

**MICHELE DE LUCA TRATTA IL TEMA DELLE INNOVAZIONI
TECNOLOGICHE: SONO FONTI DEL DIRITTO O FATTO GIURIDICO?**

Innovazioni tecnologiche E LORO INFLUENZA SUL RAPPORTO DI LAVORO¹

L'Autore, Presidente emerito della Cassazione, analizza il fenomeno delle innovazioni tecnologiche e la loro influenza sul rapporto di lavoro evidenziando come, in attesa di riforme, sarà compito della giurisprudenza conformare alle innovazioni sia l'interpretazione che l'applicazione del diritto vigente.

Si tratta di stabilire se le innovazioni tecnologiche e la loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro, siano fonti del diritto - e come tali costituiscano, modificano od estinguono disposizioni o norme giuridiche - oppure siano fatti giuridici, ai quali le fonti collegano effetti giuridici. Le norme sulla produzione normativa sembrano imporre, nel nostro ordinamento, una risposta negativa alla questione prospettata.

L'attualità di tale conclusione pare confermata dal parallelismo, stabilito a distanza di trent'anni, tra *pony express* e *riders* di Foodora². Comune ne risulta infatti, per il servizio di consegna a domicilio di corrispondenza e

cibi, l'impiego di strumenti telematici, sia pure di diversa generazione (telefono e piattaforma digitale).

In entrambi i casi, tuttavia, le innovazioni tecnologiche impiegate sono risultate neutrali, in funzione della disciplina giuridica del rapporto di lavoro, sia sul piano della fattispecie che degli effetti.

Né può essere trascurata la concordanza della conclusione prospettata con la sentenza della Corte di Giustizia dell'UE nel caso *Uber*³.

Infatti ne risulta stabilita, alla luce del diritto positivo (europeo e nazionale), la qualificazione del servizio reso dalla piattaforma digitale *Uber* come servizio di trasporto, anziché come servizio della società dell'informazione, nonostante l'impiego di piattaforma digitale. Pare infatti confermata la neutralità - questa volta ai fini della qualificazione del servizio reso - dello strumento tecnologico impiegato.

La legge sullo *smart working*⁴ pare la manifestazione più recente, e più significativa, della conclusione raggiunta.

Ha avuto incidenza sullo stesso rapporto la ►

1. Sintesi dell'articolo pubblicato in Lav. Giur., 28/11/2018, n.9 dal titolo *I giuristi e le innovazioni tecnologiche*.

2. Sul parallelismo, appunto, tra *pony express* e *riders* di Foodora (Deliveroo, Just-Eat, Uber Eats) - che, pur coordinandosi tramite *app*, non svolgono una prestazione sostanzialmente diversa dai *pony express* diffusi negli anni '80 - v. per tutti M. Biasi, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ADAPT, Working Paper n. 11, laddove si legge: "è utile una ricostruzione del dibattito sorto attorno alla qualificazione dei *pony express*, al fine di valutare se le soluzioni raggiunte dalla giurisprudenza con riguardo a questi ultimi possano trovare accoglimento anche per i *riders* di Foodora (...) Non si avverte la necessità di superare il tradizionale binomio subordinazione-autonomia ed il relativo metodo di indagine innanzi al passaggio dai *pony ex-*

press di ieri ai *riders* di oggi". Tale prospettiva pare condivisa, *de iure condito*, da A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, spec. nota 10.

3. Corte Giust. 20 dicembre 2017, nella causa C-434/15, laddove si legge: "35 Pertanto, un servizio d'intermediazione che consente la trasmissione, mediante un'applicazione per *smartphone*, delle informazioni relative alla prenotazione di un servizio di trasporto tra il passeggero e il conducente non professionista che, usando il proprio veicolo, effettuerà il trasporto soddisfa, in linea di principio, i criteri per essere qualificato "servizio della società dell'informazione", ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34, al quale rinvia l'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31. Tale servizio d'intermediazione costituisce, come previsto dalla definizione contenuta in tale disposizione della direttiva 98/34, un "servizio prestato normalmente dietro retribu-

*ne, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi". 36 Invece, un servizio di trasporto non collettivo in area urbana, quale un servizio di taxi, deve essere qualificato "servizio nel settore dei trasporti", ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. d), Dir. 2006/123, letto alla luce del considerando 21 di quest'ultima (v., in tal senso, sentenza del 1° ottobre 2015, *Trijber e Harmsen*, C-340/14 e C-341/14, EU:C:2015:641, punto 49). 37 Occorre, tuttavia, rilevare che un servizio come quello di cui al procedimento principale non è soltanto un servizio d'intermediazione che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per *smart phone*, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana".*

4. M. De Luca, *Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino*, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2018, spec. par. 1.



INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E LORO INFLUENZA SUL RAPPORTO DI LAVORO

modalità di esecuzione, che ne costituisce l'elemento specializzante e risulta integrata, essenzialmente, dal *“possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno.”*⁵

Le suggestioni della dottrina giuslavoristica, in attesa di riforme, dovrebbero essere volte sostanzialmente ad orientare la ricostruzione del fatto - quale, appunto, l'incidenza delle innovazioni tecnologiche sul rapporto di lavoro - al fine di agevolarne l'identificazione degli elementi che integra-

no i criteri distintivi delle diverse tipologie contrattuali di lavoro.

Non può essere trascurato in tale prospettiva che il principio di indisponibilità del tipo contrattuale di lavoro subordinato riguarda non solo la definizione del tipo contrattuale ma anche la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.

Né può essere allo stesso modo trascurato che la definizione del tipo contrattuale - presupposta dalla qualificazione - nel nostro ordinamento è riservata alla legge e alla competenza legislativa dello Stato in materia di ordinamento civile.

5. Analoga risulta tuttavia la risposta - talora di segno contrario o comunque diverso - che, alla medesima sfida, viene data da progetti di legge: v. per tutti AS 2934 della XVII legislatura, d'iniziativa dei senatori Ichino ed altri, *Disposizioni*

in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale; AS 2269, parimenti della XVII legislatura, d'iniziativa dei senatori Sacconi ed altri, *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*.