

LA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI *RIDERS* NELLA GIURISPRUDENZA:
SPUNTI PER UNA PIÙ AMPIA RIFLESSIONE SU QUALIFICAZIONE E NUOVE TECNOLOGIE

La questione della qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider* che operano tramite piattaforme digitali è al centro del dibattito ormai da diversi anni, non tanto per il rilievo quantitativo di questa categoria di lavoratori, quanto perché i recenti approdi normativi, giurisprudenziali e dottrinali, incoraggiati da tale contenzioso, schiudono una prospettiva che trascende largamente le attività di consegna di cibo a domicilio. Tali forme di lavoro hanno portato alla ribalta il tema dell'utilizzo delle nuove tecnologie come strumenti di organizzazione delle prestazioni lavorative, che induce a chiedersi quanto i nuovi fenomeni economico-tecnologico-organizzativi siano «una “vecchia storia” [...] che necessita semplicemente di tempo per essere metabolizzata e riletta alla luce delle usuali e rassicuranti categorie giuslavoristiche» o quanto, piuttosto, siano «avanguardie di una rivoluzione destinata ad abbattere ogni certezza nel campo del diritto del lavoro»¹.

Le prestazioni di lavoro dei *rider* si muovono in una labile zona di confine fra coordinamento, etero-organizzazione e subordinazione attenuata, grazie anche al fatto che le piattaforme riescono in taluni casi a celare, in altri ad evitare l'uso del potere direttivo, almeno inteso in senso più “tradizionale”, sostituendolo con sistemi di incentivo/disincentivo che determinano l'insorgere di vincoli di auto-controllo e di autodisciplina funzionali alle esigenze dell'organizzazione produttiva. La questione, quindi, - vecchia (quasi) come il diritto del lavoro – è quando sia ravvisabile esercizio del potere direttivo (e corrispettivo obbligo di obbedienza), quando etero-organizzazione e quando (solo) coordinamento consensuale.

Nel presente intervento si intende proporre un'analisi ragionata della giurisprudenza sul tema, partendo dalla diversa rilevanza attribuita nelle prime e nelle più recenti decisioni alla libertà dei *rider* di scegliere se e quando lavorare: mentre, infatti, inizialmente tale libertà è stata ritenuta incompatibile con il lavoro subordinato, successivamente si è fatta strada una distinzione fra “fase genetica” e “fase esecutiva” del rapporto di lavoro, con l'idea di

¹ Cfr. M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. Dir.*, 2021, 3-4, 451 e R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, 2.

valorizzare, a fini qualificatori, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nel secondo momento².

L'analisi degli elementi di volta in volta considerati per individuare coordinamento, etero-organizzazione ed eterodirezione consente di far emergere come, a fronte di una prima giurisprudenza propensa ad inquadrare il rapporto di lavoro dei *riders* nell'ambito dell'autonomia, per la possibilità di ravvisare solo una piuttosto blanda forma di coordinamento fra *riders* e piattaforma³, le decisioni più recenti abbiano invece ritenuto individuabile un'organizzazione della prestazione dei ciclofattorini impressa unilateralmente dal committente tramite *app*, con conseguente sussunzione dei relativi rapporti nell'ambito dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015⁴, se non una vera e propria eterodirezione⁵.

Nella consapevolezza che le decisioni dei casi concreti sono influenzate dagli elementi emersi nell'istruttoria e dall'assolvimento dell'onere della prova, attraverso tale *excursus* ci si propone di chiarire come le nozioni di etero-organizzazione, coordinamento ed eterodirezione siano state interpretate dalla giurisprudenza con riguardo alle attività lavorative mediate da piattaforme digitali. Particolare attenzione è dedicata al modo in cui la prima nozione è stata declinata dalla giurisprudenza della Suprema Corte⁶ e dalle successive decisioni di merito⁷. Con riguardo alle collaborazioni etero-organizzate, ci si sofferma anche sul modo in cui il requisito della "continuatività" è stato interpretato dalla giurisprudenza e sulle problematiche che alcune letture pongono, nonché sulla disciplina ad esse applicabile. L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, considerato dalla Suprema Corte "norma di disciplina"⁸, prevede infatti che alle collaborazioni etero-organizzate "si applichi" la disciplina del lavoro subordinato. Trattandosi di rapporti che rimangono autonomi, si è posto il problema di individuare quali siano le norme

² Per quanto attiene al primo orientamento si vedano, in particolare, App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26 e Trib. Firenze, 9 febbraio 2021. Per quanto attiene al secondo, Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018 e Trib. Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237, tutte in *De Jure*.

³ Cfr., Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778 e Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853. Preme precisare che il contesto normativo nel quale si "muovevano" queste decisioni era diverso da quello attuale: il coordinamento non era ancora definito come modalità "consensuale" di collegamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione del committente e l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 prevedeva ancora che la prestazione del collaboratore etero-organizzato dovesse avere carattere "esclusivamente" (e non prevalentemente) personale e che l'etero-organizzazione dovesse avere ad oggetto "anche il tempo e il luogo" di lavoro.

⁴ Cfr., ad esempio, App. Firenze, 15 giugno 2023, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2023, II, 399 ss. e Trib. Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237, in *De Jure*.

⁵ Cfr., Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570 e Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018 entrambe in *De Jure*.

⁶ Cfr., Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, in *De Jure*.

⁷ Si vedano, ad esempio, Trib. Milano, 28 settembre 2023 e Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018, entrambe in *De Jure*.

⁸ Secondo Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, § 25, non ha senso interrogarsi sul se tali collaborazioni siano collocabili nella subordinazione o nell'autonomia, «perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina».

del lavoro subordinato “ontologicamente incompatibili” con un rapporto di natura autonoma⁹, con soluzioni non sempre omogenee.

Il lavoro tramite piattaforma, almeno inizialmente, ha “spiazzato” le categorie tradizionali grazie alla facilità di “mimetizzare” le modalità con cui usualmente si esprimono le logiche di potere dietro quella che qualcuno ha definito una “spinta gentile”¹⁰. La questione è, tuttavia, individuare quando quest’ultima rimanga tale e quando, invece, sfoci in modalità unilaterali di organizzazione o di vera e propria direzione delle prestazioni lavorative. Con la consapevolezza di una partita tutt’altro che chiusa, in considerazione della rapidità con cui gli strumenti digitali di organizzazione delle prestazioni possono essere “riadattati”.

Ester Villa

Professoressa Associata di Diritto del lavoro dell’Università di Bologna

⁹ Si tratta dell’espressione utilizzata da Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, § 40, in *De Jure*.

¹⁰ G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma nel diritto interno*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, 2024, § 1.1.