

# LA QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SU PIATTAFORMA: PROSPETTIVE DI RIFORMA DEL D.LGS. N. 81/2015 ALLA LUCE DELLA DIRETTIVA UE 2024/2831

*Classifying Platform Work: Reform Prospects for Legislative Decree No. 81/2015 in Light of  
Directive (EU) 2024/2831*

MARCO AURELIO LEONARDI \*

**Abstract [It]:** Il saggio indaga il potenziale impatto della Direttiva UE 2024/2831 sulle dinamiche nazionali di qualificazione del lavoro tramite piattaforma digitale. A tal fine, il contributo esamina le disposizioni euro-unitarie che interessano la questione qualificatoria, con particolare riferimento alla presunzione legale e relativa di subordinazione sancita dall'art. 5, Direttiva UE 2024/2831. Le suddette norme vengono di seguito raffrontate con le attuali problematiche del quadro regolativo nazionale, enucleate attraverso la ricostruzione del dibattito sulla funzione dell'art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e sul conseguente rapporto tra quest'ultimo, l'art. 2094 c.c. e l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015. Infine, il saggio prospetta l'esigenza di un riassetto dell'ordinamento e, in prospettiva *de jure condendo*, indaga sull'opportunità di introdurre la presunzione di subordinazione imposta dal legislatore europeo attraverso una disposizione *ex novo*, individuandone la principale conseguenza nella necessità di ridefinire il perimetro applicativo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

**Abstract [En]:** This essay investigates the potential impact of EU Directive 2024/2831 on the national dynamics of classifying digital platform work. To this end, the paper examines the European provisions concerning the classification issue, with particular reference to the legal and rebuttable presumption of subordination established by Article 5 of EU Directive 2024/2831. These rules are compared with the current complexities of the national regulatory framework, which are highlighted through a reconstruction of the debate on the function of Article 2 of Legislative Decree no. 81 of June 15, 2015, and the resulting relationship between the latter, Article 2094 of the Italian Civil Code, and Article 47-bis of Legislative Decree no. 81/2015. Finally, the essay outlines the need for a reorganization of the legal framework and, from a *de jure condendo* perspective, explores the opportunity to introduce the presumption of subordination required by the European legislator through an *ex novo* provision, identifying its main consequence in the need to redefine the scope of application of Article 2, Legislative Decree no. 81/2015.

**SOMMARIO:** 1. Premessa. - 2. I destinatari della Direttiva UE 2024/2831 tra lavoro personale e presunzione di rapporto di lavoro subordinato. - 3. Quale rapporto tra presunzione di subordinazione euro-unitaria e dinamiche di qualificazione ordinamentali? - 4. Le origini del dibattito: la funzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, tra autonomia e subordinazione. - 5. L'applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, al

lavoro su piattaforma: il sopravvenuto confine con gli artt. 2094 c.c. e 47-bis, d.lgs. n. 81/2015. - 6. L'interpretazione di Cass. Civ., sez. lav., 24 gennaio 2020 n. 1663: una peculiare norma di disciplina. - 7. Le pendenti incertezze del quadro normativo nazionale. - 8. Le aporie ordinamentali di fronte alla regolazione euro-unitaria: l'opportunità di un riassetto sistematico.

### 1. Premessa.

La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2831 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (di seguito, Direttiva UE 2024/2831), conduce il legislatore ad intervenire nuovamente sul tema<sup>1</sup>. Nell'ordinamento nazionale, la direttiva è in fase di recepimento, atteso che il Parlamento ha adottato la l. delega 13 giugno 2025, n. 91 (c.d. "Legge di delegazione europea - 2024"). Nelle more del decreto legislativo attuativo, lo scopo del presente elaborato è quello di verificare il potenziale impatto della regolazione euro-unitaria sotto lo specifico profilo della qualificazione del lavoro su piattaforma. Il contributo raffronta le disposizioni euro-unitarie che interessano la questione qualificatoria alle attuali problematiche del quadro regolativo interno, ripercorrendo il dibattito sulla funzione dell'art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e sul conseguente rapporto tra quest'ultimo, l'art. 2094 c.c. e l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015: disposizioni che, in quanto basate su presupposti semanticamente affini e parzialmente sovrapponibili, in tanto sollevano interrogativi rilevanti per il recepimento della direttiva. Nel

---

<sup>1</sup> \* Dottore di Ricerca in Scienze Giuridiche presso l'Università degli Studi di Messina

L. FERLUGA, Rating reputazionale e nuove forme sanzionatorie, in *Dir. merc. lav.*, 2025, n. 2, pp. 321 ss.; ID., Piattaforme digitali, il ruolo di datore e l'esercizio del potere disciplinare, in R. COSIO (a cura di), *Intelligenza Artificiale e Mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2026, pp. 175 ss.; C. DE MARCO-A. GARILLI, L'enigma qualificatorio dei "riders". Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza, in *Dir. merc. lav.*, 2021, n. 1, pp. 1 ss.; ID., La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro, in *Labor*, 2022, pp. 232 ss.; F. CARINCI, La Subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?, in *Arg. dir. lav.*, 2018, nn. 4-5, pp. 968 ss.; ID., Il percorso giurisprudenziale sui "rider". Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020, in *Arg. dir. lav.*, 2021, n. 1, pp. 1 ss.; ID., L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati, in *Lav. dir. eur.*, 2021, n. 1, pp. 1 ss.; R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme digitali di lavoro*, in R. SANTUCCI-A. TROISI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 53 ss.; ID., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 219 ss.; A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart, Oxford, 2022; R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1, pp. 1 ss.; A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 2, pp. 241 ss.; P. TOSI, *Il punto sulla collaborazione dell'impresa: lavoro tramite piattaforme digitali nel contesto europeo*, in *Arg. dir. lav.*, 2023, n. 1, pp. 97 ss.; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 410/2020, pp. 1 ss.; G. TOSCANO, *La tutela del lavoro nel giogo delle piattaforme digitali: sfide e prospettive*, in *Dir. merc. lav.*, 2025, n. 1, pp. 115 ss.; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali. Qualificazione, poteri e tutele*, Giappichelli, Torino, 2025; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bonomia University Press, Bologna, 2019.

percorso argomentativo, si esamina anche la relazione tra l'obbligo di introdurre una presunzione legale e relativa dell'esistenza di un contratto o di un rapporto di lavoro, imposto dall'art. 5, Direttiva UE 2024/2831, ed i meccanismi nazionali di qualificazione del lavoro su piattaforma, innervati sul combinato disposto degli articoli 2094 c.c. e 2, d.lgs. n. 81/2015, quest'ultimo qualificato dalla Cassazione come una norma di disciplina. Le riflessioni conclusive suggeriscono l'opportunità di una riforma del quadro ordinamentale e, a tal fine, ipotizzano alcune potenziali modifiche della normativa interna in prospettiva *de jure condendo*, con particolare riferimento all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

## **2. I destinatari della Direttiva UE 2024/2831 tra lavoro personale e presunzione di rapporto di lavoro subordinato.**

La Direttiva UE 2024/2831 appare contraddistinguersi per un innovativo sistema di tutele basato sul paradigma del «lavoro personale»<sup>2</sup>. L'elemento che attrae la protezione non sembra tanto la natura giuridica della relazione con il committente, ma il carattere - totalmente o prevalentemente - personale della prestazione<sup>3</sup>.

Il nuovo paradigma si riscontra, in primo luogo, esaminando le definizioni dei destinatari della regolazione europea. L'art. 2, par. 1, lettere c) e d), Direttiva UE 2024/2831, distingue rispettivamente le persone che svolgono un lavoro *mediante* piattaforme digitali dai lavoratori *delle* piattaforme digitali<sup>4</sup>. Le due categorie non appaiono in rapporto di alternatività, ma di continenza. In entrambi i casi: a) sussiste un rapporto contrattuale tra

---

<sup>2</sup> A. PERULLI, *Il «lavoro personale» nel prisma del diritto dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, n. 1, p. 63; N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO, *'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, in *Eur. lab. la. journ.*, n. 16(4), 2025, pp. 432 ss.; V. DE STEFANO-N. COUNTOURIS, *"Lifting The Private-Law Veil": Employer Authority and the "Contractual-Coating" of Worker Subordination*, in *Comp. Lab. Law Pol'y J*, 2024, n. 44(3), pp. 19 ss. Più in generale, sulla Direttiva UE 2024/2831, si vedano; S. RAINONE, *The collective rights dimension of the Platform Work Directive: Assessing regulatory effectiveness in the digital labour context*, *ibid.*, pp. 494 ss.; A. ALOISI-A. JOPPE-H. ABRAHA, *From 'general' to 'context-specific' data protection for workers: Insights from the EU rules on platforms, algorithmic management and AI systems.*, *ibid.*, pp. 538 ss.; M. KATRAK-Z. YUSIFLI, *Digital bazaars reimaged: Comparing platform work regulations in South Asia through the lens of the EU PWD and ILO standard-setting procedure*, *ibid.*, pp. 581 ss.; S. RAINONE-A. ALOISI, *The EU Platform Work Directive: What's New, What's Missing, What's Next?*, *ETUI Policy Brief*, 2024.06, pp. 1 ss.; G. SMORTO-A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Lab. la. iss.*, 2024, n. 1, pp. C 34 ss.; V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an Overview*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2022, n. 15(1), pp. 1 ss.; M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, in *Lav. dir. eur.*, 2024, n. 4, pp. 1 ss.; S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders delle piattaforme digitali in ottica europea*, *ibid.*, pp. 1 ss.; G. QUADRI, *Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2024, n. 3, pp. 879 ss.; G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma nel diritto interno*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, pp. 479 ss.; E. MENEGATTI, *Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato*, *ibid.*, pp. 455 ss.; ID., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federalismi*, 2023, n. 14, pp. 221 ss.; A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria, la direttiva "piattaforme"*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2024, n. 4, pp. 495 ss.; Sia, inoltre, consentito il richiamo a M. A. LEONARDI, *La qualificazione del lavoro su piattaforma digitale: la Direttiva UE 2024/2831 come opportunità di semplificazione ordinamentale*, in R. COSIO (a cura di), *Intelligenza Artificiale e Mercato del lavoro*, cit., pp. 115 ss.

<sup>3</sup> R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, cit., pp. 72.

<sup>4</sup> G. SMORTO-A. DONINI, *op. cit.*, pp. 26.

operatore e piattaforma; b) l'operatore esegue una prestazione lavorativa - esclusivamente o prevalentemente - personale; c) la piattaforma *organizza* il lavoro attraverso sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione<sup>5</sup>. La differenza si innerva in ciò, che si intendono lavoratori *delle* piattaforme, le persone che lavorano mediante piattaforma digitale che hanno, o si ritiene abbiano, «*un contratto o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia*». La formula sembra alludere ad un vincolo di subordinazione tra operatore e piattaforma che, tuttavia, va accertato attraverso l'uso coevo di definizioni nazionali ed europee, secondo una tecnica normativa già impiegata in altre direttive di protezione sociale<sup>6</sup>.

Il rapporto di continenza si evince anche dalle condizioni minime, che riflettono in misura più rilevante l'innovatività del modello europeo<sup>7</sup>. La direttiva innalza la soglia minima di condizioni di lavoro fino ad attribuire a *tutte* le persone che lavorano *mediante* piattaforma la maggior parte delle garanzie, alcune delle quali tradizionalmente riservate al lavoro subordinato<sup>8</sup>. Rimangono escluse poche disposizioni, che - eccezion fatta per le norme in tema di salute e sicurezza - ineriscono prevalentemente alla dimensione collettiva<sup>9</sup>. La dicotomia tra operatori assume rilievo ai fini dell'applicazione di queste ultime disposizioni.

Al fine di favorire il corretto inquadramento della situazione occupazionale degli operatori, l'art. 4, Direttiva UE 2024/2831, impone agli Stati membri di introdurre «*procedure adeguate ed efficaci*» per accertare l'esistenza di un contratto o di rapporto di lavoro tra operatore e

---

<sup>5</sup> L'organizzazione del lavoro, quale substrato comune delle due categorie, si evince dalla definizione di piattaforma digitale che, ai sensi dell'art. 2, par. 1, lett. a), Direttiva UE 2024/2831, è «*una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti: i) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile; ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo; iv) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati*».

<sup>6</sup> Sul punto, L. RATTI, *Alla difficile ricerca dei contorni del lavoro autonomo nel diritto europeo*, in *Lav. dir. eur.*, 2023, n. 3, p. 8, nonché D. GEORGIU, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, *Eur. lab. la. journ.*, 2022, n. 28(2), p. 197.

<sup>7</sup> La direttiva si colloca coerentemente nel quadro di regolazione euro-unitario volto a proteggere i prestatori dall'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale sui luoghi di lavoro. Sul punto, ancora, L. FERLUGA, *Piattaforme digitali, il ruolo di datore e l'esercizio del potere disciplinare*, cit., p. 175; ID., *Il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale e tutela del lavoro*, *Dir. merc. lav.*, 2025, n. 1, pp. 15 ss.

<sup>8</sup> Comuni ad entrambe le categorie di operatori sono le misure che dettano limiti alla gestione algoritmica, le norme relative al trattamento dei dati personali, alla trasparenza, alla tutela antidiscriminatoria, alla protezione contro il licenziamento ritorsivo per diritti riconosciuti dalla direttiva, nonché le norme sul controllo delle autorità sulle attività delle piattaforme digitali. La direttiva riserva ai lavoratori delle piattaforme specifiche disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 12), promozione e salvaguardia della contrattazione collettiva (Art. 25-28). Inoltre, ai rappresentanti delle due categorie di operatori sono riservate attribuzioni differenziate in termini di diritti di consultazione, informazione e rappresentanza sindacale (artt. 13 e 14, 15). Per una compiuta analisi delle norme, tra gli altri, A. ALOISI-A. JOPPE-H. ABRAHA, *op. cit.*, pp. 538 ss.; S. RAINONE, *The collective rights dimension of the Platform Work Directive*, cit., pp. 494 ss.

<sup>9</sup> N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO, *'Not the usual gig'*, cit., pp. 439 e 441, manifestano dubbi sull'applicazione ai soli lavoratori delle piattaforme dell'art. 12 della direttiva, in tema di salute e sicurezza. Più in generale, sul tema sulla dimensione collettiva del lavoro su piattaforma, F. DI NOIA, *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 527 ss.

piattaforma. Tra queste ultime, l'art. 5, par. 1, Direttiva UE 2024/2831, impone agli Stati di dotarsi di una presunzione legale, relativa e basata sul principio del primato dei fatti. La presunzione si giustifica per la condizione di asimmetria informativa tra le parti, derivante dall'oscurità delle logiche di funzionamento della piattaforma<sup>10</sup>. A tenore della disposizione citata, l'esistenza di un contratto o di un rapporto di lavoro si presume «qualora si riscontrino fatti che "indicano" direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». Spetta alla piattaforma confutare la presunzione legale, dimostrando che, parimenti, 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, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia»<sup>11</sup>.

### **3. Quale rapporto tra presunzione di subordinazione euro-unitaria e dinamiche di qualificazione ordinamentali?**

La formulazione dell'art. 5, Direttiva UE 2024/2831, induce ad attribuire allo stesso un duplice ruolo. Per un verso, impone una presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato attraverso indizi fattuali. Per l'altro, perimetra il campo di indagine individuando quale tra questi indizi risulta utile a dimostrare la natura del suddetto rapporto, ossia l'eterodirezione datoriale.

La disposizione conclude un *iter* di approvazione particolarmente complesso per la difficoltà di conciliare la discrezionalità degli Stati membri nella qualificazione della natura subordinata dei rapporti di lavoro con le esigenze di armonizzazione sovranazionale<sup>12</sup>. La norma assume, così, una formulazione ibrida, frutto di un compromesso: richiama la direzione e controllo, ma non la declina; gli Stati membri individuano i fatti indicativi della stessa secondo i criteri nazionali, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, che può intervenire in chiave correttiva, ma in via eventuale e successiva<sup>13</sup>. Ne derivano almeno due interrogativi.

---

<sup>10</sup> L. DI ANSELMO, *Lo status dei lavoratori delle piattaforme digitali e le esigenze di tutela contro i rischi derivanti dall'utilizzo degli algoritmi: le principali novità previste dalla direttiva 2024/2831*, Osservatorio nuove tecnologie e diritti fondamentali, *Ordine internazionale e diritti umani*, 2025, n. 1, pp. 274 ss.

<sup>11</sup> Sulla presunzione, senza pretesa di esaustività, R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, cit., p. 73; M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, in *Lav. dir. eur.*, 2024, n. 4, pp. 1 ss.; A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, n. 2, pp. 173 ss.; G. QUADRI, *Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 888; E. MENEGATTI, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione*, cit., pp. 222 ss.; G. SMORTO-A. DONINI, *op. cit.*, p. 32; A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria*, cit., pp. 495 ss.; L. DI ANSELMO, *op. cit.*, pp. 274 ss.

<sup>12</sup> Sull'*iter* di approvazione, per tutti, A. PERULLI, *Il «lavoro personale»*, cit., p. 90; V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal*, cit., pp. 108 ss.; M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., pp. 1 ss.; E. MENEGATTI, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione*, cit., p. 231; M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 503 ss.

<sup>13</sup> In termini dubitativi verso la scelta di valorizzazione congiunta di fonti nazionali ed euro-unitarie, S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., p. 10. In senso critico anche A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione*, cit., p. 180.

In primo luogo, ci si può chiedere se - ed in che misura - tale compromesso valorizzi effettivamente le definizioni di *direzione* degli Stati membri, considerando che le stesse spesso non coincidono con quelle della Corte Giustizia, la cui nozione di lavoratore prescinde dalle qualificazioni nazionali<sup>14</sup>. Di fatto, una eventuale antinomia verrebbe risolta adeguando le definizioni ordinamentali alle linee direttrici della Corte europea, da privilegiare nell'ottica di un'attuazione armonica della direttiva.

In Italia, ciò dovrebbe condurre, nell'ambito del lavoro su piattaforma, ad una estensione della nozione ordinamentale di direzione in favore della declinazione più ampia offerta dalla Corte di Giustizia, che tende a ritenere esistente la direzione quando il prestatore è inserito nell'organizzazione datoriale al punto che il primo non è libero di determinarsi autonomamente sul mercato, a prescindere da una ingerenza specifica sull'oggetto della prestazione lavorativa<sup>15</sup>.

Un secondo, e conseguente, quesito concerne il rapporto tra la presunzione legale di subordinazione ed i meccanismi di qualificazione dell'ordinamento nazionale. In particolare, uno dei dubbi più ricorrenti nelle riflessioni dottrinali concerne se, in attuazione dell'art. 5, Direttiva UE 2024/2831, il quadro nazionale vada corredato di una nuova presunzione legale di subordinazione o se quest'ultimo possa considerarsi, sul punto, già strutturato per adempiere gli obblighi di matrice europea<sup>16</sup>. Il dubbio sorge in quanto l'ordinamento dispone del metodo tipologico di accertamento della subordinazione che, innervato nell'interpretazione dell'art. 2094 c.c., consente al giudice di desumere che il lavoratore è subordinato allorquando risultino indici di etero-direzione datoriale<sup>17</sup>. A ciò si aggiungerebbe l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, che integra un «magnete»<sup>18</sup> volto ad attrarre le collaborazioni etero-organizzate verso la subordinazione. Il combinato disposto delle due disposizioni nazionali, realizzando l'effetto utile della Direttiva UE 2024/2831, potrebbe rendere ultronea una nuova norma volta a recepire l'articolo 5 di quest'ultima<sup>19</sup>. Sennonché, alcune problematiche del quadro regolativo interno potrebbero condurre a considerazioni opposte. Si procede, pertanto,

---

<sup>14</sup> Corte giust. Causa C-66/85, *Lawrie-Blum* e causa C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH*, su cui S. GIUBBONI, *Per una voce sullo «status» di lavoratore subordinato nell'UE*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 2, p. 225. Sulla nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione europea, più in generale, S. GIUBBONI, *Being a worker in EU law*, in *Eur. lab. la. journ.*, 2018, n. 9(3), pp. 1 ss.; N. COUNTOURIS, *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Ind. Law Jour.*, 2018, n. 47(2), pp. 192 ss.; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in EU law*, in *Int. lab. la. journ.*, 2019, pp. 71 ss.; ID., *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, in *Eur. lab. la. journ.*, 2020, n. 11(1), pp. 26 ss.; L. BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, pp. 624 ss.

<sup>15</sup> E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker"*, cit., p. 76.

<sup>16</sup> Sull'interrogativo, per tutti, A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione*, cit., pp. 190 ss.; S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., pp. 11 ss.; G. SMORTO-A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, cit., pp. 34 ss.; M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., pp. 1 ss.; G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 496.

<sup>17</sup> M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., p. 8.

<sup>18</sup> G. FONTANA, *Lavoro autonomo e parità di trattamento nelle recenti riforme legislative*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, p. 610.

<sup>19</sup> S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., pp. 11 ss.; G. SMORTO-A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, cit., pp. C 34 ss.; G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 496;

ad un riepilogo del dibattito nazionale sulla qualificazione del lavoro su piattaforma, di cui di seguito si ricostruiscono i tratti ritenuti necessari in ordine cronologico, al fine di comprendere i meccanismi di operatività delle disposizioni nazionali coinvolte.

#### **4. Le origini del dibattito: la funzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, tra autonomia e subordinazione.**

Nell'ordinamento nazionale, la tematica della qualificazione del lavoro su piattaforma digitale è strettamente correlata alle riflessioni dottrinali e giurisprudenziali sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, evolute nell'arco di un decennio<sup>20</sup>.

La suddetta disposizione, nella versione originaria, consentiva l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni caratterizzate da prestazioni esclusivamente personali, continuative e con modalità di esecuzione della prestazione organizzate dal committente «anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro», salvo le deroghe, anche peggiorative, previste dall'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Sul tema la letteratura è sconfinata. Senza pretesa di esaustività si vedano M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, n. 6, pp. 1257 ss.; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione*, cit., pp. 968 ss.; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, n. 6, pp. 1117 ss.; ID., *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor*, 2017, pp. 252 ss.; E. GHERA, *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, n. 3, pp. 558 ss.; O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Labor*, 2016, pp. 7 ss.; F. SANTONI, *Autonomia e subordinazione nel riordino delle tipologie contrattuali del lavoro dipendente*, in *Dir. merc. lav.*, 2016, pp. 505 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art 409 n. 3 c.p.c.*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, pp. 1133 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT-272/2015*, pp. 1 ss.; ID., *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, in *Lav. dir. eur.*, 2020, n. 1, pp. 1 ss.; ID., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, n. 4, pp. 163 ss.; ID., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., pp. 1 ss.; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 2016, pp. 171 ss.; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2015, n. 2, pp. 237 ss.; ID., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. relaz. ind.*, 2020, n. 2, pp. 345 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eteroorganizzata. Fattispecie e disciplina*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, pp. 33 ss.; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità dal punto di vista giuridico»*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 47; L. VENDITTI, *Ambiguità delle fattispecie al crocevia delle tutele del lavoro non subordinato*, in *AA.VV., Studi in onore di Francesco Santoni, vol. III, Editoriale Scientifica*, Napoli, 2023, pp. 3171 ss.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. relaz. ind.*, 2020, n. 1, pp. 146 ss.; A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro. Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, 2015, Il Sole 24 Ore; S. D'ASCOLA, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lav. dir.*, 2020, n. 1, pp. 3 ss.

<sup>21</sup> Tra le diverse ipotesi di deroga, la più significativa concerne l'esclusione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni il cui trattamento economico e normativo è specificamente determinato dai contratti collettivi nazionali, stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi, in ragione delle «particolari esigenze produttive ed organizzative» del settore. Tale deroga, particolarmente ampia, consente di disapplicare contrattualmente parte della disciplina del lavoro subordinato, diminuendo le tutele conferite alle collaborazioni. Sul punto, P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., p. 171; R. SANTAGATA DE CASTRO, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. relaz. ind.*, 2017, pp. 397 ss.; L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. relaz. ind.*, 2016, pp. 393 ss.

La *ratio legis* consisteva nella volontà di supplire all'abrogazione del lavoro a progetto, proteggendo determinate forme di collaborazione che, per le dinamiche ondivaghe tra subordinazione ed autonomia, si prestavano - e si prestano - ad abusi<sup>22</sup>. Nondimeno, la discrasia tra l'applicazione integrale delle tutele del lavoro subordinato e la possibilità di deroga peggiorativa della disciplina legale - che determina frizioni con il principio di indisponibilità del tipo - ha indotto la dottrina a domandarsi se l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, descrivesse rapporti di natura subordinata, autonoma o di altro genere.

Ci si è chiesti, più in particolare, se la disposizione incida sulla fattispecie del lavoro subordinato, così integrando una norma di fattispecie, o si limiti ad estenderne la disciplina a rapporti diversi, perfezionando una norma di disciplina, con ricadute sistematiche di grande rilievo<sup>23</sup>. Considerare l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, una norma di fattispecie significa ammettere che la stessa replichi, estenda o specifichi la nozione di subordinazione *sino ad includere* le collaborazioni etero-organizzate<sup>24</sup>. Interpretare la disposizione quale norma di disciplina implica, invece, la mera estensione delle tutele della subordinazione a fattispecie *diverse*, equiparate alla stessa soltanto *quoad effectum*<sup>25</sup>.

Tra le due prospettive è fiorita una forbice ampia di interpretazioni che, con diverse argomentazioni, hanno avvicinato l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, alla subordinazione o all'autonomia, fino a riconoscere l'esistenza di un *tertium genus* dai contorni ibridi<sup>26</sup>. Altra parte

---

<sup>22</sup> C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 7; F. SANTONI, *Autonomia e subordinazione*, cit., pp. 505 ss.; L. VENDITTI, *op. cit.*, pp. 3179; R. PESSI, *Il tipo contrattuale*, cit., pp. 163 ss.

<sup>23</sup> L'originario dibattito è efficacemente ricostruito in O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., pp. 250 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., pp. 38 ss.; S. D'ASCOLA, *op. cit.*, p. 12; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 371; R. PESSI, *Il tipo contrattuale*, cit., pp. 171 ss. R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Dir. relaz. ind.*, 2018, n. 1, pp. 105 ss.; R. COSIO, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 3, pp. 6 ss.

<sup>24</sup> Sul punto, O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 239.

<sup>25</sup> Secondo M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., p. 1257, «il legislatore, in questo come in altri casi... ha stabilito un'equivalenza, quanto agli effetti, tra due fattispecie tra loro diverse». Sul punto anche, A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., pp. 39 ss., nonché A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 10. Secondo una diversa impostazione, che si rintraccia in R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 372, la norma di disciplina è quella che: «dall'esterno...svolge una funzione di ulteriore supporto all'identificazione della fattispecie (lavoro subordinato), operando una sorta di "scivolo" che riconduce all'ambito effettuale della stessa le forme contrattuali di confine». Contesta tale impostazione A. PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co.1, d. lgs. n. 81/2015*, cit., pp. 8-10.

<sup>26</sup> In termini di subordinazione, G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, p. 1133; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 239. In senso simile, le opinioni di C. CESTER e E. GHERA in A. VALLEBONA, (a cura di) *Colloqui giuridici sul Lavoro*, cit., rispettivamente a pp. 28 e 50; O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 9. In favore della natura autonoma, A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 38; nonché A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., pp. 1 ss. In senso simile, M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., pp. 1257 ss., nonché R. PESSI, *Il tipo contrattuale*, cit., pp. 171 ss., che descrive le collaborazioni etero-organizzate come «una fattispecie che permane sul confine tra autonomia e subordinazione (e che pare riferibile ancora all'art. 2222 cod. civ.); ma che, tuttavia, a fini protettivi della debolezza contrattuale del prestatore d'opera, viene ricondotta solo per l'effetto nell'area subordinazione, senza che essa sia qualificabile come tale, ovvero che ne venga disposta la conversione automatica». Ipotizzano l'esistenza di un *tertium genus* F. BIANCHI D'URSO, A. ARMENTANO, e di A. PALLINI, in

della dottrina ha riconosciuto nel menzionato art. 2 una presunzione di subordinazione<sup>27</sup>, ovvero un «comando di parificazione»<sup>28</sup>. Vi è, poi, l'opinione di chi ha ritenuto la disposizione una norma apparente che, senza un reale effetto innovativo, si limiterebbe a tipizzare la tradizionale operazione giurisprudenziale di qualificazione del rapporto di lavoro in termini subordinati<sup>29</sup>.

#### **5. L'applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, al lavoro su piattaforma: il sopravvenuto confine con gli artt. 2094 c.c. e 47-bis, d.lgs. n. 81/2015.**

La giurisprudenza ha successivamente applicato l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, al lavoro su piattaforma. Applicazione normativamente suggellata dalla l. n. 128/2019, di conversione del d.l. n. 101/2019<sup>30</sup>.

Tra le prime controversie, pare opportuno rammentare il caso *Foodora*, in cui alcuni ciclo-fattorini hanno citato la omonima società dinnanzi al Tribunale di Torino chiedendo l'accertamento della natura subordinata dei propri rapporti, al fine di ottenerne le conseguenti tutele<sup>31</sup>.

I gradi di merito hanno assunto rilevanza per aver individuato nella libertà dei *riders* di non accettare gli incarichi offerti dalla piattaforma il tratto dirimente del loro rapporto. Secondo entrambe le Corti, tale libertà escludeva l'assenza di un obbligo di disponibilità verso la piattaforma e, conseguentemente, il potere direttivo di quest'ultima<sup>32</sup>. Per tale ragione, il Tribunale di Torino ha attribuito ai ciclo-fattorini natura pienamente autonoma<sup>33</sup>. Per converso, la Corte d'Appello, valorizzando la circostanza che la piattaforma organizzava le modalità esecutive della prestazione dei *riders*, ha per la prima volta sussunto il rapporto di questi ultimi nell'alveo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, considerando le fattispecie ivi descritte un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione<sup>34</sup>.

---

A. VALLEBONA, (a cura di) *Colloqui giuridici sul Lavoro*, cit., rispettivamente a p. 9 e a p. 92. Sulla criticità di tale ultima impostazione, P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., pp. 156 ss.

<sup>27</sup> L. NOGLER, *op. cit.*, p. 47, scrive di presunzione assoluta, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. relaz. ind.*, 2015, n. 4, pp. 978 ss., considera la norma una presunzione relativa.

<sup>28</sup> In questi termini, G. FONTANA, *Lavoro autonomo e parità di trattamento*, cit., pp. 587 ss., ripreso da S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., p. 4, che tuttavia si riferiscono all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, nella versione già modificata dalla l. n. 128/2019.

<sup>29</sup> P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1117.

<sup>30</sup> C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., pp. 7 ss.;

<sup>31</sup> R. COSIO, *Il caso Foodora*, cit., pp. 1 ss.

<sup>32</sup> Indicativa, a tal proposito, T. Milano 28 settembre 2023, in *Arg. dir. lav.*, 2024, n. 1, specificamente a pp. 161 ss., con nota di L. BATTISTA, *Condotta antisindacale e piattaforme digitali: un'altra tappa verso la subordinazione dei ciclofattorini*.

<sup>33</sup> T. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2018, pp. 1220 ss., con nota di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*. Cfr. anche la nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 2, p. 218.

<sup>34</sup> Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 340 ss., con nota di M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada...sulle ruote dei riders di Foodora*. Cfr. anche E. GRAGNOLI, *Una discutibile significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali*, in [www.dirittolavorovariations.com](http://www.dirittolavorovariations.com); U. CARABELLI-C. SPINELLI, *La Corte d'appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 91 ss.; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., pp. 156 ss. R. COSIO, *Il caso Foodora*, cit., pp. 7

Contestualmente, il legislatore è intervenuto sul quadro normativo con il d.l. n. 101/2019, convertito con l. n. 128/2019<sup>35</sup>.

Per un verso, la legge ha modificato l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, nella versione attualmente vigente, che applica la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni continuative, basate su prestazioni prevalentemente - e non più esclusivamente - personali, con modalità esecutive organizzate dal committente anche «*mediante piattaforme digitali*».

Per l'altro, il d.lgs. n. 81/2015 viene corredato del capo V-bis, rubricato «*tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*», con l'obiettivo di introdurre direttamente una tutela minima in favore dei *riders* autonomi, come definiti dall'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015<sup>36</sup>. A tenore di quest'ultima disposizione, il *rider* autonomo svolge attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli, anche attraverso piattaforme digitali. La norma specifica che, in tal caso, la piattaforma svolge un ruolo strumentale alla consegna di beni, «*fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*»<sup>37</sup>.

A seguito della sentenza della Corte d'Appello di Torino e dell'intervento legislativo, si delinea un sistema complesso che se, da un lato, applica al lavoro su piattaforma l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, dall'altro attribuisce ai *riders* autonomi una tutela speciale. Tutto ciò, senza una chiara indicazione dei criteri per distinguere le fattispecie.

Ne sono conseguiti due interrogativi: in primo luogo, è riemerso in dottrina il dibattito sulla natura giuridica - autonoma o subordinata - dei rapporti descritti dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>38</sup>; in secondo luogo, e conseguentemente, ci si è interrogati sui criteri utili a sussumere i casi concreti entro l'alveo dell'art. 2094 c.c. e/o degli artt. 2, e 47-bis, d.lgs. n. 81/2015, con ricadute sul rapporto con le collaborazioni parasubordinate di cui all'art. 409, c. 3, c.p.c.<sup>39</sup>.

---

ss.

<sup>35</sup> A tal proposito, per tutti, L. VENDITTI, *op. cit.*, pp. 3178 ss.; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., pp. 169 ss.

<sup>36</sup> Sul punto, cfr. D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, *Lav. giur.*, 2020, n. 1, pp. 5 ss.; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., p. 181. Trattasi, segnatamente, di disposizioni concernenti i diritti di informazione, le modalità del compenso, la tutela antidiscriminatoria e quella della «*libertà e dignità del lavoro*» prevista per i lavoratori subordinati, la protezione dei dati personali e l'assicurazione obbligatoria contro l'infortunio e la malattia sul lavoro.

<sup>37</sup> R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, cit., pp. 53 ss., in particolare p. 58.

<sup>38</sup> Nel primo senso, per tutti, A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente*, cit., p. 186; ID., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., pp. 1 ss.; C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 21; M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Lab. la. iss.*, 2019, n. 1, p. 97. Nel secondo, per tutti, R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche*, cit., p. 223; E. GHERA, *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., pp. 558 ss.

<sup>39</sup> Sul punto, cfr. le approfondite riflessioni di L. VENDITTI, *op. cit.*, pp. 3171 ss.; nonché di T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, pp. 172 ss., che si occupa del rapporto tra collaborazioni etero-organizzate, ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c. A quest'ultimo proposito, anche, P. TOSI, *Autonomia, subordinazione*, cit., p. 252. Sulla nozione di coordinamento di cui all'art. 409, c. 3, c.p.c., precedentemente alla modifica intervenuta con L. 22 maggio 2017, n. 81, M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., p. 1259 e, successivamente, A. PERULLI, *Il nuovo art. 409, c. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 147 ss.

## **6. L'interpretazione di Cass. Civ., sez. lav., 24 gennaio 2020 n. 1663: una peculiare norma di disciplina.**

Con la nota sentenza del 24 gennaio 2020 n. 1663, la Corte di cassazione definisce il gravame instaurato sulla pronuncia della Corte d'Appello e coglie l'occasione per riordinare il dibattito sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: si badi, infatti, che il giudizio sorge con la formulazione originaria della norma, ma si conclude a seguito alla modifica di quest'ultima<sup>40</sup>.

La Cassazione, rigettando il ricorso, conferma l'applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, al caso che la occupa, pronunciandosi sulla funzione della citata norma e sulla differenza tra etero-organizzazione e subordinazione.

Segnatamente, la Cassazione invoca la *ratio* antielusiva e rimediabile dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, per chiarire che quest'ultimo è - sia nella sua versione originaria sia in quella vigente - una norma di disciplina. Espressione che, tuttavia, la Corte interpreta in maniera peculiare e diversa dalla dottrina.

In particolare, si sostiene che il citato articolo 2 «non crea una nuova fattispecie», bensì si limita a «ricollega[re] imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione» al «verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015»<sup>41</sup>. Pertanto, a dire del Collegio, «non ha decisivo senso» chiedersi se le collaborazioni etero-organizzate siano inquadrabili nell'area dell'autonomia o della subordinazione. Ciò che conta è che le stesse costituiscano una zona grigia di dipendenza economica, dove l'etero-organizzazione dell'attività lavorativa è «marcata a tal punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente» e, pertanto, va protetta con l'applicazione delle norme del lavoro subordinato<sup>42</sup>.

Nondimeno, si sottolinea la necessità di un accertamento del caso concreto: per un verso, l'estensione dell'intero apparato della subordinazione potrebbe non essere compatibile con l'atteggiarsi della collaborazione, con la conseguente esclusione di parte delle garanzie; per l'altro, il Giudice può riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato *tout court*, allorquando l'ingerenza della piattaforma è sufficientemente marcata da desumere l'esistenza del potere direttivo<sup>43</sup>. A tal fine, secondo le coordinate di legittimità, il criterio per distinguere collaborazioni etero-organizzate e figure limitrofe consiste nella libertà del *rider* di rifiutare gli incarichi. Tale libertà determina un regime di autonomia lavorativa peculiare: regime «integro

---

<sup>40</sup> Cass. Civ., sez. Lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, su cui, senza pretesa di esaustività, C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., pp. 15 ss.; F. CARINCI, *Il percorso giurisprudenziale sui "rider"*, cit., pp. 1 ss.; A. PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co.1, d. lgs. n. 81/2015*, cit., pp. 1 ss.; M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. eur.*, 2020, n. 1, pp. 1 ss.; P. TOSI, *La Corte di cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, *ibid.*, pp. 1 ss.; M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, *ibid.*, pp. 1 ss.; R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche*, cit., pp. 219 ss.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, cit., pp. 146 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *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, pp. 1 ss. O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato*, cit., pp. 360 ss.

<sup>41</sup> Cfr. Cass. n. 1663/2020, cit., punto 39. P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., pp. 165 ss.

<sup>42</sup> Cfr. Cass. n. 1663/2020, cit., punti 25 e 26. L. VENDITTI, *op. cit.*, p. 3188 ed A. ivi citati.

<sup>43</sup> Cfr. Cass. n. 1663/2020, cit., punti 41-42.

[solo] fase genetica dell'accordo», ma diretto nella «fase esecutiva», per l'etero-organizzazione delle modalità di prestazione<sup>44</sup>.

### 7. Le pendenti incertezze del quadro normativo nazionale.

La sentenza n. 1663/2020 della Corte di cassazione ha ricevuto diverse critiche: in particolare, nei punti in cui il Collegio afferma che l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 non «crea» una nuova fattispecie per concludere che non ha decisivo senso interrogarsi sulla natura autonoma o subordinata delle collaborazioni etero-organizzate. Parte della dottrina ha osservato, in maniera condivisibile, che ogni disposizione individua specifiche situazioni fattuali, di cui descrive condizioni o requisiti, affinché ne scaturiscano effetti giuridici<sup>45</sup>. In quest'ottica, la locuzione «norma di disciplina» evidenzia come l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, «non è riferibile alla fattispecie della subordinazione», ma configura *altre* fattispecie, a cui si estende la *medesima* disciplina<sup>46</sup>.

Se ciò è plausibile, come sembra, le dichiarazioni del Collegio - che escludono la tesi del *tertium genus*, e la riconducibilità alla subordinazione *tout court* - sembrano avvicinare le collaborazioni etero-organizzate all'autonomia, nonostante la Corte non lo ammetta esplicitamente<sup>47</sup>. D'altronde, pare potersi aggiungere che la libertà di rifiutare gli incarichi incide sul carattere continuativo della prestazione del collaboratore, escludendo l'esistenza di potere direttivo<sup>48</sup>.

Ciò nonostante, la qualificazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, in termini di norma di disciplina, sembra pacifica nella giurisprudenza successiva alla sentenza della Corte che, piuttosto, si concentra su altri aspetti.

---

<sup>44</sup> Cfr. Cass. n. 1663/2020, cit., punto 33.

<sup>45</sup> In senso simile, per tutti, M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., p. 4; F. CARINCI, *Il percorso giurisprudenziale sui "riders"*, cit., p. 8; P. TOSI, *La Corte di cassazione e i riders*, cit., p. 5; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato*, cit., p. 365.

<sup>46</sup> A. PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co.1, d. lgs. n. 81/2015*, cit., pp. 8-10.

<sup>47</sup> In senso simile, L. VENDITTI, *op. cit.*, p. 3189.

<sup>48</sup> Sul punto, per tutti, M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 174; E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1993, p. 51; C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 12; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato*, cit., pp. 360 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 47. Segnatamente, la continuità tipica del lavoro subordinato equivale, infatti, a *continuità della prestazione nel tempo*: la nozione allude ad un obbligo del lavoratore di mettere a disposizione il proprio tempo per la soddisfazione delle esigenze organizzative. Tale obbligo di disponibilità è funzionale al pieno estrinsecarsi del potere direttivo (cfr. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, Bari, 2008, p. 188). La libertà di scelta sembra postulare l'assenza di un obbligo a svolgere la prestazione e, pertanto, sembra escludere che il rapporto abbia l'elemento della continuità tipica del lavoro subordinato. Per converso, la continuità della collaborazione etero-organizzata sarebbe da intendersi non come *continuità della prestazione*, ma come *continuità del rapporto*, ossia quale mero protrarsi nel tempo dell'attività del prestatore in relazione all'interesse creditorio (cfr. A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., pp. 45 e 47). In quest'ottica, il datore non sembra poter disporre del tempo del collaboratore/professionista che rimane libero di scegliere quando effettuare la prestazione. Sul punto, A. PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione*, cit., pp. 12 ss.; G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. relaz. ind.*, 2020, n. 2, pp. 506 ss. In termini simili, C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 17.

Da un lato, i giudici di merito si interrogano su quali tutele siano effettivamente applicabili ai collaboratori etero-organizzati e quali invece vadano escluse<sup>49</sup>. Dall'altro, incertezze si registrano sul confine tra l'art. 2094 c.c. e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e sull'efficacia euristica della libertà di rifiutare gli incarichi quale criterio discrezionale. Allo stato attuale, sembra prevalere la tesi che, coerentemente con quanto affermato dalla Cassazione, attribuisce valore dirimente a tale libertà di scelta ancorché, nei casi concreti, la cognizione istruttoria spesso possa condurre all'accertamento della subordinazione *tout court*<sup>50</sup>.

Sullo sfondo rimane l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015, che descrive la figura del *rider* autonomo, le cui modalità di esecuzione sono - non *dirette*, come nell'art. 2094 c.c., né organizzate come nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ma - *determinate* dalla piattaforma. Si profila, in particolare, un rischio di accavallamento tra artt. 2 e 47-bis, d.lgs. n. 81/2015 di cui la Cassazione non si occupa e che la dottrina declina, in linea di massima, con due possibili interpretazioni<sup>51</sup>. La prima rintraccia, per ragioni diverse, delle differenze tra l'art. 2 e l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015, al fine

---

<sup>49</sup> In proposito G. BANDELLONI, *Il lavoro tramite piattaforma*, cit., pp. 489 ss.; A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders: qualificazione giuridica e tutele applicabili*, in *Lav. giur.*, 2024, n. 3, pp. 316 ss., in particolare, pp. 318 ss. Sull'esercizio del potere disciplinare da parte delle piattaforme, per tutti, L. FERLUGA, *Piattaforme digitali, il ruolo di datore e l'esercizio del potere disciplinare*, cit., p. 175 e L. FERLUGA, *Rating reputazionale*, cit., p. 321 ss.; nonché P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., pp. 194 ss.

<sup>50</sup> Si registrano in particolare tre orientamenti sul valore - discrezionale o meno - della libertà di rifiutare gli incarichi. Un primo orientamento ha seguito le direttive della Suprema Corte ed ha utilizzato tale criterio per escludere *tout court* l'esistenza della subordinazione, configurando i rapporti dei *riders* entro l'alveo applicativo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, senza un particolare accertamento del caso concreto. Tra le molte, T. Firenze 24 novembre 2021, n. 781; T. Milano 10 ottobre 2023, n. 3237, entrambe in *De Jure*. Un secondo orientamento, minoritario, ha escluso che la libertà di scelta assuma valore dogmatico dirimente nella de-marcazione tra subordinazione ed autonomia, poiché l'obbligo di disponibilità alla prestazione non sarebbe un elemento indefettibile della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. A corroborazione dell'assunto, la tesi menziona altri esempi di rapporto di lavoro subordinato, tra cui il lavoro a chiamata, ove il prestatore mantiene la medesima libertà di scelta di accettare gli incarichi offerti. Recentemente, tra le molte, T. Milano 20 aprile 2022, n.1018, in *bollettinoadapt.it*, 25 aprile 2022, su cui, per tutti, A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. dir. eur.*, 2022, n. 2, pp. 1 ss. Meno recentemente, Cass. Civ., sez. lav., 13 febbraio 2018, n. 3457, con riguardo agli addetti al ricevimento del pagamento delle giocate, e Cass. Civ., sez. lav., 4 luglio 2017 n. 16377, sugli addetti alla consegna a domicilio delle pizze, entrambe su *De Jure*. In dottrina, sul punto, O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato*, cit., p. 361. Ricostruiscono efficacemente tale impostazione, discostandosene, anche C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., pp. 14 ss. Sulla natura del rapporto intermittente cfr., inoltre, L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 3, pp. 111 ss. Una terza impostazione, di collocazione intermedia ma maggioritaria, seguendo il monito della Cassazione, verifica l'effettivo atteggiarsi del rapporto. In tal modo, diverse sentenze di merito hanno riconosciuto natura subordinata ai ciclo-fattorini, poiché, per le logiche di funzionamento degli algoritmi, la libertà del *rider* di prestare o meno disponibilità era meramente fittizia o, al più, condizionata alle reali opportunità offerte dalla committente. Tra le molte, in particolare, T. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, in *De Jure*, su cui, per tutti, C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 15; F. CARINCI, *L'ultima parola sui riders: sono lavoratori subordinati*, cit., pp. 1 ss.; A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders*, cit., pp. 241 ss.; T. Torino 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, n. 2, pp. 213 ss., con nota di A. GARILLI-C. DE MARCO, *La qualificazione del lavoro dei riders: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

<sup>51</sup> Cfr. l'efficace ricostruzione di L. VENDITTI, *op. cit.*, p. 3185; Sul punto anche M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., pp. 8 ss.; C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., pp. 25 ss.; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., p. 179.

di considerare le norme come alternative<sup>52</sup>. La seconda pone invece le due norme in rapporto di contenenza, di modo che le stesse operino congiuntamente. Secondo quest'ultima impostazione, il citato articolo 2 estende ai *riders* autonomi la disciplina del lavoro subordinato, con la possibilità di deroga in negativo, anche tramite contrattazione collettiva, laddove l'art. 47-bis - con funzione residuale - richiamerebbe la medesima fattispecie, con l'effetto di applicare un nucleo duro di tutele inderogabili<sup>53</sup>. Allo stato attuale, tuttavia, mancano delle coordinate che consentano di risolvere il dibattito in un senso o nell'altro.

#### **8. Le aporie ordinamentali di fronte alla regolazione eurounitaria: l'opportunità di un riassetto sistematico.**

L'analisi condotta evidenzia come, allo stato attuale, la qualificazione del rapporto dei ciclofattorini ruoti attorno ad uno schema triadico di norme - l'art. 2094 c.c. e gli artt. 2 e 47-bis, d.lgs. n. 81/2015 - dai confini non ancora definitivamente tratteggiati. Nel delineato contesto, l'attuazione della direttiva sembra una buona opportunità di riordinare il sistema nel suo complesso, anche al fine di mitigare le criticità ordinamentali<sup>54</sup>.

Al momento di queste riflessioni, il Parlamento ha adottato la citata legge delega n. 91/2025 che, con riferimento alla questione qualificatoria, non individua dei criteri sufficientemente stringenti da consentire di prevedere l'operato dell'esecutivo. Nondimeno, sembra possibile individuare alcune potenziali modifiche al quadro normativo, in ottica *de jure condendo*.

---

<sup>52</sup> Nell'ambito della medesima impostazione, sull'assunto che entrambe le disposizioni prevedono che la piattaforma organizza - in senso lato - le modalità esecutive della prestazione, una prima tesi attribuisce valore dirimente alla continuità del rapporto: posto che il citato art. 47-bis non richiede un rapporto continuativo, laddove l'art. 2 disciplina quelle di maggiore durata nel tempo, il primo si riferirebbe alle collaborazioni occasionali. Questa opzione attribuisce all'art. 47-bis carattere residuale, come si dedurrebbe dall'*incipit* della stessa, che fa salve le collaborazioni inquadrate ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015. C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 26; G. SANTORO-PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali*, p. 7 e ID., *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 15; L. FIORILLO, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di cassazione mette un punto (quasi) fermo, ibid.*, pp. 95 ss. *Contra*, A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente*, cit., p. 172; S. D'ASCOLA, *op. cit.*, p. 18. Un'altra opinione ritiene che entrambe le disposizioni si distinguano per la differente portata delle nozioni di etero-organizzazione e di determinazione delle modalità esecutive della prestazione. Cfr. L. VENDITTI, *op. cit.*, p. 3186 ed A. ivi citati.; In senso simile, R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche*, cit., p. 224. Per converso, secondo altra parte della dottrina, quest'ultima disposizione avrebbe carattere speciale e non residuale, poiché il fine della stessa consiste nell'assoggettare tutti i *riders* non subordinati ad una disciplina «sostitutiva» o «derogatoria» di quella dettata dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015. F. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *Lav. dir. eur.*, 2020, n. 1, p. 17. In senso simile, M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., p. 9.

<sup>53</sup> A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente*, cit., p. 172; ID., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 20. In senso dubitativo sul punto, C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., p. 28.

<sup>54</sup> Con particolare riferimento alla questione qualificatoria, la legge demanda all'organo esecutivo il compito di: a) apportare alla normativa vigente e, in particolare, al Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015, le modifiche, le integrazioni e le abrogazioni necessarie al corretto e integrale recepimento della Direttiva UE 2024/2831; b) adeguare la definizione di «piattaforma di lavoro digitale» alle definizioni contenute nella Direttiva UE 2024/2831; c) individuare «procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali».

La Direttiva UE 2024/2831 delinea due definizioni in rapporto di continenza: la nozione di lavoratore *della* piattaforma digitale, che delinea un rapporto subordinato, e quella di persona che lavora *mediante* piattaforma, che sembra includere in via residuale tutti i restanti operatori, per garantire agli stessi uno *standard* di tutele ampio e trasversale.

In astratto, tale sistema sembra replicabile nell'ordinamento nazionale coordinando l'art. 2094 c.c. con l'art. 47 *bis*, d.lgs. n. 81/2015: i lavoratori *delle* piattaforme potrebbero considerarsi subordinati e beneficiare in maniera piena del conseguente apparato di garanzie. Per converso, il citato articolo 47-*bis* potrebbe recepire la nozione europea di persona che lavora *mediante* piattaforma digitale, mutuandone la funzione residuale. Funzione che, peraltro, parte della dottrina già attribuisce.

Per un compiuto recepimento della direttiva, risulterebbe comunque opportuno riformulare la fattispecie descritta dall'art. 47-*bis*, espungendo i riferimenti ai *riders* autonomi. Parimenti, le garanzie previste dal Capo V-*bis*, d.lgs. n. 81/2015, andrebbero adeguate allo *standard* imposto dalla nuova disciplina europea. In sintesi, andrebbe compiuta una modifica sia "qualitativa" che "quantitativa". Sotto il primo profilo, andrebbe ampliato l'oggetto della tutela, in modo da conformare l'ordinamento alle nuove condizioni di lavoro euro-unitarie. Sotto il secondo profilo, andrebbe ripensato l'approccio ultra-selettivo del Capo V-*bis*, d.lgs. n. 81/2015, ampliando i destinatari della tutela stessa<sup>55</sup>. Ciò in quanto i *riders* autonomi configurano solo una *species* del più ampio *genus* dei lavoratori su piattaforma.

Rimane da comprendere se, per agevolare l'inquadramento dei lavoratori ai sensi dell'art. 5 Direttiva UE 2024/2831, l'ordinamento necessiti di una norma che introduca *ex novo* una presunzione legale o se il quadro attuale sia già strutturalmente idoneo<sup>56</sup>.

La ricostruzione del dibattito giurisprudenziale sembrerebbe condurre al dubbio che l'art. 2094 c.c. e l'art. 2, d.lgs. 81/2015 replichino le dinamiche della presunzione legale di subordinazione di matrice europea.

L'art. 2094 c.c. si basa su una preventiva ricerca della soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro e consente di ricorrere ad indici fattuali di carattere sussidiario laddove l'esistenza dei poteri datoriali non sia di agevole dimostrazione. Nondimeno, il Giudice deve compiere una valutazione *complessiva* tra gli elementi suggeriti dal lavoratore e quelli contrari eventualmente dedotti dalla piattaforma e, all'esito della stessa, *può* desumere la natura subordinata del rapporto<sup>57</sup>. In ogni caso, l'alea processuale grava sul lavoratore, la cui domanda viene rigettata in caso di insufficienza probatoria.

Per converso, la presunzione legale non postula la considerazione olistica del complesso probatorio: in assenza di prova del fatto primario della *direzione*, la dimostrazione di fatti

---

<sup>55</sup> In termini, M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, n. 7, pp. 1806 ss.

<sup>56</sup> Sul punto, per tutti, G. SMORTO-A. DONINI, *op. cit.*, pp. 34 ss.; M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione*, cit., pp. 6 ss.; S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., pp. 1 ss.

<sup>57</sup> *Ex plurimis*, Cass. Civ., sez. lav., 27 febbraio 2007, n. 4500, 17 aprile 2009, n. 9256, 8 febbraio 2010, n. 2728, 26 agosto 2013, n. 19568, 31 maggio 2017, n. 13816, 29 maggio 2018, n. 13478, 19 novembre 2018, n. 29764, tutte su *De Jure*.

*secondari* che *indicano* direzione e controllo consente *ex lege* di considerare il rapporto subordinato, salva la prova del contrario. In tal modo, l'alea processuale è traslata in capo alla piattaforma, che rischia la soccombenza nel caso di prova carente<sup>58</sup>.

Quanto al rapporto tra l'art. 5, Direttiva UE 2024/2831, e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, la valutazione appare più complessa, ma non sembrerebbe offrire soluzioni maggiormente incoraggianti.

L'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, potrebbe essere utile a presumere l'esistenza di un «rapporto di lavoro» secondo le coordinate della Corte di Giustizia.

Come chiarito, quest'ultima tende a riconoscere la direzione datoriale laddove il lavoratore è stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale, sicché pare potersi sostenere che l'etero-organizzazione - ossia l'organizzazione delle modalità esecutive della prestazione - rappresenti quantomeno un indice dell'esistenza di potere direttivo<sup>59</sup>. Si aggiunge che, per la giurisprudenza europea, la libertà di rifiutare gli incarichi del prestatore non esclude, *ex se*, l'esistenza di un rapporto di subordinazione<sup>60</sup>. Ne deriva, verosimilmente, che i collaboratori etero-organizzati, ancorché liberi di scegliere quando prestare attività, potrebbero essere considerati lavoratori *delle* piattaforme ai sensi della direttiva.

Senonché, sembrano rintracciarsi delle criticità. Segnatamente, secondo le coordinate giurisprudenziali, le collaborazioni di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, non appartengono propriamente alla subordinazione, con la conseguente impossibilità di equiparare *tout court* le fattispecie sul piano delle tutele, per l'inoperatività del principio di indisponibilità del tipo<sup>61</sup>.

Ciò rischia di impedire il conseguimento dell'effetto utile della direttiva in via generale ed astratta, subordinandolo ad un esame caso per caso. Più dettagliatamente: se, al livello euro-unitario, i collaboratori etero-organizzati venissero inquadrati come lavoratori *delle* piattaforme, agli stessi andrebbero garantite tutte le tutele della regolazione europea, ivi incluse quelle sindacali. Per converso, se l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, estende la disciplina della

---

<sup>58</sup> R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, cit., p. 69; P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., p. 245.

<sup>59</sup> Non a caso, la dottrina ha equiparato la direzione europea, talvolta, ad una sostanziale dipendenza economica del prestatore, talaltra, alla etero-organizzazione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015. Nel primo senso, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in *Trattato dir. civ. e comm.*, già diretto da A. CICU E F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Milano, 2000, pp. 52 ss.; Nel secondo, S. GIUBBONI, *Per una voce sullo «status» di lavoratore subordinato nell'UE*, cit., pp. 213-214. In senso che sembra simile, N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO, *'Not the usual gig'*, cit., pp. 442-444. Gli Autori sottolineano come la nozione di «organizzazione del lavoro tramite sistemi di monitoraggio e decisionali», richiamata dall'art. 4, Direttiva UE 2024/2831, risulti più ampia rispetto a quella classica di determinazione delle mansioni e degli incarichi, ed appare più simile al concetto di etero-organizzazione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

<sup>60</sup> S. BORELLI, *La prospettiva europea*, in A. SOMMA (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, pp. 97 ss., in particolare p. 106; G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy*, *Lab. la. iss.*, 2020, n. 1, p. R28; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker"*, cit., p. 73.

<sup>61</sup> In senso simile, L. VENDITTI, *op. cit.*, p. 3191. Se le collaborazioni sono rapporti non subordinati, non pare doversi applicare il principio di indisponibilità del tipo contrattuale, con la conseguente ammissibilità dogmatica di deroghe alla disciplina della subordinazione. *Contra*, per tutti, M.T. CARINCI, *Il lavoro eteroorganizzato*, cit., p. 354; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d. lgs. n. 81/2015*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, - 294/2016, p. 12.

subordinazione in via tendenziale e salvo deroghe *in pejus*, nei casi concreti alcune garanzie previste dalla direttiva potrebbero essere precluse convenzionalmente<sup>62</sup>.

A ciò si aggiunge - in maniera parimenti dirimente - che il citato art. 2, estende la disciplina della subordinazione sul piano sostanziale, ma non introduce alcuna agevolazione processuale: la qualificazione del rapporto continua a basarsi sul giudizio di approssimazione, dove l'onere della prova della natura subordinata rimane interamente a carico del lavoratore.

Le superiori considerazioni sembrerebbero pertanto evidenziare la necessità di introdurre la presunzione di subordinazione richiesta dall'art. 5, Direttiva UE 2024/2831, attraverso una disposizione *ex novo*. Parimenti, sarebbe auspicabile un intervento sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, al fine di attribuire a quest'ultima disposizione una collocazione più netta, che possa consentire di risolvere le problematiche inerenti al confine tra tale disposizione, l'art. 2094 c.c. e l'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015, e contestualmente, allineare l'ordinamento nazionale con quello euro-unitario.

Si potrebbe trasformare la norma nella presunzione legale imposta dalla direttiva e valorizzare l'organizzazione delle modalità esecutive quale indice principale di direzione<sup>63</sup>. Trasformare la disposizione nel meccanismo presuntivo destinato al lavoro tramite piattaforma implicherebbe, tuttavia, escluderne l'applicazione ad altre tipologie di rapporti, contravvenendo al fine originario della disposizione<sup>64</sup>. Pertanto, occorrerebbe comprendere se destinare esclusivamente l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, all'ambito delle piattaforme digitali si risolva effettivamente in un depauperamento di garanzie.

L'alternativa potrebbe essere quella di depurare l'articolo in commento di ogni riferimento alle piattaforme digitali, veicolandone l'alveo applicativo verso altre forme di collaborazione.

---

<sup>62</sup>S. GIUBBONI, *Spunti sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders*, cit., p. 12.

<sup>63</sup> Considerare l'etero-organizzazione un indice di direzione parrebbe così suggellare la lenta metamorfosi della nozione di subordinazione verso una «attenuazione della soggezione ed una accentuazione della cooperazione». Quest'ultima espressione è di L. FERLUGA, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: la sfida della formazione*, *Var. tem. dir. lav.*, 2022, n. 3, p. 542. In termini simili, cfr. anche, A. GARILLI, *La mobilità orizzontale fra "soggezione" e "collaborazione"*, in A. GARILLI-A. BELLAVISTA (a cura di), *Innovazioni tecnologiche e statuto dei lavoratori: i limiti ai poteri dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva* (artt. 4-9-13), *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1989, n. 6, p. 168.

<sup>64</sup> Sul punto, ancora, C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*, cit., pp. 7-8.