto di lavoro con la piattaforma, visto che il contenitore dell'art. 2 è già oggi sufficientemente ampio da attrarre nel regime di tutela del lavoro subordinato, sia pure solo *quoad effectum*, i rapporti che, nelle intenzioni del legislatore europeo, potrebbero giovare della presunzione relativa di subordinazione.

L'opinione ha un indubbio fondamento argomentativo e potrebbe essere pragmaticamente condivisa, sia pure chiarendo talune premesse o condizioni. L'essenziale condizione implicita – che sembra peraltro utile esplicitare – è che, in sede di attuazione della Direttiva, il legislatore italiano, come ha già fatto trasponendo nell'ordinamento interno la Direttiva 2019/1152, includa espressamente, tra i destinatari delle tutele da questa prefigurate, tutti i rapporti di lavoro ai quali è riferibile la nozione di subordinazione elaborata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Sarebbe peraltro opportuno che, oltre a includere espressamente i rapporti di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, il legislatore facesse riferimento – come avvenuto con il d.lgs. n. 104/2022 – anche alle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., ancorché oggi il crisma dell'autonomia (come facoltà di auto-organizzazione del collaboratore al di fuori di prerogative di coordinamento unilateralmente esercitabili dal committente) risulti chiaramente affermato a seguito della norma di interpretazione autentica recata dall'art. 15 della legge n. 81/2017.

Resta, però, che, per l'ordinamento interno, per quanto difficile in pratica, come dimostra l'ambivalente giurisprudenza di merito sopra sommariamente analizzata, la distinzione tra eterodirezione ed etero-organizzazione rimane netta sul piano sistematico, perché solo ove ricorra la prima la prestazione lavorativa potrà essere ricondotta alla fattispecie della subordinazione *ex art.* 2094 c.c., dovendo invece essere attratta al relativo statuto protettivo soltanto «per l'effetto» e in via «rimediale» al ricorrere dei presupposti dell'ipotesi visualizzata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che delimita, tuttavia, un insieme trans-tipico di rapporti di lavoro pur sempre autonomo, per questo consentendo le deroghe previste dal secondo comma. Ciò può determinare una oggettiva difficoltà di raccordo tra i due livelli ordinamentali<sup>46</sup>, per il tendenziale disallineamento tra fattispecie ed effetti, ovvero tra una convergenza pratica quanto a risultati di tutela e una divergenza sistematica nella classificazione o qualificazione del rapporto, pur neutralizzata dalla norma di parificazione contenuta nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

La seconda condizione che pare allora opportuno esplicitare, a conclusione di questa analisi, è che – come peraltro occorre ritenere su un piano più generale<sup>47</sup> – nessuna deroga alle tutele previste dalla Direttiva possa essere consentita alla contrattazione collettiva, neppure con riguardo ai rapporti di lavoro che, nell'ordinamento nazionale, risultino inquadrabili nello schema dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

---

<sup>45</sup> M. Biasi, *Introduzione*, in Id. (a cura di), *Diritto del lavoro*, cit., pp. 1 ss., qui p. 7.

<sup>46</sup> V. in senso analogo anche E. Menegatti, *Classification*, cit., p. 120.

<sup>47</sup> V. quanto si è accennato sopra, alla nota 15.