



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



LA QUALIFICAZIONE DEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI NEGLI ORDINAMENTI ESTERI

Il contributo analizza le problematiche del lavoro mediante piattaforme digitali. Il fenomeno dell'economia delle piattaforme, che caratterizza la Quarta Rivoluzione industriale, pone molteplici problemi al diritto del lavoro, impattando notevolmente sulle tradizionali categorie della materia. In particolare produce effetti riflessi sulle categorie di autonomia e subordinazione, la cui linea di demarcazione si è assottigliata sempre di più. Il nodo principale affrontato dal contributo è quello della qualificazione del rapporto di lavoro tramite le piattaforme digitali in alcuni ordinamenti esteri, in particolare negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Francia e in Spagna, osservando le linee di tendenza comuni adottate dalla giurisprudenza.

di **Francesco Alifano**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Estratto dal n. 5/2021 - ISSN 2532-9871

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Venerdì 7 Maggio 2021

 Abstract ENG

The essay analyses the problems related to platform work. The phenomenon of platform economy, which characterizes the Fourth Industrial Revolution, poses many problems to labor law, impacting on the traditional categories of the subject. In particular, the platform economy has repercussions on the categories of independent and employed work, whose border line is getting thinner and thinner. The main issue addressed by the essay is the qualification of the platform work in some foreign jurisdictions, in particular in the United States, United Kingdom, France and Spain, observing the common trends adopted by the jurisprudence.

Sommario: 1. Le piattaforme digitali; 2. Il lavoro su piattaforma negli Stati Uniti; 3. Il lavoro su piattaforma nel Regno Unito; 4. Il lavoro su piattaforma in Francia; 5. Il lavoro su piattaforma in Spagna; 6. Conclusioni.

1. Le piattaforme digitali

Negli ultimi anni è vivo e crescente l'interesse degli studiosi di diritto del lavoro per i temi legati all'economia delle piattaforme e, in particolare, alla qualificazione dei lavoratori che rendono una prestazione mediante le piattaforme digitali. Bisogna considerare, tuttavia, che il fenomeno della platform economy è estremamente eterogeneo e frammentato, sia perché ogni piattaforma ha specifiche modalità di funzionamento, sia perché, essendo l'economia delle piattaforme un fenomeno di natura globale, deve fare i conti con le norme dei diversi ordinamenti nazionali.

In ogni caso, provando a descrivere il funzionamento delle piattaforme, è possibile osservare che solitamente è prevista la presenza di tre soggetti: la piattaforma, nella veste di «organizzazione del lavoro digitalizzata»¹, che mette in contatto domanda e offerta di una certa prestazione nel modo giudicato più efficiente dal proprio algoritmo; l'user (l'utente), che si rivolge alla piattaforma per ottenere una prestazione o un servizio; il provider (il lavoratore), che si offre di rendere la prestazione richiesta.

La piattaforma, dunque, pone in essere due tipologie di contratti atipici predisposti unilateralmente: una prima con il crowd (la folla) di lavoratori, una seconda con gli utenti che, tramite app o siti internet, richiedono la prestazione. La certezza che la prestazione sia resa è fornita sia da alcuni obblighi contrattuali (spesso, infatti, il lavoratore deve rendere un numero minimo di prestazioni o essere disponibile per un determinato numero di ore e, in caso di inadempienza, la piattaforma si riserva il potere di recedere dal

contratto) sia dall'elevato numero di collaboratori con cui la piattaforma ha stipulato contratti².

La qualificazione della propria attività come attività di mera intermediazione è poi affermata dalle stesse piattaforme (Uber, TaskRabbit, Foodora, Glovo...) che si definiscono quali "agenti digitali" protagonisti di un processo di matchmaking, ossia il processo mediante il quale si incontrano domanda ed offerta di lavoro, tra clienti e liberi professionisti³.

Un altro elemento strutturale della platform economy è la presenza di sistemi di rating (valutazione) dei lavoratori: una volta che il provider ha svolto la prestazione infatti, l'utente può valutarne l'esatto adempimento; allo stesso tempo la piattaforma può esercitare un potere di recesso nel caso in cui lo stesso lavoratore abbia ricevuto una pluralità di cattive valutazioni⁴.

La piattaforma, inoltre, spesso si attribuisce per tutta la durata della prestazione anche altre prerogative che esorbitano dal ruolo di intermediazione. Tramite l'algoritmo, infatti, è la piattaforma ad individuare il lavoratore che, una volta comunicata la disponibilità per la specifica prestazione o la reperibilità in alcune ore, può garantire l'adempimento nel modo più efficiente, tenendo conto di tempi, andamento e pregresse valutazioni, e ad assegnargli la prestazione da svolgere, senza che questi sappia in anticipo chi sia l'utente e quale sia l'attività da svolgere (nel caso di TaskRabbit) o la tratta da percorrere (nei casi di Uber e Lyft)⁵.

Durante l'esecuzione della prestazione, inoltre, i lavoratori devono osservare alcune regole dettate dalle piattaforme, come indossare divise, utilizzare - per i prodotti trasportati - imballaggi e contenitori recanti il logo della piattaforma o, nei casi di Uber e Lyft, indossare abiti eleganti e non diffondere musica.

Per quanto concerne il pagamento, inoltre, è la stessa piattaforma a stabilire il corrispettivo della prestazione: i lavoratori devono accettare quanto unilateralmente disposto dalla piattaforma e, in alcuni casi (Uber, Deliveroo), è addirittura prevista l'impossibilità di accettare mance⁶. Per di più il cliente non versa il corrispettivo al lavoratore, ma alla piattaforma, che, in un secondo momento, provvede al pagamento del lavoratore trattenendo una determinata quota percentuale.

L'analisi dei rapporti triangolari intercorrenti tra user, provider e piattaforma permette, quindi, di evidenziare come la piattaforma amministri una serie di profili della online workforce, l'indefinito crowd di cui gestisce le prestazioni⁷, stabilendo le condizioni contrattuali e mantenendo gli standard qualitativi attraverso il controllo esercitato sui

lavoratori tramite l'algoritmo ed il sistema di valutazione⁸, ma azzerando i costi relativi ai momenti vuoti della prestazione⁹.

All'interno del rapporto, dunque, si verifica una situazione di squilibrio contrattuale¹⁰, aggravata dalla competizione che le piattaforme innescano tra i lavoratori¹¹, che spesso non godono degli strumenti di tutela collettiva di cui godono i classici lavoratori subordinati, ovvero l'aggregazione in associazioni sindacali e la contrattazione collettiva¹². Per quanto fin qui evidenziato, dunque, il fenomeno della platform economy permette lo sviluppo di forme di attività ibride che, prima facie, difficilmente rientrerebbero all'interno della tradizionale dicotomia autonomia-subordinazione¹³.

Le prestazioni dell'economia digitale, infatti, si caratterizzano per presentare contemporaneamente elementi dell'autonomia e della subordinazione, che rendono attuale e concreta l'oscillazione «tra elementi di cooperazione e elementi di crescente gerarchia e comando, tra processi di individualizzazione e processi di socializzazione del lavoro»¹⁴. Per tale ragione il problema della qualificazione dei lavoratori che rendono la prestazione mediante piattaforma digitale è diventato un problema globale, che vede interrogarsi giurisprudenza e dottrina in ogni parte del mondo. In questa sede non saranno analizzate le soluzioni della giurisprudenza interna¹⁵, mentre ci si soffermerà sugli approcci adottati dagli ordinamenti oltreconfine, dove in particolare le piattaforme Uber e Foodora/Glovo sono state protagoniste di svariate sentenze¹⁶, ma, più in generale, l'intero fenomeno della platform economy è stato sottoposto alla prova del diritto¹⁷.

2. Il lavoro su piattaforma negli Stati Uniti

Gli Stati Uniti d'America sono stati il primo Paese in cui c'è stato un ampio dibattito giurisprudenziale sulla qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali. L'emersione dei lavori digitali ha minato profondamente le categorie tradizionali elaborate da dottrina e giurisprudenza statunitensi, tanto da portare il giudice Vince Chhabria, in una controversia sulla qualificazione degli autisti di Lyft, a paragonare i lavoratori delle piattaforme digitali ad «un piolo quadrato», che non avrebbe mai combaciato con le categorie esistenti, rappresentate come «buchi rotondi»¹⁸.

Tradizionalmente per stabilire a chi spettasse la responsabilità per gli illeciti dei lavoratori, se al lavoratore stesso, perché qualificato come autonomo, o al datore di lavoro, la giurisprudenza statunitense aveva elaborato il control test, utilizzando quali criteri guida le competenze del lavoratore, la durata del rapporto, le modalità di pagamento e la possibilità del datore di lavoro di recedere dal rapporto ad nutum¹⁹.

Successivamente la Corte Suprema della California, nel caso Borello & Sons, ha

aggiornato il control test, combinandolo con l'economic reality test²⁰. In particolare, la Corte ha considerato, come indici utili a stabilire a quale categoria qualificatoria fosse ascrivibile la prestazione di lavoro, cinque fattori da applicare congiuntamente al caso concreto: il rischio; gli investimenti richiesti per il lavoro; la presenza di particolari competenze necessarie a svolgere la prestazione; la durata del rapporto; il fatto che la prestazione sia parte integrante della attività del datore di lavoro.

Ciò nonostante, l'approccio casistico e l'inadeguatezza definitoria rilevata dal giudice Chhabria si ritrovano nelle decisioni delle Corti della California, patria natia di Uber e Lyft, sulla qualificazione dei lavoratori della platform economy, dove addirittura la stessa Corte, nel risolvere casi molto simili, dà luogo a giudicati contrastanti. In due casi del 2015 affrontati dalla Corte di San Francisco e risolti applicando il Borello test, i giudicanti sono infatti giunti a conclusioni opposte: mentre il giudice Edward Chen ha concluso che gli autisti organizzati da Uber fossero lavoratori dipendenti, sottolineando il potere esercitato dall'azienda nel determinare le condizioni delle prestazioni dei conducenti e nel controllare il lavoratore, proprio il giudice Vince Chhabria ha preso la decisione opposta per la piattaforma Lyft, i cui lavoratori sono stati qualificati come autonomi, vista la possibilità per l'autista di decidere liberamente se e quando lavorare, malgrado il giudice avesse osservato come le istruzioni date dalla piattaforma agli autisti fossero certamente più dettagliate di quelle fornite ad un lavoratore autonomo²¹.

Sempre nel 2015, un'altra sentenza californiana ha qualificato i lavoratori di Uber come subordinati²²: in particolare il giudicante ha considerato come indici di subordinazione gli obblighi per il lavoratore di dotarsi di uno smartphone e di un veicolo immatricolato da meno di dieci anni e di sottoscrivere un'assicurazione di responsabilità civile con una copertura di un milione di dollari, la determinazione unilaterale del compenso da parte della piattaforma e la disattivazione dell'account nel caso in cui la valutazione media fosse inferiore ad un determinato punteggio²³.

Anche i legislatori dei singoli Stati americani non sono rimasti inoperosi: sull'esempio dello Stato di New York, svariati Stati hanno approvato leggi che hanno riconosciuto ai lavoratori delle piattaforme tutele minime (principalmente un salario minimo orario); lo Stato della California, invece, ha approvato l'Assembly Bill 5, che recepisce l'ABC test elaborato dalla Corte Suprema californiana, alla luce del quale è prevista una presunzione relativa di subordinazione che può essere superata solo nel caso in cui il datore di lavoro dimostri che il lavoratore non è assoggettato ai poteri direttivo e di controllo del committente, che la prestazione svolta non rientra nelle abituali finalità dell'impresa e non è inserita nell'organizzazione imprenditoriale del committente e che il lavoratore è abitualmente impegnato in altre attività indipendenti.

La principale novità derivante dall'Assembly Bill 5, dunque, consiste nell'attribuire l'onere della prova dell'autonomia del rapporto di lavoro al committente, mentre, in precedenza, era il lavoratore a dover dimostrare la natura subordinata del rapporto.

3. Il lavoro su piattaforma nel Regno Unito

In Europa uno degli Stati che è stato maggiormente coinvolto nello sviluppo della platform economy è il Regno Unito, dove il Chartered Institute of Personnel and Development ha stimato 1,3 milioni (il 4% di tutte le persone occupate) di lavoratori della gig economy già nel marzo 2017²⁴.

Il diritto britannico distingue tradizionalmente tre differenti figure del diritto del lavoro: le prime due figure sono regolate dalla Sezione 230 dell'Employment Rights Act del 1996, che prevede l'employee, corrispondente al lavoratore subordinato e a cui spettano tutte le tutele previste dalla stessa legge, ed il worker, un tertium genus caratterizzato dall'impegno del lavoratore ad eseguire personalmente qualsiasi prestazione o servizio per la controparte, la cui posizione non è quella di un cliente o di un assistito, e a cui si applicano le tutele previste dalla legge sul salario minimo, sull'orario di lavoro, sulle discriminazioni e sul whistleblowing; la terza figura, invece, è l'independent contractor, ossia il lavoratore autonomo, escluso da qualsiasi tutela eccetto che in materia di discriminazione²⁵.

A partire dal 2016, quindi, le corti del Regno Unito si sono ritrovate a dover affrontare il problema della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali. Il leading case ha riguardato ancora la piattaforma Uber, contro cui alcuni autisti avevano agito per ottenere il diritto a ricevere il salario minimo e le ferie retribuite, diritto che, però, è subordinato al riconoscimento per i lavoratori almeno dello status di workers, se non di employees, mentre la piattaforma sosteneva che fossero independent contractors.

L'Employment Tribunal di Londra, quindi, nel 2016, con una storica decisione, ha qualificato i lavoratori di Uber come workers, attribuendo loro le tutele in materia di salario minimo legale e ferie retribuite²⁶. Bisogna sottolineare come i lavoratori abbiano richiesto unicamente l'applicazione di segmenti specifici dello statuto protettivo del lavoro e non l'estensione dell'intero statuto protettivo del lavoratore subordinato, mentre Uber ha cercato di dimostrare la sua natura di infrastruttura digitale e di società di intermediazione tra autisti e clienti.

L'analisi dell'Employment Tribunal parte dalle pratiche adottate da Uber nella stipulazione del contratto. Sulla scorta di un precedente della Corte Suprema, il caso Autoclenz Ltd. v. Belcher²⁷, il Tribunale ha deciso di applicare anche ai contratti di

lavoro in cui è la parte datoriale a determinare unilateralmente il contenuto del contratto - e al quale il lavoratore ha prestato mera accettazione - la dottrina dei contratti falsi (sham contracts).

Secondo tale impostazione, il contratto sottoscritto da entrambe le parti, se è diverso da quello realmente voluto al fine di frodare un terzo o la legge, è da interpretare in base alla realtà effettiva. La Corte, infatti, ha ritenuto che la ricostruzione fornita da Uber e basata sui contratti predisposti unilateralmente dalla piattaforma, come nel caso Autoclenz, non abbia alcun riscontro nella realtà²⁸, ritenendo impossibile negare che Uber offra il servizio di trasporto tramite i conducenti²⁹.

A questo punto la Corte ha inquadrato, in virtù del potere direttivo e di controllo esercitato dalla piattaforma, i lavoratori come workers, accordando le tutele richieste. Per ottenere una diversa statuizione, Uber ha impugnato la sentenza prima presso l'Employment Appeal Tribunal, che ha confermato la decisione del giudice di prime cure³⁰, poi presso la Corte d'Appello che, decidendo a maggioranza, ha rigettato l'impugnazione della piattaforma³¹, ed infine presso la Corte Suprema, che ha respinto all'unanimità il ricorso³².

La Corte Suprema, in particolare, ha osservato che, non esistendo alcun contratto scritto tra i conducenti e Uber, la natura del rapporto giuridico doveva essere desunta dal comportamento delle parti. In proposito, la Corte ha affermato di non poter riscontrare alcun elemento di fatto che permettesse di considerare la piattaforma come un intermediario tra i drivers ed i clienti, dal momento che è Uber a stipulare contratti con i passeggeri e ad ingaggiare gli autisti affinché eseguano il servizio oggetto del contratto. La massima Corte britannica, infine, ha rilevato alcuni elementi che non permettono di qualificare il rapporto di lavoro dei conducenti come autonomo: la determinazione unilaterale da parte della piattaforma della tariffa e dei termini contrattuali dell'esecuzione del servizio, la possibilità per Uber di condizionare la facoltà dell'autista di accettare una corsa, il potere di controllo esercitato mediante il sistema di valutazione dei piloti e le misure dissuasive che Uber attua per limitare la comunicazione tra passeggero e conducente al minimo indispensabile per permettere la fornitura del servizio.

In seguito alla pronuncia dell'Employment Tribunal di Londra, le Corti inglesi sono tornate altre volte sulla questione della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme. Sono state pronunciate, infatti, una sentenza sulla qualificazione di un ciclofattorino della piattaforma CitySprint, che ha sostanzialmente confermato l'impianto della pronuncia dell'Employment Tribunal nei confronti di Uber³³, ed una sentenza sulla qualificazione dei riders della piattaforma Deliveroo, che è stata citata in giudizio dall'organizzazione sindacale Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) presso il Central

Arbitration Committee, organo di prima istanza per le vertenze collettive, per il riconoscimento di un'unità di negoziazione collettiva in rappresentanza dei riders di Camden (un distretto di Londra).

Nello specifico l'IWGB ha richiesto l'applicazione dell'Allegato A1 al Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act del 1992 (TULRCA), che Deliveroo negava dal momento che, nella ricostruzione della piattaforma, i riders sono lavoratori autonomi e, quindi, non titolari dei diritti sindacali riconosciuti esclusivamente a gruppi di employees o di workers.

Sul punto, prima il Central Arbitration Committee³⁴ e poi l'Alta Corte di Giustizia³⁵, hanno rigettato la domanda dell'IWGB, che ha impugnato l'ultima pronuncia davanti alla Corte d'Appello, presso cui il procedimento è tuttora in corso. Le pronunce del Central Arbitration Committee e dell'Alta Corte si basano su una lettura in combinato disposto dalla Sezione 296 del TULRCA e della Sezione 230 dell'Employment Rights Act.

Il fulcro del ragionamento del Central Arbitration Committee e dell'Alta Corte è che la presenza di una clausola di sostituzione non può non dar luogo ad un rapporto di lavoro autonomo. Deliveroo, infatti, nei suoi contratti, dispone che i ciclofattorini «hanno il diritto di sostituirsi sia prima che dopo aver accettato un lavoro particolare»³⁶.

Nella ricostruzione adottata, quindi, i riders non sono obbligati ad eseguire personalmente la consegna, ma sono liberi di sostituirsi secondo la propria volontà. La mancanza del requisito della personalità della prestazione, dunque, fa sì che i riders non possano essere qualificati come workers, ma siano qualificati come independent contractors, a cui non si applicano le norme del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act.

Le pronunce del Central Arbitration Committee e dell'Alta Corte sono state criticate fortemente dalla dottrina³⁷, in particolare per il mancato rispetto della giurisprudenza inaugurata dalla sentenza Autoclenz, che avrebbe portato a considerare falsa la clausola di sostituzione, troppo onerosa per i ciclofattorini e, quindi, di residuale applicazione³⁸, con la conseguenza che nessun ostacolo avrebbe ostato alla qualificazione dei riders come workers.

Un ultimo caso da segnalare riguarda la qualificazione di un corriere della piattaforma Yodel Delivery Network che è arrivato a coinvolgere anche la Corte di giustizia dell'Unione Europea. Nello specifico il rider ricorrente aveva richiesto l'applicazione delle tutele in materia di orario di lavoro disposte per i workers, nonostante il contratto stipulato con la piattaforma prevedesse la qualificazione del lavoratore come autonomo.

L'Employment Tribunal di Watford, osservando nel contratto la presenza di clausole di sostituzione, ha rimesso la questione alla Corte di giustizia³⁹, chiedendo se la direttiva europea n. 2003/88 impedisse l'applicazione delle disposizioni di diritto interno che prevedono che il lavoratore debba adempiere personalmente la prestazione di lavoro per rientrare nel campo di applicazione della medesima direttiva.

In particolare il giudice a quo ha chiesto se la mera esistenza sul piano negoziale delle clausole di sostituzione, fosse incompatibile con la qualifica di worker, con la conseguente esclusione del lavoratore dalle tutele approntate dalla direttiva sull'orario di lavoro. Il giudice remittente ha anche osservato che la volontà cartolare è in palese contrasto con la realtà effettiva, dato che il corriere non si è mai avvalso della possibilità di farsi sostituire da un terzo nell'esecuzione della prestazione.

Sul rinvio pregiudiziale si è pronunciata la Corte di giustizia con un'ordinanza estremamente concisa che ha stabilito che la direttiva sull'orario di lavoro non si applica ai lavoratori che possono godere di clausole di sostituzione, senza approfondire la questione relativa all'effettivo esercizio del diritto di essere sostituito da parte del lavoratore⁴⁰.

4. Il lavoro su piattaforma in Francia

La Francia è stata uno fra i primi Stati ad affrontare le tematiche connesse al lavoro digitale in Europa. L'ordinamento francese prevede, per quanto riguarda la qualificazione del lavoratore, un sistema di tipo binario, caratterizzato dalla tradizionale distinzione tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo.

In particolare, la giurisprudenza francese ha sottolineato come la linea di confine tra lavoro autonomo e subordinato sia data dall'esistenza di un vincolo di subordinazione legale, che si riscontra ogni qualvolta sia possibile dimostrare che il datore di lavoro eserciti un potere direttivo sull'attività del dipendente, oppure una subordinazione di fatto, che si concretizza dalla dipendenza economica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro⁴¹.

Quando non è possibile dimostrare l'esistenza del vincolo di subordinazione, il lavoratore è, invece, da qualificare come autonomo. In questo contesto, si inserisce la questione della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme. Prima dell'intervento legislativo del 2016, la risoluzione della problematica era lasciata ai giudici, che avevano la responsabilità di esprimersi sui casi concreti, valutando di volta in volta la natura del singolo rapporto di lavoro⁴².

Nel 2016 è stato stilato il rapporto Terrasse, dal nome del deputato che l'ha curato, da cui emerge la necessità di normare le piattaforme, considerate come nuovi luoghi di lavoro⁴³. Con la modifica dell'art. L.111-7 del Code de la consommation, disposta dall'art. 49 della legge n. 1321 del 7 ottobre 2016, il legislatore francese ha fornito una definizione di piattaforma: ai sensi di questa disposizione, infatti, si qualifica come piattaforma ogni persona fisica o giuridica che offre, a titolo professionale, remunerato o gratuito, un servizio di comunicazione on line basato sulla classificazione, mediante algoritmi informatici, di contenuti, beni o servizi offerti o caricati on line da terzi oppure sull'intermediazione tra più soggetti per la vendita di un bene, la fornitura di un servizio o lo scambio o la condivisione di contenuti, beni o un servizi.

La stessa norma, inoltre, pone diversi oneri a carico delle piattaforme, principalmente di informazione chiara e trasparente sulle condizioni di operatività dei contenuti e dei servizi offerti⁴⁴. La definizione di piattaforma adottata dal legislatore francese, dunque, riflette la duplice realtà economica su cui si basa la platform economy, che comprende «l'economia collaborativa da un lato e l'economia uberizzata dall'altro»⁴⁵.

L'intervento legislativo ha coinvolto anche i lavoratori: con l'art. 60 della Legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, infatti, il legislatore ha definito i lavoratori delle piattaforme come travailleurs independants. Non si tratta, però, di una qualificazione ope legis, poiché, con la disposizione in questione, il legislatore ha soltanto circoscritto l'ambito di applicazione della legge (e, segnatamente, delle tutele in essa previste) unicamente ai lavoratori autonomi che esercitano la loro attività professionale per tramite di una o più piattaforme⁴⁶.

La disposizione legislativa prevede, infatti, una serie di tutele per i lavoratori autonomi economicamente e tecnicamente dipendenti delle piattaforme digitali normalmente non spettanti ad altre categorie di lavoratori autonomi. Nello specifico, si prevedono un'assicurazione contro gli infortuni posta a carico della piattaforma, il diritto di accedere ad una formazione professionale continua, per la quale è responsabile la piattaforma, il diritto di costituire ed associarsi in un sindacato ed il diritto di agire collettivamente a difesa dei propri interessi⁴⁷.

Il legislatore francese, quindi, ha cercato di sdrammatizzare il dilemma qualificatorio realizzando una rete di protezione minima per questa nuova categoria di lavoratori, costituendo, all'interno delle categorie esistenti, un percorso soggettivo riservato al ricorrere di determinati requisiti⁴⁸.

In un primo momento si è mossa di conseguenza anche la giurisprudenza, qualificando i

lavoratori delle piattaforme come autonomi. Il Tribunale di Parigi, infatti, ha escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un conducente di Uber e la piattaforma, considerando come indici dell'autonomia del rapporto il fatto che il veicolo fosse di proprietà dell'autista, l'assenza di controllo sulle ore di lavoro svolte e le libertà di decidere quando lavorare e quali corse accettare e di disconnettersi dall'applicazione⁴⁹.

Anche nel caso della qualificazione di un fattorino di Deliveroo la giurisprudenza francese ha confermato lo stesso orientamento, giudicando l'assenza di una determinazione unilaterale delle condizioni di esecuzione della prestazione, la non integrazione del lavoratore nell'organizzazione del committente e la libertà di decidere quando lavorare, come elementi riconducibili alla fattispecie di lavoro autonomo⁵⁰.

La dottrina francese, però, nel commentare le sentenze, pur riconoscendo la libertà dei providers nella scelta dei turni, ha affermato che, dal momento del login, i lavoratori non sono più liberi, poiché devono accettare le corse disposte dalla piattaforma o patire le sanzioni previste dai contratti⁵¹.

In questa situazione è da ravvisare, quindi, un potere direttivo e disciplinare, che porterebbe ad affermare la natura subordinata del rapporto. Nel successivo caso della piattaforma TakeEatEasy, però, la Chambre Sociale della Cour de Cassation ha abbracciato gli orientamenti della dottrina, qualificando il rapporto di lavoro come subordinato, giudicando prevalente, ai fini qualificatori, più che la volontà cartolare delle parti, l'effettivo svolgimento della prestazione, caratterizzata da poteri di controllo e disciplinare inediti, forniti dai sistemi di geolocalizzazione e dalla possibilità di disconnettere l'account del lavoratore dalla piattaforma⁵².

Nel commentare la sentenza della Cour de Cassation, la dottrina ha sottolineato come la Corte abbia qualificato come subordinati i riders di TakeEatEasy non ridefinendo in senso più ampio la nozione di subordinazione, ma provando la sussistenza della subordinazione nel rapporto di lavoro tra fattorini e piattaforma in base agli indici già esistenti ed utilizzati nella giurisprudenza di legittimità francese, secondo cui, per ritenere il rapporto di lavoro subordinato, è necessario che la prestazione di lavoro sia soggetta all'autorità del datore di lavoro, che ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllare l'esecuzione e di irrogare sanzioni⁵³.

Allo stesso modo, quindi, la Corte d'Appello di Parigi⁵⁴ e, in seguito all'impugnazione di Uber, la stessa Cour de Cassation⁵⁵ hanno qualificato come subordinati i drivers della piattaforma, valorizzando principalmente l'integrazione del lavoratore nella struttura di impresa.

La Corte di Cassazione, in particolare, ha osservato che la prestazione dell'autista di Uber è strumentale ed integrata all'interno della struttura imprenditoriale della piattaforma, che dispone unilateralmente le condizioni di esecuzione del servizio. Basandosi su questo approccio la Suprema Corte francese è arrivata anche a ritenere fittizia l'asserita libertà del prestatore in ordine all'an e al quantum della prestazione, poiché ha considerato tale libertà invalidata dalle clausole predisposte unilateralmente dalla piattaforma, che spingono il lavoratore ad una costante attività per evitare la disattivazione dell'account.

La tendenza espressa dall'ordinamento francese vede, dunque, il legislatore spingere implicitamente i lavoratori delle piattaforme, attraverso la previsione di specifiche norme, verso l'area dell'autonomia e la giurisprudenza, nei casi in cui sia riscontrata un'autonomia fittizia volta a nascondere un rapporto di dipendenza, intervenire, come dimostrato dalle sentenze della Cour de Cassation, per la diversa qualifica di lavoratori subordinati⁵⁶.

5. Il lavoro su piattaforma in Spagna

Anche in Spagna la giurisprudenza si è posta il problema della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme, generando un vivace dibattito che ha portato a molte pronunce ed, infine, ad una decisione del Tribunal Supremo⁵⁷. Preliminarmente bisogna sottolineare che l'area della dipendenza, nella giurisprudenza spagnola, si estende anche a situazioni in cui i lavoratori sono assoggettati «anche in modo flessibile e non rigido, o intenso, alla sfera organizzatrice e direttiva dell'azienda»⁵⁸.

A partire da questa nozione di dipendenza, quindi, per primo il Tribunale di Valencia ha affermato la natura di rapporto di lavoro subordinato tra i fattorini e la piattaforma Deliveroo, dando prevalenza alla realtà economica piuttosto che alla volontà cartolare espressa dalle parti⁵⁹.

Nello specifico, la Corte valenciana ha indicato, quali indici della subordinazione, la personalità del rapporto⁶⁰, l'obbligo di seguire le indicazioni unilateralmente impartite dalla piattaforma, il penetrante potere di controllo (che si avvale di strumenti inediti, come la geo-localizzazione) e l'alienità rispetto al lavoratore del risultato e dell'organizzazione della prestazione⁶¹; mentre ha giudicato gli elementi evidenziati in sede processuale dalla piattaforma, ossia l'utilizzo di un veicolo di proprietà del lavoratore e la libertà di comunicare le proprie disponibilità, non sufficienti per qualificare il rapporto come autonomo.

In particolare sull'elemento della libertà del lavoratore di decidere quando lavorare, il giudice valenciano ha sottolineato come le disponibilità del lavoratore si debbano inserire

all'interno delle fasce orarie unilateralmente stabilite dalla piattaforma.

Il Tribunale di Madrid, invece, ha qualificato come lavoratore autonomo un cicofattorino della piattaforma Glovo, valutando come indice di autonomia la libertà in capo al rider di determinare l'an e il quando dell'esercizio della prestazione⁶². A distanza di pochi mesi, però, è lo stesso Tribunale di Madrid, in un altro caso, a mutare orientamento e a qualificare come rapporto di lavoro subordinato quello intercorrente tra i riders e Glovo⁶³.

Questa impostazione è stata confermata anche da altre pronunce⁶⁴, in particolare adottate dal Tribunale di Gijón⁶⁵, che ha osservato come la flessibilità oraria sia frutto di una scelta che mira ad individuare le fasce orarie più redditizie per la piattaforma e non a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro dei fattorini⁶⁶. E ancora del Tribunale di Madrid⁶⁷, che ha rilevato come il numero dei riders sia così elevato da far sì che le clausole sulla libertà nella determinazione dell'orario di lavoro non condizionino affatto l'organizzazione imprenditoriale di Glovo.

In questo contesto è, infine, intervenuta la pronuncia del Tribunal Supremo, che, riformando all'unanimità la citata decisione del Tribunale di Madrid, confermata anche in secondo grado, che aveva qualificato un rider come lavoratore autonomo, ha ritenuto esistente un rapporto di subordinazione tra il cicofattorino e Glovo.

La pronuncia è di particolare interesse perché, come già avvenuto nel caso della Cassazione francese, anche in questo caso il giudicante arriva a riconoscere la subordinazione del lavoratore della piattaforma digitale attraverso l'uso dei tradizionali indici presenti nella giurisprudenza interna.

In particolare, la Suprema Corte spagnola ha ravvisato la subordinazione sulla base dell'alienità del lavoratore rispetto al risultato della prestazione e rispetto all'organizzazione produttiva⁶⁸. Il requisito dell'alienità del lavoratore rispetto al risultato si desume dall'assenza del rischio d'impresa in capo al lavoratore⁶⁹: il Tribunal Supremo, infatti, ha escluso che il binomio rischio-guadagno, che caratterizza l'area dell'autonomia, sia ravvisabile in capo al rider ricorrente, per le peculiari caratteristiche del servizio e dell'organizzazione d'impresa poiché la piattaforma stabilisce unilateralmente il compenso dei lavoratori, è titolare degli accordi con gli esercizi commerciali e cura le relazioni con la clientela⁷⁰.

Per quanto concerne il requisito dell'alienità dall'organizzazione produttiva, il Tribunal Supremo ha osservato come, a ben guardare, i mezzi di proprietà del fattorino utilizzati per rendere la prestazione, ossia il telefono cellulare ed il mezzo di trasporto, non

assumono una rilevanza economica tale da considerarne l'uso un elemento determinante per il raggiungimento dello scopo fondamentale del contratto⁷¹, affermazione non replicabile per l'algoritmo e l'infrastruttura digitale, ritenuti strumenti essenziali per lo svolgimento della prestazione e nell'esclusiva disponibilità della piattaforma⁷².

La possibilità per il lavoratore di scegliere se rendere o meno la prestazione, affermata dalla piattaforma, invece, è stata ritenuta dal Tribunal Supremo gravemente inficiata dal sistema di rating, che, de facto, induce il lavoratore ad accettare le corse negli orari di punta per non veder peggiorare il proprio punteggio con la conseguente esclusione da successivi incarichi⁷³.

Infine, il massimo giudice spagnolo ha riscontrato l'esistenza dei poteri datoriali in capo alla piattaforma, giacché Glovo fornisce indicazioni sul modo in cui la prestazione deve essere eseguita, controlla il cicofattorino mediante i sistemi di valutazione e geolocalizzazione e irroga sanzioni, come la disconnessione dalla piattaforma⁷⁴. Alla luce di questa analisi, quindi, il Tribunal Supremo ha dichiarato il lavoro dei riders subordinato non «perché è svolto tramite un poderoso ricorso alla tecnologia invasiva e pregnante», ma «perché i fattorini non organizzano il proprio lavoro, sono sottoposti alla determinazione unilaterale della piattaforma rispetto alle modalità di esecuzione dell'attività e subiscono i poteri di controllo e disciplinari della stessa»⁷⁵.

6. Conclusioni

Le innovazioni tecnologiche apportate dalla platform economy, trasformando i modi di produzione, incidono sull'intera struttura socio-economica, chiamando il diritto a fornire risposte a problematiche che solo in parte sono analizzabili con le categorie tradizionali.

In questo contesto, è quindi essenziale il ruolo ricoperto dal diritto del lavoro, che deve fornire le opportune garanzie ai prestatori dell'era digitale. Per quanto concerne più specificamente le piattaforme digitali, diviene necessario, dunque, in uno scenario eterogeneo e composito, comprendere il funzionamento della singola piattaforma, distinguendo i casi in cui funge unicamente da intermediario tra gli utenti, mettendo in atto dinamiche della peer-to-peer economy, dai casi in cui occulta un'organizzazione imprenditoriale che utilizza la piattaforma come tecnica per offrire un servizio mediante lavoratori solo apparentemente autonomi.

In questi casi, dunque, è necessario un intervento del diritto del lavoro che, accertata la natura del rapporto che intercorre tra la piattaforma e i providers, è chiamato a fornire adeguate tutele ai prestatori. Come dimostrato dall'analisi sin qui condotta, nonostante la timidezza di molti legislatori nazionali, la giurisprudenza, soprattutto negli Stati europei,

si sta orientando in maniera omogenea per il riconoscimento della dipendenza dei providers nei confronti delle piattaforme digitali: in questo senso, come visto nei precedenti paragrafi, si sono pronunciate le Supreme Corti in Spagna e Francia, mentre nel Regno Unito e in Italia i lavoratori delle piattaforme sono stati qualificati rispettivamente come workers, categoria intermedia tra subordinazione e autonomia, e come collaboratori etero-organizzati, ai quali si applica integralmente lo statuto protettivo della subordinazione.

La comune strada percorsa dalle diverse Supreme Corti per arrivare ad accordare tutele ai lavoratori delle piattaforme è stata quella di valutare la sussistenza della dipendenza non nella fase genetica dell'accordo, ma nella fase di esecuzione del rapporto, con la conseguenza che, qualora le modalità di svolgimento della prestazione risultassero determinate in modo sostanziale e unilaterale dalla piattaforma digitale, sarebbe possibile qualificare come datore di lavoro la stessa piattaforma.

In questo modo, dunque, sono stati ricondotti nell'alveo della subordinazione i casi in cui la prestazione del provider è organizzata dalla piattaforma, che, mediante l'algoritmo, «giudica, premia, punisce»⁷⁶.

In ogni caso, la diffusione delle prestazioni tramite piattaforme, che si caratterizza per l'estrema eterogeneità del fenomeno, porta a ripensare la protezione del diritto del lavoro in senso maggiormente universalistico, garantendo tutele di base a tutti i lavoratori e articolando diversi segmenti protettivi in maniera proporzionata alla vulnerabilità del singolo lavoratore⁷⁷.

Se, infatti, è indubbio qualificare i lavoratori come subordinati nei casi in cui la prestazione sia caratterizzata da «spazi di discrezionalità dentro regole eteronome»⁷⁸, il diritto del lavoro è oggi chiamato anche a gettare ponti verso forme di attività esterne rispetto a quelle storicamente appartenenti al proprio nucleo concettuale⁷⁹, ripensando la nozione di subordinazione ovvero costituendo un nucleo di tutele per il «lavoro senza aggettivi»⁸⁰.

Già da diverso tempo, infatti, autorevole dottrina, ha esortato ad elaborare una soluzione valida per «l'intera gamma dei contratti mediante i quali si realizza, nelle molteplici forme consentite da una organizzazione produttiva oggi assai meno rigida del passato, l'integrazione del lavoro prevalentemente personale nell'attività economica altrui»⁸¹, assicurando a tutti i lavoratori le tutele legate alla dignità della persona nel lavoro (salute e sicurezza, non discriminazione, parità di trattamento, divieto di abusi ed equa retribuzione) e quelle contro i rischi connaturati al mercato del lavoro (tutele contro il licenziamento ingiustificato e garanzie per la continuità del reddito).

Per quanto concerne più specificamente il lavoro mediante piattaforme digitali, invece, a prescindere dalla qualificazione, sarebbe utile un corpus di regole che tenga in considerazione le particolari modalità dello svolgimento della prestazione con il fine di ridurre i rischi che ne potrebbero derivare⁸², ad esempio apprestando tutele in materia di protezione dei dati personali e delle proprietà intellettuali dei lavoratori digitali, obblighi di correttezza, trasparenza ed equità nei rapporti contrattuali o divieti di clausole abusive, come quelle in cui è rinvenibile un abuso di posizione dominante⁸³.

Note e riferimenti bibliografici

[1] M. BARBERA, L'idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2016, 293, 14.

[2] V. DE STEFANO, Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata, in Riv. Giur. Lav., 2017, 2, I, 241.

[3] M. FAIOLI, Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali, in Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, a cura di G. Zilio Grandi e M. Biasi, Cedam, Padova, 2018, 199.

[4] Il fatto che la valutazione (e con essa l'esercizio del potere di controllo) sia demandata all'utente costituisce un argomento della teoria multifunzionale del datore di lavoro, secondo cui assumerebbe volta per volta il ruolo di datore di lavoro la piattaforma o il cliente a seconda delle funzioni esercitate. Tuttavia, essendo la valutazione dell'utente sottoposta a pervasivi vincoli tecnici da parte della piattaforma, che è in ogni caso responsabile delle decisioni conseguenti ad una cattiva valutazione, non sussisterebbe una compartecipazione dell'utente nel potere di controllo dal momento che chi formula il giudizio non ha alcun titolo per incidere sulla sfera del prestatore. In proposito: A. DONINI, Il lavoro attraverso le piattaforme digitali, Bononia University Press, Bologna, 2019, 51. Considera invece gli utenti pari ad investigatori privati G. PACELLA, Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?, in Labour & Law Issues, 2017, 3, 1, 15.

[5] Uber, ad esempio, effettua la scelta del provider che deve effettuare la prestazione basandosi principalmente sulla vicinanza all'user rilevata dal GPS e sulle valutazioni pregresse del prestatore.

[6] E. GRAMANO, Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy, in Arg. dir. lav., 2018, 3, 738.

[7] P. TULLINI, C'è lavoro nel Web?, in Labour & Law Issues, 2015, 1, 1, 8.

[8] A. PERULLI, Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?, in Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, a cura di A. Perulli, Cedam, Padova, 2018, 132.

[9] E. MENEGATTI, On-demand workers by application: autonomia o subordinazione?, in Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, cit., 96, osserva come il lavoratore sia retribuito unicamente per il tempo effettivamente impiegato per svolgere la prestazione: nei casi di Uber o Foodora, ad esempio, il lavoratore riceve il compenso unicamente per la corsa effettuata e non per il tempo necessario a percorrere il tragitto verso il cliente o verso il ristorante da cui deve prelevare il cibo da consegnare.

[10] E. SIGNORINI, Il diritto del lavoro nell'economia digitale, G. Giappichelli Editore, Torino, 2018, 18, richiama la figura del contratto asimmetrico.

[11] P. TULLINI, Economia digitale e lavoro non standard, in Labour & Law Issues, 2016, 2, 2, 10.

[12] E. MENEGATTI, On-demand workers by application: autonomia o subordinazione?, cit., 97.

[13] Per A. TURSI, La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediabile, e nuovo paradigma di protezione sociale, in Lav. Dir. Eur., 2020, 1, 4, a mutare «non è il confine tra subordinazione e autonomia, ma il substrato comune a tutte le tipologie di lavoro e a tutti i tipi contrattuali, indipendentemente dal fatto che l'attività lavorativa venga dedotta in un contratto di lavoro subordinato o autonomo». Per l'A., infatti, «l'interconnessione tra sistemi fisici e digitali, se da un lato sta sconvolgendo [...] il postulato basilico del "tipo sociale" della subordinazione, costituito dall'unità di spazio, tempo e azione, evocando così un'impressionistica parvenza di autonomia; dall'altro, sta imprimendo al lavoro autonomo prevalentemente personale e continuativo caratteri di forte integrazione con l'organizzazione aziendale».

[14] A. FUMAGALLI, Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di terza generazione, in Quad. Ric. Art., 2015, 2, 240.

[15] Si rammenta, ad ogni modo, che, dopo la sentenza della Cassazione che ha considerato il rapporto di lavoro dei riders di Foodora una collaborazione organizzata dal committente ex art. 2 D. Lgs. n. 81/2015 (Cass. civ., IV Sez. Lav., 24 gennaio 2020, n. 1663), il Tribunale di Palermo ha riaperto il dibattito qualificando un cicofattorino di Glovo come lavoratore subordinato (Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570).

[16] Oltre ai Paesi di seguito analizzati, anche in Brasile si è registrata una sentenza che estende ai lavoratori di Uber lo stato di lavoratori subordinati: il Tribunale del lavoro di Belo Horizonte ha riconosciuto l'esistenza di un rapporto personale, oneroso e non occasionale intercorrente tra Uber e gli autisti, subordinati da un punto di vista sia soggettivo, poiché soggetti ad ordini, controlli e sanzioni della piattaforma, sia oggettivo, perché la prestazione è volta a realizzare i fini dell'impresa, sia strutturale, poiché i lavoratori sono inseriti nell'organizzazione dell'impresa (33^a Vara do trabalho de Belo Horizonte, MG 14 febbraio 2017, n. 0011359 - 34.2016.5.03.0112. La sentenza è riportata con nota di G. PACELLA, Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e autisti, in Riv. it. dir. lav., 2017, 3, II, 560). Anche le corti del Belgio e dell'Olanda hanno qualificato come subordinati i lavoratori delle piattaforme. Per il Belgio: Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) - Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113. Per l'Olanda: Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763. Anche in Australia i riders di Foodora sono stati qualificati come lavoratori subordinati da Fair Work Commission, 16 novembre 2018, Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd, n. 6836. Sul fronte opposto, invece, si colloca la Cina, dove, in svariati casi risolti tra il 2013 ed il 2016 dalle corti di Pechino, si è negato il rapporto di lavoro tra Uber e gli autisti, considerando come elementi decisivi la mancanza di un regolare stipendio mensile e l'indeterminatezza del luogo di lavoro. In proposito: M. ZOU, The Regulatory Challenges of "Uberization" in China: Classifying Ride-Hailing Drivers, in International Journal of Comparative Labour Law, 2017, 33, 2, 269.

[17] R. DEL PUNTA, Diritto del lavoro e economia digitale, in Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Carocci Editore, Bari, 2017, 16, osserva come, a differenza del discorso dei filosofi, che, come la nottola di Minerva citata da Hegel, analizzano i fatti dopo che hanno dispiegato i loro effetti, «il discorso dei giuristi non può attendere che il presente sia decantato», spiegando così l'attenzione globale riservata dalla dottrina giuslavoristica ai temi della gig economy.

[18] M. BIASI, Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione, in Labour & Law Issues, 2018, 4, 2, 6; S. AURIEMMA, Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale, in Quaderno di Riv. giur. lav., 2017, 2, 129. Il giudice Chhabria rileva come «a prima vista, gli autisti di Lyft non assomigliano molto ai dipendenti, ma neppure ai lavoratori autonomi».

[19] T. TREU, Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2017, 136, 4.

[20] Supreme Court of California, 23 marzo 1989, S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341.

[21] Rispettivamente: United States District Court Northern District of California, 11 marzo 2015, O'Connor v. Uber Techs., Inc. (Uber II), 82 F. Supp. 3d 1133 e United States District Court Northern District of California, 1 gennaio 2015, Cotter v. Lyft, Inc., 60 F. Supp. 3d 1067. In merito: B. ROGERS, Employment rights in the platform economy: getting back to basics, in Harvard Law and Policy Review, 2016, 10, 491; M. CHERRY, Beyond misclassification: The digital transformation of work, in Comparative Labour Law and Policy Journal, 2016, 37, 3, 577. Come osserva T. TREU, Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy, cit., 10, in coerenza con l'impostazione rimediaria delle corti statunitensi, le conclusioni sulla qualificazione non sono mai affermate in via generale, ma riferite soltanto ai singoli casi concreti. In particolare, la conclusione che vede attribuire ai lavoratori delle piattaforme la qualifica di dipendenti «è più frequentemente condivisa da dottrina e giurisprudenza quando si tratta di applicare a questi lavoratori le normative sul salario minimo, sul compenso per lavoro straordinario e sui rimborsi spese».

[22] Labour Commissioner of the State of California, 3 giugno 2015, Berwick v. Uber Technologies, Inc., n. CGC-15-546378.

[23] V. CAGNIN, Gig economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine, in Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, cit., 38, sottolinea come il giudice abbia utilizzato come indice di subordinazione il fatto che i mezzi utilizzati per adempiere alla prestazione fossero di proprietà del lavoratore e non del datore di lavoro, circostanza che, in Italia, invece, a partire dal caso dei pony express, è stata tradizionalmente

considerata come elemento caratterizzante delle fattispecie di lavoro autonomo.

[24] Ricerca condotta da Chartered Institute of Personnel and Development, *To gig or not to gig? Stories from the modern economy*, 17 marzo 2017.

[25] V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 46.

[26] Employment Tribunal di Londra, 28 ottobre 2016, *Aslam and Farrar vs Uber*, EW n. 2202551.

[27] Supreme Court of the United Kingdom, 27 luglio 2011, *Autoclenz Ltd. v. Belcher*, UKSC n. 41.

[28] Employment Tribunal di Londra, 28 ottobre 2016, *Aslam and Farrar vs Uber*, EW n. 2202551, par. 93.

[29] M. FAIOLI, *Il lavoro nella gig-economy*, in *I Quaderni del CNEL*, 2018, 3, 27, sottolinea come l'Employment Tribunal abbia considerato «ridicola» la ricostruzione di Uber secondo cui la piattaforma sarebbe stata un nodo per l'aggregazione di circa 30.000 piccole e medie imprese a Londra.

[30] Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, *Uber BV v Aslam and others*, UKEAT n. 0056/17/DA.

[31] England and Wales Court of Appeal (Civil Division), 19 dicembre 2018, *Uber BV v Aslam and others*, EWCA Civ n. 2748.

[32] Supreme Court of the United Kingdom, 19 febbraio 2021, *Uber BV and others v Aslam and others*, UKSC n. 5.

[33] Employment Tribunal di Londra, 5 gennaio 2017, *Dewhurst v. CitySprint UK Ltd.*, EW n. 2202512/2016. In merito V. PAPA, *Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., 506, osserva che nella decisione «rilevato preminente sembra essere stato assegnato all'esteso potere di controllo esercitabile – ed esercitato in concreto – dai supervisori delle prestazioni lavorative dei corrieri attraverso strumenti elettronici, tanto da consentire ai giudici di utilizzare, per i supervisori, la definizione di “giocatori di scacchi che muovono pedine [i corrieri] sullo scacchiere”».

[34] Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo')*, n. TUR1/985.

[35] England and Wales High Court, 5 dicembre 2018, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods ('Deliveroo')*, EWHC n. 3342, caso n. CO/810/2018.

[36] Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo')*, n. TUR1/985, par. 100.

[37] V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, cit., 60. A sostegno della tesi del Central Arbitration Committee è, invece, M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: “i nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, cit., 13.

[38] Come osservato da V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, cit., 59, per azionare la clausola di sostituzione «è richiesto un alto livello di fiducia da parte del rider nei confronti del sostituto, innanzitutto perché il sostituto deve avere accesso allo smartphone del rider, o quantomeno alle password di Deliveroo per scaricare l'app sul proprio telefono; ulteriormente, perché il rider risulta il solo responsabile rispetto agli impegni contrattuali, anche qualora assunti dall'eventuale sostituto. L'onerosità della sostituzione è incrementata altresì dalle prerogative di Deliveroo di rescindere il contratto per qualsiasi motivo con il solo preavviso di una settimana».

[39] Employment Tribunal di Watford, decisione di rinvio pregiudiziale del 18 settembre 2019.

[40] CGUE, 22 aprile 2020, C-692/19, *B. v. Yodel Delivery Network Ltd.* L'ordinanza è stata fortemente criticata da G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 1, 18.

[41] A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, cit., 139.

[42] Emergono, infatti, pronunce contrastanti, che qualificano i lavoratori delle piattaforme ora come autonomi ora come subordinati. Ad esempio la sentenza del Conseil de Prud'Hommes de Paris, 20 dicembre 2016, n. 14/11044, aveva qualificato gli autisti di Uber come falsi autonomi, mentre la sentenza Conseil de Prud'Hommes de Paris, 5 settembre 2016, n. F15/0164, aveva giudicato lavoratori autonomi i fattorini di Deliveroo.

[43] P. BARBEZIEUX, C. HERODY, Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative, 2016, 41.

[44] E. SIGNORINI, Il diritto del lavoro nell'economia digitale, cit., 201. Il quadro degli obblighi delle piattaforme si completa con gli obblighi di carattere fiscale previsti dal Code général des impôts all'art. 242 bis, come modificato dall'art. 10 della legge n. 2018-898 del 23 ottobre 2018.

[45] Ibidem, 208.

[46] V. CAGNIN, Gig economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine, cit., 41.

[47] V. DE STEFANO, Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata, cit., 249.

[48] A. PERULLI, Economia digitale e qualificazione dei rapporti di lavoro, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., 430.

[49] Conseil de Prud'Hommes de Paris, 29 gennaio 2018, n. F16/11460, Menard v. Sas Uber France.

[50] Cour d'Appel de Paris, 22 novembre 2017, n. S16/12875, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 1, II, 63, con nota di A. DONINI, La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali, con riguardo ai riders di Deliveroo, 2018.

[51] A. FABBRE, Plateformes numériques: gare au tropisme "travailleuse"!, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 3, 170.

[52] Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737, con nota di C. COURCOL-BOUCHARD, Le livreur, le plateforme et la qualification du contract, in *Revue Droit du Travail*, 2018, 12, 812. In proposito: E. DOCKÈS, Le salariat des plateformes, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 3; C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, in *Droit Social*, 2019, 2, 167; M. PEYRONNET, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, 1, 36; C. GARBUIO, Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore di lavoro, sussiste un lien de subordination, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 2, II, 179.

[53] E. DOCKES, Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy, in *Le Droit Ouvrier*, 2019, 846, 8; G. PACELLA, Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 28. Il riferimento è alla nozione di subordinazione elaborata dalla stessa Cassazione nella sentenza Société générale (Cour de Cassation, Chambre sociale, 13 novembre 1996, n. 94-13187).

[54] Cour d'Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18-08357, in *Bulletin Joly Travail*, 2019, 2, 8, con nota di B. KRIEF, Enétant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié.

[55] Cour de Cassation, Chambre Sociale, 4 marzo 2020, n. 374. Per un commento: A. DONINI, Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 1, 4.

[56] M. BARBIERI, Della subordinazione dei ciclofattorini, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 2, 32.

[57] Tribunal Supremo Sala de lo Social, 25 settembre 2020, n. 805. In proposito: A. TODOLÌ, Commentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 2, 1. G. PACELLA, Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 2, 14.

[58] F.M. FERRANDO GARCIA, E. SIGNORINI, Gli effetti della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., 336.

[59] Juzgado de lo Social de Valencia, 1 giugno 2018, n. 244, in *Labour & Law Issues*, 2018, 4, 1, 61, con nota di G. PACELLA, Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo.

[60] Il Tribunale indica come meramente eccezionale e non abituale la possibilità di farsi sostituire da un'altra persona, configurandosi nelle sole ipotesi di infermità, ferie o ulteriori impossibilità, e, dunque, ritiene sussistente l'elemento della personalità del rapporto di lavoro, decisivo per sussumere la fattispecie emergente dal contratto nella fattispecie astratta della subordinazione.

[61] Da questo punto di vista il Tribunale sottolinea che «il lavoro del ricorrente si incardina nell'ambito della organizzazione e direzione dell'impresa convenuta in giudizio».

[62] Juzgado de lo Social de Madrid, 3 settembre 2018, n. 284.

[63] Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53. In proposito: A. TODOLÌ, *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, in *adriantodoli*. La sentenza è stata confermata in secondo grado (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, 19 settembre 2019, n. 715), nonostante l'opinione dissenziente del giudice Faga, che ha rilevato come «el glover existe porque existe Glovo y la inversa, Glovo no podría existir sin glovers», sostenendo un rapporto di subordinazione tra piattaforma e ciclofattorino.

[64] In particolare E. COLAS-NEILA, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 45, contava sette sentenze di primo grado, a cui se ne sono aggiunte una di secondo grado e una del Tribunal Supremo, che riconoscono la relación laboral (rapporto di lavoro subordinato) e cinque di primo grado, a cui bisogna aggiungere una di secondo, che invece classificano i riders come trabajadores autónomos económicamente dependientes o TRADE (lavoratori autonomi a cui l'ordinamento spagnolo riconosce tutele in virtù della condizione di dipendenza da un unico committente). Tra le sentenze che hanno riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato, oltre alle altrove citate, vanno menzionate anche Juzgado de lo Social de Barcelona, 29 maggio 2018, n. 213, nei confronti delle piattaforme TakeEatEasy e Factoo, e Juzgado de lo Social de Madrid, 3 aprile 2019, nn. 128 e 129, nei confronti di Glovo. Tra le sentenze che qualificano i riders come TRADE, tutte nei confronti di Glovo, invece, sono da annoverare anche Juzgado de lo Social de Oviedo, 25 febbraio 2019, n. 106, Juzgado de lo Social de Barcelona, 21 maggio 2019, n. 202, e Juzgado de lo Social de Barcelona, 29 maggio 2019, n. 205.

[65] Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61. L'impugnazione proposta da Glovo è stata rigettata in secondo grado con sentenza Tribunal Superior de Justicia Asturias, Sala de lo Social, 25 luglio 2019, n. 01818. In proposito: A. TODOLÌ, *Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo*, 2 agosto 2019, in *adriantodoli*.

[66] G. PACELLA, *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*, cit., 25.

[67] Juzgado de lo Social de Madrid, 4 aprile 2019, n. 130. In proposito: A. TODOLÌ, *Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo*, 9 aprile 2019, in *adriantodoli*.

[68] Il collegamento tra subordinazione e doppia alienità del lavoratore rispetto al risultato e all'organizzazione è stato affermato anche nell'ordinamento italiano dalla Corte Costituzionale, che ha considerato la subordinazione «determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce» (C. Cost., 5 febbraio 1996, n. 30).

[69] G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, cit., 33.

[70] Tribunal Supremo Sala de lo Social, 25 settembre 2020, n. 805, punto 20.

[71] *Ibidem*, punto 12.

[72] *Ibidem*, punto 20.

[73] *Ibidem*, punto 18.

[74] *Ibidem*, punto 21.

[75] G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla*

subordinazione del XXI secolo, cit., 54.

[76] V. MAIO, Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 3, 590.

[77] A tal proposito, A. PERULLI, Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2017, 341, 4, propone di basare la distinzione tra autonomia e subordinazione non più sull'idea di confine, ma sull'idea di soglie, in cui le barriere tra una fattispecie e l'altra, lungi dall'essere eliminate, sono relativizzate e le tutele si declinano in base al caso concreto.

[78] M. BARBIERI, Della subordinazione dei ciclofattorini, cit., 48.

[79] A. PERULLI, Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno, in *Lav. dir.*, 2017, XXXI, 2, 253. L'A. sottolinea proprio come, in realtà, il lavoro subordinato sia nato come area funzionalmente (ma non strutturalmente) differenziata dal lavoro autonomo con il fine di sviluppare tutele per il prestatore. Una volta consolidatosi, il «sistema» del diritto del lavoro ha iniziato ad espandersi dalla figura della subordinazione attraverso la ridefinizione delle fattispecie in taluni ordinamenti, attraverso un'estensione selettiva delle tutele in altri.

[80] M. D'ANTONA, La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto, in *I "destini" del lavoro. Autonomie e subordinazione nella società post-fordista*, a cura di F. Amato, Franco Angeli, Milano, 1998, 138.

[81] M. D'ANTONA, Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?, in *Riv. giur. lav.*, 1998, 1, 311.

[82] J. DRAHOKOUPIL, B. FABO, The platform economy and the disruption of the employment relationship, in *ETUI Policy Brief*, 2016, 5, 5; P. LOI, Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 2, I, 276.

[83] R. VOZA, Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2017, 336, 16.

Bibliografia:

AURIEMMA S., Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale, in *Quaderno di Riv. giur. lav.*, 2017, 2, 129;

BARBERA M., L'idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2016, 293;

BARBEZIEUX P., HERODY C., Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative, 2016;

BARBIERI M., Della subordinazione dei ciclofattorini, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 2, 1;

BIASI M., Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione, in *Labour & Law Issues*, 2018, 4, 2, 1;

CAGNIN V., Gig economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Cedam, Padova, 2018, 31;

Chartered Institute of Personnel and Development, To gig or not to gig? Stories from the modern economy, 17 marzo 2017;

CHERRY M., Beyond misclassification: The digital transformation of work, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, 37, 3, 577;

COLAS-NEILA E., Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 18;

COURCOL-BOUCHARD C., Le livreur, le plateforme et la qualification du contract, in *Revue Droit du Travail*, 2018, 12, 812;

- D'ANTONA M., La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto, in I "destini" del lavoro. Autonomie e subordinazione nella società post-fordista, a cura di F. Amato, Franco Angeli, Milano, 1998, 138;
- D'ANTONA M., Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?, in Riv. giur. lav., 1998, 1, 311;
- DE STEFANO V., Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata, in Riv. Giur. Lav., 2017, 2, I, 241;
- DEL PUNTA R., Diritto del lavoro e economia digitale, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Carocci Editore, Bari, 2017, 15;
- DOCKES E., Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy, in *Le Droit Ouvrier*, 2019, 846, 1;
- DOCKÉS E., Le salariat des plateformes, in *Labour & Law Issues*, 2019, 5, 1, 1;
- DONINI A., La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali, con riguardo ai riders di Deliveroo, in Riv. it. dir. lav., 2018, 1, II, 63;
- DONINI A., Il lavoro attraverso le piattaforme digitali, Bononia University Press, Bologna, 2019;
- DONINI A., Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 1, 1;
- DRAHOKOUPIL J., FABO B., The platform economy and the disruption of the employment relationship, in *ETUI Policy Brief*, 2016, 5;
- FABBRE A., Plateformes numériques: gare au tropisme "travailliste"!, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 3, 166;
- FAIOLI M., Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi e M. Biasi, Cedam, Padova, 2018, 195;
- FAIOLI M., Il lavoro nella gig-economy, in *I Quaderni del CNEL*, 2018, 3;
- FERRANDO GARCIA F.M., SIGNORINI E., Gli effetti della digital e sharing economy sul rapporto di lavoro, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Carocci Editore, Bari, 2017, 329;
- FUMAGALLI A., Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di terza generazione, in *Quad. Ric. Art.*, 2015, 2, 227.
- GARBUIO C., Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore di lavoro, sussiste un lien de subordination, in Riv. it. dir. lav., 2019, 2, II, 179;
- GRAMANO E., Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 3, 730;
- KRIEF B., Enétant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié, in *Bulletin Joly Travail*, 2019, 2, 8;
- LARRAZET C., Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, in *Droit Social*, 2019, 2, 167;
- LOI P., Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio, in Riv. giur. lav., 2017, 2, I, 259;
- MAIO V., Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 3, 582;
- MENEGATTI E., On-demand workers by application: autonomia o subordinazione?, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi e M. Biasi, Cedam, Padova, 2018, 93;
- PACELLA G., Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?, in *Labour & Law Issues*, 2017, 3, 1, 1;

- PACELLA G., Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e autisti, in Riv. it. dir. lav., 2017, 3, II, 570;
- PACELLA G., Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo, in Labour & Law Issues, 2018, 4, 1, 59;
- PACELLA G., Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law, in Labour & Law Issues, 2019, 5, 1, 15;
- PACELLA G., La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea, in Labour & Law Issues, 2020, 6, 1, 16;
- PACELLA G., Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo, in Labour & Law Issues, 2020, 6, 2, 14;
- PAPA V., Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro, in Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Carocci Editore, Bari, 2017, 499;
- PERULLI A., Economia digitale e qualificazione dei rapporti di lavoro, in Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, a cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, Carocci Editore, Bari, 2017, 409;
- PERULLI A., Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2017, 341;
- PERULLI A., Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno, in Lav. dir., 2017, XXXI, 2, 251;
- PERULLI A., Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?, in Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, a cura di A. Perulli, Cedam, Padova, 2018, 115;
- PEYRONNET M., Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, in Revue de Droit du Travail, 2019, 1, 36;
- PIETROGIOVANNI V., L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme, in Labour & Law Issues, 2019, 5, 1, 43;
- ROGERS B., Employment rights in the platform economy: getting back to basics, in Harvard Law and Policy Review, 2016, 10, 480;
- SIGNORINI E., Il diritto del lavoro nell'economia digitale, G. Giappichelli Editore, Torino, 2018;
- TODOLÌ A., Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido), 13 febbraio 2019, in adriantodoli;
- TODOLÌ A., Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo, 9 aprile 2019, in adriantodoli;
- TODOLÌ A., Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo, 2 agosto 2019, in adriantodoli;
- TODOLÌ A., Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales, in Labour & Law Issues, 2020, 6, 2, 1;
- TREU T., Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2017, 136;
- TULLINI P., C'è lavoro nel Web?, in Labour & Law Issues, 2015, 1, 1, 1;
- TULLINI P., Economia digitale e lavoro non standard, in Labour & Law Issues, 2016, 2, 2, 1;
- TURSI A., La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale, in Lav. Dir. Eur., 2020, 1;

VOZA R., Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2017, 336;

ZOU M., The Regulatory Challenges of “Uberization” in China: Classifying Ride-Hailing Drivers, in International Journal of Comparative Labour Law, 2017, 33, 2, 269.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=7005>