



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Le nuove tutele dei *riders*
al vaglio della giurisprudenza:
prime indicazioni applicative**

CARLA SPINELLI
Università di Bari “Aldo Moro”

vol. 6, no. 1, 2020

ISSN: 2421-2695





Le nuove tutele dei *riders* al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative

CARLA SPINELLI

Università di Bari “Aldo Moro”

Professoressa Associata di Diritto del lavoro

carla.spinelli@uniba.it

ABSTRACT

Taking into account recent rulings on riders' health and safety protection, the author analyses the national legal regulation on platform work to evaluate its scope and effectiveness.

Keywords: Digital platforms; riders; case-law; legal status; protections.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11261>

Le nuove tutele dei *riders* al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La decisione della Cassazione sul caso *Foodora*. – 3. I primi provvedimenti cautelari a favore dei *riders*. – 4. Il controverso rapporto tra le previsioni dell'art. 2, c. 1 e dell'art 47-*bis*, d.lgs. 81/2015. – 5. Alcune considerazioni conclusive.

1. Premessa

L'emergenza sanitaria causata dall'epidemia da Covid-19, che ha investito e travolto il nostro Paese agli inizi di quest'anno, e le misure di distanziamento sociale che sono state adottate per contenerla hanno determinato un forte impatto sul mondo del lavoro⁽¹⁾, che non ha risparmiato neppure quello digitale, per il quale ha agito, in controtendenza, da fattore propulsivo di sviluppo, per certi versi alquanto inatteso e, di fatto, assai significativo.

Da una parte, si è assistito ad un aumento esponenziale del ricorso al lavoro agile, nel settore privato⁽²⁾ e, ancor più, in quello pubblico, dove le pubbliche amministrazioni⁽³⁾ l'hanno assunto quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione dei propri dipendenti⁽⁴⁾. In realtà, più correttamente dovremmo dire che si è trattato – e si tratta ancora – di un riadattamento di tale modalità di esecuzione della prestazione di lavoro

⁽¹⁾ Tra le prime riflessioni in materia P. Pascucci, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, *DSL*, 2019, 2, 98 ss.; A. Lassandari, *Rapporti sospesi e modelli crollati*, *LD*, 2020, 2, 159 ss.; A. Maresca, *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, *Federalismi*, 2020, 8; O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, L. Zoppoli, *Covid 19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020; A. Pileggi (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 2020. Per una proiezione su scenari futuri AA.VV., *Il mondo che verrà. Interpretare e orientare lo sviluppo dopo la crisi sanitaria globale*, Quaderni Cnel – numero speciale, maggio 2020; B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, disponibile su http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536_Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treupdf.pdf.

⁽²⁾ V., almeno, B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, di prossima pubblicazione in *RIDL*, 2020, 2.

⁽³⁾ Per un inquadramento sistematico dell'esperienza emergenziale cfr. L. Zoppoli, P. Monda, *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in corso di pubblicazione su *DRI*, 2020, n. 2. Sia consentito, altresì, il rinvio a C. Spinelli, *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, di prossima pubblicazione su *LPA*, 2020, 2.

⁽⁴⁾ Art. 87, c. 1, d.l. 17 marzo 2020, n. 18 conv. da l. 24 aprile 2020, n. 27.

subordinato nella forma di lavoro da remoto svolto a domicilio⁽⁵⁾, al fine di consentire che le attività lavorative proseguissero anche in regime di *lockdown* e nelle successive fasi di progressiva ripresa delle attività.

Per altro verso, in ragione delle restrizioni alla mobilità imposte nella fase più acuta della pandemia, l'attività di consegna a domicilio si è intensificata, e con questa il lavoro dei *riders*. Il D.p.c.m. 11 marzo 2020, infatti, che ha disposto sull'intero territorio nazionale la sospensione delle attività dei servizi di ristorazione, ne ha tuttavia consentito la prosecuzione nella forma con consegna a domicilio, «nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto». Peraltro, l'attività dei ciclofattorini non si è limitata soltanto alla consegna a domicilio di cibo e bevande, ma anche di farmaci o materiale scolastico, nonché di ogni altro bene acquistabile attraverso le note piattaforme *on line*, in seguito alla chiusura obbligatoria della gran parte degli esercizi commerciali⁽⁶⁾.

La cronaca ci ha consegnato traccia di un ampio movimento di mobilitazione e di protesta da parte dei *riders*, per denunciare il peggioramento delle condizioni di lavoro, a fronte dell'intensificarsi dell'attività lavorativa⁽⁷⁾. In particolare, le doglianze riguardanti il rispetto delle misure di sicurezza, con specifico riferimento alla dotazione dei dispositivi di protezione individuale, hanno trovato approdo nelle aule giudiziarie.

Le prime pronunce cautelari che ne sono scaturite offrono l'occasione per una prima valutazione dell'efficacia delle scelte regolative compiute dal legislatore nel 2019 per il lavoro su piattaforma digitale⁽⁸⁾, con particolare riferimento alla delimitazione dell'ambito di applicazione delle tutele ivi previste, che è quanto interessa analizzare in questo scritto.

⁽⁵⁾ Il fenomeno espansivo ha interessato quasi tutti i paesi dell'UE, cfr., Eurofound, *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020*, disponibile all'indirizzo https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf.

⁽⁶⁾ Tanto da indurre taluno a parlare di servizio pubblico essenziale; in merito, si rinvia a G. Nicosia, *Pandemia, nuovi lavori (e servizi) essenziali e nuove libertà*, in corso di pubblicazione su *LPA*, 2020, 2.

⁽⁷⁾ V. Ulivieri, *Rider alle prese con diritti violati e mancanza di sicurezza sul lavoro*, <https://www.osservatoriodiritti.it/2020/05/01/rider-lavoro-diritto-contratto>.

⁽⁸⁾ Come è noto, con l'approvazione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modifiche dalla legge 2 novembre 2019, n. 128 è stato novellato l'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015 ed è stato introdotto, nel medesimo decreto, il capo V-bis, che dispone *Tutele minime per il lavoro tramite piattaforme digitali* (artt. 47-bis e seguenti). Tra i primi commenti, v. M. Lai, *Prime tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali*, *DPL*, 2019, 45, 2743 ss.; C. Lazzari, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, *ADL*, 2019, 3, 510 ss.; C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, *ADL*, 2019, 6, 1191 ss.

2. La decisione della Cassazione sul caso *Foodora*

Le decisioni dei Tribunali di Firenze e Bologna, delle quali si tratterà a breve, traggono linfa per le proprie argomentazioni dagli orientamenti interpretativi formulati nella sentenza n. 1663/2020 della Corte di Cassazione, con la quale i giudici di legittimità sono intervenuti nel contenzioso sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei *riders*, iniziato dinanzi al Tribunale di Torino⁽⁹⁾. Si reputa opportuno, pertanto, ripercorrere i tratti salienti di questa fondamentale pronuncia, della quale i provvedimenti cautelari di cui si discorre costituiscono un chiaro precipitato.

La Suprema Corte, risolvendo il contrasto giurisprudenziale emerso dalle pronunce di merito, ha confermato la decisione assunta dalla Corte di Appello di Torino⁽¹⁰⁾ in ordine all'applicabilità dell'art. 2, c. 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e dunque della disciplina del lavoro subordinato, ai rapporti di lavoro dei ciclofattorini di *Foodora*, fondandola tuttavia su differenti considerazioni argomentative⁽¹¹⁾.

In primo luogo, la Suprema Corte, si è mostrata critica nei riguardi della tesi, sostenuta dai legali di *Foodora* sin dal primo grado di giudizio, che ravvisa

⁽⁹⁾ Tra i numerosi commenti alla decisione del Tribunale di Torino, si vedano, con diversi accenti critici: M. Biasi, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, *ADL*, 2018, 1227 ss.; M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *DLRI*, 2018, 673 ss.; V. Ferrante, *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca*, *DRI*, 2018, 1196 ss.; M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, *Labor*, 2019, 112 ss.; E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, *Labor*, 2018, 609 ss.; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *RIDL*, 2018, II, 294 ss.; G. Recchia, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, *LG*, 2018, 7, 726 ss.; C. Spinelli, *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione*, *RGL*, 2018, II, 371 ss.; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, *LDE*, 2018, 1.

⁽¹⁰⁾ Per ulteriori approfondimenti si rinvia a M. T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, *RIDL*, 2019, II, 350 ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, *LDE*, 2019, 1; M. Del Frate, *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, *DRI*, 2019, 4, 937 ss.; R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, *RIDL*, 2019, II, 358 ss.; M. Faioli, *Perché al caso dei rider di Foodora il Jobs Act calza a pennello*, disponibile all'indirizzo www.wired.it/economia/lavoro/2019/02/27/rider-fattorini-foodora-gig-economy/; F. Martelloni, *La Corte d'appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in <http://www.questionegiustizia.it/articolo/la-corte-d-appello-di-torino-tira-la-volata-ai-riders-di-foodora-17-04-2019.php>; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, 1, 83 ss.; C. Spinelli, *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori etero-organizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*, in *giustiziacivile.com* 6 maggio 2019; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, *LDE*, 2019, 1.

⁽¹¹⁾ Questa decisione della Cassazione ha suscitato forse più critiche che apprezzamenti per l'approccio ermeneutico adottato, ispirato da evidente pragmatismo, che l'ha portata tuttavia a glissare sull'approfondimento di taluni nodi controversi. Un focus sulla sentenza è dedicato dalle riviste *LDE*, 2020, 1 e *MGL*, 2020, numero speciale.

nella previsione dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 una norma apparente, incapace cioè di produrre effetti nell'ordinamento giuridico⁽¹²⁾.

L'art. 2, c. 1 andrebbe interpretato, invece, come norma di disciplina⁽¹³⁾, coerentemente con l'approccio rimediabile che la Cassazione dichiara di adottare⁽¹⁴⁾, per cui il legislatore si sarebbe limitato «a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi».

A sostegno di tale chiave interpretativa, che valorizza l'intento protettivo del legislatore, la Suprema Corte richiama la novella dell'art. 2, introdotta dal d.l. n. 101/2019 come modificato dalla legge n. 128/2019⁽¹⁵⁾, per effetto della quale la disciplina del lavoro subordinato troverà ora applicazione «ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro *prevalentemente* personali, continuative e le cui *modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano *organizzate mediante piattaforme anche digitali*».

La Cassazione ha ritenuto di dover rinviare la propria decisione per attendere il varo della legge di conversione e, pur dovendosi pronunciare su fatti antecedenti e interpretare la normativa previgente, ne ha tenuto conto nel

⁽¹²⁾ In particolare, la critica a questa tesi si fonda sulla necessità per l'interprete, quando il legislatore introduce nuovi concetti giuridici, di dare alle norme un senso, che, nel caso al suo esame, il giudice di legittimità rinviene nelle finalità complessive degli interventi del *Jobs Act* e, più precisamente, nella prospettiva anti-elusiva adottata in conseguenza dell'abrogazione dei contratti di lavoro a progetto e del ripristino della più ampia tipologia contrattuale dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Nello specifico, il legislatore, avrebbe inteso contrastare il rischio di abusi nel ricorso alle co.co.co. e limitarne le possibili conseguenze negative “prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione”.

⁽¹³⁾ Per una critica al concetto di norma di disciplina v., *ex multis*, A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 67-68.

⁽¹⁴⁾ Su cui v. almeno T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, *LD*, 2017, 367 ss.; P. Loi, *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, *RGL*, 2017, 259 ss.

⁽¹⁵⁾ Ad avviso di P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, in *la voce.info*, 28 gennaio 2020, la Cassazione, con la sua pronuncia, avrebbe di fatto esteso anche ai rapporti di lavoro di epoca antecedente un trattamento sostanzialmente equivalente a quello disposto dal decreto n. 101/2019.

proprio ragionamento. In particolare, ad avviso della Corte, le modifiche apportate alla versione originaria della suddetta disposizione ne avrebbero ampliato l'ambito di applicazione, sostituendo l'espressione «prevalentemente» ad «esclusivamente» con riferimento al carattere personale della prestazione, ed eliminando il richiamo «anche ai tempi e luoghi di lavoro» per quanto concerne l'estrinsecarsi della etero-organizzazione, nonché menzionando esplicitamente il lavoro tramite piattaforma digitale.

Coerentemente con la prospettiva rimediata adottata, la Cassazione contesta alla Corte di Appello di Torino di aver ritenuto necessario inquadrare la fattispecie litigiosa in un *tertium genus*, intermedio tra autonomia e subordinazione, in quanto «più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione». D'altro canto, contraddicendo invece, in proposito, l'approccio rimediata dichiarato, il giudice di legittimità non può sottrarsi alla necessità di prospettare una definizione del più controverso degli indici fattuali - almeno per il dibattito dottrinale⁽¹⁶⁾, che la Corte ricostruisce ma dal quale prende le distanze - ovvero l'etero-organizzazione.

A tal riguardo, secondo la Cassazione, la etero-organizzazione rappresenta «elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione d'impresa». In particolare, a differenza delle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c., dove il coordinamento è stabilito di comune accordo dalle parti, «invece nella norma in esame è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato» (punto n. 32 della sentenza). E ancora, come si ribadisce più avanti ancor più chiaramente, «se l'elemento del coordinamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione dell'impresa è comune a tutte le co.co.co., secondo la dizione dell'art. 409 n. 3 cod. proc. civ., nel testo risultante dalla modifica di cui all'art. 15, c. 1, lett. a) della legge n. 81 del 2017, nelle collaborazioni non attratte nella disciplina dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81 del 2015 le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione tali modalità sono imposte dal committente, il che integra per l'appunto la etero-organizzazione che dà luogo

⁽¹⁶⁾ Per una ricognizione critica delle diverse posizioni nel dibattito originario, cfr. S. D'Ascola, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, LD, 2020, 1, 3 ss.; sia consentito, inoltre, il rinvio a C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 105 ss.

all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato» (punto 53). Operato tale distinguo, secondo i giudici di legittimità, ne consegue «un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie dell'articolo 2, c. 1, d.lgs. n. 81 del 2015: integro nella fase genetica dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione» (punto 33, ma anche punto 52).

La seconda questione della quale la Cassazione si occupa concerne l'individuazione delle tutele del lavoro subordinato applicabili alle collaborazioni etero-organizzate.

Al riguardo, la Suprema Corte evidenzia che le disposizioni dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 non contengono alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile e, d'altro canto, che una simile scelta non potrebbe essere affidata a posteriori all'interpretazione del giudice. Ne consegue, per la Suprema Corte, che le tutele del lavoro subordinato debbano trovare integrale applicazione alle collaborazioni etero-organizzate, come si conviene ad una norma di disciplina quale è qualificata la previsione dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015. Tuttavia, i giudici di legittimità non mancano di osservare che “non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non son comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.”. Sembrerebbe, dunque, che la Corte ammetta, in realtà, un'applicazione selettiva delle tutele del lavoro subordinato ai collaboratori etero-organizzati, sia pure escludendo unicamente quelle direttamente correlate all'essenza della subordinazione e, quindi, all'esercizio del potere gerarchico-disciplinare del datore di lavoro, appunto in considerazione del fatto che tali collaborazioni restano comunque di natura autonoma⁽¹⁷⁾.

Da ultimo, la Corte precisa che la norma non intende – e neppure potrebbe, in ossequio al principio della indisponibilità del tipo – introdurre limiti all'accertamento giudiziale della sussistenza della subordinazione con riferimento alla concreta attuazione della relazione negoziale, ad ulteriore salvaguardia, peraltro, della finalità anti-fraudolenta perseguita dal legislatore con la sua approvazione

⁽¹⁷⁾ Per ulteriori approfondimenti sul punto v. U. Carabelli, *Introduzione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 22-23; sia consentito anche il rinvio a C. Spinelli, *I riders secondo la Cassazione: collaboratori etero-organizzati regolati dalle norme sul lavoro subordinato*, *DLM*, 2020, 172 ss., spec. 179-180. Critico, invece, al riguardo M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 100 ss.

3. I primi provvedimenti cautelari a favore dei *riders*

I provvedimenti dei Giudici del lavoro, che per primi si sono occupati del riconoscimento di tutele in favore dei ciclofattorini, hanno dovuto affrontare una questione di assoluto rilievo, ovvero la richiesta di emissione in via di urgenza – da parte dei *riders* ricorrenti nei confronti delle relative società – di un decreto ex art. 700, c.p.c. *inaudita altera parte* contenente l'ordine di consegnare ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (cd. Dpi), quali mascherine, guanti, gel igienizzanti e soluzioni a base alcolica per la disinfezione degli zaini, che permettessero loro di svolgere la propria attività in condizioni di sicurezza⁽¹⁸⁾.

La prima decisione si deve al Tribunale di Firenze, sez. lavoro (decreto pubblicato in data 1° aprile 2020, n. 886), il quale, in particolare, ha ritenuto sussistenti con riferimento alla richiesta del ricorrente il *fumus boni iuris* e il *periculum in mora* e ha, perciò, ordinato alla società resistente, *Just Eat Italy*, la consegna a favore del *rider* dei Dpi oggetto del ricorso. Con riferimento al primo profilo, sul piano delle argomentazioni addotte, l'organo giudicante ha rilevato che «pur se qualificabile come autonomo, il rapporto di lavoro *de quo* pare ricondursi a quelli disciplinati dall'art. 2, d.lgs. 81/2015» e, dunque, per quanto dalla citata norma previsto, beneficia delle tutele in materia di salute e sicurezza riconosciute ai lavoratori subordinati. D'altro canto, nella medesima pronuncia il Tribunale di Firenze, sempre facendo riferimento alle modalità di svolgimento del rapporto in esame, ha ritenuto applicabile al caso di specie – plausibilmente in via subordinata – anche il Capo V-*bis* del d.lgs. 81/2015 e, conseguentemente, l'art. 47-*septies*, c. 3, che include, tra i «livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore», l'obbligo «per il committente che utilizza la piattaforma» di rispettare la disciplina prevista dal d.lgs. 81/2008.

In sede di reclamo, poi, con l'ordinanza del 5 maggio 2020, n. 886, il giudice ha confermato la sussistenza nel caso di specie del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*. Sotto il primo profilo, in particolare, il Tribunale ha ribadito la riconducibilità del rapporto di lavoro del caso concreto nell'ambito di applicazione delle previsioni dell'art. 2, c. 1, d.lgs. 81/2015, come modificato

⁽¹⁸⁾ Tra i primi commenti E. Dagnino, *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, *Bollettino ADAPT* 20 aprile 2020, n. 16; v. anche M. Barbieri, *Contraddizioni...*, cit., 104-5. Per maggiori approfondimenti nella prospettiva della tutela della salute e sicurezza dei rider, v. A. Donini in questo stesso numero della Rivista. Della stessa autrice, ampiamente sul tema, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, Bononia University Press, 2019.

dalla l. n. 128/2019, ritenendo soddisfatti tutti e tre i requisiti richiesti dalla norma menzionata, ossia la personalità, la continuità e l'etero-organizzazione della prestazione. Data per evidente la personalità della prestazione, la sussistenza della continuità risulta apprezzata con riferimento al protrarsi nel tempo della prestazione resa attraverso lo svolgimento di una serie indefinita di attività, per quanto effettuate in modo sporadico e percependo importi esigui. Precisa il giudice, infatti, che la continuità «non si identifica nella 'stabilità' del rapporto ed è irrilevante l'entità dei compensi percepiti». Quanto al requisito della etero-organizzazione, che in realtà il giudice (contraddittoriamente?) denomina etero-direzione e, successivamente, etero-determinazione, dopo averlo distinto dal coordinamento di cui all'art. 409 c.p.c. - richiamando la pronuncia della Cassazione - per il carattere unilaterale della determinazione delle relative modalità, ribadisce la necessità di valutarlo non nella fase genetica ma in quella funzionale del rapporto, rinviando ancora al *dictum* dei giudici di legittimità. Assume rilievo significativo, infatti, per il Tribunale di Firenze il fatto che, una volta accettata la consegna, il lavoratore «sia obbligato ad eseguirla rispettando le modalità determinate in modo sostanziale ed unilaterale dalla piattaforma multimediale e dall'applicativo per lo *smartphone*». Il giudice vaglia, poi, anche le conseguenze dell'eventuale qualificazione del rapporto di lavoro *de quo* come lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 47-*bis* d.lgs. 81/2015, asserendo che si perverrebbe alla medesima conclusione in termini di tutele applicabili al caso concreto, in quanto il rinvio al d.lgs. 81/2008 contenuto nell'art. 47-*septies*, c. 3 non potrebbe considerarsi circoscritto alla sola tutela accordata per i lavoratori autonomi contenuta negli artt. 21-26 del testo unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Diversamente argomentando, infatti, la norma risulterebbe inutile e, soprattutto, «contraria alla stessa espressa esigenza della legge di assicurare ai lavoratori 'livelli minimi di tutela' in un'ottica di rafforzamento della tutela degli stessi».

A poca distanza dalla prima pronuncia del giudice fiorentino, il tribunale di Bologna, con decreto del 14 aprile 2020, n. 745, ha scrutinato un ricorso analogo proposto contro la piattaforma *Deliveroo Italy*, considerando applicabile al caso di specie l'art. 2, c. 1, d.lgs n. 81/2015, nonostante la formale qualificazione del rapporto di lavoro del ricorrente come autonomo. Tenendo conto dell'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, ovvero della novella introdotta dalla l. n. 128/2019 e dell'arresto della Cassazione, il giudice bolognese si è pronunciato per la piena applicazione delle tutele in materia di salute e sicurezza, richiamando, con riferimento ai *riders*, la «necessità di

estendere anche a tali lavoratori, a prescindere dal *nomen iuris* utilizzato dalle parti nel contratto di lavoro, l'intera disciplina della subordinazione».

Le decisioni cautelari esaminate convergono su due profili che si ritengono rilevanti ai fini della presente analisi.

In primo luogo, mostrano di privilegiare l'applicabilità al caso concreto dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, ricercando nelle modalità effettive di svolgimento della prestazione, al di là della volontà cartolare delle parti, quegli indici fattuali significativi e sufficienti, come li definisce la Cassazione, che ne costituiscono il presupposto. Ed in effetti, solo in via subordinata il Tribunale di Firenze considera la riconducibilità del rapporto di lavoro dedotto in giudizio nell'ambito delle tutele specificamente previste per i *riders* dal Capo V-*bis* del medesimo decreto. Non sembra peregrino ipotizzare al riguardo, alla luce delle motivazioni esplicitate nel reclamo, che il giudice abbia esplorato tale seconda opzione ricostruttiva in quanto potesse apparirgli non del tutto incontrovertibile, a differenza degli altri due requisiti, la sussistenza della continuità della prestazione. Su questo elemento vale la pena di richiamare quanto era stato precisato, in maniera del tutto condivisibile, dalla Corte d'Appello di Torino, al fine di evitare indebite fughe dall'applicazione dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 – quando ancora non era stata approvata la disciplina del Capo V-*bis* - e cioè che la sussistenza del carattere continuativo della prestazione di lavoro «deve essere valutato in senso ampio, tenuto conto della funzione di tutela della norma e della peculiarità (e continua evoluzione) dei rapporti di lavoro che è chiamata a disciplinare. Va quindi intesa da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti»⁽¹⁹⁾.

Il secondo punto di convergenza attiene all'affermazione dell'integrale applicabilità della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, motivata anche con il richiamo alla sentenza della Cassazione. In realtà, data la materia del contendere, e cioè la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i giudici aditi hanno potuto agevolmente sottrarsi alla necessità di interrogarsi ulteriormente su quel passaggio della sentenza della Suprema Corte che sembra aprire, invece, uno spiraglio verso un'applicazione selettiva delle tutele del lavoro subordinato⁽²⁰⁾.

⁽¹⁹⁾ Cfr. U. Carabelli, C. Spinelli, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i rider sono collaboratori etero-organizzati*, RGL, 2019, 1, II, 97-98.

⁽²⁰⁾ V., *supra*, par. 2.

4. Il controverso rapporto tra le previsioni dell'art. 2, c. 1 e dell'art 47-bis, d.lgs. 81/2015

Potrebbe apparire un esercizio avventuroso ricavare da decisioni giudiziarie assunte in sede cautelare, peraltro in un contesto del tutto atipico come quello determinato dall'emergenza sanitaria, spunti di riflessione sui problemi interpretativi sollevati dall'intervento regolativo del legislatore in materia di rapporti di lavoro tramite piattaforma digitale, e forse lo è. Tuttavia, quello che accade nelle aule dei Tribunali e, prima ancora, la stessa impostazione del *petitum* nei ricorsi proposti contribuisce a definire il diritto vivente e può condizionare l'effettività delle norme e, dunque, non se ne può prescindere.

Non mi sembra vi siano dubbi in merito al fatto che le pronunce cautelari esaminate mostrano di aver condiviso l'interpretazione secondo la quale l'effetto della novella del 2019 sull'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 sia quello di avere esteso l'ambito di applicazione delle tutele di cui gode il lavoro subordinato oltre i confini della previsione dell'art. 2094 c.c. E questo non tanto perché si fa ora espressa menzione delle piattaforme digitali come soggetti organizzatori della prestazione, in quanto anche in base alla previgente formulazione della norma si poteva - e si è potuto - ricondurre in quest'ambito il lavoro dei *riders*, come ha fatto appunto la Corte d'Appello di Torino con la pronuncia prima evocata. L'effetto estensivo è principalmente imputabile alle altre due modifiche e, quindi, alla eliminazione dell'avverbio «esclusivamente», originariamente riferito alla personalità della prestazione, ora connotata per la semplice «prevalenza», nonché alla eliminazione del riferimento «anche ai tempi e luoghi di lavoro» per quanto concerne l'estrinsecarsi dell'etero-organizzazione. La prestazione etero-organizzata può, dunque, essere resa in maniera anche solo prevalentemente personale, il che consente di escludere ogni rilievo qualificativo della disponibilità di mezzi da parte del prestatore⁽²¹⁾, e l'etero-organizzazione non deve necessariamente manifestarsi con riferimento a tempo e luogo di esecuzione della prestazione. In verità, anche rispetto alla previgente formulazione della norma si era osservato che l'utilizzo della congiunzione coordinante «anche» consentisse di considerare il richiamo a tempi e luoghi come meramente esemplificativo delle possibili manifestazioni della etero-organizzazione⁽²²⁾.

La novella dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, nei termini appena illustrati, lungi dal sopire il dibattito dottrinale che aveva accompagnato tale

⁽²¹⁾ U. Carabelli, *Introduzione*, cit., 12-13; A. Perulli, *La nuova definizione...*, cit., 40 ss.

⁽²²⁾ In tal senso anche la Cassazione, punto 35 della sentenza n. 1663/2020.

disposizione fin dalla sua approvazione, al contrario, lo ha ravvivato offrendo elementi di conferma a tutte le opzioni ermeneutiche che erano state formulate in precedenza⁽²³⁾, rimaste quindi polarizzate intorno alla riconducibilità delle collaborazioni organizzate dal committente nell'ambito del lavoro subordinato⁽²⁴⁾, ovvero del lavoro autonomo, come sua articolazione tipologica⁽²⁵⁾.

A tal riguardo, in piena sintonia con l'approccio «conservativo» adottato dagli studiosi della materia, come appena ricordato, si ritiene sempre valida la lettura già prospettata a proposito della etero-organizzazione, che suggerisce di interpretare l'art. 2, c. 1, in combinato disposto con la novella dell'art. 409, n. 3, c.p.c., introdotta dall'art. 15 della legge n. 81 del 2017, valorizzando più che le differenze, gli aspetti comuni alle due fattispecie, ulteriormente rafforzatisi dopo la novella legislativa – prestazione *prevalentemente* personale, carattere continuativo, eseguita a beneficio di un committente –, il che consente di superare il mero dato letterale dell'art. 2, c. 1 dove si parla di 'organizzazione' e riconoscere la «sostanziale (benché solo parziale) identità» del concetto di organizzazione e di quello di coordinamento, di cui all'art. 409, n. 3⁽²⁶⁾. In buona sostanza, le due nozioni si porrebbero non già in un rapporto di reciproca estraneità, bensì di continenza, per cui le collaborazioni organizzate dal committente sarebbero riconducibili nell'alveo della più ampia nozione di collaborazioni coordinate e continuative⁽²⁷⁾, in quanto semplicemente caratterizzate dall'attribuzione (ormai consensuale, in quanto derivante dall'accordo delle parti) del potere di coordinamento in capo al committente.

⁽²³⁾ Per la tesi della norma apparente v. ancora P. Tosi, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, *GL*, 2019, 47, 10 ss. disponibile all'indirizzo <http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/Paolo-Tosi-Le-collaborazioni-organizzate-dal-committente-nel-decreto-crisi/5939.aspx>.

⁽²⁴⁾ Cfr. E. Ales, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del 'nuovo' lavoro autonomo. Un primo commento*, *MGL*, 2019, 4; M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLJ*, 2019, 2, 1; M. Magnani, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, *DRI*, 2020, 1, 105 ss.; O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 1, 3 ss.; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 411/2020, il quale evoca la categoria della subordinazione socio-economica (par. 3).

⁽²⁵⁾ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 410/2020; F. Martelloni, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, *LDE*, 2020, 1; A. Tursi, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, *LDE*, 2020, 1.

⁽²⁶⁾ U. Carabelli, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. Carabelli U., L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 44 ss., U. Carabelli, C. Spinelli, *op. cit.*, 96-97; U. Carabelli, *Introduzione*, *cit.*, 10 ss.

⁽²⁷⁾ A. Tursi, *La disciplina...*, *cit.*, 8.

A parere di chi scrive, e non solo⁽²⁸⁾, anche la pronuncia della Cassazione esaminata offre sostegno a questa tesi. Se ne trae conferma dalle argomentazioni su riportate (par. 2), che, per un verso, affermano la sussistenza di un coordinamento etero-organizzato ovvero «modalità di coordinamento imposte dall'esterno» e, per altro verso, rilevano un più ristretto grado di autonomia nell'esecuzione della prestazione da parte del collaboratore, che da quelle modalità discende. Al pari della Corte di Appello, quindi, anche i giudici di legittimità riconducono le collaborazioni etero-organizzate nell'ambito del lavoro autonomo, ma, confutando per le ragioni più sopra richiamate la tesi del *tertium genus*, finiscono (oltre le dichiarate intenzioni?) con il collocarle in un rapporto di *species a genus* con le collaborazioni coordinate e continuative dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

L'interpretazione adottata con riferimento alla previsione dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 si riverbera necessariamente sul rapporto con le disposizioni del Capo V-*bis* e, in particolare con l'ambito di applicazione delle tutele ivi previste disegnato dall'art. 47-*bis* del medesimo decreto. La norma individua quali destinatari delle protezioni minime relative all'obbligo di forma scritta del contratto, al compenso minimo parametrato ai CCNL, al divieto di cottimo, al divieto di discriminazione, alla protezione dei dati, all'assicurazione contro infortuni e malattie professionali e all'applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza⁽²⁹⁾, i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme digitali (c. 1), definite come «programmi e procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione»⁽³⁰⁾ (c. 2).

Dal momento che l'art. 47-*bis* fa espressamente salvo quanto previsto dall'art. 2, c. 1, ne discende che i ciclofattorini – e solo loro⁽³¹⁾ – potranno in ogni caso rivendicare un nucleo essenziale di tutele nei confronti delle

⁽²⁸⁾ U. Carabelli, *Introduzione*, cit., 17 e A. Tursi, *La disciplina...*, cit., 8.

⁽²⁹⁾ Per un'analisi di tali disposizioni si rinvia a P. Loi, *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 107 ss.

⁽³⁰⁾ Osserva E. Ales, *op. cit.*, par. 4, come la definizione di piattaforma introdotta dal legislatore chiarisca che «i programmi e le procedure informatiche sono strumenti, privi di responsabilità propria, almeno in termini giuridici, utilizzati dal committente, il quale risponde, in ultima istanza, delle condizioni di lavoro in quanto persona fisica o giuridica».

⁽³¹⁾ Il rinvio alle norme del codice della strada esclude, infatti, gli autisti che svolgono consegne a domicilio. Solleva dubbi di legittimità costituzionale della norma E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, LLI, 2019, 2, 85-86.

piattaforme che ne utilizzino le prestazioni sulla base di un contratto di lavoro autonomo genuino – puro, coordinato e continuativo o soltanto occasionale -, mentre per aspirare alle tutele del lavoro subordinato dovranno dimostrare la sussistenza dei presupposti al ricorrere dei quali il legislatore ne dispone l'automatica applicazione e, quindi, prevalente personalità, continuità ed etero-organizzazione della prestazione.

Al riguardo, abbiamo osservato come nelle pronunce cautelari i giudici abbiano ricercato la sussistenza di quei requisiti distintivi nella fase di svolgimento del rapporto, senza fermarsi alla volontà cartolare delle parti, al fine di garantire ai *riders* ricorrenti il più ampio livello di tutela disponibile.

5. Alcune considerazioni conclusive

Il legislatore ha dimostrato con le sue opzioni regolative in materia di lavoro su piattaforma di voler continuare a mantenersi nel solco della distinzione binaria tra autonomia e subordinazione, con la conseguenza che non è (ancora) consentito all'interprete abbandonare le tradizionali logiche di qualificazione e, quindi, addivenire al superamento della fattispecie, ai fini della individuazione della disciplina applicabile.

In particolare, per quanto riguarda i ciclofattorini, ferma restando sempre la possibilità per il giudice di ravvisare la sussistenza della subordinazione in relazione alle concrete modalità di svolgimento del rapporto, quando sussistono i presupposti per la riconducibilità della fattispecie concreta nell'ambito del lavoro autonomo anziché di quello subordinato, si dispone di riconoscerne le stesse tutele (art. 2 c. 1) o almeno tutele in parte assimilabili (Capo V-bis), sintomo della consapevolezza della condizione di debolezza giuridica, oltre che economica, di tale categoria di lavoratori. E la giurisprudenza si è accomodata in questo solco tracciato dal legislatore, contribuendo ad approfondirlo con la propria interpretazione.

Tale soluzione, che pure era stata accolta con favore almeno da una parte del mondo dei *riders*, in occasione dell'emergenza sanitaria ha mostrato segni di debolezza e non solo con riferimento alla necessità di rivendicare tutele pur previste, come quelle relative alla salute e sicurezza, di cui si è trattato in questo scritto, ma anche rispetto al versante previdenziale non anti-

infortunistico, dove sono emerse lacune, ad esempio, in ordine alle misure di sostegno al reddito⁽³²⁾ o di tutela della malattia.

In realtà, questo segmento della *gig economy*, almeno nel nostro paese, sta cambiando fisionomia, prima appannaggio di tanti studenti, ora sempre più frequentato da immigrati spesso irregolari e, verosimilmente, a fronte della crisi economica causata dalla pandemia, orizzonte per i disoccupati non più giovani con difficoltà di reinserimento in un mercato del lavoro asfittico e in transizione. La nota vicenda di *Uber Italy* e del suo commissariamento ci restituisce questa immagine. Il Tribunale di Milano con decreto del 28 maggio 2020, n. 9 ha contestato alla piattaforma in questione il reato previsto dall'art. 603 *bis* c.p., per aver approfittato della situazione di bisogno di alcuni *riders*, formalmente dipendenti di altre due società di intermediazione del settore della logistica, sottoponendoli a condizioni di sfruttamento e sudditanza. In particolare, nel caso di specie, lo sfruttamento dello stato di bisogno dei lavoratori è stato ravvisato, *in primis*, nella nazionalità degli stessi, trattandosi nella maggioranza dei casi di soggetti richiedenti asilo, allocati in centri di accoglienza, con permessi di soggiorno a tempo per motivi umanitari.

D'altro canto, e direi per fortuna, il mondo del lavoro digitale non si esaurisce nell'attività di consegna a domicilio tramite piattaforma. È in questa prospettiva, allora, che può essere valorizzata la scelta del legislatore, confermata dalla giurisprudenza, di estendere la portata applicativa dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, ovvero costituire un contenitore elastico e, peraltro, ulteriormente adattabile, attraverso l'intervento derogatorio della contrattazione collettiva previsto dal comma secondo della medesima norma, per il lavoro tecnologicamente avanzato, che è sempre più destinato ad espandersi, come il tempo sospeso che abbiamo appena attraversato ci ha dimostrato.

Bibliografia

- AA.VV., *Il mondo che verrà. Interpretare e orientare lo sviluppo dopo la crisi sanitaria globale*, in *Quaderni Cnel* – numero speciale, maggio 2020.
- Ales E., *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del 'nuovo' lavoro autonomo. Un primo commento*, in *MGL*, 2019, 4.

⁽³²⁾ L'indennità prevista dal decreto Cura Italia n. 18/2020 è riservata a chi è titolare di partita Iva o ha stipulato un contratto collaborazione coordinata e continuativa, mentre la maggior parte dei rider, per volontà delle piattaforme, ha instaurato un rapporto di collaborazione occasionale.

- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 75 ss.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, 1.
- Biasi M., *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *ADL*, 2018, 1227 ss.
- Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L., *Covid 19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020.
- Carabelli U., *Introduzione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 9.
- Carabelli U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. Carabelli U., L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 41 ss.
- Carabelli U., Spinelli C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i rider sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, 1, II, 92 ss.
- Carinci M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2019, II, 350 ss.
- Caruso B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, di prossima pubblicazione in *RIDL*, 2020, 2.
- Caruso B., Del Punta R., Treu T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536_Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treupdf.pdf.
- D'Ascola S., *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *LD*, 2020, 1, 3 ss.
- Dagnino E., *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, in *BA* 20 aprile 2020, n. 16.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, 1.
- Del Conte M., Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, 673 ss.
- Del Frate M., *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *DRI*, 2019, 4, 937 ss.
- Del Punta R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, 358 ss.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, Bononia University Press, 2019.
- Eurofound, *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020*, su https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf.
- Faioli M., *Perché al caso dei rider di Foodora il Jobs Act calza a pennello*, www.wired.it/economia/lavoro/2019/02/27/rider-fattorini-foodora-gig-economy/;
- Ferrante V., *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019, 1, 23 ss.
- Ferrante V., *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca*, in *DRI*, 2018, 1196 ss.
- Forlivesi M., *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, in *Labor*, 2019, 112 ss.
- Gramano E., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, 609 ss.

- Ichino P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider, la voce.info*, 28 gennaio 2020.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, II, 294 ss.
- Lai M., *Prime tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali*, in *DPL*, 2019, 45, 2743 ss.
- Lassandari A., *Rapporti sospesi e modelli crollati*, in *LD*, 2020, 2, 159 ss.
- Lazzari C., *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *ADL*, 2019, 3, 510 ss.
- Loi P., *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 107 ss.
- Loi P., *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, 259 ss.
- Magnani M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, 1, 105 ss.
- Maresca A., *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19, Federalismi*, 2020, 8, IV-XI.
- Martelloni F., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *LDE*, 2020, 1.
- Martelloni F., *La Corte d'appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, <http://www.questionegiustizia.it/articolo/la-corte-d-appello-di-torino-tira-la-volataai-riders-di-foodora-17-04-2019.php>.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 3 ss.
- Nicosia G., *Pandemia, nuovi lavori (e servizi) essenziali e nuove libertà*, in corso di pubblicazione su *LPA*, 2020, 2.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 1, 83 ss.
- Pascucci P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *DSL*, 2019, 2, 98 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT n. 410/2020*.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 27 ss.
- Pileggi A. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 2020.
- Pisani C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *ADL*, 2019, 6, 1191 ss.
- Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2019, 2, 58 ss.
- Recchia G. A., *"Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *LG*, 2018, 7, 726 ss.
- Santoro Passarelli G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT n. 411/2020*.
- Spinelli C., *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, di prossima pubblicazione su *LPA*, 2020, 2.
- Spinelli C., *I riders secondo la Cassazione: collaboratori etero-organizzati regolati dalle norme sul lavoro subordinato*, in *DLM*, 2020, 172 ss.

- Spinelli C., *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori etero-organizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*, in *giustiziacivile.com* 6 maggio 2019.
- Spinelli C., *La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione*, in *RGL*, 2018, II, 371 ss.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Tosi P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, in *GL*, 2019, 47, 10 ss., anche in <http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/Paolo-Tosi-Le-collaborazioni-organizzate-dal-committente-nel-decreto-criisi/5939.aspx>.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, 367 ss.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, 1.
- Tursi A., *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *LDE*, 2020, 1.
- Ulivieri V., *Rider alle prese con diritti violati e mancanza di sicurezza sul lavoro*, <https://www.osservatoriodiritti.it/2020/05/01/rider-lavoro-diritto-contratto>.
- Zoppoli L., Monda P., *Innovazioni tecnologiche e lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in corso di pubblicazione su *DRI*, 2020, n. 2.