IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMAE I PROBLEMI DI INQUADRAMENTO *

Platform work and classification issues

Stefano Giubboni

Professore Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Perugia

ABSTRACT [IT]: L'articolo analizza le previsioni della direttiva sui lavoratori delle piattaforme in tema di qualificazione del rapporto di lavoro e in particolare l'innovativa disposizione sulla presunzione semplice di subordinazione, preoccupandosi di delinearne le incerte ricadute sull'ordinamento nazionale.

ABSTRACT [EN]: *This paper offers an analysis of the main contents of «Platform Work Directive» by focusing on the provisions concerning the determination of the correct employment status and the rebuttable legal presumption and their uncertain effects on the national legal order.*

Parole chiave: Lavoro tramite piattaforme digitali; subordinazione; eterodirezione; lavoro autonomo; condizioni di lavoro

Keywords: *Work through digital platforms; subordination; hetero-direction; self-employment; working conditions*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'ambito soggettivo di applicazione della direttiva 2024/2831. – 3. La nozione "ibrida" di lavoratore subordinato. – 4. La presunzione (semplice) di subordinazione. – 5. Le possibili ricadute della direttiva nell'ordinamento nazionale.

1. Premessa

L'importanza della direttiva (UE) 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni lavorative nel lavoro tramite piattaforma digitale, non può certamente essere sottovalutata¹.

¹ Lo scritto è frutto della relazione svolta al seminario di studi promosso da LLC - *Labour Law Community* in collaborazione con il Gruppo delle Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone: *Lavoro e diritti nel sistema europeo. Lo stato dell'arte* (Lucca, Convento di San Cerbone, 12 e 13 luglio 2025).

Per un primo commento rinvio ai contributi raccolti nel corposo volume curato da M. BIASI, *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2024, ai quali *adde*, volendo, S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme in ottica europea*, in *Lav. dir. Europa*,

Essa costituisce, infatti, il primo tentativo di organica regolazione di livello sovranazionale del lavoro prestato tramite piattaforma digitale, in un contesto nel quale molti ordinamenti nazionali difettano di una disciplina *ad hoc* di analoga portata ed estensione. E, pur scontando un certo indebolimento di talune sue previsioni all'esito del faticoso compromesso politico raggiunto, rappresenta – sicuramente – uno dei risultati più cospicui della nuova agenda regolatoria in materia sociale dell'Unione europea.

Il nocciolo regolativo della direttiva è senz'altro costituito dalle previsioni contenute nel Capo III, relativo alla gestione algoritmica della prestazione lavorativa svolta attraverso la piattaforma digitale. Queste previsioni dettano garanzie minime in materia di trattamento dei dati mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 7), introducendo una specifica disciplina in materia di valutazione di impatto di tali processi (art. 8), di trasparenza (art. 9), di sorveglianza umana (art. 10) e di conseguente riesame delle decisioni (art. 11). Assai significative sul piano sostanziale sono anche le previsioni, contenute sempre nel Capo III, in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori tramite piattaforma (art. 12), ancorché si tratti di norme di contenuto generale che fundamentalmente rendono esplicite regole già ricavabili – specie in materia di obbligo datoriale di valutazione dei rischi – dalla direttiva quadro del 1989, la quale costituisce a tutt'oggi l'architrave del diritto euro-unitario in materia. Ma hanno un certo peso regolatorio anche le disposizioni contenute nel Capo IV, dedicato alla trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, che prevede regole di taglio prevalentemente procedurale suscettibili, però, di avere, almeno indirettamente, significativi riflessi sostanziali sulla disciplina dei rapporti di lavoro.

Sono peraltro dell'opinione che il contributo più significativo della direttiva 2024/2831 non venga dalle sue previsioni di contenuto direttamente regolativo, quanto piuttosto dalle norme del Capo II, relative alla «situazione occupazionale» dei lavoratori delle piattaforme digitali, ancorché esse risultino certamente ridimensionate o depotenziate rispetto agli originari propositi della Commissione. È infatti la prima volta che una direttiva di armonizzazione minima in materia sociale, qual è questa, si preoccupa di stabilire regole sulla qualificazione del rapporto di lavoro con l'intento di agevolare l'accertamento della natura subordinata dello stesso attraverso un meccanismo di presunzione relativa (per quanto, come diremo, piuttosto blando e di prevedibile scarso impatto, almeno in un ordinamento come il nostro).

La preoccupazione per la determinazione della giusta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali – ovvero per il corretto inquadramento del relativo rapporto di lavoro – precede, come ovvio, sul piano logico-giuridico, quella relativa al contenuto delle tutele che debbono essere a questi riconosciute e, dunque, della disciplina sostanziale. Essa risponde, infatti, alla più classica delle questioni che si pongono nel disegno di una qualunque disciplina lavoristica protettiva, ovvero alla “questione qualificatoria”. E se è vero che una parte significativa delle previsioni regolative della direttiva si rivolge a una platea di prestatori di lavoro più ampia di quella costituita dai soli lavoratori subordinati, è nondimeno altrettanto vero che il corretto inquadramento nella subordinazione rimane una

2/2024, e ID., *Note minime in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro nella «Direttiva piattaforme»*, in *Riv. giur. lav.*, 2025, I, pp. 151 ss. (lavori di cui questo scritto costituisce sviluppo e approfondimento).

esigenza prioritaria nell'impianto della direttiva 2024/2831. Lo scopo delle previsioni del Capo II è infatti quello di agevolare il procedimento di corretta determinazione dello *status* occupazionale del lavoratore, in particolare attraverso l'introduzione di una presunzione di subordinazione, pur destinata a operare alla stregua di criteri definiti dal legislatore nazionale in coerenza con la nozione euro-unitaria di lavoratore subordinato².

2. L'ambito soggettivo di applicazione della direttiva 2024/2831

La direttiva 2024/2831 ha un campo soggettivo di applicazione ampio, espressivo di una duplice tendenza, da tempo in atto nell'ordinamento dell'Unione europea, che risulta particolarmente accentuata in questo testo normativo³. Come è stato ben detto, le sue previsioni, «da un lato, muovono in direzione della subordinazione (in chiave principalmente antielusiva) e, dall'altro, estendono una serie di importanti tutele (tra cui il discusso diritto alla trasparenza algoritmica) ai lavoratori su piattaforma autonomi, per i quali, semmai, il vero nodo resta, nonostante i recenti chiarimenti sul punto della Commissione, l'ampiezza della esenzione della relativa contrattazione collettiva dal diritto della concorrenza di matrice euro-unitaria»⁴.

Si rivolge a tutte le persone che svolgono un lavoro tramite piattaforma digitale, nell'ampia definizione datane dall'art. 1, par. 1, n. 3)⁵, la maggior parte delle previsioni contenute nel Capo II della direttiva in materia di gestione algoritmica, e segnatamente quelle – già evocate – in materia di trattamento dei dati mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 7), di valutazione di impatto di tali processi (art. 8), di trasparenza (art. 9), di sorveglianza umana (art. 10) e di riesame delle decisioni (art. 11). Estende taluni diritti di informazione ai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali l'art. 15, mentre le altre disposizioni del Capo II, in particolare quella relativa alla sicurezza e alla salute (art. 12), si riferiscono soltanto ai lavoratori subordinati e ai loro rappresentanti (artt. 13 e 14).

² Per un inquadramento di taglio anche comparatistico di tali previsioni cfr. A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, I, p. 173 ss.

³ Su questa duplice tendenza – che è allo stesso tempo in direzione dell'estensione della nozione di lavoratore subordinato e dell'applicazione di talune tutele fondamentali anche all'area del lavoro autonomo – mi permetto di rinviare a S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2024.

⁴ M. BIASI, *Introduzione*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 1 ss., qui p. 8.

⁵ Che, per tali, intende «qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate». Ora, poiché, da un lato, la stessa disposizione, al n. 4), fornisce (nei termini che chiariremo meglio nel prossimo paragrafo) la definizione di lavoratore subordinato e, d'altro lato, il n. 2) intende, in generale, per lavoro mediante piattaforme digitali, «qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da persone fisiche sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e la persona fisica, indipendentemente dal fatto che esista o no un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio», pare evidente che il n. 3) si riferisca – fondamentalmente – ai prestatori autonomi e che, tutte le volte che la direttiva si riferisce alla «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali», intenda per l'appunto estendere talune tutele di carattere fondamentale *anche* al lavoro autonomo (oltre che, ovviamente, a quello subordinato).

Anche le previsioni del Capo IV hanno analoga impronta generalista, essendo gli obiettivi di trasparenza dalle stesse perseguiti riferibili – di massima – a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale. Ciò vale anche per le disposizioni del Capo V, relativo ai mezzi di ricorso e applicazione, dove, in particolare, si registra una significativa convergenza di rimedi contro «il licenziamento, la risoluzione del contratto, o l’adozione di misure equivalenti» (o i relativi atti preparatori e prodromici), che accomuna sia i lavoratori subordinati che – più in generale – le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali «per il fatto che queste abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva» (art. 23)⁶.

Il rilievo di questa selettiva e graduata estensione di talune tutele fondamentali anche ai lavoratori genuinamente autonomi delle piattaforme digitali (in realtà la grande maggioranza, stando ai dati statistici forniti dalla stessa Commissione) non deve essere, peraltro, sopravvalutato⁷. Se è vero, infatti, che la direttiva sembra prospettare una concezione di lavoro comprensivo di tutte le attività rese all’interno di una “relazione personale di lavoro”, che può essere considerata tale in virtù del semplice svolgimento di un’attività per altri, e, quindi, a una «ridefinizione de-tipologizzata del concetto di lavoro»⁸, è altresì vero, come è stato pure osservato, che le «caratteristiche del soggetto obbligato a garantire alcuni diritti anche all’ampio gruppo di persone che svolgono lavoro su piattaforma, tuttavia, conducono a ridimensionare la portata universalistica delle disposizioni. La piattaforma digitale di lavoro è l’operatore economico che eroga un servizio avente le caratteristiche elencate all’art. 2, § 1, punto 1) della proposta: è fornito a distanza tramite mezzi elettronici, a richiesta del destinatario, prevede il ricorso a tecnologie di monitoraggio o decisione automatizzata e “comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l’organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche a titolo oneroso”⁹. Come si ricorda nel ventesimo *considerando*, «tali caratteristiche rendono le piattaforme di lavoro digitali una forma distinta di organizzazione della prestazione di servizi da parte di professionisti indipendenti rispetto alle forme più tradizionali di organizzazione della prestazione di servizi», proprio per la immanenza della gestione algoritmica e la incombenza

⁶ La rubrica di questo articolo – «Protezione contro il licenziamento» – è chiaramente approssimata per difetto rispetto al suo perimetro applicativo, riferito anche ai lavoratori autonomi.

⁷ Come sembrerebbe fare invece A. PERULLI, *Il «lavoro personale» nel prisma del diritto dell’Unione europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, I, p. 61 ss. In realtà, nella stessa area della disciplina antidiscriminatoria – dove è più avanzata la tendenza alla universalizzazione delle tutele e a una certa omogeneizzazione dello statuto protettivo dei lavoratori subordinati e autonomi (v. per tutti R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, Milano, Franco Angeli, 2024) – non si può ancora parlare di un completo superamento della “grande dicotomia”: come ha sottolineato S. ROBIN OLIVIER, *La contribution de l’arrêt J.K. à la redéfinition des frontières du droit social de l’Union*, in *European Papers*, 2023, vol. 8, n. 3, p. 1213 ss., a commento della sentenza *J.K.* (causa C-356/21) della Corte di giustizia, non ci troviamo ancora al cospetto di «*une conception européenne du travail qui inclurait les indépendants. L’arrêt J.K. ne fait donc pas émerger une nouvelle conception du travailleur, incluant, au côtés des salariés, les travailleurs non-subordonnés. Pur éviter ce grand saut, tout en assurant l’applicabilité de directive 2000/78 à certaines prestataires de services, tels que J.K., la Cour de justice met en place un double verrou : la limitation de la solution au droit de la non-discrimination, d’une part, son application sous conditions, à certains indépendants, d’autre part*» (p. 1214).

⁸ A. PERULLI, *Il «lavoro personale»*, cit., p. 71.

⁹ A. DONINI, *La configurabilità del lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *Labor*, 2024, n. 2, p. 158 ss., spec. p. 167.

della dimensione etero-organizzativa, come potremmo dire evocando le previsioni degli artt. 2, comma 2, e 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, a ben vedere ispirate alla medesima logica.

Va d'altra parte ricordato che la tendenza dell'ordinamento dell'Unione a estendere talune tutele di base anche al lavoro autonomo è ben radicata, soprattutto nelle aree dove vengono in rilievo diritti fondamentali, come tipicamente avviene per i divieti di discriminazione e per la disciplina in materia di protezione dei dati personali, la cui base giuridica è riferita a ogni persona fisica (che, nella specie, svolga un'attività lavorativa mediante piattaforme digitali). Sotto questo profilo, la direttiva, in coerenza con la sua base giuridica¹⁰, non sembra contenere innovazioni di particolare rilievo rispetto a tale radicata tendenza del diritto dell'Unione europea. Si è anzi criticamente sottolineato come essa contenga previsioni improntate a una logica restrittiva e conservatrice, quale deve ritenersi quella che «riferisce le tutele di salute e sicurezza esclusivamente ai lavoratori delle piattaforme digitali, dunque in regime di subordinazione», con una scelta che «risulta però anacronistica perché in palese controtendenza rispetto alla vocazione universalistica del diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro, elevato da poco a *core labour standard* internazionale»¹¹.

Del resto, non può non essere colta la “timidezza” delle disposizioni relative ai diritti di informazione dei rappresentanti dei lavoratori autonomi, presenti nella direttiva. Essa va collegata alla cauta posizione assunta dalla Commissione europea circa i diritti di negoziazione collettiva dei lavoratori autonomi, in particolare delle piattaforme digitali, espressa nei noti orientamenti interpretativi formalizzati con atto di *soft law*¹² e soltanto evocati nel trentesimo *considerando* della direttiva. Nella esemplificazione tipologica delineata dalla Commissione nei propri orientamenti interpretativi, i lavoratori autonomi delle piattaforme paiono peraltro godere in quanto tali della esenzione dall'applicazione dell'art. 101 del TFUE¹³, proprio in considerazione della peculiare forma organizzativa della loro prestazione lavorativa personale. Cosicché, almeno nell'area del lavoro autonomo (vero e proprio o “genuino”) tramite piattaforma, il diritto alla contrattazione collettiva dovrebbe essere sempre garantito in conformità con il diritto europeo della concorrenza, in quanto si tratta di lavoratori in condizione di riconosciuta debolezza contrattuale “social-tipica”,

¹⁰ Che è costituita dall'art. 153, par. 2, lett. b), in combinato disposto con il par. 1, lett. b) e l'art. 16 del TFUE. Il secondo *considerando* richiama, poi, nell'ordine, gli artt. 31, 27, 8, 12, 16 e 21 della CDFUE e il terzo il quinto principio del Pilastro europeo dei diritti sociali. Gli artt. 8 e 12 della Carta attribuiscono i rispettivi diritti (alla protezione dei dati di carattere personale e alla libertà di riunione e associazione) a «ogni persona».

¹¹ M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 497 ss., qui pp. 510-511. Sulla inclusione nei *core labour standards*, avvenuta nel 2022, del diritto a un «safe and healthy working environment», v. T. NOVITZ, *Trade, Labour and Sustainable Development. Leaving No One in the World of Work Behind*, Cheltenham (UK) - Northampton (MA, USA), Edwar Elgar Publishing, 2024, p. 108.

¹² Cfr. gli *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione ai contratti collettivi di lavoro concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, del 30 settembre 2022 (2022/C 374/02).

¹³ Cfr. E. VILLA, *A proposito di lavoro autonomo e contratti collettivi: il lento avvicinamento fra diritto europeo della concorrenza e prospettiva costituzionale*, in *Labor*, 2024, n. 2, p. 228 ss., spec. p. 232.

analoga, sul piano economico-funzionale, a quella di chi presta la propria opera secondo moduli riconducibili alla nozione di subordinazione elaborata dalla Corte di giustizia¹⁴.

È peraltro proprio in considerazione della esigenza di «salvaguardare il lavoro autonomo “genuino” e di non invadere la competenza degli Stati membri in punto di individuazione dei confini tra subordinazione e autonomia che si spiega la formulazione finale della disposizione della Direttiva piattaforme in tema di presunzione finale»¹⁵. Anche la definizione di lavoratore subordinato contenuta nell’art. 2 della direttiva risponde, in parte, a questa stessa esigenza di preservazione della competenza nazionale, ancorché il richiamo alla nozione elaborata dalla Corte di giustizia, che deve essere tenuta presente anche con riguardo alla disciplina della presunzione, sia senz’altro idoneo a limitare la discrezionalità dei legislatori nazionali, come osserveremo tra un momento.

3. La nozione “ibrida” di lavoratore subordinato

Pur proiettandosi ben oltre i confini della subordinazione, la direttiva 2024/2831 rivolge tuttavia alla nozione di lavoratore subordinato e alla definizione dei relativi problemi di inquadramento importanti previsioni.

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

Si tratta – come osservato da molti – di una nozione “ibrida”, che tempera il tradizionale rinvio sussidiario al diritto nazionale, tipico delle direttive di armonizzazione minima, con l’esplicito riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia, di cui i legislatori nazionali dovranno tenere conto in sede di trasposizione della direttiva onde disegnarne il campo di applicazione in sintonia con la nozione europea, quale risultante dal consolidato *acquis* giurisprudenziale. La disposizione si pone in linea con la più recente regolazione sociale europea¹⁶, che sembra ormai aver stabilizzato tale rinvio “sussidiario temperato” (o forse meglio condizionato) al diritto nazionale, come si può definirlo in considerazione

¹⁴ Questo potrebbe ridurre – quantomeno per i lavoratori delle piattaforme – i problemi di accesso alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva, che costituisce indubbiamente «un percorso a ostacoli» anche a causa delle barriere fraposte dal diritto europeo della concorrenza, come rilevato da F. GUARRIELLO, *L’accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme: una corsa a ostacoli*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021, p. 541 ss. (che parla, evocativamente, di una «guerra dello status»).

¹⁵ M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione nella Direttiva piattaforme: brevi spunti*, in *Lav. dir. Europa*, 4/2024, p. 5.

¹⁶ Oltre alla citata direttiva trasparenza, v. gli articoli: 2 della direttiva 2019/1158, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare; 2 della direttiva 2022/2041, relativa a salari minimi adeguati nell’Unione europea; 2, par. 2, della direttiva 2023/970, volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

dell'espresso richiamo vincolante che si fa alla nozione europea di subordinazione elaborata dalla Corte di giustizia.

Il legislatore nazionale non è dunque libero di assumere la propria definizione interna (nel caso italiano, quella dell'art. 2094 c.c.), senza porsi il problema della sua coerenza con quella euro-unitaria. Potremmo dire che il legislatore nazionale, intanto è libero di definire il campo di applicazione a misura della nozione interna di subordinazione, in quanto questa non confligga con quella euro-unitaria, elaborata dalla Corte di Lussemburgo, quantomeno sino al punto di privare le disposizioni della direttiva del loro effetto protettivo su quella platea di lavoratori che debbono ragionevolmente rientrare in detta nozione alla stregua dei criteri sovranazionali¹⁷.

Abbiamo in più occasioni rilevato, in linea con quella che appare ormai l'opinione prevalente in dottrina¹⁸, come la nozione di lavoratore subordinato elaborata dalla Corte di giustizia sia decisamente più ampia di quella desumibile dall'art. 2094 c.c., quantomeno ove si individui nella etero-direzione, come fa la giurisprudenza dominante, il requisito indefettibile della subordinazione alla stregua della previsione codicistica. Nella giurisprudenza della Corte questo requisito risulta, per contro, soltanto eventuale, visto che la Corte di giustizia tende a individuare piuttosto nella etero-organizzazione il criterio distintivo del rapporto di lavoro subordinato rispetto alla prestazione autonoma di servizi. Questa tendenza, radicata nella giurisprudenza in materia di libera circolazione dei lavoratori¹⁹, risulta ancora più accentuata in quella relativa a casi di diritto della concorrenza.

In questi ultimi casi, infatti, l'assoggettamento del prestatore di lavoro a poteri gerarchici del creditore, che pure non arrivino a conformare *ab interno* le modalità di esecuzione della prestazione, ma si limitino per l'appunto a predeterminarne in via unilaterale le coordinate organizzative nelle quali questa deve inserirsi, porta comunque a escludere che il lavoratore abbia una effettiva capacità di determinare autonomamente la propria condotta nel mercato e possa, dunque, considerarsi quale autonoma entità economica, distinta da quella dell'impresa nella quale viene a integrarsi. In presenza di una tale situazione – come chiarito ad esempio nella celebre sentenza *FNV*²⁰ –, il prestatore di lavoro non può dirsi realmente

¹⁷ Nei propri *considerando* la direttiva svolge al riguardo utili esemplificazioni.

¹⁸ Cfr. ad es. più di recente S. GIUBBONI, *Lavoratore (diritto europeo)*, in *Enciclopedia del diritto – I tematici*, vol. VI, *Contratto di lavoro*, diretto da R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2023, p. 763 ss.; ID., *I nuovi confini*, cit., spec. i capitoli I, II e III (ove ampi richiami dottrinari).

¹⁹ Sia permesso l'ulteriore rinvio a S.P. EMILIANI e S. GIUBBONI, *La libera circolazione dei lavoratori subordinati*, in R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2023, p. 137 ss.

²⁰ Si tratta della sentenza in causa C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, in cui la Corte di giustizia ha, come noto, affermato che il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che la disposizione di un contratto collettivo di lavoro contenente tariffe minime per i prestatori autonomi di servizi, affiliati a una delle organizzazioni di lavoratori parti del contratto, che svolgono per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la stessa attività dei lavoratori subordinati di tale datore, esula dall'ambito di applicazione dell'art. 101, par. 1, del TFUE solo qualora tali prestatori siano "falsi autonomi", ossia prestatori che si trovano in una situazione paragonabile a quella di detti lavoratori. Ove invece si tratti di veri e propri lavoratori autonomi non potrebbe trovare applicazione quella presunzione di immunità dal diritto *antitrust* europeo che la Corte di giustizia ebbe a ritagliare nella sentenza *Albany International* (causa C-67/96), del 1999, per la contrattazione collettiva volta a regolare le condizioni di lavoro dei (soli) lavoratori subordinati.

autonomo e dunque essere considerato un'impresa ai fini del diritto della concorrenza: dovrà essere al contrario qualificato come lavoratore subordinato.

La nozione di subordinazione fatta propria in tali contesti dalla Corte di giustizia è, pertanto, più ampia e inclusiva di quella tradizionalmente ricavata, *ex art. 2094 c.c.*, dalla prevalente giurisprudenza nazionale. Esiste, semmai, come è stato giustamente rilevato²¹, una certa corrispondenza con la concezione della subordinazione come "doppia alienità", accolta notoriamente da una parte minoritaria della giurisprudenza sulla scia di una autorevole elaborazione dottrinale, che vanta in Luigi Mengoni l'esponente più noto²². Anche in quella categorizzazione, infatti, il requisito della etero-direzione perde di rilievo qualificatorio rispetto al doppio connotato della alienità rispetto all'organizzazione altrui e al risultato da altri appropriato.

Resta, comunque, per tornare al profilo qui di interesse, che in sede di trasposizione della direttiva il legislatore domestico non potrà fare affidamento esclusivo sulla nozione di lavoratore subordinato quale definita dall'ordinamento nazionale, ma dovrà determinare l'ambito applicativo delle pertinenti previsioni recettive della direttiva tenendo in debito conto la nozione euro-unitaria, adeguandovisi nel caso in cui quest'ultima – come avviene nel caso italiano – sia più ampia e inclusiva di quella interna. Nel caso italiano, in particolare, come ricorderemo meglio anche più avanti²³, poiché l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 già attribuisce alle collaborazioni continuative e prevalentemente personali organizzate dal committente lo stesso statuto protettivo dei lavoratori subordinati, sarà sufficiente che il legislatore nazionale consideri espressamente i rapporti di lavoro connotati dalla etero-organizzazione, avendo cura, però, di escludere che, rispetto alle tutele previste dalla direttiva, possano operare i poteri derogatori ammessi invece dal legislatore nazionale con il secondo comma della citata disposizione.

4. La presunzione (semplice) di subordinazione

Il rilievo della previsione in tema di presunzione legale relativa di subordinazione – in astratto la più innovativa nell'impianto della direttiva – è stato fortemente depotenziato nel testo alla fine approvato dell'art. 5. È opportuno qui ricordare che l'originaria proposta della Commissione conteneva una previsione, subito oggetto di una vivace discussione, che

²¹ V. M. PALLINI, *Al di là della eterodirezione? (Riflessioni sulla monografia di Stefano Giubboni riguardo i nuovi confini della subordinazione)*, in *Lav. dir. Europa*, 1/2025, sul punto p. 5.

²² V. L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa* (1971), poi in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Milano, Vita e Pensiero, 2004, p. 3 ss., spec. p. 34. Ma una prima formulazione si deve a U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, Giuffrè, 1967, p. 193 ss. (cui *adde* successivamente G. GHEZZI, *Contratto di agenzia*, Bologna e Roma, Zanichelli, 1974, p. 104 ss.). In tempi più recenti è soprattutto Massimo Roccella ad aver riabilitato il rilievo sistematico di questa concezione, che pure è rimasta fondamentalmente minoritaria in dottrina e giurisprudenza: cfr. M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, WP CSDLE Massimo D'Antona. IT-65/2008; ID., *Spigolature in tema di subordinazione: lo strano caso del signor B*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, p. 131; ID., *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013 (quinta edizione a cura di D. GOTTARDI e F. GUARRIELLO), p. 48 ss. In argomento v. F. MARTELLONI, *La condizione di doppia alienità del lavoratore bisognoso di tutela giuslavoristica*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, cit., p. 559 ss., e, volendo, S. GIUBBONI, *I riders delle piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, *ivi*, p. 523 ss.

²³ Nel paragrafo conclusivo.

avrebbe potuto almeno in astratto fornire un significativo impulso al processo di europeizzazione della nozione estensiva di lavoratore subordinato. La proposta della Commissione prevedeva infatti una griglia di indici fattuali che, essendo stati pensati sulla scia della giurisprudenza della Corte di giustizia²⁴, risultavano sintomatici, nella sostanza, di situazioni di dipendenza economico-organizzativa del prestatore di lavoro, piuttosto che del suo assoggettamento al potere direttivo datoriale in senso proprio²⁵.

Alla stregua della formulazione originaria della proposta, il controllo dell'esecuzione del lavoro che avrebbe reso operante la presunzione semplice di subordinazione era inteso, ex art. 4, par. 2, «come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi: a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi».

Almeno in una prima riformulazione²⁶, l'impianto della presunzione non era stato modificato nella sostanza, visto che la previsione di cui alla lettera d) veniva scomposta in tre distinti criteri: la limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro (in particolare della facoltà di scegliere l'orario o i periodi di assenza), quella di accettare o rifiutare incarichi e quella di ricorrere a subappaltatori o sostituti diventavano, pertanto, indici separati (con la conseguenza che sarebbe salito a tre su sette il numero di indici la cui allegazione e prova era richiesta per far scattare la presunzione). A tal fine gli Stati membri erano comunque chiamati a stabilire un quadro di misure conformemente ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali onde rendere applicabile la presunzione in tutti i procedimenti amministrativi e giudiziari pertinenti.

Neppure tale formula di mediazione ha, però, superato la forte contrarietà manifestata da alcuni governi nazionali come anche da taluni settori del Parlamento europeo. La presunzione relativa di subordinazione è infatti rimasta, durante tutto il travagliato *iter*, il punto maggiormente controverso. Il profilo maggiormente problematico riguardava senza dubbio le modalità applicative del meccanismo presuntivo, a causa della latente discrasia tra il piano di rilevanza europea, nel quale si collocava la presunzione, e quello nazionale, nel quale la medesima era, ed è, destinata a operare in concreto. In dottrina si è al proposito parlato di una potenziale "aporia", in quanto «da una parte non si definisce il lavoratore

²⁴ Cfr. in particolare le sentenze rese nei casi *Uber* (Corte giust., Grande Sezione, 20 dicembre 2017, causa C-434/15, e 10 aprile 2018, causa C-320/16) e l'ordinanza del 22 aprile 2020 nella causa C-692/19, *Yodel*.

²⁵ Cfr. *amplius* S. GIUBBONI, *I nuovi confini*, cit., p. 102 ss.

²⁶ V. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, PERMANENT REPRESENTATIVE COMMITTEE, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work – General approach*, 15338/1/22 REV 1, Brussels, 7.1.2022.

delle piattaforme digitali (ma si rinvia al diritto, ai contratti e alle prassi degli ordinamenti nazionali), dall'altra si stabilisce che si presume subordinato, e che, pertanto, è di natura subordinata (sino a prova contraria) il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma»²⁷.

Il problema posto così in evidenza era innegabile, ma la soluzione alla fine raggiunta per superarlo finisce probabilmente per aggravarlo, visto che il testo approvato dà una rilevanza preponderante al diritto nazionale a scapito della *ratio* armonizzatrice che ispirava la originaria proposta della Commissione. Gli Stati membri sono ancora tenuti a introdurre un meccanismo presuntivo atto a facilitare l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme: non già, però, sulla base di criteri comuni definiti dalla stessa direttiva, ma alla stregua degli indici fattuali di direzione o controllo della prestazione lavorativa rilevanti in forza del diritto interno (pur tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia). Senonché, come è stato giustamente osservato, «una presunzione di subordinazione del tutto disancorata dagli indici rischia di divenire sostanzialmente inutile»²⁸.

L'art. 5, par. 1, della direttiva è, infatti, così formulato: «Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro quando si riscontrano fatti che indicano un potere di controllo o di direzione, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». Il secondo paragrafo aggiunge che, a tal fine, gli Stati membri «stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace del rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e provvedono affinché tale presunzione legale non abbia l'effetto di aumentare l'onere degli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, o dei loro rappresentanti, nei procedimenti di accertamento della loro situazione occupazionale» (una sorta di specifica clausola di non regresso, diretta a scongiurare che nella disciplina degli indici presuntivi i legislatori nazionali convertano, di fatto, in un aggravio probatorio e, quindi, in uno svantaggio quel che vuole essere un'agevolazione).

²⁷ A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro tramite piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, 2022, n. 1, p. 3 ss., qui p. 14. Per analoghe valutazioni critiche cfr. M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2, p. 3 ss.

²⁸ M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., p. 6, il quale osserva come, sotto questo profilo, la scelta del legislatore europeo sia simile a quella dell'art. 8.1 dello Statuto dei lavoratori spagnolo, «in base al quale opera una presunzione relativa di subordinazione per chi presta un servizio per conto e nell'ambito di un'organizzazione e sotto la direzione di un altro».

Pare piuttosto evidente che, così riformulata in termini “sussidiari temperati”, la presunzione rischi di perdere buona parte della sua capacità armonizzatrice e di essere fortemente depotenziata nei suoi riflessi espansivi della funzione protettiva della nozione europea di subordinazione risultante dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Non siamo più in presenza di un congegno presuntivo ancorato a criteri comuni definiti direttamente a livello europeo e costruiti sulla base di ampi indici di dipendenza economico-organizzativa del lavoratore. La previsione contenuta nel citato art. 5 prefigura, piuttosto, tanti diversi meccanismi presuntivi quanti sono gli Stati membri dell’Unione, con un forte rischio di soluzioni difformi e, in definitiva, di indebolimento di uno dei principali obiettivi armonizzatori della direttiva²⁹, che non sembra poter essere del tutto scongiurato dal richiamo alla giurisprudenza della Corte di giustizia.

Secondo la previsione dell’art. 5, il lavoratore dovrà allegare e provare fatti da cui sia possibile desumere l’esistenza di un potere di controllo o di direzione della prestazione³⁰. A prima vista, dunque, «il criterio selettivo dei fatti che dovranno essere allegati e, in qualche misura, provati per far scattare la presunzione relativa non sono altro dai fatti costitutivi della categoria legale di subordinazione»³¹. L’espresso riferimento alla nozione di subordinazione elaborata dalla Corte di giustizia dovrebbe tuttavia lasciare spazio alla possibilità di allegare fatti costituenti indici non solo di etero-direzione in senso stretto: una siffatta lettura priverebbe infatti la direttiva di “effetto utile” giacché andrebbe paradossalmente a restringere l’accesso alla tutela derivante dal corretto inquadramento del lavoratore, contro la *ratio* della disposizione. Occorre dunque ritenere che ai sensi dell’art. 5 possano rilevare fatti che indichino un potere di controllo e direttivo in senso esteso, non sovrapponibile alla nozione stretta di etero-direzione, quali potrebbero essere, come è stato suggerito: «l’impiego di algoritmi o di altre tecnologie digitali funzionali a realizzare forme di subordinazione tecnologica/informativa; l’uso di strumenti di geolocalizzazione ai fini del controllo in via continuativa dei luoghi in cui si trova il lavoratore; l’impegno di sistemi di controllo veicolati da una connessione on line per la verifica del modo e dei tempi di esecuzione dell’incarico affidato; l’adozione, da parte della piattaforma, di sistemi di *rating* da cui dipende la qualità degli incarichi affidati ma anche forme di controllo della prestazione o l’esercizio di prerogative disciplinari (come l’abbassamento del *rating*) o del potere di recesso

²⁹ Cfr. I. SENATORI, *EU Law and Digitalisation of Employment Relations*, in T. GYULAVÁRI, E. MENEGATTI (eds.), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Oxford, Hart Publishing, 2022, p. 57 ss., spec. p. 81.

³⁰ Potrebbe peraltro indirettamente rafforzare la previsione sulla presunzione quanto disposto dal successivo art. 21 della direttiva. Come è stato giustamente osservato (da M. PERUZZI, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Europa*, 2/2022, qui p. 4), «letta in controluce con le regole che sanciscono la presunzione legale relativa di subordinazione, tale disposizione permette di sottolineare come il meccanismo presuntivo esoneri il ricorrente dall’onere di provare il fatto presunto, ma non anche da quello di allegare e provare i fatti-indice sui cui si basa la presunzione», per i quali, però, il lavoratore potrebbe giovare dei poteri istruttori contemplati in capo al giudice dell’art. 21 della direttiva, che dispone che gli Stati membri provvedano affinché gli organi giurisdizionali nazionali (o le autorità competenti) possano ordinare alla piattaforma di esibire qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo.

³¹ A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione*, cit., p. 194.

(licenziamento per scarso rendimento in ragione di una pluralità di giudizi negativi convergenti)»³².

Deve d'altra parte anche accogliersi, per la stessa ragione, l'opinione di chi ha rilevato come si tratti di una presunzione semplice e non già di una presunzione legale in senso proprio (al di là del *nomen* che compare nella direttiva). Infatti, «una presunzione legale, volta a realizzare efficacemente gli obiettivi dichiarati dai *considerando* della direttiva, avrebbe dovuto fondarsi sulla modificazione della ripartizione dell'onere della prova, o comunque sulla limitazione o riduzione degli oneri probatori del ricorrente, e non sulla necessità di fornire la prova, più o meno debole, del fatto da provare (lo *status* di subordinazione, benché questa non sia in realtà un fatto, ma una qualificazione giuridica del fatto). La presunzione legale, invero, non riguarda l'accertamento di "fatti", ma incide sul regime di distribuzione dell'onere della prova»³³. La direttiva «richiama invece lo schema della presunzione relativa semplice»³⁴ (ai sensi, quindi, dell'art. 2729 e non dell'art. 2728 c.c.), «affidando la valutazione dei fatti al prudente apprezzamento del giudice»³⁵.

Tuttavia, la questione se si sia in presenza di una presunzione legale in senso tecnico ovvero di una presunzione semplice di subordinazione sembra relativamente secondaria nella prospettiva dell'ordinamento nazionale. In primo luogo, perché il legislatore nazionale dispone comunque di un ampio margine di discrezionalità circa i modi di recepimento della direttiva, potendo quindi congegnare come meglio crede la regola presuntiva in vista del raggiungimento del risultato voluto dalla fonte sovranazionale. In secondo luogo, come stiamo per dire, perché, con ogni probabilità, l'ordinamento italiano – grazie in particolare alla previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 – già sembra poter assicurare detto risultato.

5. Le possibili ricadute della direttiva nell'ordinamento nazionale

Stante la formulazione della previsione dell'art. 5 della direttiva, è ragionevole prevedere che essa avrà una scarsa incidenza sui sistemi domestici e sicuramente su quello italiano. Diversi commentatori ritengono invero che «il corretto recepimento della Direttiva piattaforme in Italia non richieda l'introduzione di una nuova presunzione legale di subordinazione»³⁶. L'assetto normativo prefigurato dal legislatore italiano, attraverso il combinato disposto degli artt. 2094 c.c. e 2 del d.lgs. n. 81/2015, sarebbe, infatti, già pienamente idoneo a garantire il risultato imposto dalla direttiva³⁷. Sarebbe essenzialmente il "magnete"³⁸ dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ad assicurare, sul piano "effettuale" o "rimediabile", una tale preconformazione del sistema di tutela prefigurato dall'ordinamento

³² Ivi, p. 195.

³³ Ivi, p. 201.

³⁴ Ivi, p. 202.

³⁵ Ivi, p. 203.

³⁶ M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., p. 7. Nello stesso senso G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, 1/2024, p. 25 ss., spec. p. 33.

³⁷ Cfr. G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma nel diritto interno*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 479 ss., qui p. 496.

³⁸ G. FONTANA, *Lavoro autonomo e parità di trattamento nelle recenti riforme legislative*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 587 ss., qui p. 610.

nazionale alla direttiva europea e, in particolare, alla debole previsione dell'art. 5. Come è stato detto, infatti, «il progressivo orientamento, sia pur solo tendenziale, verso la subordinazione (intesa come fattispecie o, eccezionalmente, come effetti, ovvero tutele), accompagnato da un parallelo processo di estensione, in alcune giurisdizioni (compresa quella italiana), di alcune guarentigie lavoristiche a favore dei lavoratori delle piattaforme autonomi (*riders* e non solo)»³⁹, allo stesso modo in cui depotenzia, nei fatti, il classico problema qualificatorio, ridimensionerebbe anche l'esigenza di introdurre appositi meccanismi procedurali di presunzione della natura subordinata del rapporto di lavoro con la piattaforma, visto che il contenitore dell'art. 2 sarebbe già oggi sufficientemente ampio da attrarre – nel regime di tutela del lavoro subordinato, sia pure solo *quoad effectum* – i rapporti che, nelle intenzioni del legislatore europeo, potrebbero giovare della presunzione relativa di subordinazione.

L'opinione che individua nella previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 un presidio di tutele già adeguato a garantire l'effetto utile della direttiva poggia su argomenti solidi. Si farebbe peraltro fatica a estrapolare – attingendoli dalla nostra giurisprudenza in tema di “subordinazione attenuata”, e ancor di più ispirandosi a quella della Corte di giustizia (che accoglie una nozione di lavoratore subordinato tendenzialmente coincidente con il concetto di etero-organizzazione) – indici, su cui fondare la presunzione relativa, che non siano già in qualche modo attratti nell'orbita della previsione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015⁴⁰.

Pur volendo aderire a questa prospettiva, sembra tuttavia opportuno svolgere qualche puntualizzazione su quelle che potremmo chiamare le condizioni di contesto per un'adeguata trasposizione della direttiva nell'ordinamento interno.

Una prima puntualizzazione non può che muovere dall'osservazione che, in sede di recepimento della direttiva 2019/1152, che contiene la stessa nozione “ibrida” di lavoratore subordinato accolta dalla direttiva 2024/2831, il legislatore nazionale ha incluso espressamente, nel perimetro della disciplina, oltre alle ipotesi di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c., anche i rapporti di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, nonché, seppure con talune limitazioni, le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ancorché per esse il crisma dell'autonomia (come facoltà di auto-organizzazione del collaboratore al di fuori di prerogative di coordinamento unilateralmente esercitabili dal committente) risulti, oggi, esplicitamente riaffermato a seguito della novellazione operata dall'art. 15 della legge n. 81/2017⁴¹. Il legislatore nazionale, in quella occasione, ha quindi inteso sciogliere il richiamo

³⁹ M. BIASI, *Introduzione*, cit., p. 7.

⁴⁰ Cfr. già R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 358 ss., qui p. 363, laddove si osserva che «l'indice sintomatico dell'inserimento organizzativo è stato trasportato fuori dalla fattispecie dell'art. 2094 c.c., potendo d'ora in poi funzionare, quindi, soltanto come fattore attrattivo della disciplina». Ma v. anche, seppure da diversa prospettiva, P. PASSALACQUA, *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in *Commentario del Codice civile*, diretto da E. GABRIELLI, Torino, UTET Giuridica, 2020, p. 237 ss., spec. pp. 279-280.

⁴¹ Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Le collaborazioni coordinate e continuative nel diritto italiano e nella giurisprudenza delle Corti superiori di Francia, Spagna e Germania*, in G. NAPOLETANO (a cura di), *Tutela del lavoro e della salute nelle emergenze*. Atti del 50° convegno nazionale del Centro Nazionale di Studi Domenico Napolitano, Roma, 14 maggio 2021, Bari, Cacucci, 2022 (poi in ID., *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, tomo IV, Torino, Giappichelli, 2022, p. 213 ss.).

alla nozione di lavoratore elaborata dalla Corte di giustizia in termini particolarmente estensivi, che dovrebbero coerentemente essere replicati anche in sede di trasposizione della direttiva 2024/2831.

Resta, però, che, nell'ordinamento interno, per quanto sottile, come mostra la più recente giurisprudenza domestica, la distinzione tra etero-direzione e etero-organizzazione non può che rimanere netta sul piano sistematico, visto che, solo ove ricorra la prima, la prestazione lavorativa potrà essere sussunta nella fattispecie della subordinazione *ex art.* 2094 c.c., dovendo invece essere attratta al relativo statuto protettivo soltanto "per l'effetto", e in via "rimediale", come affermato dalla Corte di cassazione nella celebre sentenza n. 1663/2020, al ricorrere dei presupposti dell'ipotesi visualizzata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che delimita un insieme trans-tipico di rapporti di lavoro di natura pur sempre autonoma, per questo consentendo le deroghe previste dal secondo comma. Ciò determina un'oggettiva difficoltà di raccordo tra i due livelli ordinamentali⁴², quello europeo e quello nazionale, per il tendenziale disallineamento tra fattispecie ed effetti, ovvero tra una convergenza pratica quanto a risultati di tutela e una divergenza sistematica nella classificazione o qualificazione del rapporto, seppure, per l'appunto, tendenzialmente neutralizzata dalla «norma di parificazione» dettata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015⁴³.

Occorre dunque puntualizzare, sotto tale profilo, come nessuna deroga alle tutele previste dalla direttiva possa essere consentita alla contrattazione collettiva, neppure con riguardo ai rapporti di lavoro che, nell'ordinamento nazionale, risultino inquadrabili nello schema delle collaborazioni prevalentemente personali e di carattere continuativo soltanto organizzate dal committente, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Il contratto collettivo non potrebbe, infatti, essere abilitato a disporre di tutele minime inderogabili fissate dall'ordinamento dell'Unione europea nel perimetro di applicazione della direttiva, nella misura in cui le collaborazioni etero-organizzate si facciano rifluire, come si è argomentato, nella nozione euro-unitaria di lavoro subordinato.

Ove vengano rispettate queste "avvertenze", non sembra forse strettamente necessario introdurre una presunzione legale confutabile quale agevolazione procedurale nei procedimenti amministrativi e giudiziari, come in principio richiede l'art. 5 della direttiva, giacché l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 garantisce già – sul piano sostanziale – che «i lavoratori delle piattaforme digitali godano degli stessi diritti degli altri lavoratori conformemente al diritto dell'Unione nonché al diritto e ai contratti collettivi nazionali pertinenti»⁴⁴.

⁴² V. pure E. MENEGATTI, *The Classification of Platform Workers through the Lenses of the Judiciaries: A Comparative Analysis*, in T. GYULAVÁRI, E. MENEGATTI (eds.), *Decent Work in the Digital Age*, cit., p. 105 ss., spec. p. 120.

⁴³ Come l'ha efficacemente definita G. FONTANA, *Lavoro autonomo*, cit., p. 591.

⁴⁴ Che è, come chiarisce il *considerando* 26, esattamente il risultato avuto di mira da dette agevolazioni procedurali in forma di presunzione legale confutabile. Si veda anche quanto precisa il successivo *considerando* 32, alla cui stregua «lo scopo della presunzione è affrontare e correggere efficacemente lo squilibrio di potere tra le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e le piattaforme di lavoro digitali».