

Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della *gig-economy* italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*

di Gionata Cavallini

Dottorando di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano

SOMMARIO: 1. Introduzione: oggetto, finalità e metodo della ricerca. – 2. Le principali piattaforme della *gig economy* italiana: caratteristiche generali e misura dei compensi. – 2.1. Foodora. – 2.2. Deliveroo. – 2.3. JustEat. – 2.4. Glovo. – 2.5. UberEats. – 2.6. Foodracers. – 3. La contrattualistica delle piattaforme di *food delivery*. – 3.1. Forma contrattuale: *co.co.co* vs. prestazione autonoma occasionale e riflessi fiscali, previdenziali e assicurativi. – 3.2. Autonomia del prestatore e *independent contractor clauses*. – 3.3. Oggetto della prestazione e modalità di determinazione del compenso. – 3.4. Divisa e bauletto: la funzione promozionale del *rider*. – 3.5. Durata e recesso. – 4. Le concrete modalità di esecuzione del rapporto. – 4.1. La determinazione del tempo della prestazione. – 4.1.1. L'aggiudicazione degli incarichi: modello di aggiudicazione preventiva a calendario (c.d. *slot*) vs. modello ad aggiudicazione immediata. – 4.1.2. *Slot* libero vs. *slot* vincolato al *rating*. – 4.1.3. Revoca della disponibilità, rifiuto della prestazione e diritto all'inattività. – 4.2. La determinazione del luogo della prestazione: *hotspot* e zone. – 4.3. Impossibilità della prestazione e modalità d'interlocuzione con l'azienda: *chat* di gruppo vs. Bot. – 5. Brevi riflessioni giuridiche conclusive, *de iure condito* e *de iure condendo*. – 5.1. Non solo "Uberizzazione": la necessità di un approccio *case by case*. – 5.2. Gli elementi nel senso della riqualificazione del rapporto, anche in termini di etero-organizzazione. – 5.3. Gli elementi nel senso dell'autonomia del rapporto. – 5.4. La necessità di percorsi alternativi alla riqualificazione. In particolare, i rimedi civilistici. – 5.5. L'opportunità di interventi legislativi *ad hoc*. In particolare, di una precisazione sui diritti sindacali.

1. Introduzione: oggetto, finalità e metodo della ricerca

Il presente contributo ha ad oggetto un campo di indagine relativamente circoscritto, proponendosi di analizzare i modelli di organizzazione al lavoro di sei piattaforme operative in Italia nel settore della consegna immediata *via-app*: Foodora, Deliveroo, JustEat, UberEats, Glovo e Foodracers.

Negli ultimi due anni, nei principali centri italiani – in particolare, nel capoluogo lombardo – sono proliferate le piattaforme che offrono servizi di consegna immediata a domicilio *via-app* effettuati da fattorini in motorino o bicicletta.

Alle più note Foodora, Deliveroo e JustEat, si affiancano nuovi *competitor*, come UberEats, temibile *spin off* della celebre piattaforma americana, e Glovo, *start-up* catalana che ha avuto l'intuizione di estendere l'offerta oltre il prodotto *food*. Fuori delle grandi città, poi, hanno avuto modo di svilupparsi progetti "autoctoni", come la piattaforma trevigiana FoodRacers, affermatasi nel nord-est.

Il *country manager* di JustEat ha parlato di un mercato che vale in Italia 2 miliardi di Euro¹, e gli osservatori parlano di vero e proprio *boom*². In termini occupazionali, se oggi è difficile quantificare con esattezza il numero dei *rider*³, il settore della consegna immediata *via-app* si candida ad occupare migliaia di persone⁴, e non si tratta solo di studenti universitari in cerca di un piccolo reddito extra⁵.

* Il contributo rappresenta una versione rivista ed aggiornata del paper presentato al convegno internazionale di studio Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, tenutosi presso l'Università degli Studi di Brescia il 12 e 13 ottobre 2017. Una versione del contributo sarà pubblicata negli Atti del convegno.

¹ Salvioli, 2016.

² Di Vico, 2017; Colli Vignarelli, 2016.

³ Tuttavia, è ragionevole ipotizzare che esso si collochi ormai nell'ordine delle migliaia, considerando che già Deliveroo da solo supera i mille *rider*, come testimoniato da diversi *rider* e riportato da Baratta 2017.

⁴ Andreis, 2017.

⁵ Se pure i giovani e gli studenti rappresentano il *target* privilegiato delle piattaforme, non mancano *rider* più "anziani" che svolgono l'attività di consegna in via prevalente o ne ricavano la propria unica fonte di reddito: si consideri che ad esempio il 12% dei collaboratori di Deliveroo supera il tetto dei 5.000 Euro annui (Andreis, 2017). Molti *rider*, poi, (soprattutto di UberEats) sono richiedenti asilo, autorizzati a svolgere attività lavorativa trascorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda di protezione internazionale.

Con il caso Foodora⁶ la *platform economy* è salita anche in Italia alla ribalta delle attenzioni della società civile⁷, oltre che della comunità lavoristica, già allertata dagli approdi della giurisprudenza di area anglosassone⁸ e dal contenzioso nazionale ed europeo di diritto concorrenziale relativo a Uber⁹, nel quadro generale delle riflessioni delle discipline privatistiche sul più ampio fenomeno della *sharing economy*¹⁰.

Nell'affrontare quella che è stata definita una “sfida” al diritto del lavoro¹¹, la dottrina ha ravvisato l'opportunità di un approccio unitario rispetto ai modelli di organizzazione del lavoro delle piattaforme che “intermediano e/o forniscono” prestazioni di “lavoro digitale”, nelle diverse forme del *work-on-demand-via-app* e del *crowdwork*, due macro-categorie ormai individuate con sufficiente nitidezza¹².

Se pure l'approccio unitario consente di apprezzare quella “fuga” dal lavoro subordinato¹³ che caratterizza tutta la *platform economy*, le piattaforme presentano anche rilevanti specificità in relazione ai modelli di organizzazione del lavoro, che paiono meritevoli di approfondimento.

In questa prospettiva, il *paper* ambisce ad analizzare le previsioni contrattuali e le concrete modalità di esecuzione del rapporto di sei piattaforme della *food delivery* italiana, allo scopo di fornire una panoramica su alcune delle più rilevanti fattispecie della *gig-economy* “di casa nostra”, tappa preliminare ineludibile per delineare gli itinerari ricostruttivi della *disciplina* ad esse applicabile, e scoprire se ha (più) ragione chi osserva che l'azienda «impartisce ordini, impone una divisa, monitora la prestazione, valuta la performance, premia i migliori, rimprovera gli inefficienti, chiude gli account»¹⁴, oppure chi replica (un po' piccato) che, in fondo, «se un fattorino vuole, spegne tutto e arrivederci»¹⁵.

L'assetto negoziale formalmente convenuto tra le parti verrà esaminato attraverso l'interpretazione dei testi contrattuali, reperiti grazie all'indispensabile collaborazione di diversi *riders* milanesi e torinesi¹⁶. Per esaminare le concrete modalità di esecuzione del rapporto si è invece fatto ricorso all'intervista, effettuata direttamente o rinvenuta nell'ormai nutrita produzione giornalistica in tema.

2. Le principali piattaforme della *gig economy* italiana: caratteristiche generali e misura dei compensi

Prima di addentrarci nell'analisi dei modelli di organizzazione del lavoro delle piattaforme oggetto di indagine, pare opportuno passarne in rassegna le caratteristiche salienti, anche in riferimento ai tratti essenziali dei rapporti intercorrenti con i *riders*, anticipando in parte quanto verrà approfondito più avanti.

2.1. Foodora

La piattaforma tedesca è attiva in Italia dall'autunno del 2015 (a settembre a Milano e a novembre a Torino), quando ha lanciato una massiccia campagna pubblicitaria per affermarsi come *leader* del settore, allora occupato in gran parte dal colosso JustEat (presente dal 2011) e da altri *player* di minori dimensioni (le *startup* nostrane PizzaBo e Foodinho, poi rilevate rispettivamente da JustEat e Glovo).

Foodora opera in Italia attraverso una s.r.l. con sede a Milano, il soggetto che compare nei contratti sottoscritti con i *driver* così come nei termini e condizioni di servizio predisposte per i rapporti con i clienti¹⁷. La società è indirettamente controllata dalla *subholding* tedesca Foodora GmbH, la quale a sua volta fa parte da settembre 2015 del gruppo internazionale Delivery Hero, capeggiato dalla tedesca Delivery

⁶ *Infra*, § 2.1.

⁷ Lo testimonia, tra l'altro, la copertina del numero 1174, 7/13 Ottobre 2016, del settimanale *Internazionale* (“Quando il capo è un algoritmo”), che traduce O'Connor, 2016.

⁸ V. Cherry, 2016 per l'esperienza statunitense e Cabrelli, 2017 per quella britannica.

⁹ Rampazzo, 2015.

¹⁰ Smorto, 2015.

¹¹ Weiss, 2016.

¹² De Stefano, 2016; Dagnino, 2015. In tal senso anche Prassl, Risak, 2016, e Däubler, Klebe, 2016, che utilizzano tuttavia il termine *crowdwork* per entrambe le fattispecie.

¹³ Däubler, Klebe, 2016.

¹⁴ De Stefano, Aloisi, 2016.

¹⁵ Rociola, Cosimi, 2016.

¹⁶ I quali non posso che ringraziare in forma anonima, senza che per ciò il ringraziamento sia meno caloroso.

¹⁷ Art. 1 termini e condizioni Foodora (aggiornati al 20 marzo 2017), in <https://www.foodora.it/contents/terms-and-conditions.htm>.

Hero AG, che opera in oltre 40 paesi del mondo, con diversi marchi oltre a quello Foodora (PedidosYa/PedidosJá in America latina e Foodpanda in diversi paesi dell'Asia).

Il marchio Foodora è presente in 10 paesi europei e extraeuropei, tra cui gli Stati Uniti, e in quattro grandi città metropolitane italiane: Milano, Torino, Firenze e Roma, con tempi di consegna nell'ordine dei trenta minuti e un prezzo di consegna fisso pari a 2,90 Euro.

Foodora stipula con i *rider* un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che attualmente prevede, a seguito delle modifiche apportate nell'ottobre del 2016, un compenso pari a 4 euro lordi per ogni consegna effettuata, che diventano 3,60 netti una volta effettuate le ritenute previdenziali.

Il "caso Foodora" ha portato la piattaforma al centro dell'attenzione mediatica, allorché i *rider* si sono mobilitati contro la decisione dell'azienda di modificare lo schema di pagamento da uno schema di compenso orario (5,60 Euro lordi «per ciascuna ora di disponibilità»¹⁸) allo schema del cottimo puro (inizialmente, 3 Euro lordi a consegna) attualmente adoperato. La vertenza ha suscitato un notevole clamore¹⁹ e ha portato all'intervento del Ministero del Lavoro²⁰ (a seguito del quale l'azienda ha aumentato il compenso di un euro a consegna), complice la gestione piuttosto spregiudicata della vertenza, durante la quale l'azienda ha disattivato l'*account* di alcuni lavoratori, poi rimossi anche dalla *chat* di gruppo²¹, e affermato per bocca dei *country manager* che i *gigs* non sarebbero un lavoro, ma «un'opportunità per chi ama andare in bici, guadagnando anche un piccolo stipendio»²².

Se pure l'azienda sostiene ad oggi di non avere perso di *appeal*²³ – e di avere anzi ottenuto dalla vicenda più pubblicità che discredito – sono molti i *rider* che non hanno gradito e sono passati alla concorrenza.

2.2. Deliveroo

La piattaforma dei "canguri" è attiva in Italia dal novembre 2015 attraverso la Deliveroo Italy s.r.l., controllata dalla *holding* inglese Roofoods Ltd, la quale opera con il marchio Deliveroo in oltre 84 città in 12 paesi.

In Italia, dopo lo sbarco a Milano, l'azienda è attualmente operativa a Roma, Piacenza, Firenze, Torino, Bologna, Monza e Verona, con un costo fisso per il cliente pari a 2,50 Euro a consegna (con 2 Euro di sovrapprezzo per ordini di modico valore).

Al contrario di Foodora, Deliveroo utilizza la forma contrattuale della collaborazione occasionale (c.d. ritenuta d'acconto) e corrisponde al lavoratore la somma di 7 euro lordi «per ora di lavoro»²⁴, più un piccolo bonus a cottimo pari a 1,50 Euro lordi per ogni consegna effettuata²⁵.

L'aver mantenuto un sistema di compenso orario mentre altre piattaforme passavano al cottimo ha fatto emergere Deliveroo come la piattaforma "buona", in contrapposizione a Foodora, e molti *rider* di quest'ultima sono andati a ingrossare le fila di Deliveroo²⁶.

2.3. JustEat

JustEat è il *player* più anziano tra i sei presi ad esame in questa rassegna. Fondata in Danimarca nell'ormai lontano 2000 e quotata dal 2014 allo *Stock Exchange* di Londra (dove vale oltre 4 miliardi di sterline), è attiva in Italia già dal 2011.

Se il gruppo opera in 18 paesi su quattro continenti, in Italia, dove ha rilevato nel 2016 la *start-up* PizzaBo²⁷, la piattaforma serve oltre cinquecento comuni, con un costo di consegna variabile, ma spesso posto a carico esclusivo del ristorante quando il valore dell'ordine raggiunge un ammontare minimo.

¹⁸ Art. 9 Contratto Foodora (marzo 2016).

¹⁹ Su cui v. Causarano, 2016, per una ricostruzione nella prospettiva dei lavoratori mobilitati, e Savelli, 2016b, per una risposta da parte dell'azienda.

²⁰ Savelli, 2016a.

²¹ Coccorese, 2016; Longhin, 2017.

²² Ballestreri, 2016.

²³ Scancarello, 2017.

²⁴ Art. 5.1 Contratto Deliveroo (marzo 2017).

²⁵ Lo riportano Andreis, 2017 e alcuni *rider* intervistati, ma il *bonus* non è previsto nel contratto.

²⁶ La circostanza, nota tra i *rider*, trova conferma anche in Ducci, 2017.

²⁷ Salvioli, 2016.

Le attività di consegna tramite l'*app* JustEat vengono svolte da collaboratori ingaggiati da una società diversa, la Food Pony s.r.l., che adotta contratti di collaborazione coordinata e continuativa con un compenso su base oraria di 6,50 Euro «per ogni ora di attività», oltre a diversi bonus variabili²⁸.

Anche JustEat, come Deliveroo, è riuscito a smarcarsi dalla cattiva nomea di Foodora e, nel pieno del caso Foodora, i suoi manager hanno espresso la volontà dell'azienda di far rispettare i minimi salariali²⁹.

2.4. Glovo

La piattaforma catalana è l'attore più giovane del settore. Fondata a Barcellona nel 2015, l'azienda si è rapidamente espansa ed opera attualmente nelle principali città spagnole, oltre che a Parigi, a Roma e a Milano, dove il costo della consegna varia, secondo le scelte dei ristoratori, tra 1,90 e 4,90 Euro.

Nell'aprile 2016 Glovo ha acquisito la *start-up* milanese Foodinho³⁰, che è tuttora il soggetto che stipula i contratti con i *rider*, e oggi, grazie alla recente partnership in esclusiva con McDonalds³¹, la piattaforma si avvia a consolidare la sua presenza nel settore.

La particolarità di Glovo, è che la sua offerta non è limitata al prodotto *food*, ma si estende virtualmente a ogni bene di consumo, dal cibo agli elettrodomestici, dai medicinali agli alcolici³².

L'evoluzione dei contratti di Foodinho nell'ultimo anno merita di essere riferita per apprezzare la parabola discendente del trattamento economico previsto.

Prima del gennaio del 2017, il contratto era una co.co.co., con un compenso minimo determinato su base oraria di 7,35 Euro all'ora (c.d. garantito), assorbibile nel compenso variabile (determinato in funzione del chilometraggio e del tempo di attesa). I contratti successivi hanno tuttavia presentato una crescente diminuzione dell'ammontare del compenso garantito, che sarebbe stato poi eliminato nel maggio 2017. Oggi, il contratto (di collaborazione occasionale) prevede esclusivamente un compenso a cottimo variabile secondo il tempo impiegato e il chilometraggio percorso, la cui entità viene comunicata al *rider* prima dell'accettazione della consegna³³.

2.5. UberEats

Lo *spin off* in versione *food* della piattaforma icastica della *gig-economy* mondiale è stata fondata negli USA nel 2014. Sulla complessa struttura del gruppo Uber – caratterizzata dalla presenza di diverse *holding* e *sub-holding*, con tutte le conseguenti difficoltà in termini di individuazione dei soggetti responsabili, del foro competente e della legge applicabile – non è possibile soffermarsi in questa sede³⁴.

Operativo a Milano da ottobre 2016, con un costo fisso di consegna pari oggi a 2,50 Euro, UberEats ha in parte assorbito quanti erano rimasti “disoccupati” a causa del blocco di Uber-pop³⁵, disposto dal Tribunale di Milano nell'estate del 2015³⁶.

Il modello di UberEats ricalca perfettamente quello del servizio di trasporto di Uber: i fattorini utilizzano la medesima *app* adoperata dagli autisti e i rapporti con gli utenti sono regolati dai medesimi *terms and conditions*, che si tratti di una corsa in taxi o della consegna di una pizza³⁷.

Fedele alla linea della casa madre di non ritenersi parte di alcun rapporto di lavoro, neppure autonomo, con i propri collaboratori – «sussiste un rapporto giuridico solo tra il *driver* e il cliente», prevedevano i termini Uber censurati come “*twisted language*” dal Tribunale di Londra – UberEats non stipula con i *rider*

²⁸ Art. 7 Contratto JustEat (giugno 2017).

²⁹ De Cesco, 2017.

³⁰ Colli Vignarelli, 2016.

³¹ Piva, 2017.

³² Hanno riferito divertiti alcuni *rider* milanesi di avere consegnato talvolta anche sigarette, nel primo periodo, un po' “anarchico”, di Foodinho.

³³ Art. g), Contratto Glovo (febbraio 2017).

³⁴ Si veda Rampazzo, 2015, e le considerazioni svolte dal London Employment Tribunal in *Aslam, Farrar et al v. Uber B.V. et al.*, spec. n. 103 e ss.

³⁵ Pennisi, 2016.

³⁶ T. Milano 25.5.2015 e T. Milano 2.7.2015, in *DInf*, 2015, 1053 e ss, su cui v. le riflessioni di taglio giuslavoristico di Donini, 2015.

³⁷ Art. 2.4 termini e condizioni Uber (aggiornati al 27 gennaio 2016), in <https://www.uber.com/it/legal/terms/it/>

alcun contratto scritto. Nella ricostruzione di UberEats (e di Uber), singole collaborazioni occasionali verrebbero di volta in volta stipulate tacitamente tra i ristoranti e i fattorini, rispetto ai quali la piattaforma funzionerebbe come semplice *marketplace*.

UberEats non prevede un compenso orario ma solo un importo per ogni consegna effettuata, comprensiva di una voce fissa pari a 2 Euro più una somma variabile secondo il chilometraggio percorso. Se ciò regala alla piattaforma una triste nomea di “cattivo pagatore”, per il fatto di non prevedere alcun meccanismo di organizzazione dei turni³⁸ essa è tuttavia considerata la piattaforma più “flessibile”.

2.6. Foodracers

Unica tra le piattaforme considerate assente a Milano, Foodracers è nata nel 2015 a Treviso e serve una ventina di centri, perlopiù nel nord-est, con un costo per consegna che parte da 2,50 Euro.

Come Uber, Foodracers si proclama mero intermediario di prestazioni di lavoro autonomo. Tuttavia, nel caso di Foodracers, i relativi rapporti di collaborazione occasionale non intercorrerebbero tra il ristorante e il fattorino, ma tra quest’ultimo e il consumatore finale. Al termine di ogni consegna, infatti, il *rider* riceve una *mail* contenente ricevuta del pagamento del compenso (variabile) corrisposto dal cliente a titolo di «attività occasionale di consegna di cibo a domicilio».

3. La contrattualistica delle piattaforme di *food delivery*

È ora possibile ora guardare un po’ più da vicino il contenuto dei contratti delle quattro piattaforme che forniscono al lavoratore un contratto scritto (vale a dire, come si è visto, Foodora, Deliveroo, JustEat e Glovo) e le previsioni che è dato ricavare in riferimento a quelle che non lo sottoscrivono (UberEats, Foodracers). A tal fine, si è cercato di isolare alcuni specifici profili del regolamento negoziale per evidenziare i punti di divergenza e di convergenza che contraddistinguono le diverse piattaforme.

3.1. Forma contrattuale: co.co.co vs. prestazione autonoma occasionale e riflessi fiscali, previdenziali e assicurativi

Si è già avuto modo di vedere come siano essenzialmente due le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme italiane: la collaborazione coordinata e continuativa (Foodora, JustEat) e la collaborazione occasionale c.d. ritenuta d’acconto (sottoscritta direttamente con il lavoratore da Deliveroo e Glovo e presente anche nel modello di UberEats e Foodracers, dove tuttavia il committente si identificherebbe, rispettivamente, nel ristorante e nel cliente finale).

Le differenze tra lo schema della co.co.co. di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. – oggi “liberata” dal vincolo del progetto a seguito dell’abrogazione della relativa disciplina da parte del d.lgs. 81/2015 – e quello della collaborazione occasionale di lavoro autonomo (da non confondersi né con il lavoro accessorio, né con le “prestazioni occasionali” cui faceva riferimento l’art. 61, c. 2, del decreto Biagi) riguardano prevalentemente il piano fiscale, previdenziale e assicurativo.

Come noto, per le co.co.co. l’art. 2, c. 26 e ss., l. 335/1995, prevede l’iscrizione alla gestione separata Inps e pone l’obbligo di versamento dei contributi (oggi al 32,72%) per un terzo a carico del collaboratore e per i restanti due terzi a carico del committente. Conseguentemente, i contratti di co.co.co. predisposti dalle piattaforme che ne fanno uso prevedono l’obbligo, a carico del *rider*, di iscriversi alla gestione separata e quello, a carico del committente, di effettuare i versamenti di legge³⁹.

Per le collaborazioni occasionali di lavoro autonomo, invece, ai sensi dell’art. 44, c. 2, d.l. 269/03 (convertito in l. 326/2003), l’obbligo di iscrizione alla gestione separata scatta solo qualora il reddito annuo derivante da tali attività sia superiore ai 5.000 Euro, sicché sotto quella soglia la contribuzione non è dovuta ma il committente, quale sostituto d’imposta, effettua una trattenuta del 20%, a titolo di acconto Irpef.

I contratti di collaborazione occasionale predisposti dalle piattaforme che li utilizzano, di conseguenza, contengono in premessa la dichiarazione da parte del lavoratore di non avere percepito compensi per lavoro

³⁸ Sul punto, *infra*, § 4.1.1.

³⁹ Art. 11 Contratto Foodora (marzo 2016); art. 12 contratto JustEat (giugno 2017).

autonomo occasionale superiori al limite di legge⁴⁰ e, in particolare, il contratto Deliveroo fa obbligo al collaboratore di dare tempestiva notizia in caso di superamento del tetto⁴¹, a seguito del quale potrà continuare a svolgere l'attività in regime di partita Iva⁴².

Inoltre, solo per i contratti di co.co.co. la legge prevede a carico del committente l'obbligo di iscrizione all'Inail (art. 5, d.lgs. 38/2000), sicché solo le piattaforme che utilizzano tale forma contrattuale ne fanno menzione⁴³, assente invece nei contratti di collaborazione occasionale⁴⁴.

Eppure, muoversi in bicicletta è un'attività che presenta alcuni rischi, soprattutto in Italia, dove la "sensibilità ciclistica" è minore rispetto a altri paesi. Se a ciò si aggiunge che i *rider* si muovono in contesti urbani caratterizzati da un'elevata densità di traffico e da strade spesso poco *bike-friendly* – si pensi al temibile *pavé* milanese – stupisce che i contratti dedichino un'attenzione marginale ai profili della sicurezza sul lavoro, al punto da prevedere appena l'affidamento in comodato di un dispositivo di protezione individuale: il caschetto da ciclista.

Anche sull'onda delle preoccupazioni manifestate da diffusi strati della società civile – e, quindi, dalla platea dei potenziali clienti – alcune piattaforme hanno cominciato ad attivarsi stipulando apposite polizze assicurative con le principali compagnie assicurative private, che tuttavia prevedono in favore dei *rider* infortunati (o, peggio, degli eredi dei *rider* deceduti in servizio) la corresponsione di importi di gran lunga inferiori alle indennità previste dall'assicurazione obbligatoria (appena 30.000 Euro in caso di morte)⁴⁵.

3.2. Autonomia del prestatore e *independent contractor clauses*

Se dunque le differenze tra le due forme contrattuali della co.co.co. e della ritenuta d'acconto sono rilevanti dal punto di vista della disciplina previdenziale, fiscale e assicurativa, nella prospettiva del rapporto di lavoro esse convergono invece pienamente.

Tutti i contratti convergono nel sancire la natura autonoma del rapporto di lavoro, con clausole modellate sulla falsariga delle *independent contractor clauses* della *gig-economy* anglosassone.

Emblematico il contratto Foodora, che prevede che il *rider* «agirà in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere»⁴⁶, e quello JustEat, che precisa che il prestatore «resta libero di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità»⁴⁷.

Il contratto Deliveroo, poi, presenta anche una *independent contractor clause* "rafforzata", in quanto eleva la volontà di costituire un rapporto di natura autonoma a «elemento determinante del consenso»⁴⁸.

Memori degli orientamenti della giurisprudenza in tema di *pony express*, evocata in dottrina nel pieno del caso Foodora⁴⁹, alcuni contratti tengono poi a sottolineare che il collaboratore «sarà libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa»⁵⁰, previsione la cui effettività deve tuttavia essere attentamente verificata alla luce delle concrete modalità di esecuzione della prestazione, e che, non a caso, non viene adoperata da quei contratti che prevedono che l'autonomia temporale del *rider* si espliciti (e si esaurisca) nella fase di prenotazione dei turni⁵¹.

⁴⁰ Quarta premessa Contratto Deliveroo (marzo 2017); art. h) Contratto Glovo (febbraio 2017).

⁴¹ Quarta premessa Contratto Deliveroo (marzo 2017).

⁴² In Andreis, 2017 è riportato che il 12% dei *rider* lavorerebbe in tale modalità.

⁴³ Art. 12 Contratto Foodora (marzo 2016); art. 12.2. Contratto JustEat (giugno 2017).

⁴⁴ Deliveroo, tuttavia, sostiene (in Andreis 2017) di assicurare i *rider* presso l'Inail e di applicare altresì un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi.

⁴⁵ Magnani, 2017, in riferimento a UberEats.

⁴⁶ Art. 1 Contratto Foodora (marzo 2016). In termini equivalenti e la premessa d) e l'art. i) del Contratto Glovo (febbraio 2017), nonché la premessa 3 e l'art. 3.1. del contratto Deliveroo (marzo 2017). In riferimento a UberEats v. l'art. 2 dei termini e condizioni indicati *supra*, nt. 38.

⁴⁷ Premessa 3 Contratto JustEat (giugno 2017).

⁴⁸ Art. 8.1. Contratto Deliveroo (marzo 2017).

⁴⁹ Ichino 2016; Id. 2017, 2; Di Vico 2016. Sul punto, *amplius*, v. Biasi, 2018a.

⁵⁰ Art. 1 Contratto Foodora (marzo 2016); in tal senso anche l'art. c) Contratto Glovo (febbraio 2017).

⁵¹ Terza premessa Contratto JustEat (giugno 2017); art. 3.2. Contratto Deliveroo (marzo 2017). Sul punto *infra*, § 4.1.1. e § 4.1.3.

3.3. Oggetto della prestazione e modalità di determinazione del compenso

L'oggetto della prestazione del collaboratore è individuato, in tutti i contratti, nell'attività di consegna a domicilio di prodotti (attività che del resto figura quale oggetto sociale del committente), da svolgere con mezzi propri.

Se l'obbligazione del collaboratore è sempre la medesima, si è visto che, al contrario, il compenso per il collaboratore viene determinato in modo estremamente diverso dalle diverse piattaforme.

Prescindendo dal dato numerico, già esposto⁵², e prendendo in considerazione i diversi schemi di determinazione del compenso che sono (o sono stati) praticati dalle diverse piattaforme, è possibile distinguere diversi modelli, che gravitano tra due poli.

a) Il modello a compenso orario, dove il compenso orario può essere parametrato o alle ore di disponibilità (ne era un esempio il contratto Foodora, prima del passaggio al cottimo) ovvero alle ore di lavoro effettivo (il contratto JustEat, ad esempio, prevede un compenso di 6,50 Euro netti per le ore di servizio e un'indennità di 4 Euro netti per ciascuna ora di disponibilità).

b) Il modello a cottimo puro, che può essere di tipo fisso (ne è un esempio l'attuale contratto Foodora, che prevede un fisso di 4 euro lordi a consegna) ovvero variabile, in cui alla determinazione del corrispettivo concorre anche il chilometraggio percorso (come nel caso del contratto UberEats, in cui il variabile si aggiunge ai 2 Euro fissi a consegna, o nel contratto Glovo e in quello Foodracers)

Esistono poi una serie di modelli ibridi, come quello adottato da Deliveroo, che aggiunge al compenso orario di 7 euro lordi anche un bonus di 1,50 Euro per ogni consegna effettuata, e di varianti, come quella del compenso orario "assorbibile", originariamente previsto da Glovo, per cui il minimo garantito per la disponibilità poteva essere assorbito nel superiore compenso ottenuto seguendo il modello a cottimo⁵³.

Un modello ibrido piuttosto particolareggiato è presente nel contratto JustEat, che accanto al compenso orario prevede una serie di indennità aggiuntive: come il bonus pioggia (1 euro netto aggiuntivo per ora lavorata), il bonus festività o prefestività (rispettivamente 50 o 25 cent aggiuntivi per ora lavorata) e il bonus produttività (1 Euro netto per ogni consegna oltre la quinta consecutiva)⁵⁴.

Se pure i modelli differiscono anche profondamente quanto alle modalità di determinazione del compenso, essi sono accomunati dalla circostanza che in ogni caso il corrispettivo è determinato unilateralmente dalla piattaforma, circostanza che, merita segnalare, assume particolare rilievo nelle nuove previsioni della *loi travail* francese in materia di *platform work*⁵⁵.

3.4. Divisa e bauletto: la funzione promozionale del rider

Una caratteristica che accomuna le piattaforme della *food delivery* consiste inoltre nel fatto che i rider indossano un vestiario che reca i colori e il logo della *app*, in modo da promuovere l'azienda anche fuori dei tempi di consegna.

Tutti i contratti prevedono che siano affidati al collaboratore in comodato gratuito (eventualmente dietro cauzione) tali capi di abbigliamento e contenitori⁵⁶. Alcuni contratti, poi, fanno obbligo al collaboratore di utilizzarli, premurandosi in tal caso di prevedere espressamente che il compenso pattuito sia comprensivo anche di tale attività di promozione⁵⁷.

⁵² In sede di presentazione delle piattaforme oggetto di esame (*supra*, § 2).

⁵³ Nel modello del compenso orario assorbibile, se il compenso minimo garantito è di 7 Euro all'ora e per ogni consegna spetta un compenso a cottimo di 3 Euro, il collaboratore che effettui la terza consegna si vedrà corrispondere 9 Euro (somma dei compensi a cottimo), quello che effettui meno di due consegne nell'ora, si vedrà corrispondere in ogni caso il minimo garantito di 7 Euro.

⁵⁴ Art. 7 Contratto JustEat (giugno 2017).

⁵⁵ Art. L. 7342-1 *Code du travail*, dove la determinazione unilaterale del corrispettivo non importa la riconduzione del rapporto alla subordinazione, ma comporta l'accesso ad una serie di garanzie, segnatamente di carattere sindacale.

⁵⁶ Art. 13 Contratto Foodora (marzo 2016); art. 4.3. Contratto JustEat (giugno 2017); art. 3.2. Contratto Deliveroo (marzo 2017); art. f) Contratto Glovo (febbraio 2017).

⁵⁷ Art. 7.1. Contratto JustEat (giugno 2017); art. f) Contratto Glovo (febbraio 2017).

3.5. Durata e recesso

Anche sulla durata del contratto e sul regime del recesso i contratti presentano rilevanti differenze ed è necessario distinguere tra le piattaforme che riconoscono il proprio ruolo di committente e quelle che si pongono come meri intermediari.

Nel primo caso, alcune piattaforme prevedono una durata estremamente ridotta, nell'ordine del mese o anche meno⁵⁸, altre, invece, che tutti i contratti stipulati nell'anno terminino al 31 dicembre⁵⁹.

Nel caso di UberEats e di Foodracers, invece, singole collaborazioni ad esecuzione istantanea verrebbero stipulate di volta in volta tra il rider e i clienti finali o i ristoranti, nel quadro di un rapporto di intermediazione che è invece a tempo indeterminato.

Alcuni contratti prevedono che il vincolo «potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti senza alcun preavviso»⁶⁰, altri, invece, prevedono un obbligo di preavviso⁶¹, salve le ipotesi di giusta causa⁶².

In alcuni contratti, poi, la committente si riserva la facoltà di recedere a fronte di determinati comportamenti del *rider*, sicché il recesso viene a presentare una valenza *latu sensu* disciplinare. È il caso del contratto Foodora, in cui è previsto che il contratto si risolva «ai sensi dell'art. 1456 c.c.» (clausola risolutiva espressa) nel caso in cui «il collaboratore non effettui la consegna prevista in almeno tre occasioni» e che la committente potrà risolvere il contratto «nei casi in cui il collaboratore effettui meno di cinque corse nell'arco di tre mesi»⁶³.

4. Le concrete modalità di esecuzione del rapporto

Tanto premesso quanto al regolamento negoziale formalmente convenuto dalle parti, si tratta di verificare se esso non finisca per essere smentito dalle effettive modalità di esecuzione della prestazione, con particolare riferimento alle modalità di determinazione del tempo e del luogo della prestazione lavorativa.

4.1. La determinazione del tempo della prestazione

4.1.1. L'aggiudicazione degli incarichi: modello di aggiudicazione preventiva a calendario (c.d. *slot*) vs. modello ad aggiudicazione immediata

Un primo profilo da esaminare è quello delle modalità di aggiudicazione degli incarichi di consegna. In proposito, si registra una prima fondamentale distinzione tra le piattaforme che prevedono un sistema di turnistica predeterminata (in particolare, Deliveroo e JustEat) e quelle che non la prevedono (in particolare, UberEats). L'alternativa, si badi bene, non è affatto casuale, ma è strettamente correlata alle modalità di determinazione del compenso, che si è visto spaziare tra modelli a compenso orario e modelli a cottimo puro.

Le piattaforme che prevedono un sistema a compenso orario per la disponibilità (Deliveroo e JustEat, nonché, prima del 2017, Foodora e Glovo), infatti, per evitare il rischio di dover pagare i *rider* anche quando non vi sono ordini da effettuare, si premurano che il numero di *rider* disponibili non superi il necessario, utilizzando un meccanismo che possiamo definire di aggiudicazione preventiva “a calendario”, o più semplicemente *slot*, come viene chiamato dai *rider*.

In tale sistema, il lavoratore, secondo le proprie disponibilità, “prenota” un determinato turno (lo *slot*) con un certo anticipo (spesso settimanale) e attende la conferma da parte della *app*, che calcola il numero di *rider* necessari per coprire ciascuna fascia oraria. Solo una volta ottenuta la conferma, il turno viene

⁵⁸ Art. 5 Contratto Foodora (marzo 2016); art. 5 Contratto JustEat (giugno 2017).

⁵⁹ Art. 4.1. Contratto Deliveroo (marzo 2017).

⁶⁰ Art. j) Contratto Glovo (febbraio 2017).

⁶¹ Art. 4.2. Contratto Deliveroo (marzo 2017); art. 6 Contratto Foodora (marzo 2016), che ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso prende in considerazione «i compensi medi percepiti nel corso del presente contratto commisurato al periodo di preavviso non effettuato».

⁶² Art. 4.2 Contratto Deliveroo (marzo 2017); Art. 8 Contratto JustEat (giugno 2017), che tipizza minuziosamente un serie di ipotesi convenzionali di giusta causa.

⁶³ Art. 7 Contratto Foodora (marzo 2016).

“assegnato”, il che significa che il *rider* potrà – e anzi dovrà, salve le limitate facoltà di disdetta cui si dirà più avanti – effettuare il *log-in* all’inizio di quel turno e procedere alle consegne, ma anche che durante quel turno verrà compensato anche nell’ipotesi in cui non pervenga alcun ordine.

Tendenzialmente estranee al modello di aggiudicazione per *slot* sono invece le piattaforme che non prevedono un compenso a cottimo (su tutte, UberEats). Esse infatti non hanno necessità di predisporre una turnistica, in quanto il rischio che non vi siano ordini da effettuare grava interamente sul *rider*,

Nel sistema di aggiudicazione immediata adottato da tali piattaforme il *rider* resta libero di decidere se, dove e quando loggarsi, e, una volta loggato, di accettare o rifiutare gli incarichi proposti, proprio perché il rischio di vagare tutto il giorno “a vuoto” è a suo carico.

4.1.2. Slot libero vs. slot vincolato al rating

Il sistema a *slot* può poi essere di tipo “libero” ovvero “vincolato”.

Nel primo caso, adottato per esempio da Deliveroo, gli *slot* vengono prenotati secondo la regola del “chi prima arriva meglio alloggia”; nel secondo, adottato da Glovo, gli *slot* vengono preventivamente assegnati dall’algoritmo sulla base del c.d. *rating* assegnato al *rider* (denominata “fedeltà” da Glovo), rappresentato da un valore numerico – come le famose “cinque stelle” di Uber – alla cui definizione concorrono una serie di fattori legati alla produttività e ai *feedback* dei clienti⁶⁴.

Esistono poi alcune varianti di modelli a *slot* semi-vincolato: Deliveroo aveva provato a introdurre un sistema di pre-aggiudicazione dei turni nei quali, all’atto della prenotazione, i *rider* si sarebbero visti proporre gli stessi turni svolti la settimana precedente (non è chiaro tuttavia con quale vincolatività). Gli interessati non hanno tuttavia gradito questo schema, che è stato presto accantonato.

L’autonomia nella prenotazione dei turni, poi, può risultare intaccata da altri fattori. In proposito, si vocifera che Glovo abbia assunto alcuni *rider* con contratto di lavoro subordinato cui affida il compito di coprire gli *slot* con meno richieste di consegna (ad esempio, la mattinata), di modo da concentrare gli *slot* disponibili per la platea dei collaboratori negli orari più battuti.

4.1.3. Revoca della disponibilità, rifiuto della prestazione e diritto all’inattività

Nel modello ad aggiudicazione immediata di UberEats, dunque, il prestatore gode di un ampio margine di libertà nel decidere quando e se lavorare, sicché sussiste effettivamente quella libertà di declinare la chiamata, che, come si è accennato, rappresenta un elemento centrale dell’orientamento giurisprudenziale in tema di *pony express*⁶⁵.

Nel modello a *slot*, invece, la questione è più complessa, considerato che una volta prenotato il turno il lavoratore ha ristretti margini di revoca della disponibilità (Deliveroo prevede che tale *ius poenitendi* debba essere esercitato con una settimana di preavviso⁶⁶) e ancor più risicate possibilità di rifiutare l’esecuzione di prestazioni una volta loggato.

Si è già visto infatti che il contratto Foodora assegna valore di clausola risolutiva espressa alla mancata effettuazione della consegna prevista oltre la seconda occasione, e molti *rider* riferiscono che in tali ipotesi anche altre piattaforme si attivino prontamente per chiedere spiegazioni.

Ciò, peraltro, sia nel caso in cui il *rider* non proceda al *log-in* all’inizio del turno prefissato, sia nel caso in cui sia loggato e rifiuti la chiamata, sia nel caso in cui accetti la chiamata ma non effettui poi la consegna, ipotesi quest’ultima particolarmente “grave” per il committente, per le ricadute negative sulla clientela.

Nel modello a *slot*, quindi, non sussiste un’effettiva libertà di rifiutare la consegna, ma l’autonomia temporale del prestatore si esaurisce nella fase di aggiudicazione dei turni. A seguito della prenotazione dello *slot*, il rifiuto della prestazione viene infatti ad essere trattato alla stregua di un inadempimento contrattuale.

⁶⁴ In tale modello, un *rider* con un *rating* non elevato, all’atto della prenotazione dei turni per la settimana successiva, troverebbe la gran parte degli *slot* occupati, e, se intende lavorare, sarà costretto a prenotare i pochi *slot* rimasti disponibili.

⁶⁵ *Supra*, nt. 50.

⁶⁶ Contratto Deliveroo (marzo 2017), art. 3.2.

Solo alcune piattaforme ammettono poi che il *rider* possa rimanere inattivo per un certo periodo (per esempio, in corrispondenza degli esami universitari). Il *rider* Deliveroo può restare inattivo anche per lunghi periodi per poi riprendere il lavoro a condizioni invariate, e parrebbe che anche UberEats non sanziona i lavoratori “dormienti”, come ha riconosciuto il Tribunale di Londra in riferimento a Uber⁶⁷. Foodora, invece, richiede espressamente nel contratto un minimo di consegne (cinque a trimestre), a pena di risoluzione⁶⁸, e anche Glovo finisce per penalizzare i lavoratori meno produttivi, in quanto il numero di consegne concorre a determinare il *rating* del rider, da cui dipende la possibilità di prenotare gli *slot* secondo le proprie preferenze.

4.2. La determinazione del luogo della prestazione: hotspot e zone

Per quanto assente nei testi contrattuali, un’importante caratteristica dell’organizzazione del lavoro dei *rider* è che alcune piattaforme prevedono o prevedevano che il *log-in* potesse avvenire solo in alcuni luoghi (c.d. *hotspot*), al centro di aree che presentano una elevata richiesta di consegna. In questo modo, il tempo di percorrenza dal domicilio del lavoratore all’*hotspot* non viene ricompreso né nel tempo di lavoro effettivo né nel tempo di disponibilità. Anche grazie alle pressioni di parte dei *rider*, alcune piattaforme, come Deliveroo, hanno sostituito il sistema a *hotspot* con il sistema “a zone”, all’interno delle quali il lavoratore decide di svolgere la propria attività, anche nel proprio interesse a effettuare il maggior numero di consegne.

Anche in questo caso UberEats rappresenta un caso a sé. Poiché il *rider* UberEats assume un rischio d’impresa integrale, il *log-in* può essere effettuato in qualunque momento e in qualunque luogo coperto dall’applicazione.

4.3. Impossibilità della prestazione e modalità d’interlocuzione con l’azienda: chat di gruppo vs. Bot

Come ogni lavoratore, anche il *rider* può venire a trovarsi nell’impossibilità di effettuare la prestazione all’interno degli *slot* concordati. In tali casi si pone il problema di garantire che il *rider* possa interloquire con l’azienda, al fine di vedere esclusa la propria responsabilità e di consentirle di adottare gli opportuni provvedimenti organizzativi.

In una prima fase, le piattaforme facevano largo uso di *chat* di gruppo (Whatsapp, Telegram), aperte a tutti i *rider* e moderate da dei *dispatcher* che cercavano di risolvere “alla buona” i problemi della turnistica, arrivando anche ad avallare le richieste di “scambio turno” formulate spontaneamente sulla *chat*.

Ne risultava tuttavia un’organizzazione del lavoro che alcuni *rider* hanno definito “anarchica” (per certi versi in loro favore, ma fonte anche di disagi), che è stata via via soppiantata dal sistema di notifiche tramite Bot, nel quale il lavoratore comunica “a senso unico” con l’*account* impersonale dell’azienda.

Quanto poi al passaggio al sistema Bot abbia concorso il timore delle potenzialità *latu sensu* sindacali delle *chat* di gruppo, in cui i *rider* avevano modo di comunicare tra loro (e, ancor prima, di “vedersi” e di “contarsi”), è questione aperta, cui si potrebbe rispondere – con formula di andreottiana memoria – che a pensar male si fa peccato, ma spesso ci si azzecca.

5. Brevi riflessioni giuridiche conclusive, *de iure condito* e *de iure condendo*

I ristretti limiti del presente contributo impediscono di effettuare una approfondita ricerca della disciplina applicabile alle fattispecie che si sono passate in rassegna. Tuttavia, non ci si esimerà dallo svolgere alcune riflessioni di fondo.

5.1. Non solo “Uberizzazione”: la necessità di un approccio *case by case*

I modelli organizzativi delle piattaforme della *gig-economy* italiana presentano, al di là delle evidenti somiglianze, differenze significative sia in riferimento alle previsioni contrattuali sia in riferimento alle concrete modalità di esecuzione del rapporto.

⁶⁷ *Aslam, Farrar et al v. Uber B.V. et al.*, n. 85, dove si rileva che «there is no prohibition against ‘dormant’ drivers».

⁶⁸ Art. 7 Contratto Foodora (marzo 2016). *Supra*, § 3.5.

Anche all'interno di una stessa piattaforma, inoltre, si riscontrano differenze significative tra i rapporti dei diversi *rider*. Se alcuni ne fanno un'occupazione principale, svolgendo la prestazione con continuità, altri prestano la propria attività in modo estremamente saltuario.

In questo sfaccettato contesto, qualunque risposta univoca circa la qualificazione dei rapporti di lavoro dei *rider* risulterebbe inappagante.

In particolare, se pure l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale svolta a livello globale intorno a Uber rappresenta un passaggio ineludibile per l'analisi dei rapporti di lavoro nella *gig economy*, non pare invece possibile attingere da essa a piene mani per sostenere la natura subordinata del rapporto dei *rider* italiani, posto che il "modello Uber" è solo uno dei tanti – ancorché probabilmente il più spregiudicato – tra i diversi che si sono passati in rassegna. Solo un'attenta valutazione delle specificità del *singolo* rapporto consente di affacciare ipotesi qualificatorie suscettibili di essere suffragate in sede giudiziaria.

5.2. Gli elementi nel senso della riqualificazione del rapporto, anche in termini di etero-organizzazione

Quella della riqualificazione del rapporto, con tutte le conseguenze che ne derivano, rappresenta evidentemente la strada più immediata per garantire un'efficace tutela ai lavoratori della *gig economy*, e non a caso è in tale direzione che si sono mossi il contenzioso, a livello internazionale⁶⁹, e le riflessioni della dottrina⁷⁰.

In effetti, in riferimento ai rapporti esaminati nel presente contributo, lo spazio per invocare l'accertamento della subordinazione del lavoratore non è ristretto: i *rider* vestono una divisa, ricevono un compenso determinato unilateralmente dalle piattaforme (stabilito in alcuni casi quale corrispettivo, su base oraria, della messa a disposizione di energie lavorative), esercitano la propria attività in condizioni di dipendenza economica, spesso su base continuativa, in favore di un imprenditore che monitora la prestazione controllandone l'adempimento, talvolta giungendo a penalizzare, più o meno apertamente, il *rider* con "meno stelline" all'attivo.

La determinazione del compenso su base oraria (Deliveroo, JustEat, Foodora prima dell'autunno 2016), ben può essere valorizzato nella prospettiva della riqualificazione giudiziale, realizzandosi tuttavia con ciò il paradosso – più ideologico che giuridico – per cui le piattaforme più "buone" si espongono al rischio della riqualificazione giudiziale, più dei loro spregiudicati competitor che ricorrono al cottimo puro (UberEats), e che, di conseguenza, il lavoratore più bisognoso di tutela, in quanto maggiormente esposto al rischio di "vagare a vuoto", si veda per ciò stesso da quella tutela escluso.

La strada dell'applicazione delle tutele lavoristiche tradizionali, inoltre, potrebbe dirsi oggi facilitata, come è stato osservato⁷¹, dalla regola della riconduzione alla disciplina della subordinazione delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, d. lgs. 81/2015). Ciò soprattutto in riferimento a quelle piattaforme che di fatto limitano la libertà di determinazione del tempo della prestazione attraverso la previsione di una turnistica vincolante (Deliveroo, JustEat, Foodora, Glovo), presidiata da vere e proprie sanzioni (Foodora), e che escludono un "diritto all'inattività" del *rider* (Glovo, Foodora).

5.3. Gli elementi nel senso dell'autonomia del rapporto

Residua tuttavia un importante margine di autonomia del *rider* nell'organizzazione dell'attività, che si concretizza nella libertà di determinarne la dimensione temporale (quantomeno) nella fase di prenotazione dei turni. Il beneficio della flessibilità temporale, d'altronde, rappresenta l'elemento di maggiore attrattiva per molti dei *rider*.

La stessa determinazione unilaterale del compenso da parte della piattaforma, quand'anche previsto su base oraria (Deliveroo, JustEat), se pure può essere valorizzata nella prospettiva della riqualificazione

⁶⁹ Per gli USA v. Cherry, 2016; Liebman, Lyubarsky, 2017; per il Regno Unito, Cabrelli, 2017 e Davidov, 2017; per il Brasile, Ingraio, 2018 e Pacella, 2017; per la Cina Zou, 2017; per una panoramica nella prospettiva italiana, Auriemma, 2017.

⁷⁰ In particolare, Prassl, Risak, 2016.

⁷¹ Aloisi, 2016a, 46 ss.

giudiziale, non è tuttavia dirimente⁷², come dimostra il fatto che lo stesso legislatore francese ha reputato la circostanza compatibile con la natura autonoma del rapporto⁷³.

Peraltro, anche volendo abbracciare quella diversa e più ampia nozione di subordinazione in termini di “doppia alienità”, fatta propria dalla celebre pronuncia costituzionale del 1994, estesa da Luigi Mengoni⁷⁴, l’autonomia del collaboratore potrebbe anche in questo caso dirsi riconosciuta, in ragione della proprietà dei mezzi strumentali e, nei modelli di cottimo puro variabile alla UberEats, della partecipazione al risultato della prestazione.

Se a ciò si aggiunge che molti *rider* effettuano la prestazione in modo estremamente saltuario, la strada della subordinazione si fa sempre più in salita, sicché in molti casi si dovrà concludere che i *rider* sono lavoratori autonomi, per quanto economicamente dipendenti.

5.4. La necessità di percorsi alternativi alla riqualificazione. In particolare, i rimedi civilistici

Ne deriva la necessità di riflettere sulla possibilità di individuare rimedi protettivi a favore dei lavoratori della *gig economy* italiana anche al di là della disciplina del lavoro subordinato⁷⁵, evitando di incorrere nell’equivoco che fuori da essa non esista alcun meccanismo di protezione della posizione soggettiva del lavoratore.

Per quanto concerne ad esempio la delicata questione della disattivazione “in tronco” dell’account⁷⁶ – cui parrebbe aver fatto ricorso Foodora⁷⁷ – è possibile attingere ai più recenti sviluppi delle discipline civilistiche in tema di contratto “asimmetrico” e, in particolare, alla produzione giurisprudenziale in tema di recesso abusivo⁷⁸, nel solco della quale si collocano anche quei precedenti di merito che hanno ordinato ad una piattaforma (eBay) la “reintegrazione nell’account” di alcuni utenti (piccoli rivenditori) che erano stati disattivati per *feedback* negativi, previo accertamento della nullità della clausola che stabiliva tale “potere di disattivazione”⁷⁹.

Il ricorso agli strumenti civilistici di tutela del contraente debole risulta d’altronde incoraggiato dalla novella di cui alla l. 81/2017 (c.d. Statuto del lavoro autonomo), che all’art. 3, c. 4, estende espressamente a *tutti* i lavoratori autonomi il divieto di abuso di dipendenza economica previsto dall’art. 9 della legge sulla subfornitura, avallando così un’interpretazione già suggerita in dottrina⁸⁰.

Il divieto in questione, peraltro, per la sua natura aperta e teleologicamente orientata, potrebbe persino costituire una via – tortuosa, ma allo stato l’unica praticabile – per garantire un compenso minimo per i *rider*⁸¹. La dottrina civilistica riconosce infatti che l’abuso possa concretizzarsi nell’eccessiva disparità economica delle prestazioni⁸² e la giurisprudenza, in tali casi, ammette la possibilità di una rimodulazione giudiziale del corrispettivo⁸³, conformemente all’ampliato ruolo assegnato alla clausola generale di buona fede oggettiva (art. 1175 e 1375 c.c.), che da criterio meramente interpretativo-integrativo del contratto (art. 1366 c.c.) ha acquisito anche una valenza finanche demolitorio-sostitutiva delle pattuizioni negoziali⁸⁴.

⁷² Ichino, 1984, 38; Pessi, 1989, 155; Perulli, 2017b, 206.

⁷³ *Infra*, § 5.5.

⁷⁴ Corte cost. 5.2.1996, n. 30, oggi in Mengoni 2004, 149.

⁷⁵ Perulli, 2017b, spec. 202 e 212.

⁷⁶ Rispetto alla quale ci si è chiesto se essa possa essere considerata un equivalente funzionale del licenziamento (Aloisi, 2016b, 664). In senso fortemente affermativo Birgillitto, 2016, 72.

⁷⁷ *Supra*, nt. 22.

⁷⁸ Cass. III civ. 18.9.2009, n. 20106, *inter alia* in *Foro it.*, 2010, I, 85, nt. Palmieri e Pardolesi, relativa al celebre “caso Renault”.

⁷⁹ T. Messina 7.7.2010 in *DInf*, 2011, 118, nt. Cimino; T. Catanzaro 30.4.2012, *ivi*, 2012, 1174, nt. Aranguena.

⁸⁰ Del Biondo, 2015; Catalano, 2015. Sul punto sia consentito il rinvio a Cavallini 2018.

⁸¹ In tal senso Perulli, 2017a, 187; Perulli, 2017b, 214; Däubler, Klebe, 2016, 489.

⁸² Prospero, 2002, 307; in tal senso già Pinto, 2000, 389.

⁸³ V. ad es. T. Massa 26.2.2014 e 15.5.2014, in *NGCC*, 2015, 3, 218 ss., nt. Bachelet.

⁸⁴ Navarretta, 2005, 511.

5.5. L'opportunità di interventi legislativi *ad hoc*. In particolare, di una precisazione sui diritti sindacali

I rimedi protettivi rinvenibili nelle discipline extra-lavoristiche, tuttavia, si appalesano per molti versi insufficienti e, in ogni caso, presentano l'alea propria delle soluzioni interpretative.

Meno problematico potrebbe essere un intervento del legislatore, che si sviluppi secondo diverse direttrici, quali: *a*) fissazione di un compenso orario minimo garantito, a prescindere dalla natura del rapporto⁸⁵, quantomeno per le prestazioni misurabili nel tempo; *b*) previsione di regole *ad hoc* per la tutela del lavoratore su piattaforma⁸⁶, anche modellate sulla falsariga delle disposizioni del diritto consumeristico⁸⁷; *c*) rimozione delle incertezze relative alla titolarità dei diritti sindacali, secondo lo schema già fatto proprio dai nuovi artt. L. 7341-1 e ss. del *Code du travail*, introdotti dalla *loi travail* del 2016, che garantiscono ai «*travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes*», in presenza di una serie di circostanze – in primo luogo, la determinazione unilaterale del prezzo da parte della piattaforma (implicitamente ritenuta dunque compatibile con la natura autonoma del rapporto) – una serie di importanti prerogative sindacali (sconfessando con ciò le resistenze del giudice di Lussemburgo, per cui il diritto della concorrenza osterebbe al riconoscimento di diritti di organizzazione sindacale ai lavoratori non subordinati⁸⁸).

Tale ultima linea di intervento pare particolarmente significativa, come ha dimostrato l'esperienza di *Smart*, piattaforma di auto-organizzazione dei lavoratori autonomi operativa in nove paesi europei⁸⁹, che è arrivata a negoziare un accordo con Deliveroo, volto a garantire alcuni diritti fondamentali ai *rider*⁹⁰. Non a caso, anche in Italia si delineano interventi legislativi di tal fatta⁹¹, nel quadro di rinnovate riflessioni sulla sindacalizzazione dei lavoratori autonomi in generale⁹².

In effetti, nel frastagliato contesto che si è tentato sin qui di esaminare, caratterizzato dalla previsione di trattamenti economici e normativi estremamente diversi – da piattaforma a piattaforma e da *rider* a *rider* – probabilmente sono soprattutto i diretti interessati che meglio possono valutare quali siano le esigenze di tutela meritevoli di formare oggetto di rivendicazione e di riconoscimento.

APPENDICE

Tabella I, I compensi dei *rider* della *gig-economy* italiana e i costi per il cliente (al 31 dicembre 2017)

<i>Piattaforma</i>	<i>Forma contrattuale</i>	<i>Misura e modalità di determinazione del compenso</i>	<i>Costo per il cliente</i>
Foodora	Co.co.co.	4 € lordi a consegna (fino a ottobre 2016 5,60 € lordi « <i>per ora di disponibilità</i> »).	Costo di consegna fisso 2,50 €.
Deliveroo	Collaborazione autonoma occasionale.	7 € lordi « <i>per ora di lavoro</i> » + <i>bonus</i> di 1,50 € lordi a consegna.	Costo di consegna fisso 2,50 €, sovrapprezzo di 2 € per ordini inferiori a 15 €.
JustEat	Co.co.co. con diversa società.	6,50 Euro netti « <i>per ora di attività</i> » / 4 Euro netti « <i>per ogni periodo in cui il driver ha comunicato la propria disponibilità</i> » + indennità pioggia, festivi, prefestivi e <i>bonus</i> consegne numerose.	Costo di consegna variabile, consegna spesso gratuita nei maggiori centri urbani e/o per ordini che superano un determinato ammontare.

⁸⁵ Menegatti, 2017.

⁸⁶ In tal senso, ancorché fuori dalla prospettiva lavoristica, si veda l'art. 4 del disegno di legge 27.1.2016, AC 3564, c.d. *Sharing Economy Act*.

⁸⁷ Tullini, 2016, 760 ss.

⁸⁸ Il riferimento è ovviamente a Cgue 4.12.2014, C-413/13, *Kunsten*, in *RIDL*, 2015, II, 566, nt. Ichino.

⁸⁹ Graceffa, 2017, 101 ss.

⁹⁰ Ichino, 2017, 529, il quale rileva gli «ostacoli ordinamentali» che si frappongono a un'esperienza del genere in Italia.

⁹¹ Per una panoramica v. Dagnino 2018.

⁹² Biasi 2018b.

UberEats	Collaborazione autonoma occasionale con il ristoratore.	Compenso a consegna comprensivo di voce fissa (2 €) e voce variabile secondo chilometraggio	Costo di consegna fisso 2,50 €.
Glovo	Collaborazione autonoma occasionale (co.co.co. fino a inizio 2017) con diversa società.	Compenso a consegna variabile secondo chilometraggio (fino a inizio 2017, 7,35 € lordi per ora di disponibilità “assorbibili” nel compenso a consegna variabile).	Costo a consegna variabile compreso tra 1,90 e 4,90 €.
Foodracers	Collaborazione autonoma occasionale con cliente finale.	Compenso a consegna variabile secondo chilometraggio.	Costo di consegna variabile a partire da 2,50 €.

Riferimenti bibliografici

- Aloisi A. (2016a), *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in *L&LI*, n. 2, 41.
- Aloisi A. (2016b), *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms*, in *CLLJ*, vol. 37, n. 3, 653.
- Andreis E. (2017), *Deliveroo: «Siamo pronti al dialogo, ma il 93% dei corrieri è contento»*, corriere.it 16 luglio 2017, testo reperibile al sito: http://milano.corriere.it/notizie/cronaca/17_luglio_16/deliveroo-siamo-pronti-dialogo-ma-93percentodei-corrieri-contento-f6ced0aa-69f8-11e7-8c31-e178b0f54dfe.shtml.
- Auriemma S. (2017), *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, n. 2, I, 281.
- Ballestreri G. (2016), *“Il lavoro è un'opportunità per chi ama la bici”, ma soprattutto per i conti di Foodora*, repubblica.it 9 ottobre 2016, testo reperibile al sito: http://www.repubblica.it/economia/rubriche/affari-in-piazza/2016/10/09/news/_il_lavoro_e_un_opportunita_per_chi_ama_la_bici_ma_soprattutto_per_i_conti_di_foodora-149419865/.
- Baratta L. (2017), *“Alza la bicicletta al cielo!”: i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano*, linkiesta.it 14 luglio 2017, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2017/07/14/alza-la-bicicletta-al-cielo-i-fattorini-di-deliveroo-scioperano-a-mila/34916/>.
- Biasi M. (2018a), *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters-Kluwer/Cedam, Milano, 67.
- Biasi M. (2018b), *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 358/2018.
- Birgillitto M.L. (2016), *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, *L&LI*, 2016, vol. 2, n. 2, 58
- Cabrelli D. (2017), *Uber e il concetto giuridico di “worker”*: la prospettiva britannica, in *DRI*, n. 2, 575.
- Catalano R. (2015), *Profili di convergenza tra “impresa” e “professionista”*, in *RasDC*, n. 4, 1173.
- Causarano S. (2016), *Foodora et Labora: caporalato 2.0*, testo reperibile al sito: <http://vulcanostatale.it/2016/11/foodora-et-labora/>.
- Cavallini G. (2018), *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del “nuovo” diritto civile al servizio del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters-Kluwer/Cedam, Milano, 285.
- Cherry M. (2016), *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *CLLJ*, vol. 37, n. 3, 577.
- Coccorese P. (2016), *Bloccare l'accesso all'app dei lavoratori di Foodora è la nuova frontiera del licenziamento*, lastampa.it 10 ottobre 2016, testo reperibile al sito: <http://www.lastampa.it/2016/10/10/cronaca/bloccare-laccesso-allapp-dei-lavoratori-foodora-la-nuova-frontiera-del-licenziamento-qAX2hzeWdsCIOVS5Kmbi2I/pagina.html>.
- Colli Vignarelli F. (2016), *La Spagna ci compra Foodinho, è boom della consegna online*, wired.it 4 aprile 2016, testo reperibile al sito: <https://www.wired.it/economia/business/2016/04/04/foodinho-glovo/>.
- Dagnino E. (2015), *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, *L&LI*, vol. 1, n. 2, 87.
- Dagnino E. (2018), *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters-Kluwer/Cedam, Milano, 207.

- Däubler W., Klebe T. (2016), *Crowdwork: Datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, vol. 151, n. 3, 471.
- Davidov G. (2017), *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, n. 1-2, 6.
- De Cesco A. (2017), *Just Eat contro l'economia del lavoretto. «i minimi salariali valgono anche per i fattorini»*, *corriere.it* 3 marzo 2017, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/tecnologia/economia-digitale/17_marzo_01/just-eat-contro-economia-lavoretto-minimi-salariali-valgono-anche-fattorini-3fe163b8-fea9-11e6-b768-5d95a19b3eff.shtml.
- De Stefano V. (2016), *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy"*, in *CLLJ*, vol. 37, n. 3, 474.
- De Stefano V., Aloisi A. (2016), *Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto*, *linkiesta.it* 11 ottobre 2016, testo reperibile al sito: <http://www.linkiesta.it/it/article/2016/10/11/testa-bassa-e-pedalare-no-i-lavoratori-di-foodora-meritano-rispetto/32041/>.
- Del Biondo D. (2015), *L'abuso di dipendenza economica nei confronti dei lavoratori autonomi*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 423.
- Di Vico D. (2016), *Foodora, Deliveroo e JustEat: la vita da pony express hi tech*, *corriere.it* 16 ottobre 2016, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/cronache/16_ottobre_16/vita-pony-express-hi-tech-592d131e-930e-11e6-aedf-4afd1bcd31b.shtml.
- Di Vico D. (2017), *«Pronti a parlare di regole per i ciclisti dei pasti a casa»*, *corriere.it* 9 aprile 2017, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/cronache/17_aprile_10/consegne-bici-pronti-parlare-regole-51a3c52c-1d59-11e7-b755-4576cad31df7.shtml.
- Donini A. (2015), *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in *RIDL*, n. 1, II, 46.
- Ducci E. (2017), *I rider della protesta «licenziati» da Foodora. Li chiama Deliveroo*, *corriere.it* 19 febbraio 2017, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/economia/17_febbraio_18/i-raider-protesta-licenziati-foodora-li-chiama-deliveroo-24915324-f617-11e6-a891-35892eccc6d0.shtml.
- Graceffa S. (2017), *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, DeriveApprodi, Roma.
- Ichino P. (1984), *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P. (2016), *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, in *pietroichino.it*, 20.10.2016, testo reperibile al sito: <http://www.pietroichino.it/?p=42367>.
- Ichino P. (2017), *Le conseguenze dell'evoluzione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, n. 4, I, 525.
- Ingrao A. (2018), *“Uberlabour”: l'organizzazione “uberiana” del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, di prossima pubblicazione in *DRI*.
- Liebman W.B., Lyubarsky A. (2017), *Crowdworkers, the Law, and the Future of Work: the U.S.*, in B. Waas et al. (Eds.), *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.
- Longhin D. (2017), *Torino, "sloggiati" i quindici rider di Foodora protagonisti della rivolta contro le paghe*, *repubblica.it* 20 febbraio 2017, testo reperibile al sito: http://torino.repubblica.it/cronaca/2017/02/20/news/torino_sloggiati_i_quindici_rider_di_foodora_protagonisti_della_rivolta_contro_le_paghe-158755922/.
- Magnani A. (2017), *Uber Eats e l'assicurazione ai suoi corrieri: solo 30mila euro in caso di morte*, *ilsole24ore.com* 15 dicembre 2017, testo reperibile al sito: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2017-12-15/-uber-eats-concede-l-assicurazione-suoi-corrieri-30mila-euro-caso-morte-121131.shtml?uuid=AEhDssSD>.
- Menegatti E. (2017), *A fair wage for workers-on-demand via app*, paper presentato alla *15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-23.2017.
- Mengoni L. (2004), *Contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita e pensiero, Milano.
- Navarretta E. (2005), *Buona fede oggettiva, contratti di impresa e diritto europeo*, in *RDC*, 2005, 5, 507.
- O'Connor S. (2016), *When your Boss is an Algorithm*, *ft.com* 8 settembre 2016, testo reperibile al sito: <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.
- Pacella G. (2017), *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, n. 3, II, 570.

- Pennisi M. (2016), *UberEats sfida JustEat, Deliveroo e Foodora anche in Italia*, *corriere.it* 26 ottobre 2016, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/tecnologia/16_ottobre_25/ubereats-sfida-deliveroo-foodora-oggi-disponibile-italia-6cd434d4-9ad8-11e6-97ec-60bd8f16d4a5.shtml.
- Perulli A. (2017a), *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, n. 2, I, 173.
- Perulli A. (2017b), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, n. 2, I, 195.
- Pessi R. (1989), *Contributo allo studio della fattispecie del lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.
- Pinto V. (2000), *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto»*, in *RDC*, 3, II, 389.
- Piva F. (2017), *McDonald's inaugura le consegne a domicilio in Italia*, *wired.it* 1 giugno 2017, testo reperibile al sito: <https://www.wired.it/lifestyle/food/2017/06/01/mcdonalds-consegne-domicilio-italia/>.
- Prassl J., Risak M. (2016), *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLLJ*, vol. 37, n. 3, 619
- Prosperi F. (2002), *Il contratto di subfornitura e l'abuso di dipendenza economica: profili ricostruttivi e sistematici*, Esi, Napoli.
- Rampazzo N. (2015), *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *DInf*, II, n. 6, 957.
- Rociola A., Cosimi S. (2016), *Se lo chiamate "lavoro" non avete capito cosa è Foodora (né la sharing economy)*, *startupitalia.eu* 12 ottobre 2016, testo reperibile al sito: <http://startupitalia.eu/64106-20161012-sciopero-foodora-lavoro-sharing-economy>.
- Salvioli L. (2016), *Cibo a domicilio, Just Eat compra Pizzabo: «In Italia mercato da 2 miliardi»*, *ilsole24ore.com* 5 febbraio 2016, testo reperibile al sito: <http://www.ilsole24ore.com/art/tecnologie/2016-02-05/startup-just-eat-compra-l-italiana-pizzabo-rocket-internet-103743.shtml?uuid=AC6AnGOC>.
- Savelli F. (2016a), *Foodora, salta l'incontro tra azienda e fattorini. Il ministero avvia le ispezioni*, *corriere.it* 14 ottobre 2016, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/economia/16_ottobre_15/foodora-salta-l-incontro-azienda-fattorini-ministero-avvia-ispezioni-372ea240-922e-11e6-9b51-b898d7d5d3e3.shtml.
- Savelli F. (2016b), *Foodora: «Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»*, *corriere.it* 4 novembre 2016, testo reperibile al sito: http://www.corriere.it/economia/16_novembre_04/quattro-euro-consegna-contributi-assicurazione-infortuni-vi-spieghiamo-perche-paghiamo-cosi-5c81fbb4-a2b4-11e6-9bbc-76e0a0d7325e.shtml.
- Scamcarello G. (2017), *Lo sciopero ha fatto bene a Foodora: più pubblicità, più fatturato e qualche briciola per i rider*, *businessinsider.com* 17 aprile 2017, testo reperibile al sito: <https://it.businessinsider.com/lo-sciopero-ha-fatto-bene-a-foodora-piu-pubblicita-piu-fatturato-e-qualche-briciola-per-i-rider/>.
- Smorto G. (2015), *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *MCR*, n. 2, 247.
- Tullini P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile discontinuo informale: tendenze in atto*, in *RGL*, n. 4, I, 748.
- Weiss M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, n. 3, 651.
- Zou M. (2017), *'Uberization' and the Digital Workforce in China: Regulating the Status of Ride-Hailing Drivers*, paper presentato alla *15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-21.3.2017.