

Tribunale di Milano
28 settembre 2023, n. 6979

Angelo Zambelli
e Giulia Bonadonna
Zambelli & Partners

Il caso

Con la pronuncia n. 6979 del 28 settembre 2023, il Tribunale di Milano ha accolto il ricorso depositato da alcune organizzazioni sindacali di categoria aderenti alla Cgil (e, nello specifico, Nidil, Filcams e Filt), volto all'accertamento della natura antisindacale della condotta di uno dei *top player* nel settore del *food delivery*.

In particolare, secondo le organizzazioni sindacali ricorrenti, il carattere antisindacale della condotta della convenuta era da ravvisarsi - nell'ambito della decisione di quest'ultima di cessare le proprie attività di *food delivery* in Italia con conseguente cessazione di circa 4.000 rapporti di lavoro con i ciclofattorini (c.d. *rider*) - da un lato, nel mancato previo avvio della procedura di consultazione prevista dalla normativa conosciuta come "anti-delocalizzazioni" (L. n. 234/2021) e, dall'altro, nell'omissione della procedura di informazione e consultazione di cui agli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi. E ciò in ragione della rivendicata riconducibilità dei rapporti tra i *rider* e tale società - sulla scorta del loro concreto atteggiarsi - alla nozione di lavoro subordinato, con la conseguenza che la loro cessazione avrebbe dovuto essere necessariamente preceduta dall'esperimento delle procedure suddette.

Si è così riaperta, con il contenzioso in commento, la controversa questione della qualificazione del rap-

Rider e subordinazione: la recente pronuncia di antisindacalità del Tribunale di Milano

Il Tribunale di Milano, con la recentissima pronuncia dello scorso mese di settembre, è tornato sul tema della qualificazione del rapporto di lavoro dei rider - sia pure in un procedimento a cognizione sommaria per condotta antisindacale - consolidando l'orientamento più recente e ormai prevalente nel riconoscere la loro natura di lavoratori subordinati

LA MASSIMA

I c.d. rider di un'impresa di food delivery devono considerarsi lavoratori subordinati quando l'organizzazione del lavoro sia disegnata dall'impresa in maniera unilaterale e mediante una piattaforma digitale di propria esclusiva disponibilità, tanto più laddove, oltre che al concretarsi del presupposto della etero-organizzazione, vi sia anche una messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali, nonché nell'esercizio da parte dell'impresa di poteri di direzione, controllo e di natura latamente disciplinare, che rappresentano, nel loro insieme, gli elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

¶ Tribunale di Milano 28 settembre 2023, n. 6979

porto di lavoro dei *rider*, questione che in Italia, a seguito della massiccia diffusione del settore del *food delivery*, ha innegabilmente ricevuto grande attenzione da parte di tutti gli interlocutori, dalla politica ai sindacati, dalla dottrina alla giurisprudenza¹.

Va dato atto che il Giudice meneghino, pertanto, si è preoccupato di affrontare la tematica - in non poche dense pagine - in modo chiaro e con un'argomentazione lineare, pervenendo infine, sulla base di un'accurata valutazione in fatto delle concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, delle loro caratteristiche e peculiarità, all'inquadramento dei rapporti tra i *rider* e la convenuta nel-

1. Cfr. E. Puccetti, *La subordinazione dei Riders. Il canto del cigno del tribunale di Palermo in Lav. Dir. Eur.*, 2021/1.

la fattispecie della subordinazione, con la conseguente condanna della società convenuta in giudizio alla revoca, tra l'altro, di tutti i recessi comminati sotto il profilo della rimozione degli effetti e, al contempo, ordinando di avviare le procedure di confronto sindacale di cui, rispettivamente, alle Leggi n. 234/2021 e n. 223/1991.

Il rapporto di lavoro dei rider nella casistica giurisprudenziale

La motivazione della pronuncia in commento è di grandissimo interesse e rilievo, non soltanto per l'eco mediatica dell'interruzione in Italia dei servizi della piattaforma di *food delivery* del colosso californiano ma soprattutto per il suo contenuto tecnico-giuridico, che va ben al di là del caso concreto, coinvolgendo questioni di sistema.

Il Tribunale di Milano ha sottolineato, in apertura, come la tematica della natura giuridica del rapporto di lavoro intrattenuto tra i *rider* e le rispettive piattaforme digitali sia stata affrontata negli ultimi anni, tanto dalla giurisprudenza europea quanto da quella italiana, in numerose sentenze, i cui ragionamenti logico-giuridici lo stesso tribunale ha ripercorso, per approdare, infine, a una soluzione che conferma la propensione garantistica da ultimo registratasi nei

confronti di quei rapporti di recente emersi nella c.d. *gig economy* e storicamente inquadrati in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione ma, comunque, meritevoli di adeguata tutela.

In particolare - ha ricordato il Giudice milanese - oltre i confini nazionali è ormai prevalente, in materia di *labour platforms*, l'orientamento favorevole al riconoscimento al ciclofattorino dello *status* di lavoratore subordinato, di "*worker*"^[2].

In Italia, a pronunciarsi per primi su questa tematica sono stati il Tribunale di Torino^[3] e quello di Milano^[4], con due sentenze quasi coeve del 2018.

Entrambi i Giudici di merito, seppur attraverso un percorso logico-argomentativo in parte differente, hanno entrambi ritenuto la prestazione lavorativa dei *rider* non riconducibile né al lavoro subordinato né alla collaborazione etero-organizzata ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, accertandone, piuttosto, la natura autonoma, e ciò in ragione della libertà dei ciclofattorini di decidere se e quando renderla^[5].

Nel 2019, in parziale riforma della sentenza di prime cure, la Corte di Appello di Torino^[6] ha invece inquadrato l'attività dei *rider* nella figura della collaborazione etero-organizzata, come disciplinata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015^[7].

Il Collegio, in particolare, ha ravvisato nel caso di

2. Nello specifico, il Tribunale di Milano, nella pronuncia in commento, ha preliminarmente richiamato la recente giurisprudenza dell'Unione che, sul tema, ritiene che "ciò che rileva è il concreto atteggiarsi del rapporto, indipendentemente dalla qualificazione formale data dalle parti al contratto stipulato, in modo che possano applicarsi le tutele del lavoro subordinato in tutte quelle ipotesi in cui l'autonomia del prestatore sia meramente fittizia" (così, CGUE 22 aprile 2020, C-692/19, B. v Yodel Delivery Network Ltd). Il Giudice di merito ha proseguito, quindi, ricordando, tra le altre, la sentenza n. 2202550/2016 dell'Employment Tribunal of London con cui i drivers della piattaforma Uber sono stati qualificati come "workers" e non come "self-employed", nonché la sentenza n. 805/2020 del Tribunal Supremo che ha accertato il carattere solo apparente dell'indipendenza dei rider, portando, poi, all'entrata in vigore in Spagna, nel 2021, del Real Decreto Ley n. 9/2021 cui va il merito di aver definitivamente riconosciuto ai rider lo status di lavoratori dipendenti. Favorevole alla qualificazione dei rapporti di lavoro dei rider in termini di subordinazione è stata, altresì, una pronuncia della Corte di Cassazione francese (Cour de Cassation, 28 novembre 2018, TakeEatEasy, n. 17-20.079PBRI), secondo cui la subordinazione e le sue tutele sono compatibili con la libera scelta da parte dei rider degli orari e della durata del lavoro allorché siano presenti quei poteri che evocano un "lien de subordination".

3. Cfr. Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778 in ADL, 2018, 4-5, 1220, con nota di M. Biasi, Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora.

4. Cfr. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853.

5. Nella pronuncia del Tribunale di Torino si legge che i rider in causa, dopo la sottoscrizione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, non solo potevano candidarsi per uno o più turni ("slot") del calendario predisposto unilateralmente e accessibile attraverso l'app di Foodora ma erano anche liberi di scegliere il percorso dal ristorante all'indirizzo del consumatore del pasto nonché di non presentarsi al turno per il quale si erano candidati (c.d. "no show"), senza apparentemente subire alcuna sanzione. Anche i rider di Glovo, protagonisti della vertenza davanti al Tribunale di Milano, operavano secondo il sistema di turnazione "a slot" e a loro volta erano liberi di decidere se lavorare, in quali giorni, per quante ore e in quali fasce orarie. Ad avviso tanto del Giudice torinese quanto di quello milanese, dunque, la libertà di stabilire la quantità e la collocazione temporale della prestazione lavorativa risulterebbe incompatibile con il vincolo della subordinazione. Sul punto, M. Biasi, L'inquadramento giuridico dei rider alla prova della giurisprudenza in Lav. Dir. Eur., 2018/2.

6. Cfr. App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26 in Lav. Dir. Eur., 2019/1, con commenti di R. De Luca Tamajo, La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione.

7. Il testo novellato dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, in vigore dal 3 novembre 2019, recita: «A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina

specie taluni elementi sintomatici e idonei a svelare la sussistenza della discussa fattispecie di cui al predetto art. 2 e, nello specifico, il fatto che: (i) «le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e al luogo di lavoro»; (ii) tale etero-organizzazione «non sconfinava nell'esercizio del potere gerarchico-disciplinare (che è alla base della etero-direzione)»; (iii) la prestazione aveva carattere certamente continuativo^[8].

Del caso dei *rider* torinesi è stata, infine, investita la Corte di Cassazione che, con sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020, in funzione nomofilattica, ha confermato, da un lato, il dispositivo della decisione della Corte di Appello di Torino del 2019, correggendone, però, dall'altro, il percorso argomentativo.

Gli Ermellini, infatti, si sono pronunciati anch'essi nel senso che il rapporto di lavoro dei ciclofattorini costituisce una forma di collaborazione organizzata dal committente, alla quale andava dunque applicata la disciplina del lavoro subordinato; al contempo, però, hanno escluso che la fattispecie di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 potesse essere ricondotta a un *tertium genus*, intermedio tra il lavoro subordinato e quello autonomo (come teorizzato dalla Corte di merito), concludendo nel senso che ciò che in concreto rileva è «la presenza di quegli indici fattuali idonei a palesare comunque una sostanziale debolezza contrattuale del collaboratore, con conseguente obbligo di applicare le tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per modalità di svolgimento della loro prestazione, sono destinati a rimanere nell'ambito del lavoro autonomo».

Ciò premesso, la Suprema Corte, con l'obiettivo di sciogliere alcuni punti nodali in materia, ha chiarito nell'occasione che il tratto distintivo dell'etero-organizzazione consiste nel potere unilaterale del committente di imporre le modalità del coordinamento, inteso, quest'ultimo, come collegamento funzionale con l'organizzazione dell'impresa, con la conseguenza che l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 non si applica ogniquale volta le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti^[9].

In questo articolato panorama giurisprudenziale si è poi inserita la decisione del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020, n. 3570, la prima pronuncia italiana a qualificare come subordinata la prestazione lavorativa dei *rider*.

Il Tribunale siciliano, in particolare, pronunciandosi sul ricorso presentato da un *rider* di una piattaforma spagnola, ha ritenuto che nel caso di specie, sulla base delle risultanze in fatto emerse nel corso del giudizio, l'organizzazione del lavoro si traducesse, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, anche in un'effettiva messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali, nonché nell'esercizio da parte dell'azienda di poteri di direzione, controllo e di natura latamente disciplinare, che costituiscono i connotati essenziali della fattispecie della subordinazione ex art. 2094 c.c.^[10].

Il modello argomentativo seguito dal Tribunale di Palermo è stato successivamente sposato tanto dal Tribunale di Torino^[11] quanto dal Tribunale di

del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».

8. Sul punto, R. De Luca Tamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione in Lav. Dir. Eur.*, 2019/1.

9. Cfr. V. Martino, *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione in Lav. Dir. Eur.*, 2020/1.

10. Più nello specifico, il Tribunale di Palermo ha valorizzato una serie di elementi, emersi nel corso del giudizio, utili a confermare la presenza di etero-direzione e, precisamente: (i) il carattere della continuità della collaborazione prestata dal ricorrente; (ii) la gestione e l'organizzazione del lavoro del ricorrente ad opera della piattaforma (organizzata unicamente da parte datoriale e nel proprio esclusivo interesse); (iii) l'impossibilità per il *rider*, nel sistema implementato da Glovo, di lavorare quando avesse voluto, posto che poteva al massimo scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) metteva a sua disposizione in ragione del suo punteggio; (iv) l'assoggettamento del ricorrente a un vero e proprio potere disciplinare da parte della piattaforma in ragione del fatto che la diminuzione del c.d. "punteggio di eccellenza" comportava un'immotivata diminuzione delle occasioni di lavoro. Sul punto, F. Carinci, *Tribunale Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati in Lav. Dir. Eur.*, 2021/1.

11. Trib. Torino 18.11.2021, in *Labor*, 2022, p. 213 ss., con nota di C. De Marco - A. Garilli, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

Milano^{12]} che, rispettivamente nel 2021 e nel 2022, hanno risolto la questione della qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider*, nell'un caso di Uber e nell'altro di Deliveroo, nel senso che, se dall'analisi della realtà fattuale e, quindi, dell'effettivo comportamento delle parti, fosse risultato che era l'algoritmo a stabilire le modalità della prestazione, privando il *rider* dei margini di libertà propri dell'autonomia consacrata nel documento contrattuale, al ciclofattorino non poteva che riconoscersi lo *status* di lavoratore dipendente^{13]}.

Il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro

In questa prospettiva, il Tribunale di Milano, dopo gli anzidetti richiami, ha proseguito ricostruendo, sulla base dei «dati documentali allegati dalle parti, quali [fossero, n.d.r.] le caratteristiche del rapporto nel suo dinamico attuarsi», ovvero i connotati essenziali della prestazione dei *rider* con *account* attivo sulla piattaforma digitale della società alla data del 14 giugno 2023.

Orbene, dalla documentazione prodotta in giudizio è emerso come «le concrete modalità con le quali risulta essersi svolta l'attività dei corrieri integrino i presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato fra la società Uber Eats Italy S.r.l. e i *rider*», atteso che:

(i) il *rider* selezionato per la consegna veniva individuato automaticamente dalla piattaforma digitale sulla base di parametri non resi noti; automatici erano, altresì, l'indicazione del percorso da seguire e il calcolo della tariffa;

(ii) la piattaforma digitale, attraverso il sistema di geolocalizzazione, controllava la posizione del *rider* durante l'intero svolgimento dell'attività lavorativa;

(iii) ai *rider* venivano imposte regole di condotta nonché regole comportamentali cui attenersi, pena la disattivazione dell'*account*;

(iv) ciascuna prestazione del *rider* era assoggettata a un sistema di valutazione basato su un c.d. *feedback*, dato al *rider* dai soggetti con i quali lo stesso entrava in contatto (il cliente o lo *staff* del ristorante); i *feedback* ottenuti dal *rider*, se negativi, potevano determinare, anche in questo caso, la disattivazione dell'*account*;

(v) i comportamenti dei *rider*, anche se svolti al di fuori dell'utilizzo dell'*app*, erano costantemente monitorati dalla società che, a titolo esemplificativo, vietava loro di «inviare sms, chiamare, andare a trovare o tentare di andare a trovare qualcuno di persona e così via dopo aver completato una consegna».

Il Tribunale, dunque, dopo aver descritto, con spiccata accuratezza, il meccanismo di funzionamento della piattaforma - e ciò per dissipare ogni dubbio sulla insussistenza di una reale libertà del *rider* - ha rilevato che, alla luce delle risultanze probatorie in sintesi elencate, «l'algoritmo esercitava un controllo pervasivo sull'attività svolta dal singolo», con la conseguenza che «si trattava quindi di un lavoro fortemente vincolato».

Oltre a quanto sopra detto, la pronuncia in commento ha ravvisato un'ulteriore erosione della libertà del *rider* anche nella fase di attesa, prodromica all'esecuzione della singola prestazione e, nello specifico, nella circostanza per cui le modalità di assegnazione degli incarichi da parte dell'algoritmo e, quindi, del datore di lavoro (del tutto automatiche e basate su parametri ignoti, estranei alle preferenze e agli interessi del lavoratore) costringevano i *rider* a essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione alla piattaforma con il cellulare carico.

Ciò inevitabilmente comportava non soltanto che il tempo di lavoro non dipendesse dalla libera determinazione del *rider* ma anche che vi fosse un tempo variabile, più o meno lungo, in cui il *rider*, per poter lavorare, doveva mettere le proprie energie a disposizione del datore di lavoro, monitorando costantemente lo *smartphone* per «accettare le richieste di consegna non appena [venissero, n.d.r.] visualizzate». Tutto ciò finiva per concretare, in altri termini, «un'obbligazione continuativa di disponibilità al lavoro in capo al prestatore derivante dalle specifiche condizioni di realizzazione dell'attività», ritenuto inconfutabile indice di subordinazione.

A nulla rilevava, poi, ai fini della qualificazione o meno del rapporto di lavoro come subordinato, che «fino all'accettazione dell'incarico il *rider* poteva essere

12. Cfr. Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018.

13. A. Bellavista, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza in Lav. Dir. Eur.*, 2022/2.

libero e autonomo», argomento avanzato dalla convenuta al fine di escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro del *rider*. E ciò in ragione del fatto che - come già sottolineato dalla giurisprudenza tanto di merito^[44] quanto di legittimità^[45] - «*la scelta del lavoratore di accettare o meno l'offerta è un elemento esterno al contenuto del rapporto, idoneo a incidere, quindi, sulla sua costituzione e sulla sua durata, ma non sulla forma e sul contenuto della prestazione*».

In ragione degli elementi analiticamente valutati sia singolarmente che nel loro complesso, il Tribunale di Milano ha concluso - va detto, in coerenza con le premesse e con gli accertamenti istruttori espletati - per la sussistenza di una fattispecie di pieno assoggettamento del lavoratore, come tale rientrante in pieno nella fattispecie codificata all'art. 2094 c.c.

Conclusioni

La decisione in commento - innegabilmente dura e pesante per gli effetti sociali ed economici che ha prodotto sulla società convenuta - finisce col consolidare l'orientamento più recente e ormai prevalente di risolvere l'annosa questione della qualificazione dei ciclofattorini impiegati nel settore del *food delivery* nel senso del riconoscimento della loro natura di lavoratori subordinati.

Alla pronuncia va sicuramente il merito di aver affrontato, attraverso una rigida valorizzazione delle concrete ed effettive modalità di svolgimento del lavoro mediante piattaforma digitale, il problema del vuoto di tutela anche sindacale, in linea, peraltro, con la legislazione comunitaria sul punto.

È del 9 dicembre 2021, infatti, la proposta di Direttiva della Commissione europea «*relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*»^[46], rispetto alla quale il Consiglio ha adottato la sua posizione il 12 giugno 2023.

La soluzione presentata - che si pone l'obiettivo di

rimediare ai non pochi punti critici che l'impiego delle tecnologie digitali ha fatto emergere nell'ambito del lavoro prestato nella c.d. *gig economy* - ruota, appunto, intorno a una "presunzione di subordinazione" - con riferimento ai rapporti di lavoro in discussione - al ricorrere di almeno due dei seguenti requisiti: (i) determinazione unilaterale, ad opera della piattaforma digitale, del livello della retribuzione; (ii) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale, di attenersi a talune specifiche regole di condotta (per quanto riguarda, ad esempio, l'aspetto esteriore o il comportamento nei confronti del destinatario del servizio); (iii) controllo, ad opera della piattaforma digitale, del lavoro e verifica della qualità dei relativi risultati; (iv) limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà della persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale di organizzare il proprio lavoro (e, nello specifico, ad esempio, della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi); (v) limitazione della possibilità, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale, di dotarsi di una propria clientela o di lavorare per più committenti.

Se approvata dal legislatore comunitario, la presunzione di subordinazione introdotta nel testo della proposta di direttiva lascerebbe alle piattaforme digitali, di fatto, per la rigidità della soluzione messa in campo, poche *chance* di fuga dalla subordinazione^[47].

In tale contesto e dinnanzi alle comprensibili istanze provenienti dalla realtà sociale, molte piattaforme del *food delivery* - con l'intento di sfuggire a future rivendicazioni da parte dei *rider* - stanno adottando forme organizzative diverse, basate sul c.d. *free login*, in cui non vi sono più né i turni di prenotazione governati dalla piattaforma digitale né il connesso *ranking* reputazionale.

Altre, di contro, hanno optato per modelli più tra-

14. Cfr. Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853.

15. Cfr. Cass. 5 maggio 2005, n. 9343 - richiamata anche dalla pronuncia in commento - in materia di addetti alla ricezione delle scommesse presso le agenzie ippiche, con la quale il Supremo Collegio ha chiarito che «ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, non presenta significato determinante la circostanza che il collaboratore sia libero o meno di accettare se svolgere la prestazione trattandosi di elemento non rilevante per la natura del rapporto».

16. Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, COM (2021) 762 final, 2021/0414 (COD).

17. E. Menegatti, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale in Federalismi.it - Rivista di diritto pubblico italiano, comparato, europeo.*

dizionali, di fatto assumendo i *rider* come lavoratori subordinati.

Resta dunque da vedere se tali modifiche nella concreta gestione delle piattaforme digitali, nell'attenuare l'impatto di elementi sintomatici di una totale compressione dell'autonomia dei *rider*, saranno suffi-

cienti a contrastare la resistenza della più recente giurisprudenza e di parte della dottrina contrarie a una narrazione, piuttosto diffusa, che rappresenta l'economia digitale “*come il luogo del gioco e del divertimento, nascondendone gli aspetti di sfruttamento più abietto*”^[18]. ●

18. A. Bellavista, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza in Lav. Dir. Eur.*, 2022/2.