



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
14 GIUGNO 2023

Ragionando sulla presunzione di
subordinazione di cui dalla proposta di
Direttiva sul lavoro mediante
piattaforma digitale

di Emanuele Menegatti
Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università di Bologna



Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale *

di Emanuele Menegatti

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università di Bologna

Abstract [It]: Il nodo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme, ed il collegato accesso alle tutele, non pare ancora risolto dal diritto dei paesi membri dell'Unione Europea, nonostante un trend giurisprudenziale sempre più incline al riconoscimento della loro natura subordinata. Tanto fa risaltare l'opportunità ora offerta della proposta di Direttiva della Commissione. La soluzione presentata, che ruota intorno ad una presunzione di subordinazione, solleva però diversi elementi di perplessità, tanto sotto il profilo prettamente tecnico, quanto guardando al potenziale impatto sugli ordinamenti nazionali e sul fenomeno del lavoro tramite piattaforma. Il presente contributo si propone di mettere in luce l'inadeguatezza della soluzione che il legislatore eurounitario sta proponendo in considerazione del fenomeno che si intende regolare.

Title: Reasoning about the presumption of subordination in the proposed Digital Platform Work Directive

Abstract [En]: The crux of the problem of platform workers classification, and the related access to employment protections, still does not appear to be solved by the member states, despite a jurisprudential trend increasingly inclined to the recognition of their subordinate nature. This highlights the opportunity now offered by the Commission's proposal for a Directive. However, the solution presented, which revolves around a presumption of subordination, raises several elements of perplexity, both from a purely technical point of view and looking at the potential impact on national legal systems and on the phenomenon of platform work itself. This contribution aims to underline the inadequacy of the solution that the EU legislator is proposing in view of the phenomenon it intends to regulate.

Parole chiave: lavoro mediante piattaforma digitale; qualificazione del rapporto; presunzione di subordinazione; ribaltamento della presunzione

Keywords: platform work; classification of work relation; presumption of subordination; rebuttal of the presumption

Sommario: 1. Introduzione. 2. Un fenomeno variegato e complesso. 3. La qualificazione del lavoro mediante piattaforma al vaglio del giudice. Lo stato dell'arte. 4. Necessità ed opportunità di un intervento legislativo europeo. 5. Le proposte in tema di qualificazione dei rapporti. 5.1. La presunzione di subordinazione. 5.2. La confutazione della presunzione. 5.3. Le modifiche proposte dal parlamento europeo. 6. Conclusioni.

* Articolo sottoposto a referaggio.

1. Introduzione.

La proposta di direttiva dedicata al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori che prestano mediante piattaforma digitale¹ rappresenta uno degli ultimi tasselli nell'ambito dell'azione che la commissione Von Der Layen ha messo in campo nell'implementazione del pilastro europeo dei diritti sociali (principio n. 5)². L'intervento si pone l'obiettivo di rimediare a diversi punti critici che l'impiego delle tecnologie digitali ha fatto emergere nell'ambito del lavoro prestato nella c.d. gig-economy: dalla promozione di trasparenza, equità e responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme a quella di migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere, ma soprattutto l'attribuzione della corretta qualificazione dei rapporti dei lavoratori mediante piattaforma.

Proprio quest'ultima azione occupa un ruolo centrale nell'impianto della proposta di direttiva. Si tratta, infatti, del tema che ha sicuramente fin dalla prima comparsa delle piattaforme di lavoro digitale destato maggiore attenzione, a partire dal dibattito scientifico³, fino ad approdare nelle aule di giustizia di tutto il continente, e non solo⁴. Il testo proposto dalla commissione si caratterizza per il coraggio e la rigidità della soluzione messa in campo, specie se confrontata con interventi recenti di politica sociale dal taglio assai più morbido e flessibile, come ad esempio la direttiva su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili⁵ e soprattutto quella in tema di salari adeguati nell'Unione⁶.

¹ 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, 2021/0414 (COD).

² In particolare, viene in questo ambito in rilievo il principio n. 5, del pilastro, in cui si afferma che "indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione".

³ La letteratura in materia è molto ampia. Tra i primi contributi si veda A. ALOISI, *Commoditized Workers – The Rise of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37, 653; V De Stefano, "The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy"" (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal*, p. 471; J. PRASSL – M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37, p. 619. Per quanto riguarda invece la dottrina italiana, specie con particolare riguardo alle giurisprudenza nazionale si veda F. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 414/2020, R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 336/2017, G. A. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. Giur.*, 2018, 7, p. 726, P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, p. 1; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo*, Padova, 2018, p. 67.

⁴ Si veda a questo proposito la completa rassegna ed analisi comparata della giurisprudenza di C. HIESSL, *Case Law on the Classification of Platform Workers: A Cross-European Comparative Analysis*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2021, 42, p. 465.

⁵ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

⁶ Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Nel caso di quest'ultima direttiva però la timidezza delle soluzioni proposte è inevitabile

Proprio all'analisi delle regole proposte in tema di qualificazione dei rapporti nel lavoro mediante piattaforma sarà dedicato il presente contributo. Si cercherà di avanzare qualche ipotesi interpretativa sugli esatti contorni che l'opzione regolativa messa in campo potrebbe assumere, non solo nella versione contenuta nella proposta della commissione (§ 5.1 e § 5.2), ma anche negli emendamenti che il parlamento europeo ha più di recente proposto (§ 5.3). Non prima però di aver dato conto della complessità che il lavoro nella c.d. *gig-economy* assume (§ 2) e dello stato dell'arte circa il processo di qualificazione giudiziale dei rapporti nei paesi membri dell'Unione (§ 3). Tanto consentirà di comprendere le ragioni che giustificano un intervento del legislatore europeo (§ 4). Seguiranno alcune osservazioni critiche conclusive sull'approccio imboccato dal legislatore eurounitario, configurando una possibile ed a nostro modo di vedere più opportuna alternativa (§ 6).

2. Un fenomeno variegato e complesso.

Le modalità attraverso le quali il lavoro mediante piattaforma viene organizzato sono già state ampiamente illustrate ed analizzate da svariati contributi in dottrina⁷. Contributi che ne hanno messo in luce la varietà e complessità. La principale distinzione, fatta propria anche dalla commissione, proposta dai tentativi di descrizione e schematizzazione del fenomeno è quella tra lavoro *on-demand* organizzato dalla piattaforma *on-location* ed il lavoro svolto digitalmente attraverso la piattaforma *online*, meglio noto come *crowdworking*⁸. Le piattaforme *on-location* si occupano di lavori molto tradizionali (ad es. consegne, trasporto di persone, assistenza alla persona) dove lavoratore e destinatario del servizio finale offerto dalla piattaforma entrano in contatto nel mondo reale; nell'ambito delle piattaforme *online*, invece, vengono in gioco soprattutto micro-lavori svolti al computer (inserimento di dati, selezione di foto, correzione di bozze), ma anche progetti più complessi (ingegneristici, sviluppo di software), con contatto tra le parti mediante strumenti digitali.

Il lavoro *on-demand* tramite piattaforma, secondo stime frutto di una recente ricerca, utilizzata anche dalla commissione nella fase delle consultazioni ex art. 154 del Trattato sul funzionamento dell'Unione

conseguenza del vuoto di competenza dell'Unione in materia di retribuzioni. Sia consentito rinviare a E. MENEGATTI, *La difficile strada verso uno strumento europeo sul salario minimo*, in *Lav. Dir. Europa*, 2021, 2, p. 1.

⁷ Si vedano i primi contributi che hanno fornito una descrizione del fenomeno: C. CODAGNONE - F. ABADIE - F. BIAGI, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, 2021, pubblicato al sito www.ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/future-work-sharing-economy-market-efficiency-and-equitable-opportunities-or-unfair (ultimo accesso 2 maggio 2023); V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy"*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37, p. 471; M.A. CHERRY, *A Taxonomy of Virtual Work*, in *Georgia Law Review*, 2011, 45, p. 951.

⁸ Per un ampio e aggiornato glossario della *gig-economy* si veda il documento prodotto dalla Commissione Europea, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, Brussels, 24.2.2021 C(2021) 1127 final.

Europea (TFUE), occupa il 90% del lavoro su piattaforma; di questo, quasi il 70% è rappresentato dalla consegna di pasti a domicilio (*food-delivery*) e dal trasposto di persone (*ride-hailing*)⁹. Sempre in questa stessa porzione della *gig-economy*, che per la sua rilevanza quantitativa diventa necessariamente la protagonista dei tentativi di regolazione, si colloca poi un'ulteriore sotto distinzione, molto importate proprio ai fini della qualificazione dei rapporti. Quella tra piattaforme che si limitano ad abbinare i lavoratori agli utenti finali, a gestire pagamenti ed altri dettagli operativi, senza realmente interferire con l'organizzazione del lavoro; e le piattaforme c.d. verticalmente integrate che tendono, al contrario, a massimizzare il controllo sui lavoratori autonomi “affiliati” al fine di garantire coordinamento, rapidità, affidabilità e buona qualità del servizio erogato. Queste ultime impongono di solito una certa organizzazione del lavoro, presidiata da una sorta di potere sanzionatorio che si basa su un monitoraggio indiretto garantito dai *feedback* rilasciati dagli utenti. Non si spingono mai, invece, fino ad imporre ai lavoratori un obbligo di disponibilità minima, oraria o in termini di numero di prestazioni.

Un'altra importante distinzione è quella che coinvolge la tipologia della forza lavoro coinvolta dalla prospettiva della dipendenza economica. Stando ancora alle ricerche prese a riferimento dalla commissione nella fase delle consultazioni¹⁰, una maggioranza sempre crescente di lavoratori, attualmente quasi la metà, può essere etichettata come “secondary platform worker”; si tratta di persone mediamente impegnate con le piattaforme per più di dieci ore settimanali, che da queste guadagnano tra il 25% e il 50% del loro reddito complessivo. Quasi uno su quattro sono, invece, “marginal platform worker”, impegnati per meno di 10 ore settimanali e che al lavoro mediante piattaforma devono meno del 25% del loro reddito. Una minoranza di lavoratori, all'incirca uno su sei, viene considerata tra i “main platform worker”, che svolgono tramite piattaforma digitale più di 20 ore settimanali di lavoro, dal quale ricavano oltre la metà del proprio reddito.

Di tutti questi lavoratori, oltre il 90% è legato alla piattaforma da un contratto di lavoro autonomo¹¹, senza che i vari gradi di dipendenza economica appena menzionati incidano di fatto sulla tipologia contrattuale prescelta. Ciò non toglie che le distinzioni messe in luce rilevino e non poco nell'ambito del problema qualificatorio dei rapporti, tanto sotto il profilo della ricorrenza degli indici della

⁹ Lo studio di riferimento è quello svolto da W. DE GROEN - Z. KILHOFFER - L. WESTHOFF - D. POSTICA - F. SHAMSAKHR, *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. Final report*, Lussemburgo, 2021, disponibile online all'indirizzo web <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf> (ultimo accesso 2 maggio 2023).

¹⁰ M.C. URZI BRANCATI – A. PESOLE, - E. FERNANDEZ MACIAS, *New evidence on platform workers in Europe*, Lussemburgo, 2020. Similar figures are confirmed by more recent empirical research made by A. PIASNA - W. ZWYSE – J. DRAHOKOUPIL, *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels, 2022.

¹¹ W. DE GROEN - Z. KILHOFFER - L. WESTHOFF, D. POSTICA - F. SHAMSAKHR, *Digital labour platforms in the EU*, cit., p. 9.

subordinazione, quanto sotto quello squisitamente pratico e di opportunità. Come intuibile, con riferimento alla possibilità di inquadrare il lavoro svolto mediante piattaforma nell'ambito del lavoro subordinato il problema si pone soprattutto, se non esclusivamente, nell'ambito del modello di piattaforma verticalmente integrata. Guardando invece al profilo della dipendenza economica dei lavoratori dalle piattaforme, la rivendicazione rivolta all'accesso alle tutele del lavoro subordinato riguarda soprattutto i "main platform workers". Per quelli che svolgono solo marginalmente o secondariamente lavoro mediante piattaforma l'interesse è plausibilmente molto minore, se non del tutto assente. Per questi, infatti, la flessibilità permessa dal lavoro prestato in regime di lavoro autonomo, in assenza di vincoli minimi di prestazione o anche solo di reperibilità imposti dalle piattaforme, viene con ogni probabilità prima dell'accesso alle tutele.

3. La qualificazione del lavoro mediante piattaforma al vaglio del giudice. Lo stato dell'arte.

Non è dunque un caso che le controversie in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro si siano generate rispetto alle piattaforme verticalmente integrate di *food delivery* e *ride-bailing*, riguardando lavoratori che facevano affidamento soprattutto sul reddito derivante dal lavoro svolto a favore delle stesse. Quanto all'esito delle dispute portate all'attenzione dei giudici un po' in tutta Europa il risultato è stato, soprattutto all'inizio, alquanto altalenante¹². Il che non stupisce, data la già evidenziata complessità del fenomeno e le (relativamente) nuove modalità di organizzazione del lavoro¹³, che i tradizionali indici di subordinazione faticano ad inquadrare¹⁴.

Un primo aspetto che ha creato disorientamento, per quanto prontamente risolto, è stato quello relativo al tipo di intermediazione svolta dalla piattaforma. Il problema ha riguardato soprattutto il servizio di trasporto passeggeri fornito da Uber. La piattaforma si è fin da subito affannata a sostenere come il suo ruolo, nell'ambito della triangolazione piattaforma-autisti-passeggeri, fosse solo quello di fornire servizi digitali ai *drivers*, in un rapporto di *business-to-business*. Un argomento di cui i giudici si sono sbarazzati rapidamente. Tra questi anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea che in un paio di casi in tema di

¹² Per una raccolta delle sentenze intervenute presso i paesi membri dell'Unione Europea in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro svolti mediante piattaforma digitale si veda il completo database predisposto da Eurofound all'indirizzo web <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/> (ultimo accesso 4 maggio 2023).

¹³ Evidenziano come il modello di organizzazione del lavoro tramite piattaforma non presenti caratteristiche particolarmente innovative G. DAVIDOV, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, 6, p. 6 e M.W. FINKIN, *Beclouded Work in Historical Perspective*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37, p. 603.

¹⁴ Secondo un passaggio diventato celebre in letteratura della United States District Court, Northern District of California, *Cotter et al v Lyft Inc*, Order Denying Cross-Motion for Summary Judgment, 11 March 2015, Document 94, in un caso che ha quindi il principale competitor di Uber: utilizzare i tradizionali indici di subordinazione sviluppati nel ventesimo secolo per affrontare le sfide del 21 secolo è come chiedere a chi ha a disposizione un piolo quadrato di scegliere di inserirlo scegliendo tra due fori di forma tondeggiate.

libera concorrenza ha avuto l'occasione di toccare il problema proprio con riferimento ad Uber. Più nel dettaglio in *Asociación Profesional Elite Taxi*¹⁵ e *Uber France SAS*¹⁶ è stato chiesto alla Corte di accertare se il servizio fornito da Uber fosse da considerarsi come una mera attività di trasporto, ovvero un servizio elettronico di intermediazione o un servizio della società dell'informazione. La Corte non ha faticato a concludere che la piattaforma offre nei fatti un servizio di trasporto avvalendosi di autisti non professionisti. A supporto di tale conclusione, la Corte ha osservato che il modello proposto da Uber implicava “un’influenza determinante sulle condizioni della prestazione fornita dai conducenti, in particolare fissando il prezzo massimo della corsa ... esercitando un certo controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest’ultimi, suscettibile di portare, eventualmente, alla loro esclusione”¹⁷.

Smarcato questo aspetto preliminare, le richieste avanzate presso le corti nazionali hanno potuto direttamente toccare il cuore del problema: i lavoratori, soprattutto quelli coinvolti nella consegna di pasti a domicilio e nel servizio di noleggio trasposto passeggeri, sono veramente lavoratori autonomi?

Guardando al *trend* delle decisioni, ricavato in altra sede da un’analisi comparata della rilevante giurisprudenza¹⁸, è facile scorgere una netta propensione, che coinvolge anche le corti supreme, verso una riqualificazione dei rapporti in termini di subordinazione. Un *trend* che riguarda soprattutto il fenomeno dei *riders* operanti a favore di piattaforme di *food-delivery*, mentre è un po’ meno pronunciato per gli autisti di Uber. Un orientamento che è poi decisamente più marcato in alcuni ordinamenti nazionali. Primo fra tutti quello spagnolo, dove ha giocato a favore la presunzione di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato prevista dall’art. 8.1 dello statuto dei lavoratori, operante a favore di qualsiasi persona che fornisce un servizio “per conto e nell’ambito dell’organizzazione e della gestione di un altro” in cambio di una retribuzione. Presunzione, poi, di recente rinforzata da una disposizione *ad hoc* introdotta dal Regio decreto 9/2021 destinata ai “servizi remunerati consistenti nella distribuzione di qualsiasi prodotto o merce di consumo, laddove i datori di lavoro esercitano i poteri aziendali di organizzazione, direzione e controllo, direttamente, indirettamente o implicitamente, attraverso la algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro per mezzo di una piattaforma digitale”. In pratica alla piattaforma è attribuito quasi di *default* lo *status* di datore di lavoro, con riconoscimento delle tutele del lavoro subordinato a favore dei *riders* impiegati, in ragione dell’influenza che esercita sull’organizzazione

¹⁵ Corte Giust. UE, caso C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain*, SL ECLI:EU:C:2017:981 [2017].

¹⁶ Corte Giust. UE, caso C-320/16 *Criminal proceedings against Uber France* ECLI:EU:C:2018:221 [2018].

¹⁷ Cfr. punto 21 della sentenza *Uber France*, cit., e punti 38 e 39 di *Elite taxi*, cit.

¹⁸ Sia consentito sul punto rinviare all’analisi svolta in altra sede E. MENEGATTI, *The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis*, in T. GYULAVARI, E. MENEGATTI, *Decent Work in the Digital Age. An European perspective*, Hart, 2022, p. 105; si veda inoltre C. HIESSL, *Case Law on the Classification of Platform Workers*, cit. Per un Quadro più ampio si veda anche il già richiamato database predisposto da Eurofound (vedi *supra* nota 12).

del lavoro, anche se questa avviene solo indirettamente o implicitamente, appunto attraverso mezzi elettronici¹⁹. Come esplicitamente sentenziato dalla Camera sociale della Corte suprema spagnola in data 25 settembre 2020 (STS 805/2020)²⁰, si tratta di un adattamento dei concetti di dipendenza e alienità – che assumono un certo peso nella qualificazione dei rapporti di lavoro in seno all’ordinamento spagnolo²¹ – alle nuove realtà della digitalizzazione ed alla gestione algoritmica dei rapporti²².

In linea più generale, la sensazione è che con una diffusione e maggiore consapevolezza del fenomeno i giudici, a volte con l’aiuto del legislatore, come avvenuto proprio in Spagna, ma anche in Italia con la legge sui *riders* (decreto legge n. 101/2019 convertito in legge n. 128/2019), si stiamo sempre più convincendo a rileggere i tradizionali indici di subordinazione, adattandoli ai modelli di lavoro della *gig-economy*. Insomma, le corti stanno imparando dal fenomeno.

4. Necessità ed opportunità di un intervento legislativo europeo.

Per quanto, si diceva, il *trend* verso una riqualificazione dei rapporti appaia in via di consolidamento, la parola fine sulla vicenda appare ancora lontana dall’essere scritta. Questo è sicuramente uno degli elementi a supporto dell’utilità di una direttiva UE, in particolare sotto il profilo del principio di sussidiarietà sancito dall’articolo 5 del trattato sull’Unione europea (TUE).

La lettura dei tradizionali indici di subordinazione alla luce del fenomeno del lavoro mediante piattaforma rimane ancora incerta. Lo dimostra il fatto che nonostante gli orientamenti delle giurisprudenze nazionali vadano consolidandosi, anche grazie all’intervento delle Corti Supreme, pronunce di segno contrario non sono anche di recente mancate. Questo è, ad esempio, il caso delle recenti decisioni della Corte d’Appello di Lione²³ o ancora del Tribunale di Firenze²⁴.

Alla situazione di incertezza stanno contribuendo le stesse piattaforme, imparando a loro volta dalle decisioni giurisprudenziali e dagli interventi legislativi. E’ costante la loro opera di adattamento delle condizioni contrattuali e del modello organizzativo, finalizzata ad evitare la costituzione di rapporti di lavoro subordinato.

¹⁹ Si veda sul punto la completa ricostruzione di A. BAYLOS GRAU, *L’accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Labour & Law Issues*, 2022 8(1), C.1-C.38.

²⁰ La sentenza della Suprema Corte spagnola è pubblicata all’indirizzo web <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf> (ultimo accesso 8 Aprile 2023).

²¹ J. CRUZ VILLALÓN, *El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, 2, C.1; W. SANGUINETI, *El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía*, in *Revista de Derecho Social*, 2022, 97, p. 15.

²² In tema il commento di F.J. TRILLO PÁRRAGA, *La ‘Ley Rider’ o El arte de volver*, in *Revista de Derecho Social*, 2021, 94, p. 19.

²³ Cour d’appel de Lyon, Chabre Sociale B, Arrêt du 15 janvier 2021, consultabile al sito <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/CA-Lyon-anonymisé.pdf> (ultimo accesso 9 aprile 2023).

²⁴ Trib. Firenze, decreto 9 febbraio 2021, in *Lav. Dir. Europa*, n. 3/2021, con nota di G. FAVA.

Alcuni esempi. Uber ha deciso di rimuovere elementi tipicamente restrittivi dell'autonomia dei lavoratori, come il fatto di tenere nascosta agli autisti la destinazione finale del passeggero prima dell'accettazione della corsa o le sanzioni applicate in caso di ripetuto rifiuto di corse o la rinuncia a quelle già accettate²⁵. Glovo, piattaforma di *food-delivery*, per sfuggire alla presunzione di subordinazione introdotta dalla legge spagnola sui *riders* ha incorporato cambiamenti nella sua formula algoritmica permettendo ai *riders* di "loggarsi" liberamente senza scegliere il turno, di rifiutare le consegne o di sub affidarle ad altri lavoratori²⁶.

Sotto il profilo del principio di sussidiarietà, poi, l'intervento si giustifica dalla prospettiva del mercato unico, nell'ottica di garantire una situazione di parità tra piattaforme di lavoro digitali che operano in Stati membri diversi. Il ragionamento parte dalla spiccata disomogeneità negli approcci giudiziari al tema della qualificazione dei rapporti, ma soprattutto degli interventi regolativi messi in campo sia dai legislatori nazionali che dalla contrattazione collettiva²⁷. E' presente il rischio, che peraltro si è già in parte concretizzato, che tra i paesi membri si possa giocare una concorrenza al ribasso, volta a svalutare le condizioni di lavoro al fine di attrarre le piattaforme. Tema che assume comprensibilmente un grande rilievo nelle prestazioni transfrontaliere, che hanno quantitativamente un rilievo non proprio marginale. Come si evidenzia nella relazione di accompagnamento alla proposta di direttiva, "il 59 % di tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali nell'UE interagisce con clienti stabiliti in un altro paese"²⁸.

5. Le proposte in tema di qualificazione dei rapporti.

5.1 La presunzione di subordinazione.

Il capo II, articoli da 3 a 5, della proposta di direttiva della commissione è dedicato all'obbligo per i paesi membri di introdurre procedure adeguate a verificare e garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali²⁹. Come

²⁵ C. HIESSL, *Case Law on the Classification of Platform Workers*, cit., p. 465.

²⁶ <https://www.socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law> (ultimo accesso 2 maggio 2023).

²⁷ Si veda a tale proposito la relazione di accompagnamento alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, cit., p. 9 e 10.

²⁸ p. 10.

²⁹ Per un primo commento alle disposizioni proposte dalla commissione si veda V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, 15(1), p. 1, A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.1; M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 7(2), C.1; P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.43 - R.56; A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 8(1), R.29. Quanto all'impatto potenziale della proposta della commissione sull'ordinamento italiano M. FALSONE, *What Impact Will the Proposed EU Directive on Platform Work Have on the Italian System?*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2022, 15(1), p. 99.

chiarito all'art. 3, l'esistenza di un rapporto di lavoro (subordinato) deve essere accertata non solo in base al diritto, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, ma altresì “tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia”. Ritorna, dunque, la stessa ambigua formula già utilizzata nelle recenti direttive su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili³⁰, work-life balance³¹ e salari adeguati nell'Unione³², sulla quale torneremo tra breve.

Sempre all'art. 3, la proposta di direttiva impone il rispetto, nell'ambito delle procedure di qualificazione, del principio di prevalenza dei fatti che caratterizzano l'esecuzione del rapporto di lavoro rispetto alla formale classificazione contenuta nell'accordo tra le parti, tenuto conto anche del ruolo qui giocato dagli algoritmi. Si tratta di un principio già affermato nella gran parte degli ordinamenti nazionali e pienamente accolto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea³³.

Venendo ora al procedimento di qualificazione, tutto ruota intorno ad una presunzione relativa di subordinazione, prescelta tra le varie opzioni ipotizzate durante la consultazione (inversione dell'onere della prova, procedure amministrative, procedura di certificazione del rapporto)³⁴. Si prevede così all'art. 4 della proposta che la presunzione scatti in presenza di un “controllo” sull'esecuzione del lavoro. Controllo caratterizzato dalla presenza di almeno due dei cinque indici enunciati dalla proposta. Nel dettaglio: (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.

Quel che balza subito all'occhio è la presenza di alcuni indicatori che non sono tradizionalmente esclusivi della subordinazione, ma compatibili anche con il lavoro autonomo. Indici che descrivono il tipico modello organizzativo delle piattaforme verticalmente integrate e che risulteranno pertanto facili da allegare per i lavoratori coinvolti da tali piattaforme. Il riferimento è alla “limitazione della possibilità di

³⁰ Direttiva (UE) 2019/1152, cit.

³¹ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

³² Direttiva (UE) 2022/2041, cit.

³³ In particolare, si vedano le sentenze Corte Giust., caso C-232/09 *Danosa*, EU:C:2010:674, par. 41; Corte Giust., caso C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, EU:C:2010:612, par. 28; Corte Giust., caso C-256/01, *Allonby*, EU:C:2004:18, par. 72.

³⁴ Cfr. Commissione Europea, *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, {SWD(2021) 143 final}, pp. 21-22.

costruire una propria clientela” o “supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro”, limitazione della possibilità di “ricorrere a subappaltatori o sostituti”. L'ottica è evidentemente quella di agevolare il riconoscimento della subordinazione nei rapporti con tale tipologia di piattaforme, che sono quelle che occupano la maggiore parte dei *gig-workers*.

Dal punto di vista più tecnico la presunzione appare abbastanza singolare nel momento in cui vengono introdotti elementi tipici della fattispecie da provare. Il riferimento è al “rispetto di regole vincolanti per l'esecuzione del lavoro”, che richiama l'eterodirezione; ed alla presenza di “una limitazione della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza”, elementi cioè di eteroorganizzazione, rientrante in diversi ordinamenti a pieno titolo tra gli indici di subordinazione. Qualora il lavoratore fosse in grado di dimostrare tali fatti in giudizio già avrebbe fornito una prova diretta della subordinazione e dunque pienamente assolto al proprio onere probatorio; in buona sostanza, lo stesso onere che grava sul lavoratore anche in assenza di tale presunzione.

5.2. La confutazione della presunzione.

La presunzione può essere confutata dalla piattaforma e dai lavoratori interessati dimostrando, ai sensi dell'art. 5 della proposta, che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto subordinato quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Come si accennava sopra, si tratta della stessa ambigua formula già utilizzata da recenti direttive. L'impressione è che il richiamo alla giurisprudenza della Corte di giustizia di fatto imporrà ai paesi membri di allargare la porta d'accesso alle tutele del lavoro rispetto a quanto garantito dai concetti nazionali di lavoratore subordinato.

Fa propendere in questo senso un'analisi del percorso della Corte richiamato dalla disposizione in commento³⁵ che ha avuto l'obiettivo, più o meno dichiarato, di ampliare l'ambito di applicazione di alcune tutele riconosciute dal diritto UE oltre quello previsto dal diritto nazionale³⁶. Il riferimento è tanto a diritti riconosciuti dai trattati – a partire dalla libera circolazione dei lavoratori (art. 45 TFUE), passando per la parità retributiva tra uomo e donna (art. 157 TFUE), il riconoscimento della contrattazione collettiva in deroga al diritto *antitrust* (art. 101 TFUE) – quanto riconosciuti da direttive – quale quelli in tema di tutela

³⁵ Sul percorso della giurisprudenza in tema di concetto di “worker” si vedano N. COUNTOURIS, *The concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Industrial Law Journal*, 2017, 47, p. 20; M. RISAK – T. DULLINGER, *The Concept of 'Worker' in EU Law: Status Quo and Potential for Change*, in ETUI Research Paper - Report n. 140, 2018; T. VAN PEIJPE, *EU Limits for the Personal Scope of Employment Law*, in *European Labour Law Journal*, 2012, 3, p. 35; S. GIUBBONI, *Being a Worker*, in *European Labour Law Journal*, 2018, p. 2; E. MENEGATTI, *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, in *European Labour Law Journal*, 2020, 11, p. 26.

³⁶ Corte Giust., caso C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411.

delle lavoratrici in gravidanza e puerperio (Direttiva 92/85), orario di lavoro e riposi (Direttiva 2003/88), licenziamenti collettivi (Direttiva 98/59), lavoro tramite agenzia (Direttiva 2008/104) -.

Il mezzo di tale estensione è stato il concetto europeo di “worker” che, al netto di qualche circoscritto incidente di percorso³⁷, risulta più ampio di qualsiasi concetto nazionale di lavoratore subordinato. In particolare, sono due gli elementi, peraltro specificatamente rilevanti nel caso del lavoro tramite piattaforma, che differenziano il concetto europeo da quello condiviso da molte giurisdizioni nazionali: (i) un’eterodirezione significativamente annacquata fino a coincidere con un coordinamento; e (ii) poca, se non addirittura nessuna rilevanza attribuita alla continuità legale dell’occupazione, vale a dire all’obbligazione del lavoratore di mantenere a disposizione la propria prestazione, da svolgersi sotto la direzione/coordinamento del datore. Un concetto, così, che è in grado di includere tutti quei lavoratori che svolgono una genuina ed effettiva attività economica, dipendendo funzionalmente e/o operativamente da un cliente principale. Un contenitore, dunque, molto ampio capace di includere tutto il lavoro “senza aggettivi” prestato in maniera prevalentemente personale, escludendo solo quei lavoratori autonomi che hanno “diretto” accesso al mercato, dove normalmente prestano attività a favore di molteplici clienti senza nessuna dipendenza funzionale od operativa rispetto a questi³⁸.

Pertanto, se la controprova a carico della piattaforma dovrà essere volta ad escludere le caratteristiche proprie del lavoratore così come identificato dalla Corte, la presunzione diventerà assai ardua da superare. Difficilmente le piattaforme verticalmente integrate saranno in grado di disconoscere una dipendenza funzionale ed operativa dei lavoratori coinvolti nelle prestazioni da loro mediate. La qualificazione in termini di lavoro subordinato dei lavoratori che operano nei servizi di consegna dei pasti a domicilio e trasporto di persone pare conclusione praticamente obbligata.

5.3. Le modifiche proposte dal parlamento europeo.

Il parlamento europeo è di recente divenuto ad una bozza di risoluzione legislativa, approvata lo scorso 2 febbraio 2023³⁹, allo scopo di agevolare e così accelerare ed influenzare il trilogò sulla proposta di

³⁷ Corte Giust., caso C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd* ECLI:EU:C:2020:288 [2020]. Il caso ha riguardato un corriere di consegna pacchi che prestava la propria attività secondo uno schema tipico della *gig-economy*: libertà di accettare incarichi o meno, di decidere l’ora e il percorso di consegna, possibilità di lavorare per concorrenti. La Corte ne ha escluso la natura di “worker”, tra le altre cose, affermando che la possibilità di rifiutare gli incarichi gli conferiva un’autonomia non compatibile con lo status di lavoratore subordinato, senza fare nessun cenno alla sua dipendenza funzionale e operativa dal datore di lavoro. Un passo indietro, dunque, verso il più tradizionale concetto di lavoratore presente negli ordinamenti nazionali. Per un commento critico alla sentenza si veda A. ALOISI, *Time Is Running Out. The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 13, p. 81.

³⁸ Si veda in tema ancora E. MENEGATTI, *Taking EU labour law beyond the employment contract*, cit., p. 39.

³⁹ Draft European Parliament legislative resolution on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)) consultabile all’indirizzo web https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html (ultimo accesso 13 aprile 2023).

direttiva. Limitandoci qui a commentare solo le principali proposte di modifica che coinvolgono il funzionamento essenziale della presunzione di subordinazione, preme evidenziare come nella prima versione della bozza venivano superate le perplessità tecniche di cui si è sopra fatto cenno relativamente agli indici collegati alla presunzione di subordinazione. Più nel dettaglio, il par. 2 dell'art. 4, contenente tali indici, veniva rimosso della bozza di direttiva. La presunzione scattava, quindi, già in presenza di un rapporto contrattuale tra piattaforma e lavoratore. Gli indici di controllo e direzione venivano spostati al considerando n. 25, inseriti in una lista definita come puramente esemplificativa. Agli elementi già riportati all'art. 4, par. 2, ne venivano aggiunti anche altri, sempre descrittivi del tipico coordinamento proprio delle piattaforme verticalmente integrate – pagamenti periodici ai lavoratori, rispetto di regole relative all'apparenza esteriore ed alle condotte - con una particolare enfasi posta sugli aspetti di controllo algoritmico - utilizzo di mezzi elettronici e automatizzati per verificare e misurare la qualità della performance, per determinare il livello della remunerazione, l'assegnazione dei turni, le sanzioni -.

Nella versione definitiva della risoluzione approvata dal Parlamento rimane, da un lato, confermato l'ampliamento della lista di elementi che possono portare al riconoscimento di un coordinamento e controllo della piattaforma sui lavoratori al considerando n. 25. Il che non conferisce particolare valore ai nuovi indicatori dal momento che, come noto, al preambolo della direttiva non può essere attribuito alcun valore giuridico vincolante. Dall'altro lato, torna il par. 2 dell'art. 4 della proposta della commissione e gli indici di controllo qui previsti, con alcune modifiche, però, che sono significative della volontà di dare un'applicazione meno rigida alla presunzione di subordinazione.

Milita in quest'ultimo senso la circostanza che nella bozza del parlamento non siano più sufficienti due dei cinque indici di controllo per far scattare la presunzione, occorrendo invece la “maggioranza” degli stessi. Vengono, poi, emendati leggermente gli indici stessi. Le modifiche più significative riguardano quello di cui alla lettera (b), vale a dire l'obbligo, imposto al lavoratore “di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro”, rispetto al quale si fa salva l'ipotesi che tanto sia imposto dalla legge o necessario a salvaguardare la salute e sicurezza di chi riceve la prestazione, o ancora di assicurare l'essenziale funzionamento del servizio. In altre parole, gli *standard* di condotta o di qualità spesso dettati dalle piattaforme, che servono appunto a tutelare l'utente del servizio (ad esempio, il passeggero del servizio di trasporto) o che sono l'unico modo per coordinare utilmente le prestazioni dei lavoratori coinvolti nel servizio, escludono l'avveramento della condizione. Stessa cautela viene posta rispetto all'elemento indicato dalla successiva lettera (c) della proposta di direttiva circa la “supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici”, rispetto alla quale si specifica in apertura anche che la stessa debba essere “stretta” (“closely supervising”).



Di nuovo, se la supervisione è ad esempio necessaria, come in alcuni casi potrebbe effettivamente essere, a tutelare la sicurezza e l'incolumità dei passeggeri del servizio di trasporto o ad assicurare il buon funzionamento del servizio di *delivery*, l'indicatore non vale a far scattare la presunzione di subordinazione. Saranno tutti elementi che dovranno all'atto pratico essere provati dalla piattaforma nel momento in cui sarà convenuta in giudizio per scongiurare l'operare della presunzione, prima ancora di cimentarsi nella sua confutazione.

Nessun emendamento significativo pare invece riguardare l'art. 5 dedicato al superamento della presunzione. L'unico elemento degno di nota è l'introduzione di un nuovo art. 5a, opportunamente dedicato alle condizioni dei lavoratori che svolgono prestazione mediante piattaforma digitale in forma "genuinamente autonoma". La disposizione esclude che, qualora una piattaforma decida volontariamente o anche in accordo con il lavoratore di contribuire alla previdenza sociale del lavoratore, alla sua assicurazione, inclusa quella contro gli infortuni professionali, alla sua formazione o di concedere benefici simili, da qui non possano essere tratti indizi di subordinazione. Chiaramente si vuole evitare che il timore di una riclassificazione del rapporto di fatto si configuri come un disincentivo a concedere simili forme di tutela.

6. Conclusioni.

Il problema del vuoto di tutela che coinvolge coloro che prestano lavoro mediante piattaforma digitale viene, dunque, aggredito in maniera decisa dalla commissione europea. La presunzione di subordinazione introdotta nel testo della proposta di direttiva in commento, anche nella versione emendata dalla risoluzione del parlamento europeo, lascia di fatto poche vie di fuga dalla subordinazione alle piattaforme c.d. verticalmente integrate. Una soluzione che, se approvata dal legislatore europeo, produrrebbe dal lato tecnico una frattura nel concetto di subordinazione, in ragione della quale il lavoratore tramite piattaforma verrebbe di fatto trattato diversamente dagli altri lavoratori. Dal lato più pratico, potrebbe invece comportare una fuga delle piattaforme dai paesi membri dell'Unione. Esistono già precedenti significativi. Ad esempio, la vicenda che ha riguardato la nota piattaforma Deliveroo. Poco dopo la dichiarazione del Governo spagnolo di voler procedere con l'approvazione del decreto sui *riders*, la piattaforma annunciava il termine delle operazioni in Spagna, lasciando così, letteralmente, per strada più di tremila *riders*⁴⁰.

La riqualificazione dei rapporti potrebbe poi non essere gradita a molti lavoratori che perderebbero la flessibilità che la natura autonoma dei rapporti e l'assenza di vincoli di disponibilità minima permette. Soprattutto quelli che oggi prestano lavoro tramite piattaforma in maniera secondaria od occasionale che,

⁴⁰ <https://www.theguardian.com/business/2021/jul/30/deliveroo-unveils-plans-to-pull-out-of-spain-in-wake-of-rider-law>

vale la pena ricordare, sono la maggioranza. Insomma, una soluzione *lose-lose*, che rischia di creare problemi, tanto alle piattaforme quanto ai lavoratori, senza dimenticare gli utenti dei servizi offerti.

Una diversa strada, che non ha però trovato alcuno spazio durante le consultazioni ex art. 154 TFUE, potrebbe essere valutata. Il riferimento è al solco tracciato dalla sopra menzionata giurisprudenza della Corte di giustizia europea, volta ad equipaggiare i lavoratori di porzioni di legislazione protettiva prevista dal diritto dell'Unione. Si potrebbe pensare di estendere ai lavoratori che prestano mediante piattaforma una serie di tutele, adeguate ad ogni forma di lavoro “senza aggettivi”, dal diritto alla contrattazione collettiva, a quello di una retribuzione minima oraria per il lavoro prestato, alcune limitazioni in tema di orario di lavoro e garanzia di certi periodi minimi di riposo, prescrizioni in tema di salute e sicurezza, privacy, non discriminazione, tutela previdenziale⁴¹.

Percorrendo questa via si lascerebbe ai paesi membri la gestione dei processi di qualificazione dei rapporti e quindi la possibilità di riconoscere ai lavoratori che prestano mediante piattaforma lo status di lavoratore subordinato e conseguentemente dei diritti che vanno oltre il minimo che verrebbe comunque garantito dalla direttiva. I lavoratori che prestano lavoro tramite piattaforma in maniera solo secondaria o marginale potrebbero così mantenere la flessibilità che permette loro di combinare un'attività lavorativa principale con il *gig-work* ed allo stesso tempo vedere garantiti alcuni indispensabili diritti. Le piattaforme sarebbero costrette a garantire le tutele minime previste dalla direttiva ma non anche forzate ad affrontare il costo di tutele che non sono imposte ad altri datore di lavoro tradizionali che si avvalgono di collaborazioni assimilabili. Al contempo, il riconoscimento di un nucleo minimo di tutele permetterebbe, oltre che di sdrammatizzare il problema della qualificazione e dell'accesso alle tutele, di introdurre un'armonizzazione tra le legislazioni in grado di garantire parità di condizioni tra paesi membri, nonché tra piattaforme ed i più tradizionali operatori economici concorrenti.

Un nucleo minimo di tutele andrebbe poi auspicabilmente considerato non solo per il lavoro tramite piattaforma, che, vale la pena ricordare, riguarda soltanto una piccola frazione della forza lavoro. Un modello di lavoro che non reca quindi nessun cambio di paradigma nel contesto di una costante trasformazione del lavoro. Semmai, porta con sé un'ulteriore conferma del fatto che la rigida dicotomia del tutto o niente collegata alla distinzione tra lavoro subordinato ed autonomo non è più appropriata al lavoro del XXI secolo. Nel Corso degli ultimi 30 anni si è assistito ad una crescente “autonomizzazione” del lavoro subordinato, ora enfatizzata dalle nuove tecnologie e dagli schemi di lavoro “agile” dalle stesse supportati⁴²; processo accompagnato da uno speculare cambiamento del lavoro autonomo, divenuto

⁴¹ Si veda il ragionamento circa la compatibilità tra alcuni diritti ed il modello del lavoro tramite piattaforma svolta da T. GYULAVARI, *Floor of Rights for Platform Workers*, in T. GYULAVARI – E. MENEGATTI, *Decent Work in the Digital Age*, cit., p. 127.

⁴² E. ALES, *Subordination at Risk (of “Autonomisation”): Evidences and Solutions from Three European Countries*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, 12(1), p. 65.

spesso strategia di sopravvivenza per coloro che non riescono a trovare un lavoro subordinato “standard”. Tra questi, i lavoratori della *gig-economy* che affidano le proprie speranze di reddito principalmente ad una piattaforma digitale sono solo l’ultimo esempio in ordine di tempo. Da qui l’idea, che riecheggia già da un trentennio⁴³, di equipaggiare tutti coloro che prestano lavoro prevalentemente personale di un appropriato nucleo di tutele del lavoro e previdenziali.

Un’altra, forse cinica, considerazione conferma l’opportunità di affrontare un ragionamento più ampio nel momento in cui si pensa ad una estensione di tutele oltre il contratto di lavoro subordinato. Le *self-driving cars* ed i *delivery robots* sono ormai una realtà oltre oceano, in fase di test avanzato nella silicon valley. Il che lascia pensare che presto gli autisti di Uber o i *riders* saranno soppiantati in massa da queste tecnologie. Tanto rende di fatto anacronistica l’affannosa ricerca di una ricetta circoscritta a lavori che stanno con ogni probabilità per scomparire. E rende ancora più urgente ed opportuno pensare più in grande, non solo con riguardo al campo soggettivo di applicazione di tutele per il lavoro non subordinato, ma anche a nuove forme di tutela. In particolare, strumenti di sostegno al reddito da utilizzare nell’ottica di un’imminente massiccia automazione di molti lavori. Ma questa è un’altra storia...

⁴³ Tra i quali M. BIAGI, *Le ragioni in favore di uno statuto dei nuovi lavoratori*, in *Stato e Mercato*, 1998, p. 46; M. FREEDLAND, *Application of Labour and Employment Law Beyond the Contract of Employment*, in *International Labour Review*, (2007), 146, p. 3; M. FREEDLAND – N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, 2011.