

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA - 04 NOVEMBRE 2023 ORE 06:00

Il lavoro attraverso piattaforma: siamo alla resa dei conti?

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università degli studi LUM

Ormai il lavoro attraverso piattaforma interessa diversi e svariati settori. E', pertanto, necessario guardare con spirito critico l'evoluzione della giurisprudenza per capire meglio anche il possibile sviluppo della normativa comunitaria. Nel solco della prima pronuncia della Corte di cassazione - la n. 1663/2020, cui si ispira oggi anche tutta l'ultima giurisprudenza di merito secondo cui le nuove forme di lavoro attraverso piattaforma digitale, pur rimanendo inquadrate normativamente come lavoro autonomo, vanno protette con le tutele previste per il rapporto di lavoro subordinato, ci si sta orientando - non senza qualche criticità - a ricondurre comunque alla subordinazione pura e semplice tutte le forme di collaborazione autonoma attraverso piattaforma. Con buona pace delle ipotesi in cui il collaboratore, di fatto organizzativamente un lavoratore autonomo, abbia comunque ampi margini di autonomia nella scelta del come, dove e quando lavorare, e con tutte le ulteriori rilevanti conseguenze previdenziali, soprattutto in termini di costi per le aziende, e sindacali, derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Tanto varrebbe, forse, cancellare definitivamente dal nostro ordinamento la figura del collaboratore autonomo?

È difficile immaginare lo sviluppo cui è destinato il **lavoro attraverso piattaforma** da un punto di vista strettamente tecnico. Si tratta di un campo della tecnologia fortemente influenzato dai sistemi di **intelligenza artificiale** che non possiamo sapere con certezza quale ulteriore diffusione ed estensione potrà avere.

Ma una cosa è certa, si tratta di un campo del lavoro che al di là dell'attività di consegna in ambito urbano (per usare le parole che usa la legge - l'[art. 47-bis D.Lgs. n. 81/2015](#)) - **interessa** ormai **diversi e svariati settori**: dalla formazione, al counseling e al coaching, fino al supporto tecnico e all'assistenza, al turismo, alle professioni e così via.

In un mondo nel quale il lavoro - dopo l'accelerazione tecnologica che si è avuta negli ultimi anni - non può più essere interpretato con le lenti del secolo scorso e solo in termini di netta contrapposizione tra **autonomia e subordinazione**.

In un mondo che vede oggi ribaltati alcuni dei tradizionali principi che hanno sorretto l'organizzazione del lavoro fin dagli albori della prima rivoluzione industriale - incentrati sulla organizzazione gerarchica e sulla produzione industriale della fabbrica fordista - per i quali la linearità del percorso lavorativo e di vita, studio, lavoro, pensione era dettata dalle necessità di quella stessa fabbrica fordista, dobbiamo guardare con più attenzione all'**evoluzione** delle **concrete modalità di lavoro** che il **lavoro attraverso piattaforma** porta oggi con sé.

Non possiamo in definitiva usare più solo i tradizionali criteri interpretativi ma dobbiamo essere pronti a intravedere, tra le maglie di quelle modalità di lavoro che sono esse stesse per propria natura complesse - le **potenzialità** per il **ripensamento** proprio attraverso queste nuove forme di lavoro degli strumenti interpretativi attraverso i quali indaghiamo la tradizionale differenza tra autonomia e subordinazione. Nella consapevolezza che da un lato nell'ambito del **lavoro subordinato** si cerca ormai sempre di più una **maggiore "autonomia"** e responsabilità del **lavoratore** al raggiungimento di un risultato (si pensi al lavoro da remoto) e che nell'ambito del **lavoro autonomo coordinato** (quindi prevalentemente personale e non imprenditoriale) sono comunque necessarie alcune fondamentali **tutele** tipiche del lavoratore subordinato (quelle che peraltro la legge già prevede con il Titolo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015).

Ma ciò non deve far venire meno la **differenziazione fra le due figure**, né deve portare ad un **appiattimento del lavoro autonomo sul lavoro subordinato** come, invece, pare emergere dai recenti arresti giurisprudenziali (si pensi alle recenti pronunzie del Tribunale di Milano a danno di Uber e di Deliveroo rispettivamente del 28 settembre 2023 e del 19 ottobre 2023).

Per fare ciò è necessario **guardare con spirito critico all'evoluzione** che sta avendo la **giurisprudenza** in questa materia per capire meglio anche il possibile **sviluppo della normativa comunitaria**.

Appare chiaro, infatti, nel solco di quella prima pronuncia della Corte di Cassazione - la n. 1663/2020 - cui si ispira oggi anche tutta l'ultima giurisprudenza di merito che le **nuove forme di lavoro** attraverso **piattaforma digitale** e, in particolare, l'attività di coloro che effettuano **consegne a domicilio** nel settore del **"food delivery"**, pur rimanendo **inquadrate** normativamente come **lavoro autonomo**, vanno protette, secondo la giurisprudenza, con le **tutele previste** per il rapporto di **lavoro subordinato** ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 (App. Torino 11 gennaio 2019; Cass. n. 1663/2020; Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018; Trib. Milano 28 settembre 2023; Trib. Milano 19 ottobre 2023).

Anzi, va detto che le novità contenute nel D.L. n. 101/2019, convertito dalla legge n. 128/2019 che hanno introdotto gli artt. 47 bis e ss. nel Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. n. 81/2015 (qualificando il **lavoro attraverso piattaforma digitale** come **lavoro autonomo**) stanno portando i giudici di merito - non senza qualche criticità - a ricondurre comunque alla **subordinazione pura e semplice** tutte le forme di collaborazione autonoma attraverso piattaforma - in primis appunto l'attività di consegna in ambito urbano - e ciò non solo quando "le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente" ai sensi dell'art. 2, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 81/2015, ma soprattutto quando per effetto della **pervasività dell'algoritmo** si configuri un penetrante esercizio del **potere organizzativo** (più che direttivo) da parte del **committente** (si veda il **caso Uber Eats - Tribunale di Milano 28 settembre 2023**).

E ciò con buona pace delle ipotesi in cui il collaboratore - di fatto organizzativamente un lavoratore autonomo - abbia comunque ampi **margini di autonomia** nella scelta del come, dove e quando lavorare (cfr. il **caso Deliveroo - Tribunale di Milano 19 ottobre 2023**). E con tutte le ulteriori rilevanti **conseguenze - previdenziali e sindacali** - derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato come l'ultima giurisprudenza citata ha messo in evidenza.

Sviluppo giurisprudenziale questo che si sta inserendo anche nel solco del **possibile sviluppo** della normativa comunitaria, ma che se è costruito solo sulla **presunzione di subordinazione** - cui pare essere ispirata anche la previsione della Direttiva - da un lato potrebbe **non essere sufficiente a garantire** quelle **tutele** (soprattutto assicurative) che sono, invece, il presupposto fondamentale per questa nuova tipologia di lavoro, indipendentemente dalla sua classificazione secondo i tradizionali parametri dell'autonomia o della subordinazione e, dall'altro, potrebbe **azzerare** definitivamente l'**utilizzo del lavoratore autonomo** da parte delle **aziende** perché considerato troppo alto il rischio di riqualificazione automatica del rapporto in lavoro subordinato.

Parametri e categorie giuridiche che **non sono più sufficienti** ad inquadrare le **nuove forme di lavoro** proprio perché molte attività di lavoro subordinato sono caratterizzate da una estrema flessibilità organizzativa e, per contro, per molti quella flessibilità organizzativa è proprio il presupposto per affacciarsi a nuove forme di lavoro autonomo. In definitiva, quella stessa **flessibilità organizzativa** che è oggi il presupposto di molte attività della gig economy - come appunto il lavoro attraverso piattaforma - potrebbe essere difficilmente imbrigliabile entro le maglie di una rigida regolazione di tipo subordinato, come invece sembra ormai fare la giurisprudenza del lavoro.

Con **conseguenze difficilmente immaginabili** - soprattutto in **termini di costi** - se come di fatto sta avvenendo, l'operazione di riqualificazione del rapporto di lavoro (autonomo) come subordinato si porta dietro anche l'applicazione degli oneri previdenziali previsti per il lavoro subordinato.

A questo punto forse, per chiarezza di tutti - **aziende e lavoratori** - tanto varrebbe forse **cancellare definitivamente** dal nostro ordinamento la figura del **collaboratore autonomo**.