

Qualificazione del contratto, interpretazione della legge e ruolo del giudice: note a margine della decisione della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber *

Laura Vagni**

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La qualificazione del contratto tra Uber e conducente. – 3. Dalla qualificazione del contratto all'interpretazione della legge. – 4. Il dialogo tra le corti e con i legislatori nazionali. – 5. Prime riflessioni sul ruolo del giudice: tra qualificazione, interpretazione e regolazione.

1. Premessa

Lo scorso 19 febbraio 2021, con un'attesa decisione sul caso *Uber BV and others v. Aslam and others*¹, la Corte Suprema del Regno Unito ha stabilito che i conducenti che offrono servizi di trasporto urbano tramite l'App Uber sono lavoratori c.d. 'intermedi' ed esteso loro alcune tutele previste dalla legge inglese per i lavoratori subordinati.

La decisione, resa attraverso un'unica *opinion* del Giudice Leggatt, rappresenta una declinazione nazionale di un problema che si è posto a livello transnazionale ed è stato affrontato da diverse corti nazionali, chiamate a decidere se e quali tutele riconosciute dal diritto nazionale ai lavoratori subordinati possano essere apprestate ai conducenti di Uber.

L'interesse per la decisione è dovuto certamente all'attualità della questione affrontata dalla Corte, oggetto di dibattito politico e sociale sia in diversi Paesi sia a livello europeo. Da un punto di vista comparatistico, tuttavia, la sentenza appare significativa soprattutto per il percorso argomentativo attraverso il quale la Corte giunge alla decisione, che ha come fulcro il problema della qualificazione del

* L'articolo è stato sottoposto, in conformità al regolamento della Rivista, a *double-blind peer review*.

** Il saggio è realizzato nell'ambito della ricerca PRIN 2017 *Self- and Co-regulation for Emerging Technologies: Towards a Technological Rule of Law* (SE.CO.RE TECH).

¹ *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*, [2021] UKSC 5.

contratto tra conducenti e gestore della piattaforma, ai fini dell'applicazione della legge nazionale. La Corte indaga il rapporto tra qualificazione del contratto e interpretazione della legge, valutando i limiti dell'adeguamento per via interpretativa delle categorie e definizioni della legge nazionale ai contratti conclusi attraverso piattaforme di collaborazione come Uber.

Nelle seguenti note s'intende ripercorrere le principali motivazioni rese dal Giudice Leggatt a sostegno della decisione, per poter sviluppare alcune prime considerazioni sul problema della regolazione dei contratti tra Uber e conducenti e sul ruolo del giudice in questo contesto.

2. La qualificazione del contratto tra Uber e conducente

Nel caso *Uber*, la Corte Suprema è chiamata a stabilire se al contratto tra Uber e il conducente, che presta servizio di trasporto tramite l'App, sia applicabile la disciplina prevista dalla legge inglese per i contratti di lavoro subordinato.

L'accesso dei conducenti alla piattaforma Uber avviene attraverso la stipulazione di un contratto scritto con il gestore, che consente l'uso dell'App e stabilisce una serie di condizioni, unilateralmente predisposte da Uber, sia per la fruizione dei servizi offerti dalla piattaforma sia per lo svolgimento dell'attività di trasporto nei confronti dei terzi passeggeri. Ai contratti stipulati tra Uber e conducenti si accompagnano altri due contratti tra parti diverse, ma in relazione tra loro all'interno dello stesso mercato creato dalla piattaforma²: da un lato i contratti tra il gestore della piattaforma e gli utenti passeggeri che si servono dell'App; dall'altro lato, i contratti tra conducenti e passeggeri.

Attraverso questo sistema, reso possibile dall'uso della tecnologia digitale, Uber organizza servizi di trasporto in una pluralità di Paesi, con la conseguenza che ai contratti stipulati tra utenti e Uber è applicabile la legge nazionale individuata sulla base delle regole di diritto internazionale privato.

I rapporti di collaborazione tra conducenti e Uber, tuttavia, sono difficilmente riconducibili ai tipi di contratto di lavoro previsti dai diritti nazionali. Così, ad esempio, è difficilmente individuabile persino l'oggetto della

² Per i primi riferimenti cfr. A. Quarta, *Il ruolo delle piattaforme digitali nell'economia collaborativa*, in *Contratto e impresa/Europa*, 2017, p. 554 ss., che spiega come il rapporto tra utenti e tra piattaforma e utenti sia riconducibile a due principali modelli: un modello di natura triangolare, basato su tre distinti contratti, in cui il gestore svolge un ruolo di intermediazione tra gli utenti della piattaforma, e un modello bilaterale, in cui la piattaforma è intermediatore ma anche prestatore del servizio sottostante, attraverso l'esercizio di un penetrante controllo sull'utente che eroga il servizio; J. Campos Carvalho, *Online Platforms: Concept, Role in the Conclusion of Contracts and Current Legal Framework in Europe*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 12, n. 1, 2020, p. 863 ss.

prestazione dei conducenti nei confronti di Uber, che non sembra consistere in un'attività di trasporto di terzi passeggeri. Il trasporto dei passeggeri, infatti, costituisce esecuzione di un autonomo contratto tra conducenti e passeggeri, che i conducenti potrebbero decidere anche di non concludere, ad esempio non accendendo l'App o rifiutando una corsa.

L'applicazione del diritto nazionale ai rapporti contrattuali tra conducenti e Uber, pertanto, pone anzitutto un problema di qualificazione del contratto di lavoro³.

Proprio su questo tema si concentra l'analisi svolta dal Giudice Leggatt nella decisione della Corte Suprema del Regno Unito in commento.

Nel diritto inglese la qualificazione del contratto di lavoro e la definizione di lavoratore subordinato trovano un riferimento principale nell'*Employment Rights Act 1996*⁴. La legge, all'art. 230(3) individua due tipologie di lavoratori (*workers*): a) coloro che prestano un'attività sulla base di un contratto di lavoro subordinato; b) coloro che, sulla base di un qualsiasi altro contratto, assumono un'obbligazione personale di prestazione di lavoro o servizi, a favore dell'altra parte contraente, il cui *status*, secondo il contratto, non corrisponde a quello di un cliente di un professionista o di chi esercita altra attività commerciale in forma individuale. Quest'ultimi lavoratori appartengono ad una categoria "intermedia"⁵: sono autonomi, ma ad essi la legge estende alcune tutele previste per i lavoratori subordinati.

Nel caso di specie, l'*Employment Appeal Tribunal* riconosceva ai conducenti lo *status* di lavoratori 'intermedi', secondo l'art. 230(3), lett. b, dell'*Employment Rights Act 1996*⁶. Nella decisione si legge che i conducenti prestano attività di lavoro nei confronti di Uber in ogni caso in cui l'App è accesa, sono geo-localizzati nel territorio dove possono accettare corse e sono nelle

³ Cfr. T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy*, in *Lavoro e Diritto*, 2017, n. 3-4, p. 367 ss.

⁴ *Employment Rights Act 1996*, part. XIV, ch. III, s. 230.

⁵ Si tratta dei c.d. *limb workers*, sul tema cfr. *Clyde & Co LLP v. Bates van Winkelhof*, [2014] UKSC 32, dove Baroness Hale of Richmond spiega che la legge inglese distingue tra categorie di lavoratori: i lavoratori autonomi, i lavoratori subordinati e i lavoratori che hanno uno *status* intermedio. Quest'ultimi sono formalmente autonomi nello svolgimento dell'attività di lavoro, ma di fatto versano in una situazione di dipendenza sostanziale ed economica nei confronti dell'altra parte contraente. V. anche l'*opinion* espressa da Lord Underhill nel precedente *Byme Bros (Formwork) Ltd v. Baird*, [2002] ICR 667. Sull'interpretazione del contratto di lavoro cfr. per i primi riferimenti M. Freedland, *Employment*, in A. Buroows (ed.), *English Private Law*, 3a ed., 2013, Oxford, p. 843 ss.

⁶ *Uber BV v. Aslam & Ors*, [2017] WLR(D) 809. Cfr. L. Marr, *Worker status: the story so far and the next chapter*, in *Employment Law Bulletin*, 2019, 154, p. 2 ss. Il caso era portato dalla società Uber dinanzi alla *Court of appeal*, *Uber BV v. Aslam*, [2018] EWCA Civ 2748, che confermava la decisione del *Employment Appeal Tribunal*, Lord Underhill dissenting.

condizioni (per la loro posizione geografica e il funzionamento dell'App) di accettare proposte contrattuali dei clienti.

Quest'orientamento era contestato dalla società Uber, che ricorreva alla Corte Suprema del Regno Unito, sostenendo che il contratto stipulato con i conducenti non potesse essere qualificato come contratto di lavoro, mancando il requisito della prestazione svolta dai conducenti nei confronti di Uber, previsto dalla legge: esiste un rapporto di lavoro se l'attività di trasporto dei passeggeri, svolta dal conducente, costituisce adempimento di un'obbligazione contrattuale assunta nei confronti di Uber, e non se il trasporto dei passeggeri è un adempimento di un contratto diverso, tra conducente e passeggero. Il contratto scritto stipulato dai conducenti con Uber – eccettiva la società – stabilisce espressamente che quest'ultimi svolgono i servizi di trasporto in autonomia e non agiscono come rappresentanti di Uber né sono legati ad Uber da un rapporto di lavoro. Il contratto tra conducenti e Uber prevede che la società non fornisce alcun servizio di trasporto, ma agisce come un intermediario tra il conducente e il passeggero.

Come è noto, nel diritto inglese l'interpretazione del contratto si basa su regole di *common law*, tra le quali la *parol evidence rule* stabilisce che il documento contrattuale si presume conforme al reale accordo tra le parti e quest'ultime non possono provare il contrario per testimoni⁷. La giurisprudenza, tuttavia, da tempo riconosce la specificità dei contratti di lavoro, ai quali la regola non è applicabile. Il principio è stato espresso chiaramente dalla Corte Suprema nel precedente *Autoclenz*⁸.

In quella occasione la Corte affrontava il problema della qualificazione del contratto di lavoro nell'ipotesi in cui il contratto scritto, stipulato tra le parti, sia divergente dal reale rapporto che quest'ultime hanno inteso instaurare con la conclusione dell'accordo. Mentre nei contratti commerciali il giudice può

⁷ La regola prevede diverse eccezioni, cfr. E.G. McKendrick, *Express terms*, in H. Beale (ed.), *Chitty on contracts*, 33a ed., Londra, 2020, vol. 1, ch. 13, p. 1078 ss. In italiano e in prospettiva comparatistica cfr. da ultimo G. Alpa, *Problemi di interpretazione del contratto nella prospettiva dell'avvocato europeo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2019, n. 4, p. 1241 ss.

⁸ *Autoclenz Ltd v. Belcher & Ors*, [2011] UKSC 41. Il problema della qualificazione del contratto di lavoro, con riferimento ai rapporti nell'economia di collaborazione, è stato oggetto recentemente di diverse decisioni delle corti inglesi. Cfr. J. Prassl, *Pimlico plumbers, Uber drivers, Cycle couriers, and court translators: Who is a worker?*, in *Law Quarterly Review*, 2017, n. 133, p. 366 ss.; J. Kenner, *Uber drivers are 'workers' – The expanding scope of the 'worker' concept in the UK's gig economy*, in J. Kenner - I. Florczak - M. Otto (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, ch. 11, London, 2019, p. 197 ss. Una voce contraria all'estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai *gig workers* è costituita dalla decisione della *High Court* nel caso *Deliveroo, R. (on the application of the Independent Workers Union of Great Britain) v. Central Arbitration Committee*, [2018] EWHC 3342 (Admin).

riconoscere una qualificazione del rapporto diversa da quella stabilita nel contratto, se si dia prova della simulazione del contratto o dell'esistenza di un vizio di volontà, nei contratti di lavoro la qualificazione deve tener conto del 'vero' accordo che le parti hanno inteso concludere. I fatti del caso assumono un rilievo primario rispetto al contratto scritto. Il Giudice Clark affermava:

«[...] il potere negoziale di ciascuna parte deve essere preso in considerazione per decidere se una clausola di un contratto scritto corrisponda effettivamente a ciò che è stato concordato e spesso il vero accordo, di cui il contratto scritto è solo una parte, si evince [dall'analisi] di tutte le circostanze del caso»⁹.

La qualificazione del contratto di lavoro non può basarsi sul *nomen iuris* o sulle clausole contrattuali, ma si fonda sulla reale dinamica del rapporto tra contraenti, con la conseguenza che la realtà prevale sempre sulla divergente rappresentazione del documento contrattuale¹⁰. L'autonomia delle parti non si estende fino alla possibilità di ricondurre il contratto ad uno specifico tipo legale, ma la qualificazione del rapporto spetta al giudice, attraverso una valutazione fattuale.

La Corte Suprema del Regno Unito ha stabilito di conseguenza che i contratti stipulati tra Uber e conducenti devono essere qualificati secondo il reale svolgimento del rapporto contrattuale, indipendentemente da quanto stabilito

⁹ *Autoclenz Ltd v. Belcher & O*, cit., per Lord Clarke, par. 35: «*So the relative bargaining power of the parties must be taken into account in deciding whether the terms of any written agreement in truth represent what was agreed and the true agreement will often have to be gleaned from all the circumstances of the case, of which the written agreement is only a part. This may be described as a purposive approach to the problem*».

¹⁰ Solo per inciso giova ricordare che l'approccio della giurisprudenza inglese alla qualificazione dei contratti di lavoro trova una corrispondenza, *mutatis mutandis*, nella teoria italiana dell'indisponibilità del tipo contrattuale in materia di lavoro, da tempo *ius receptum* nella dottrina e nella giurisprudenza. Senza poter richiamare la vasta bibliografia in tema si rinvia per i primi riferimenti al recente lavoro di F. Santini, *Presunzioni e indisponibilità del tipo*, Torino, 2018, in specie p. 108 ss. e riferimenti *ivi*. Anche nel nostro ordinamento la qualificazione dei contratti conclusi tramite piattaforme di collaborazione è oggetto di ampio dibattito. La nostra Cassazione non si è espressa sulla qualificazione del contratto tra conducenti e Uber, v. tuttavia Cass. Civ., sez. lav., 24-11-2020, n. 1663, che estende ai fattorini di Foodora la tutela di cui all'art. 2, d. lgl. 81/2015, e seguendo un 'approccio rimediabile' afferma: «In una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia»; v. il commento di O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, n. 2, p. 345 ss.

nelle condizioni unilateralmente predisposte dalla società nei contratti con i conducenti.

3. Dalla qualificazione del contratto all'interpretazione della legge

La qualificazione del contratto tra Uber e conducenti, secondo le regole precedentemente richiamate, non risolve il problema della tutela dei conducenti di Uber come lavoratori subordinati o intermedi. Al contrario, Uber eccepisce che proprio la qualificazione del contratto secondo il reale svolgimento del rapporto esclude l'esistenza di una prestazione lavorativa dei conducenti a favore della società. Dall'indagine dei fatti non emergono elementi che consentano il superamento della qualificazione del rapporto effettuata nel contratto scritto.

Lord Underhill, nella *dissenting opinion* resa nella decisione della *Court of appeal* sullo stesso caso, osservava che il superamento della qualificazione del contratto effettuata dalle parti per iscritto è possibile solo ove emerga dai fatti che le parti hanno instaurato effettivamente un rapporto di lavoro¹¹:

«Non c'è niente nel ragionamento della Corte Suprema [nel caso *Autoclenz*] che attribuisca ad una corte la libertà di discostarsi dalle clausole di un contratto scritto che sono conformi all'attività che le parti hanno svolto nella pratica, ma che sono considerate ingiustamente svantaggiose (perché stabiliscono una relazione che non è tutelata dalle norme in materia di lavoro o per altre ragioni) e che non sarebbero state concordate se le parti avessero avuto un pari potere negoziale»¹².

Il Giudice evidenziava i rischi che possono nascondersi dietro una qualificazione del contratto che non si limiti a far emergere i fatti reali, ma abbia una funzione correttiva dello squilibrio negoziale tra le parti.

¹¹ *Lord Underhill* richiamava un saggio di Sir Patrick Elias, già presidente dell'*Employment Appeal Tribunal* e *Lord Justice of Appeal*, *Changes and Challenges to the Contract of Employment*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 2018, vol. 38(4), p. 869 ss.

¹² *Uber B.V. ("UBV") & Ors v. Aslam & Ors*, [2018] EWCA Civ 2748, per *Lord Underhill*: «*There is nothing in the reasoning of the Supreme Court that gives a tribunal a free hand to disregard written contractual terms which are consistent with how the parties worked in practice but which it regards as unfairly disadvantageous (whether because they create a relationship that does not attract employment protection or otherwise) and which might not have been agreed if the parties had been in an equal bargaining position*».

Emerge allora il problema di stabilire se e con quali limiti le corti possano ampliare, per via interpretativa, il tipo legale per apprestare le tutele del lavoro a coloro che offrono dei servizi nell'ambito della c.d. *gig economy*.

Proprio su questo aspetto la Corte Suprema ha accolto un orientamento diverso da quello sostenuto da *Lord Underhill*, per giungere ad una soluzione della controversia favorevole ai conducenti. A tal fine la Corte ha concentrato l'attenzione sulla *ratio* del precedente *Autoclenz*: in quella occasione non si doveva stabilire l'oggetto dell'accordo tra le parti, ma determinare se gli attori, che prestavano una certa attività, potessero essere definiti come lavoratori secondo la legge. Non si trattava di qualificare il contratto, ma di interpretare la legge¹³.

Nel caso *Uber* sottoposto al giudizio della Corte Suprema, ugualmente, la questione fondamentale non riguarda tanto la qualificazione del contratto, ma l'interpretazione della nozione di "*worker*" stabilita dalla legge.

Indubbiamente – ha sostenuto la Corte – la finalità della legislazione in materia di lavoro è di proteggere i lavoratori vulnerabili. Il lavoratore subordinato è la figura paradigmatica di questa fragilità. La legge, tuttavia, fornisce una definizione di lavoratore che include soggetti che si trovano in un'area grigia: un'ampia categoria di persone che non lavorano con vincolo di subordinazione, ma hanno gli stessi bisogni di protezione dei lavoratori subordinati. La *policy* che ha determinato il legislatore a costituire questa categoria è quella di estendere le tutele del lavoro a coloro che si trovano, sostanzialmente ed economicamente, in una posizione di subordinazione e il giudice deve tenerne conto nell'interpretazione della legge. La Corte ha stabilito:

«[...] L'elemento cardine di questa subordinazione e dipendenza è (...) il grado di controllo esercitato dal datore di lavoro putativo sul lavoro e sui servizi prestati dal soggetto in questione. Più ampio è questo controllo più probabile sarà

¹³ Cfr. le osservazioni di A. Bogg - M. Ford Q.C., *Between status and contract, who is a worker?*, in *Law Quarterly Review*, 2019, n. 135, p. 247 ss., formulate con riguardo a quanto stabilito dalla *Court of appeal* nello stesso caso. In questa prospettiva emergono due possibili approcci delle corti al problema del riconoscimento dello *status* di lavoratore, uno più incentrato sull'interpretazione del contratto e uno più incentrato sulla realizzazione, attraverso l'interpretazione, delle politiche legislative, cfr. quanto affermato in tema da A. Adams, *Labour law and the labour market: employment status reconsidered*, in *Law Quarterly Review*, 2019, n. 135, p. 611 ss., che distingue tra un approccio 'naturalistico' al mercato del lavoro e uno 'costitutivo', per concludere che la decisione di lasciare la definizione di *status* di lavoratore al mercato è una decisione di natura politica tanto quanto quella di lasciare la stessa definizione alle corti.

la qualificazione del soggetto come 'lavoratore' che svolge la sua attività sulla base di un 'contratto di lavoro'»¹⁴.

I conducenti che usano l'App Uber, sotto diversi punti di vista, hanno un'autonomia nella prestazione dei servizi di trasporto a favore dei passeggeri; è indubbio che essi possono scegliere se lavorare o no e quando lavorare e non hanno alcuna obbligazione nei confronti di Uber quando non accendono l'App. Nonostante questa autonomia, i conducenti sono controllati da Uber perché inseriti in un sistema completamente organizzato da Uber.

La Corte ha affermato che il livello di controllo a cui sono sottoposti i conducenti deve essere valutato tenendo conto della struttura trilaterale del sistema Uber e dell'influenza di Uber sull'esecuzione della prestazione dei conducenti nei confronti dei passeggeri. Gli elementi indicativi del controllo esercitato da Uber sui conducenti riguardano, in primo luogo, il controllo dei prezzi delle corse dei conducenti da parte della società, ma anche il controllo da parte di Uber delle informazioni scambiate tra il passeggero e il conducente. Inoltre, una volta che i conducenti accedono alla piattaforma sono sottoposti ad un meccanismo di *enforcement by exclusion*, tramite il quale Uber sanziona i conducenti che non si adeguano al codice di condotta stabilito dalle condizioni generali di contratto: la mancata accettazione di un certo numero di corse da parte dei conducenti (stabilite in punti percentuali) comporta l'invio di una serie di messaggi di allerta al conducente con la richiesta di miglioramento delle sue prestazioni, fino all'esclusione per dieci minuti dal sistema, se il conducente scende sotto una certa soglia di prestazioni. Non solo, Uber utilizza la valutazione delle corse da parte dei passeggeri per esercitare un controllo sui conducenti, fino all'esclusione dalla piattaforma dei conducenti che sono al di sotto di una certa soglia di valutazione.

In conclusione, i conducenti prestano la loro attività a favore dei passeggeri e non di Uber. La prestazione dei servizi di trasporto urbano, tuttavia, è organizzata da Uber a tal punto da ritenere che i passeggeri sono beneficiari di un servizio standard, dove i conducenti sono intercambiabili e hanno la possibilità di guadagnare di più solo loggandosi per più tempo con l'App Uber e accettando le corse. Si tratta di una situazione di sostanziale dipendenza economica¹⁵ che

¹⁴ *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*, cit., par. 87: «[...] a touchstone of such subordination and dependence is (as has long been recognised in employment law) the degree of control exercised by the putative employer over the work or services performed by the individual concerned. The greater the extent of such control, the stronger the case for classifying the individual as a 'worker' who is employed under a 'worker's contract'».

¹⁵ In questo contesto, l'etero-organizzazione, attuata mediante tecnologie digitali dal gestore della piattaforma «[...] consente livelli di controllo e direzione della forza lavoro impensabili per

giustifica l'inclusione dei conducenti nella categoria dei lavoratori 'intermedi', attraverso un'interpretazione teleologica della definizione di *worker* stabilita dall'*Employment Rights Act 1996*, all'art. 230.

4. Il dialogo tra le corti e con i legislatori nazionali

La decisione della Corte Suprema del Regno Unito, come accennato in premessa, s'inserisce in un dibattito non solo europeo ma internazionale sulla disciplina dei contratti conclusi tramite piattaforme di collaborazione, e trova eco in altre decisioni delle corti nazionali, chiamate a qualificare il contratto stipulato dal conducente con la società Uber per l'accesso alla piattaforma.

Recentemente la *Cour de cassation* francese ha individuato nell'organizzazione del sistema (completamente stabilita da Uber) la porta d'accesso per la tutela dei conducenti di Uber come lavoratori subordinati¹⁶. La *Cassation* ha affermato che i conducenti, che stipulano contratti di trasporto tramite l'App, sono integrati in un «servizio di trasporto creato e interamente organizzato dalla società Uber, che esiste solo grazie alla piattaforma»¹⁷. Similmente la *Commission administrative de règlement de la relation de travail* belga si è pronunciata sulla qualificazione del contratto stipulato tra conducente

l'economia tradizionale», dove il lavoratore non è più vincolato ad un rapporto di fedeltà con il datore di lavoro, ma è tenuto alla muta esecuzione di ordini che gli giungono sotto forma di bit, così A. Somma, *Lavoro alla spina e welfare à la carte*, *Introduzione*, in Id. (a cura di), *Lavoro alla spina e welfare à la carte. Lavoro e stato sociale ai tempi della gig economy*, Milano, 2019, p. 1 ss., che richiama l'idea di taylorismo digitale; R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, n. 2, *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, p. 71 ss., *ivi* p. 75: «[...] la smaterializzazione della figura del capo in un algoritmo può finire per accentuare la pervasività della coercizione sul lavoro, generando un rigurgito di taylorismo [...]».

¹⁶ *Cour de cassation, Chambre sociale*, 4 mars 2020, n. 19-133; v. T. Pasquier, *L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive*, in *AJ Contrat*, 2020, mai, pp. 227-234, il quale sottolinea che la *Cour de cassation* neutralizza, attraverso il richiamo all'elemento della etero-organizzazione, la rilevanza di alcuni indici fattuali ai fini della qualificazione del contratto come contratto di lavoro subordinato, come ad esempio, la scelta dell'orario di lavoro, la libertà di lavorare o no (connettendosi o no all'App), il rifiuto delle corse, la conclusione dei contratti direttamente con i passeggeri: «*L'empire de la référence au service organisés étendrait alors de la destruction de l'indépendance à la prouvé du lien de subordination*», *ivi*, p. 232. La decisione giunge dopo la precedente sentenza nel caso *Take Eat Easy*, *Cour de cassation, Chambre sociale*, 28 novembre 2018, n.17-20079.

¹⁷ Così *Cour de cassation, Chambre sociale*, 4 mars 2020, cit.: «[...] il [chauffeur] a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme [...]», l'aspetto dell'integrazione del conducente in un'organizzazione totalmente stabilita da Uber è sottolineato più volte nella sentenza.

Laura Vagni

*Qualificazione del contratto, interpretazione della legge e ruolo del giudice:
note a margine della decisione della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber*

e Uber, stabilendo che gli elementi di fatto del rapporto sono incompatibili con il riconoscimento dello *status* di lavoratore autonomo in capo al conducente¹⁸.

Il sistema Uber in effetti è stato al centro di una pluralità di controversie di diversa natura negli ordinamenti europei. Ai fini del presente discorso sembra utile richiamare la decisione della Corte di Giustizia dell'Ue del 2017¹⁹, sebbene riguardi un'altra questione, per il rilievo che certamente ha avuto sullo sviluppo della giurisprudenza delle corti nazionali anche sul tema della qualificazione del contratto tra Uber e conducenti, che com'è noto rientra nella competenza del diritto degli Stati membri.

In quella occasione, la Corte era chiamata a stabilire, ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione in materia di servizi di trasporto e di servizi della società dell'informazione, se l'attività svolta da Uber potesse essere qualificata giuridicamente come intermediazione resa nell'ambito della società d'informazione o come servizio nel settore dei trasporti. La Corte affermava che Uber non offre «[...] soltanto un servizio d'intermediazione che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per smartphone, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana»²⁰. I conducenti, tramite l'App, accedono ad un mercato 'creato' da Uber, nel quale l'attività di intermediazione svolta dalla società è parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è un servizio di trasporto²¹.

Negli ultimi anni, in conclusione, si è sviluppato un intenso dibattito sulla qualificazione dei contratti stipulati attraverso l'App Uber, che ha dato luogo spesso a tutele convergenti dei conducenti apprestate dai giudici nazionali, attraverso l'interpretazione di legislazioni diverse. I giudici, piegando le vecchie categorie al nuovo, hanno regolato, per via interpretativa, rapporti non chiaramente riconducibili ai tipi contrattuali previsti dalla legge nazionale.

Questo sviluppo giurisprudenziale, più di recente, è stato intercettato dai legislatori nazionali che in alcuni Paesi sono intervenuti per tipizzare alcuni

¹⁸ Decisione n. 187 del 26 ottobre 2020, consultabile al sito <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf> dove di legge: «*De telles modalités d'organisation du travail obligent le chauffeur à fournir une prestation entièrement standardisée et sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante*».

¹⁹ Corte giust., 20 dicembre 2017, C-434/15 sulla quale vedi il commento di A. Palmieri, *Uber pop: fine delle corse in (mezzo) Europa*, in *Foro it.*, 2018, 2, IV, c. 91; v. anche la decisione della Corte di Giustizia in *Uber France*, 10 aprile 2018, C-320/16. Più di recente cfr. la decisione della Corte di Giustizia nel caso *Airbnb*, 19 dicembre 2019, C-390/18 che invece è distinto rispetto ai precedenti; cfr. M. Colangelo, *Piattaforme digitali e servizi della società dell'informazione: il caso Airbnb Ireland*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2020, n. 2, p. 291 ss.

²⁰ *Ibidem*, par. 37.

²¹ *Ibidem*, par. 40.

contratti delle piattaforme di collaborazione, con l'evidente intento di colmare la lacuna legislativa in materia, ma anche di ricondurre gli orientamenti giurisprudenziali sui binari solcati dalla politica legislativa²².

Il tema è diventato teatro di confronto tra politiche legislative e interpretazione giurisprudenziale²³.

Volgendo lo sguardo oltre oceano, questa dinamica trova un esempio emblematico nelle vicende che hanno interessato la qualificazione del contratto tra conducenti e Uber nello Stato della California.

Nel 2018, decidendo il caso *Dymex Operations v. Superior Court*, la Corte Suprema dello Stato della California ha qualificato il contratto stipulato tra un conducente e una piattaforma di collaborazione per servizi di trasporto urbano come contratto di lavoro subordinato²⁴. I criteri formulati dalla Corte ai fini della qualificazione sono stati poi recepiti dal legislatore che ha modificato il codice del lavoro, introducendo una presunzione del vincolo di subordinazione nei rapporti di lavoro istaurati tramite piattaforme di collaborazione, superabile solo attraverso la dimostrazione di specifici requisiti²⁵. Nel settembre del 2020,

²² Con riferimento al sistema giuridico inglese, ci limitiamo a rinviare al *Report* del Governo *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, July 2017*. In tema cfr. il più recente *Employment Law in the Modern Economy, January 2020*, consultabile al sito internet <https://commonslibrary.parliament.uk/employment-law-in-the-modern-economy-the-good-work-plan.V>. in senso critico E. McGaughey, *Uber, the Taylor Review, mutuality and the duty not to misrepresent employment status*, in *Industrial Law Journal*, 2019, 48(2), p. 180 ss., che osserva la convergenza di molte decisioni di giurisdizioni straniere in materia.

²³ Il tema, certamente, non riguarda solo società che prestano servizi di trasporto urbano, come Uber, ma anche altri rapporti di lavoro che si sviluppano tramite piattaforme di collaborazione. Basti pensare al problema della qualificazione del contratto stipulato dai *riders* con il gestore della piattaforma, oggetto d'attenzione sia delle corti sia dei legislatori nazionali. Il Governo spagnolo ha recentemente concluso un accordo con le parti sociali su questo tema ed ha annunciato l'emanazione della prima legge sui *riders* di uno Stato europeo. La legge apporterà modifiche allo statuto dei lavoratori, riconoscendo i soggetti che svolgono attività di consegna di beni tramite piattaforme di collaborazione come lavoratori subordinati del gestore della piattaforma.

²⁴ Cfr. *Dynamex Operations W., Inc. v. Superior Court*, 4 Cal. 5th 903, 416 P.3d 1 (2018).

²⁵ Si tratta del noto test ABC, stabilito dalla giurisprudenza della Corte Suprema della California e poi recepito dal legislatore, V. § 2750.3(a) *California Labor code*. La norma introduce un'inversione dell'onere della prova: la prestazione di un'attività di lavoro o di servizi dietro retribuzione si presume svolta con vincolo di subordinazione a meno che il datore di lavoro provi l'assenza di un potere di direzione, che l'attività non rientra nell'attività principale svolta dal datore di lavoro, che l'attività rientra nel genere di attività svolte dal prestatore come lavoratore indipendente. La norma non trovava applicazione in tutti i contratti, ma molti rapporti erano sottratti esplicitamente dall'ambito di applicazione della norma e regolati in base alla *common law*; K. Thordarson, *Ab-5 and drive: Worker classification in the gig economy*, in *Hastings Business Law Journal*, 2021, n. 17(1), p. 137 ss.; v. la decisione della *Superior Court of the State of California, County of San Francisco*, che applicando la norma qualifica il contratto tra Uber e conducenti come contratto di lavoro subordinato, *People of the State of California v. Uber technologies Inc.*, 10 agosto 2020, CGC-20-584402.

tuttavia, la disciplina legislativa è stata nuovamente modificata e sono stati re-introdotti i criteri di classificazione del contratto di lavoro precedenti alla decisione nel caso *Dymex*, più favorevoli ai gestori delle piattaforme²⁶. La nuova disciplina prevede, infatti, delle eccezioni per le quali la presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato non è applicabile. Si è aperta così una battaglia legislativa, che ha visto un susseguirsi di emendamenti della legge per introdurre nuove eccezioni all'applicazione della presunzione, nella quale le pressioni esercitate dai grandi colossi della *gig economy*, paventando il trasferimento dei loro affari su altri mercati, hanno avuto certamente un ruolo importante. L'ultima modifica della legge è stata approvata nel novembre 2020²⁷ introducendo una nuova sezione al *Business and Professions Code*, rubricata *App-based drivers and services*, dove si stabilisce che i conducenti che prestano servizio mediante App (*app-based drivers*) sono lavoratori autonomi²⁸.

Simili dinamiche non sono estranee ai sistemi giuridici europei, dove ugualmente si rintracciano interventi legislativi sulla questione, non sempre convergenti con gli sviluppi giurisprudenziali nella stessa materia. Così, il legislatore francese con la *Loi d'orientation des mobilités*²⁹ del 2019 ha previsto la possibilità per le piattaforme di collaborazione che svolgono attività di trasporto passeggeri di elaborare delle "carte sociali", contenenti i diritti e gli obblighi da garantire ai lavoratori. La carta sociale, soggetta ad un procedimento di omologazione da parte della competente autorità amministrativa, poteva prevedere una qualificazione del rapporto tra le parti³⁰. La norma impediva

²⁶ Cfr. K. Thordarson, *ult. op. cit.*, p. 158.

²⁷ Cfr. *Proposition* n. 22, consultabile al sito internet <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/top1-prop22.pdf> (ultimo accesso 28 aprile 2021).

²⁸ *Business and Professions Code*, chapter 10.5, Art. 2, par. 7451, introdotto dalla *Proposition* n. 22, cit. La norma stabilisce dei requisiti che devono comunque ricorrere per poter qualificare come lavoratori autonomi i conducenti: l'assenza di un orario fisso di lavoro; l'assenza di un obbligo di accettare le corse per poter mantenere l'accesso alla piattaforma; l'assenza di un divieto di lavorare anche tramite altre piattaforme di collaborazione o di prestare altre attività di lavoro consentite dalla legge. Si tratta di requisiti rispettati dal sistema Uber, come attualmente operante nella gran parte dei sistemi giuridici. Le associazioni rappresentative dei diritti dei lavoratori annunciano ricorsi volti a far dichiarare l'incostituzionalità della norma. Dopo un primo ricorso, dichiarato irricevibile dalla Corte Suprema dello Stato della California, l'11 febbraio 2021 è stato proposto un nuovo ricorso, su cui la Corte, al momento in cui si scrive, non si è ancora pronunciata, v. *Castellanos at all. v. State of California*, 11 febbraio 2021, consultabile al sito internet <https://aboutblaw.com/VA8> (ultimo accesso 28 aprile 2021).

²⁹ Loi n. 2019-1428, 24 décembre 2019, *d'orientation des mobilités*, JORF n. 0299, 26 décembre 2019.

³⁰ Loi n. 2019-1418, cit, art. 44: «*Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs*».

procedimenti di riqualificazione del rapporto tra piattaforma e utenti anche da parte del giudice e per questo è stata dichiarata incostituzionale, consentendo comunque al giudice la riqualificazione del rapporto in termini di lavoro subordinato, quando siano ravvisabili indici fattuali della subordinazione³¹. Più di recente, in uno studio commissionato dal Governo sulla regolazione delle piattaforme di lavoro digitali, si esclude la qualificazione dei lavoratori come subordinati e il riconoscimento di un terzo statuto per i lavoratori dell'economia collaborativa, proponendo invece una tutela di questi lavoratori tramite la costituzioni di strutture triangolari, in cui le piattaforme non contrattano direttamente con i lavoratori, ma con società cooperative o con *société de portage* a cui partecipano i lavoratori³².

Il dialogo tra le corti si è presto trasformato in un dialogo tra corti e legislatori nazionali, mostrando come la qualificazione dei contratti stipulati tramite piattaforme richieda di risolvere questioni che si collocano al cuore del rapporto tra legge e interpretazione: si tratta di stabilire se questi nuovi rapporti siano riconducibili, per via interpretativa, alle categorie note del diritto nazionale e quale sia il limite tra interpretazione e 'regolazione' di queste nuove figure negoziali.

5. Prime riflessioni sul ruolo del giudice: tra qualificazione, interpretazione e regolazione

Nell'ultimo decennio, attraverso le piattaforme di collaborazione, sono sorti nuovi rapporti di lavoro e di prestazioni di servizi. Il fenomeno è stato incoraggiato anche dalla possibilità di utilizzare le tecnologie digitali per organizzare attività tra privati difficilmente riconducibili agli schemi negoziali previsti dai diritti nazionali e, quindi, tendenzialmente sottratte alla relativa disciplina giuridica.

³¹ *Conseil Constitutionnel*, 20 décembre 2019, n. 794, v. T. Pasquier, *Travailleurs de plateforme et charte "sociale": un régime en clair-obscur*, *AJ Contract*, 2020, p. 60 ss.; K. Van den Bergh, *La charte sociale des opérateurs de plateformes: "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir"*, in *Droit social*, 2020, n. 5, p. 439 ss., che in senso critico afferma che il legislatore francese «si è fatto sedurre dalle sirene dell'uberizzazione»; per i primi riferimenti in italiano A. Donini, *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Labour and law issues*, vol. 6, n. 1, 2020, p. 13.

³² Lo studio è stato diretto da J.-Y. Frouin, già presidente della *Chambre sociale de la Cour de cassation*, v. *Réguler les plateformes numériques de travail*, *Rapport au Premier Ministre*, 1 décembre 2020, consultabile al sito https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf.

In particolare, nel sistema di Uber, le relazioni tra il gestore della piattaforma e gli utenti si basano su contratti: i conducenti e i passeggeri accedono alla piattaforma accettando le condizioni generali unilateralmente predisposte da Uber. Con la conclusione del contratto, tuttavia, i conducenti acconsentono di sottoporsi ad una serie di regole sull'esecuzione della prestazione contrattuale, sullo scambio di informazioni tra contraenti, sui rimedi per l'inadempimento, sui contratti stipulati con i terzi passeggeri, stabilite sulla base di un algoritmo. In questa prospettiva è stato affermato che le piattaforme digitali realizzano dei sistemi di auto-regolazione e formano delle comunità post-regolatorie, proprio evidenziando l'autonomia delle regole prodotte dalla tecnologia digitale e seguite dagli utenti della piattaforma rispetto alle regole giuridiche degli ordinamenti nazionali³³.

La dottrina ha parlato di 'disruption' della regolazione secondo un modello verticale, attuata dalle trasformazioni digitali della società contemporanea³⁴.

Il carattere innovativo e la rapida evoluzione dei modelli imprenditoriali di collaborazione, dovuti alla continua accelerazione impressa dallo sviluppo della tecnologia, rendono particolarmente difficile la tipizzazione di questi fenomeni. Emerge di conseguenza la necessità di un cambiamento di paradigma nell'analisi e nella disciplina giuridica di queste figure negoziali. Il tema è stato affrontato in alcune recenti comunicazioni della Commissione europea³⁵, dove si auspica un passaggio da una regolazione per fattispecie legislative ad una regolazione c.d.

³³ Cfr. C. Bush, *Self Regulation and Regulatory Intermediation in the Platform Economy*, in M. Cantero Gamito - H.W. Micklitz (eds.), *The Role of the EU in Transnational Legal Ordering. Standards, Contracts and Codes*, Cheltenham, 2020, p. 115 ss.; M. CANTERO GAMITO, *Regulation.com. Self-Regulation and Contract Governance in the Platform Economy: A Research Agenda*, *European journal of legal studies*, n. 53, 2017, p. 60; T. Dietz, *Relational contract 2.0. Efficiency and power*, in A.C. Cutler, in T. Dietz (ed.), *The Politics of Private Transnational Governance by Contract*, London, 2017, p. 115 ss.; in italiano v. le osservazioni di A. Nervi, sulla funzionalizzazione del contratto, *Il contratto come strumento di conformazione dell'assetto di mercato*, in *Europa e diritto privato*, 2018, p. 95 ss., e riferimenti *ivi*.

³⁴ Nel contesto dell'Unione europea v. ad esempio H. Collins, *The Revolutionary Trajectory of EU Contract Law Towards Post-National Law*, in S. Worthington - E. Robertson - G. Virgo (eds.), *Revolution and Evolution in Private Law*, 2018, p. 315.

³⁵ Così European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy*, COM (2016) 356 final; cfr. anche European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Shaping Europe's Digital Future*, COM (2020) 87 final, p. 6; sul tema della regolazione orizzontale del mercato digitale cfr. da ultimo lo studio svolto sotto l'egida del Parlamento Europeo, *Digital Service Act. European Added value assessment*, ottobre 2020, consultabile al sito internet [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654180/EPRS_STU\(2020\)654180_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654180/EPRS_STU(2020)654180_EN.pdf)

‘orizzontale’, basata su principi e clausole generali e tesa a realizzare interessi pubblici soprattutto attraverso l’adeguamento delle parti a condizioni contrattuali conformi alla cornice di riferimento stabilita dal legislatore, nazionale e dell’Unione³⁶.

Quest’approccio, che vorrebbe riaffermare la centralità del contratto come strumento di regolazione dei rapporti di diritto privato, sembra in effetti volto a far emergere sempre di più il ruolo del giudice³⁷ come ‘regolatore’. Il giudice si trova infatti in una posizione privilegiata per cogliere la giuridicità inespressa dei nuovi rapporti che si sviluppano attraverso l’uso della tecnologia digitale e apprestare il rimedio (giuridico) per il caso, nella cornice dei principi stabiliti dal legislatore.

La regolazione per principi di questi rapporti enfatizza allora il ruolo del giudice come mediatore culturale tra gli ordinamenti del mondo digitalizzato e i principi giuridici condivisi in un determinato tempo³⁸. In questo contesto si apre uno spazio per l’equità giudiziale come fonte di regolazione giuridica dei rapporti.

³⁶ La dottrina ha parlato di una costituzionalizzazione del contratto, *ex multis* cfr. O. Cherednychenko, *The Constitutionalization of contract law: something new under the sun?*, in *Electronic journal of comparative law*, 2004, vol. 8.1, secondo la quale piuttosto che di una costituzionalizzazione del diritto privato si potrebbe parlare di consumerizzazione del diritto privato, per la tendenza ad introdurre misure di tutela della parte più debole. Sull’espansione del ruolo che il diritto privato a seguito della digitalizzazione della società esiste ormai una copiosa letteratura, per i primi riferimenti cfr. v. P.T.J Wolters, *Search Engine, Digitalization and National Private Law*, in *European Review of Private Law*, 2020, vol. 4, p. 795 ss. Si tratta di una tendenza registrata dalla dottrina italiana con riferimento a diversi ambiti del diritto privato; cfr. ad esempio quanto sostenuto sulla “caduta del tipo contrattuale” da P. Zanelli, *Detipizzazione legale e (ri)costruzione contrattuale*, in *Contratto e impresa*, 2019, vol. 1, p. 19 ss. Sulla legislazione per principi e sul ruolo del giudice cfr. G. Alpa, *I principi generali. Una lettura giusrealistica*, in *Giustizia civile*, 2014, n. 4, p. 957 ss.; in tema, nello stesso fascicolo v. A. Jannarelli, *Dall’età delle regole all’età dei principi e oltre? Problemi e paradossi del diritto privato post-moderno*, p. 991 ss., sulla necessità di rileggere il principio della certezza del diritto slegandolo dal positivismo giuridico P. Grossi, *Sulla odierna “incertezza” del diritto*, *ibidem*, p. 921 ss.

³⁷ Parte della dottrina in questa prospettiva ha parlato di *judicial governance*, cfr. da ultimo la rivista *European Review of Private Law*, 2020, n. 4, dedicato al tema e, in particolare, M. Józson, *Judicial governance by unfair contract terms law in the EU: Proposal for a New Research Agenda for Policy and Doctrine*, p. 909 ss.; in tema di interpretazione giudiziale dei rapporti contrattuali secondo i diritti fondamentali come forma di *judicial governance* v. A. Colombi Ciacchi, *Judicial Governance in European Private Law: Three Judicial Cultures of Fundamental Rights Horizontality*, *ibidem*, p. 931 ss.; in senso particolarmente critico sull’emersione di un potere regolatorio del giudice v., nella dottrina italiana, N. Irti, *Capitalismo e calcolabilità giuridica (letture e riflessioni)*, in *Rivista delle società*, 2015, n. 5, p. 801 ss.

³⁸ Cfr. L. Moccia, *Riflessioni sparse (e qualche involontario aforisma) su interpretazione e diritto*, in *Comparazione giuridica e prospettive di studio del diritto*, Lavis, 2016, p. 47 ss.

Laura Vagni

*Qualificazione del contratto, interpretazione della legge e ruolo del giudice:
note a margine della decisione della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber*

La dinamica appare emergere con evidenza dalla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto tra Uber e conducente. Le corti sono chiamate a rispondere ad una domanda di giustizia dei conducenti di Uber in una situazione in cui le regole tradizionali sulla qualificazione del contratto di lavoro, accolte dai diversi sistemi giuridici, non consentono un chiaro inquadramento della fattispecie. Da un lato, la qualificazione come lavoratori subordinati (o nel caso inglese come lavoratori c.d. intermedi) dei conducenti è discutibile perché sono difficilmente rintracciabili nel caso concreto le caratteristiche soggettive e oggettive richieste dal diritto nazionale per ricondurre il rapporto ad una di queste categorie; dall'altro lato, la sottoposizione dei conducenti al controllo del gestore della piattaforma e l'assenza di un'effettiva libertà negoziale dei conducenti nei rapporti con Uber urtano con i principi su cui si fonda la tutela dei lavoratori nella maggior parte degli ordinamenti giuridici. Per uscire dall'impasse la Corte Suprema del Regno Unito osserva il fenomeno da un altro punto di vista, affermando che il caso di specie non pone tanto un problema di qualificazione del contratto di lavoro, quanto di corretta interpretazione della legge. La legge inglese sui diritti dei lavoratori del 1996 è stata emanata per correggere un difetto (*mischief*) della *common law* nella tutela dei lavoratori 'vulnerabili'. L'interpretazione del diritto legislativo, basata su regole di *common law*, deve essere volta a colmare questa lacuna, cogliendo la "realtà economica" dei rapporti di lavoro e tutelando chi effettivamente si trova in una situazione di vulnerabilità, non espressamente contemplata dalla fattispecie legislativa³⁹. Non si tratta quindi di qualificare il contratto, riconducendo il caso ad una fattispecie legislativa, ma di interpretare la categoria generale dei "*limb workers*", stabilita dalla legge, per rimediare ad uno squilibrio negoziale tra conducenti e Uber che appare in contrasto con gli stessi principi che hanno ispirato la legge sulla tutela dei lavoratori.

La Corte interpreta la legge basandosi su una valutazione ipotetica *ex post* dello scopo del legislatore, seguendo un approccio c.d. *purposive*, per concludere che la definizione di "lavoratore intermedio", che tenga conto dello scopo della legge di tutelare i soggetti vulnerabili, ricomprende anche lavoratori come i conducenti di Uber. La soluzione che non si riesce a raggiungere tramite un procedimento di qualificazione del contratto è attuata estendendo la definizione legislativa per via d'interpretazione.

L'interpretazione basata sull'intenzione del legislatore è oggetto di critica anche nel diritto inglese proprio perché assottiglia sempre di più la linea di

³⁹ Cfr. *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*, SCUK, cit., par. 76 e anche il par. 106 dove si richiama l'*opinion* espressa da Lord Neuberger nel caso *Secret Hotels2 Ltd (formerly Med Hotels Ltd) v Revenue and Customs Comrs*, [2014] UKSC 16.

confine tra legge e interpretazione e apre ad una correzione della norma legislativa attraverso l'equità giudiziale⁴⁰. Su questo aspetto, infatti, si concentra la *dissenting opinion* resa dal Giudice Underhill in sede d'appello:

«Le corti sono ansiose di adattare il più possibile la *common law* al mutamento delle condizioni [sociali], ma gli strumenti a loro disposizione sono limitati, in specie quando hanno a che fare con le definizioni legislative [...]. In casi di questo genere il problema non è che le clausole contrattuali non corrispondono alla reale relazione tra le parti, ma che la relazione da esse stabilita è una di quelle relazioni che la legge non protegge»⁴¹.

La stessa questione si pone dinanzi alle corti di *civil law*, sebbene con riferimento ad un contesto diverso, dove la giurisprudenza non costituisce fonte del diritto e la supremazia della legge come fonte di regolazione giuridica esclude un intervento del giudice basato sull'equità, al di fuori dei casi espressamente previsti dal legislatore⁴². Ciò non di meno, le corti tendono ad interpretare in modo estensivo (e a tratti creativo) la legge per limitare un abuso del potere negoziale ed economico in casi che sfuggono alla tipizzazione legislativa e alle tutele apprestate dal legislatore per la parte più vulnerabile. Dietro il formale rispetto del dato legislativo emerge allora l'intervento dell'equità giudiziale.

⁴⁰ Cfr. J.D. Goldworthy, *Legislative Intentions, Legislative Supremacy, and Legal Positivism*, in J.D. Goldworthy - T. Campbell (eds.), *Legal Interpretation in Democratic States*, Ashgate, 2002, p. 57 ss. Sul rapporto tra legge e *common law* e sulla necessità di ripensare la teoria della separazione tra le due fonti del diritto (c.d. *oil and water approach*) cfr. le riflessioni di A. Burrows, *The relationship between common law and statute in the law of obligations*, in *Law Quarterly Review*, 2012, n. 128, p. 232 ss., secondo il quale una rilettura delle fonti come integrate non significa necessariamente rievocare la regola medievale dell'*equity of a statute*, secondo la quale le corti possono estendere una legge a casi non contemplati dal testo legislativo, sulla base dello 'spirito' della norma.

⁴¹ *Uber BV v. Aslam*, cit., par. 164, per Lord Underhill: «*Courts are anxious so far as possible to adapt the common law to changing conditions, but the tools at their disposal are limited, particularly when dealing with statutory definitions. [...] in cases of the present kind the problem is not that the written terms mis-state the true relationship but that the relationship created by them is one that the law does not protect. Abuse of superior bargaining power by the imposition of unreasonable contractual terms is of course a classic area for legislative intervention, and not only in the employment field*».

⁴² Occorre sottolineare, in questa prospettiva, che la decisione della *Supreme Court* nel caso *Uber*, pur convergente con la soluzione offerta allo stesso problema da altri giudici di *civil law*, si colloca in una cornice teorica affatto diversa, caratterizzata da una concezione 'anti-statalista' della *rule of law*, cfr. L. Moccia, *Comparazione giuridica e diritto europeo*, Milano, 2005, p. 224 e bibliografia ivi citata.

Laura Vagni

*Qualificazione del contratto, interpretazione della legge e ruolo del giudice:
note a margine della decisione della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber*

Il caso Uber costituisce un esempio di come le innovazioni sociali introdotte dall'uso delle tecnologie digitali proiettano il rapporto tra legge e interpretazione e il ruolo dell'equità giudiziale come fonte di regolazione giuridica in una dimensione spaziale, dove confini, distinzioni statali e categorie giuridiche del diritto privato nazionale tendono a svanire. Le distinzioni tra *common law* e *civil law* sono interiorizzate in uno stesso spazio e diventano porose, mostrandosi come approcci alternativamente prevalenti ad alcuni comuni problemi giuridici⁴³. In questa prospettiva i rapporti di collaborazione tramite piattaforme digitali rappresentano per il giurista di *civil law* un punto di emersione di un'idea di diritto come prassi interpretativa anche nella *civil law*, che induce ad una lettura più dialettica e problematica del rapporto tra legge e interpretazione e, in questo contesto, del ruolo dell'equità giudiziale. Lo studio comparatistico e, in particolare, il confronto con l'esperienza inglese, allora, è importante non tanto per cogliere le particolarità, pure rilevanti, con cui i vari diritti nazionali affrontano temi comuni, quanto per offrire un punto di osservazione idoneo a comprendere la dimensione globale dei fenomeni e a rintracciare la trasversalità rispetto ai singoli ordinamenti di alcuni nodi problematici, rifuggendo la tentazione di sistematizzare la complessità del reale.

ABSTRACT: The paper analyses the recent decision of the Supreme Court of the United Kingdom in the case *Uber BV and others v. Aslam and others* from a comparative perspective, focusing attention on the qualification of the contract between a driver and Uber. In particular, the author investigates the relationship between qualification and statutory interpretation and, in this context, the role of judicial interpretation in the qualification process of atypical contracts such as the contract between Uber and a driver. She concludes that the new contractual relationships developed in the collaborative economy emphasize the role of the national judge as a regulator of the contract.

⁴³ Cfr. L. Moccia, *Comparazione giuridica, diritto e giurista europeo: un punto di vista globale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, vol. 3, 2011, p. 767 ss.; più di recente, con riferimento alla tutela ambientale, ID. *Comparazione giuridica come modo di studio e conoscenza del diritto: l'esempio della tutela ambientale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, vol. 1, 2020, p. 13 ss.

Laura Vagni

*Qualificazione del contratto, interpretazione della legge e ruolo del giudice:
note a margine della decisione della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber*

KEYWORDS: Uber – qualification of contract – statutory interpretation –
workers – fairness

Laura Vagni – Professore ordinario di Diritto Privato Comparato,
Università degli Studi di Macerata (laura.vagni@unimc.it)