

INTRODUZIONE

Il XXI secolo è foriero di numerose innovazioni riguardanti svariati settori con cui quotidianamente ci interfacciamo: trasporti, ristorazione, consegne, viaggi e, in generale, qualsivoglia settore soggetto a consumismo. Tali innovazioni vedono come base portante *internet* e tutto ciò che, grazie all'avvento della tecnologia, ne è derivato. Difatti, il termine *internet* si riferisce all'infrastruttura che permette a numerosi soggetti di mettersi in contatto mediante un mondo virtuale sorretto da server ed algoritmi.

Proprio questo diviene il meccanismo fondante la c.d. "industria 4.0". Difatti, numerose imprese che sono protagoniste di tale rivoluzione sfruttano il *World wide web* per collegare in maniera più efficiente domanda ed offerta di mercato.

Un segmento di fondamentale importanza, interno a tale rivoluzione portatrice dell' "industria 4.0", risulta essere la c.d. *sharing economy* o, traducendo, economia della "condivisione". In tale nuova economia viene data maggior importanza alla razionalizzazione delle risorse, vuoi materiali (mezzi di trasporto, abitazioni e beni di ogni altro tipo), vuoi immateriali (come lo stesso tempo che, dove disponibile in *surplus*, viene così monetizzato). Se quest'ultimo inciso sembra far riferimento al classico mondo del lavoro così come lo conosciamo, in realtà non è così.

L'avvento così repentino, *disruptive*, di tali nuove forme di organizzazione delle proprie risorse e del proprio tempo ha portato con sé numerose conseguenze, in particolar modo con riferimento all'ambito del diritto del lavoro e di impresa. Conseguenze che han colto alla sprovvista i legislatori di tutto il mondo nel momento in cui è nato il bisogno di interfacciarsi con

tali novità, non ancora regolate dai previgenti ordinamenti. Novità riguardanti il come viene organizzata la forza lavoro nel nuovo millennio in quella che sarebbe meglio ora definire *gig economy* o, traducendo, economia dei “lavoretti”.

Protagonisti di tale economia sarebbero i gestori delle piattaforme di “intermediazione” tra domanda ed offerta di beni/servizi e i cd. “*gig workers*”, meglio definibili, seguendo lo schema della proposta di legge in materia di piattaforme digitali¹ presentata nel 2016, “*utenti operatori*”. Tali utenti devono ben essere distinti dai cd. “*utenti fruitori*”, ovvero coloro che richiedono l’ipotetico bene/servizio.

La *sharing/gig economy* deve necessariamente essere considerata un mondo variegato e multiforme in cui operano imprese fra loro differenti per struttura interna e per modalità di reperimento del capitale lavoro. Il segmento meglio approfondito e oggetto di tale tesi sarà quello riguardante i c.d. “*riders*” impiegati dalle piattaforme di *food delivery*; ciclo-fattorini aventi il compito di trasportare la pietanza oggetto dell’ordine dal ristorante di riferimento fino al domicilio dell’utente fruitore.

Il terreno italiano risulta attualmente il più florido per un’analisi di tale realtà essendo l’argomento caldamente attenzionato dalla dottrina e, in maniera ancor più diretta, dalla giurisprudenza, chiamata ad intervenire in due sentenze sul caso *Foodora*², richiamate nello specifico all’interno dell’elaborato.

¹ Proposta di legge recante: “*Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell’economia della condivisione*”, 2016, N. 3564. Si avrà modo, nel corso del capitolo 4, di analizzare, negli aspetti fiscali, la suddetta proposta di legge.

² Tribunale di Torino, sentenza n. 778/2018 & Corte di Appello di Torino, sentenza n. 26/2019.

Sentenze che sintetizzano il sentito dibattito dottrinale, avviato nel secolo precedente, riguardante la dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato. Le tesi in materia sono differenti e la declinazione delle stesse all'analisi delle condizioni dei *riders* rende il tutto ancor più complesso.

Realtà nuove che han colto alla sprovvista gli ordinamenti. *In primis* quello italiano, non essendo le normative vigenti adatte a un contesto caratterizzato da una forte dinamicità e flessibilità. Caratteristiche, queste, contrarie ai rigidi schemi tipici dell'ordinamento domestico, volti a racchiudere la vasta e multiforme realtà lavoristica circostante in due principali categorie.

Gli sforzi legislativi volti a cogliere tali cambiamenti nella realtà lavoristica si sono certamente registrati in ciò che viene definito "lavoro parasubordinato", seppur anch'esso presenti delle problematiche nel momento in cui debba esser analizzato lo status giuridico dei *riders* (*et similia*).

Le problematiche inerenti al diritto del lavoro, tuttavia, presentano anche delle implicazioni, di non indifferente considerazione, in ambito tributaristico. Difatti, la controversa qualificazione lavoristica dei *riders*, sembra portare ad incertezze anche nel correlato ambito fiscale. La "popolazione" in cui si frammentano i ciclo-fattorini vede coinvolti redditi di lavoro sorretti da differenti discipline. In particolare, si osserva la presenza di redditi: di lavoro dipendente, autonomo e diversi. Categorie che verranno analizzate nella loro interezza, declinando gli aspetti sostanziali a quanto accertatosi nella realtà fattuale. Si cercherà così di comprendere quale profilo fiscale meglio si sposi con la figura lavoristica dei *riders*, anch'essa incerta.

All'interno della suddetta analisi reddituale verrà incluso l'aspetto della consapevolezza, legato alla *compliance*, che dovrebbe portare un *rider* a

comprendere tutti gli obblighi su di esso pendenti in materia fiscale. Consapevolezza che, dove non raggiunta, potrebbe portare a sanzioni fiscali dovute a mancati o tardati adempimenti.

Tutti i temi tracciati brevemente in tale introduzione (e correlati) saranno esposti ed approfonditi secondo tale *iter: in primis*, verranno esaminati specificatamente i pilastri portanti di tale “*sharing/gig economy*” e dei suoi operatori (piattaforme ed *riders*); verranno poi analizzate, senza pretesa di esaustività e ponendo l’attenzione sugli aspetti di interesse ai fini della successiva analisi fiscale, le sentenze di I e II grado, emanate all’interno dell’ordinamento giuridico italiano nell’ambito della “*gig economy*” a seguito del ricorso di due fattorini di *Foodora*; si approfondiranno, analizzati gli aspetti lavoristici coinvolti, i redditi dei *riders* per, in conclusione, guardare alle soluzioni prospettatesi nell’ordinamento domestico, in una sintetica ottica comparativa con l’ordinamento statunitense.

CAPITOLO PRIMO

PROFILI CARATTERISTICI DELLE PIATTAFORME DI *FOOD DELIVERY* NELLA *GIG-ECONOMY*.

SOMMARIO: 1. Il concetto di *crowdsourcing*. - 2. Tipologie di piattaforme della *gig economy* e l'enorme diffusione in Italia del *food delivery*. - 3. Contrattualistica delle piattaforme di *food delivery*. - 3.1 Modelli di aggiudicazione degli incarichi. - 3.2 Modalità di esecuzione della prestazione.

1. Il concetto di “crowdsourcing”.

Le piattaforme protagoniste della suddetta *gig/sharing-economy* basano sul concetto di “*crowdsourcing*” il loro funzionamento. Questo termine venne utilizzato per la prima volta nel 2006³ e si riferisce alla “folla” (*crowd*) di utenti operatori a cui può essere richiesta l'esecuzione di una specifica prestazione da parte delle stesse piattaforme. In questo modo la forza lavoro risulta essere inesauribile, aumentando di giorno in giorno e andando così di conseguenza a ridurre i costi che un classico datore di lavoro sostiene nella ricerca di una controparte con cui stipulare un contratto di lavoro, i costi improduttivi inerenti ai momenti di “vuoto”⁴ ed i costi che lo stesso datore, in altri contesti tradizionali, dovrebbe sostenere per una equa paga dei propri lavoratori. Paga che diviene ancora più elevata nel caso in cui i lavoratori siano “infungibili” per le prestazioni di elevato contenuto professionale da questi svolte.

³ HOWE J., *The rise of crowdsourcing*, in *Wired*, 2006

<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>

⁴ PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, and co. : platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol.'y Journal*, 2016, p. 7.

Tale ultimo aspetto, la fungibilità, riguarda la possibilità di sostituire di continuo i lavoratori dove questi non siano più reperibili o adatti per lo svolgimento della prestazione, trattandosi di una “folla” di soggetti disponibile per lo svolgimento di mansioni spesso elementari e ripetitive.

Emergono, quindi, pesanti conseguenze a discapito dei lavoratori da tale forme di impiego della forza lavoro a mezzo piattaforma. Risulta essere compreso l’aspetto umano del *gig worker*, ormai immerso in una folla di soggetti tra cui non vi è differenza per una piattaforma che se ne avvale per lo svolgimento di specifiche e basilari mansioni.

Inoltre, in tali contesti aumenta a dismisura la competitività tra i lavoratori che saranno così portati ad operare per svariate ore a prezzi fissati rigidamente dalla piattaforma al fine di ottenere un maggior *rating*⁵ ed una correlata maggiore occupazione. Aumenta così la qualità del servizio reso ai clienti mentre i compensi ricevuti rimangono mediamente bassi⁶.

⁵ Per maggiori approfondimenti riguardo il tema del valore reputazionale si veda: PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on-line : come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell’utenza*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, pp. 1 ss..

⁶ Le caratteristiche e criticità evidenziate nel corso del paragrafo sono state commentate da autorevole dottrina, si vedano: ALOISI A., DE STEFANO V., *La gig economy tra nuove forme di potere e libertà virtuali*, in *il Mul.*, 2018, fascicolo 4, p. 588 ss.; DEGRYSE C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, working paper, Brussels, 2016, European Trade Union Institute (ETUI).; DE STEFANO V., *The rise of the “ just-in time workforce “: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the “gig economy”*, in *Comp. Lab. Law Jour.*, 2016, p. 471 ss.. e ICHINO P., *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, relazione presentata al convegno promosso da Associazione Giuslavoristi Italiani, 15 settembre 2017.

2. Tipologie di piattaforme della gig-economy e l'enorme diffusione in Italia del food delivery.

Come affermato in precedenza, le attività registrate nell'ambito della *gig-economy* hanno contenuti differenti. Devono, quindi, prevedersi soluzioni pensate appositamente per il variegato contesto di riferimento.

Le piattaforme si distinguono tra *capital based*, dove vengono scambiati beni di vario genere tra gli utenti, e *labour based*, dove gli utenti offrono invece il proprio lavoro⁷.

In Europa, la tipologia di piattaforma maggiormente diffusa è quella basata sulla "condivisione vera e propria"⁸ (*crowdfunding*, finanza alternativa); al secondo posto figurano invece le piattaforme *labour based* (in particolar modo fornitura di servizi a domicilio e consegna merci)⁹.

In Italia, a differenza di altri paesi europei, le piattaforme *labour based* più utilizzate e quindi diffuse sono quelle aventi ad oggetto la consegna di cibo a domicilio; ovvero il *c.d. food delivery*. Peculiarità, questa, del contesto italiano, che vede meno diffuso il settore del trasporto (*Uber &co.*) passeggeri.

Sotto il profilo del fatturato, ottiene il primato sempre il settore del *food delivery* con 40 milioni di euro prodotti nel solo 2017.

⁷ FARREL D., GREIG F., *Paychecks, Paydays, and the other platform economy. Big data on income volatilità*, 2016, JP Morgan Chase & Co. Institute.

⁸ GIORGIANTONIO C., RIZZICA L., *il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in *Ques. di Eco. e Fina.*, 2018, pp. 10 ss..

⁹ VAUGHEN R., DAVERIO R., *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, London, 2016, pp. 11 ss..

Si tratta di un ambito in continuo sviluppo, avendo risvegliato l'interesse di gran parte della popolazione italiana in qualità servizio ritenuto di grande comodità con un crescita esponenziale annuale del 250%¹⁰ rispetto ad altri settori facenti parte della stessa grande rivoluzione.

3. Contrattualistica delle piattaforme di food delivery.

Le principali forme contrattuali utilizzate per reperire capitale lavoro sono: collaborazione coordinata e continuativa e la collaborazione di lavoro autonomo occasionale (con rispettiva c.d ritenuta d'acconto¹¹). E' doveroso specificare come le c.d. co.co.co. non sono attualmente più utilizzate¹² a causa della rilevazione di *Foodora* da parte di *Glovo*, essendo la prima l'unica piattaforma che utilizzava tale schema contrattuale, al contrario della seconda che si rifà agli schemi del lavoro autonomo occasionale. Se ne parlerà in egual modo ai fini della sintetica analisi condotta nel capitolo secondo, riguardo l'esperienza giurisprudenziale dell'ambito e la questione lavoristica connessa.

¹⁰ GIORGIANTONIO C., RIZZICA L., *il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in *Ques. di Eco. e Fina.*, 2018, p. 12 : " [...]piattaforme di food delivery hanno mostrato un andamento di crescita esponenziale: il loro tasso di crescita medio annuale è stato quasi 250% [...] "

¹¹ CAVALLINI G., *Foodora, Deliveroo & Co. : le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno internazionale di studio impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, Brescia, 12-13 ottobre 2017, p.5.

¹² Inoltre, con l'intervento del decreto Legge 101/2019, di cui si parlerà in seguito, il mondo lavorativo e contrattualistico del settore, potrebbe contare la diffusione delle collaborazioni etero-organizzate.

Entrambe si distinguono fortemente dal lavoro subordinato per le tutele ma permettono ad ambedue le parti (piattaforma e *rider*) di ottenere maggiore flessibilità: sul versante dei lavoratori, per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sul versante della piattaforma, per quanto riguarda la possibilità di reperire forza lavoro nei momenti di necessità senza dover sottostare ai maggiori vincoli derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

Le differenze intercorrenti tra tali schemi contrattuali riguardano i profili previdenziali, fiscali ed assicurativi .

Le co.co.co, ex art. 2, c.26 ss.. 1. 335/1995, prevedono l'onere, a carico del collaboratore, di iscrizione alla gestione separata INPS con il conseguente obbligo di versamento dei contributi per un terzo a carico del collaboratore e due terzi del committente. La legge prevede inoltre, come onere del committente, l'obbligo di iscrizione all'INAIL. Il trattamento fiscale delle co.co.co vanta l'assimilazione dei redditi da questi prodotti a quelli da lavoro dipendente, come si avrà modo di approfondire nel prosieguo.

Le collaborazioni occasionali di lavoro autonomo invece non includono l'onere a carico del collaboratore di iscrizione alla gestione separata INPS se non nel caso in cui venga superata la soglia reddituale annua, derivante da tali attività, anche in ipotesi di pluri-committenza, di 5.000 euro. Sotto tale soglia la contribuzione non è dovuta ma il committente dovrà effettuare una ritenuta a titolo di acconto IRPEF nella misura del 20%. I contratti di collaborazione occasionale contengono in premessa la dichiarazione da parte del lavoratore di non aver percepito compensi per lavoro autonomo occasionale superiori alla soglia suddetta e prevedono che sia data tempestiva notizia in caso di superamento del tetto, nella quale evenienza l'attività potrà essere proseguita ma con obbligo di apertura di partita IVA.

Non è previsto, in questo caso, l'obbligo di assicurare il proprio lavoratore dai rischi derivanti dallo svolgimento di tale attività.

I rischi, già divenuti lesione in alcuni casi¹³, riguardano le possibili cadute che possono facilmente verificarsi nei contesti urbani in cui i *riders* operano; contesti eccessivamente trafficati, con una pavimentazione non uniforme e quindi rischiosamente percorribile tramite una bicicletta. Alcune piattaforme, tuttavia, hanno dimostrato una parziale apertura¹⁴ sotto questo punto di vista, stipulando polizze assicurative con compagnie private; seppur con coperture assai modeste.

Ulteriore elemento di elevata importanza riguarda le due possibili modalità con cui viene determinato il compenso: cottimo e compenso orario.

Il modello attualmente più diffuso è il primo, il quale varia dall'essere fisso o variabile a seconda della piattaforma considerata. *Glovo* (acquirente di *Foodora*) prevede un cottimo variabile in relazione al tempo impiegato e al chilometraggio percorso. *Foodora*, invece, prevedeva un cottimo fisso dell'entità di quattro euro lordi a consegna¹⁵. Attualmente, grazie all'intervento del Decreto Legge 101/2019, è vietato l'utilizzo del cottimo puro come componente prevalente della retribuzione, la quale può contare su di una componente di paga oraria qualora il *rider* accetti almeno una chiamata nell'orario di riferimento.

¹³ Come afferma il rider Giuseppe Cannizza, ricorrente nel caso Foodora.

¹⁴ MAGNANI A., *Uber Eats e l'assicurazione ai suoi corrieri: solo 30mila euro in caso di morte*, in *Sole 24 Ore*, 2017.

¹⁵ CAVALLINI G., *Foodora, Deliveroo & Co. : le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno internazionale di studio impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, Brescia, 12-13 ottobre 2017, p. 3.

Oggetto del contratto è l'attività di consegna a domicilio di prodotti, da svolgere con mezzi propri. I mezzi in questione, necessari per svolgere tale attività, sono un cellulare (con correlata connessione mobile) e una bicicletta, rispecchiante i canoni di sicurezza legali. L'impresa fornisce al collaboratore, in comodato gratuito (previa cauzione), il bauletto porta cibo e la divisa, entrambi recanti il logo della piattaforma. L'attività dei collaboratori diviene così, indirettamente, anche di carattere promozionale, essendo i fattorini, come evidenziato, identificati dal cliente con l'impresa stessa per cui operano seppur con essa collaborino meramente.

Il contratto può avere una durata variabile che va dall'essere istantanea (come nei casi in cui singoli rapporti di collaborazione vengano stipulati tra *rider* e cliente) o periodica (dal mese all'anno).

Il diritto di recesso può essere liberamente esercitato dal *rider* con o senza congruo preavviso a seconda del contratto di riferimento. In alcuni casi la piattaforma si riserva il diritto di recedere dal contratto a seguito di determinati comportamenti tenuti dal *rider* (come nel caso del contratto Foodora¹⁶).

¹⁶ Art. 7 contratto Foodora.

3.1 Modelli di aggiudicazione degli incarichi.

Nel mondo delle piattaforme di *food delivery* sussistono due modalità di aggiudicazione degli incarichi: il modello “a *slot*” e “ il modello ad aggiudicazione immediata¹⁷”.

Il primo prevede la determinazione, in via unilaterale da parte della piattaforma, di *slot* temporali prenotabili, da parte dei *riders*, per lo svolgimento della prestazione lavorativa. I collaboratori sembrano quindi essere liberi di scegliere quando svolgere la prestazione lavorativa, selezionando gli *slot* che preferiscono in un’ottica di flessibilità.

Questa libertà di scelta dei turni è spesso subordinata, a seconda della piattaforma considerata, al *rating* del *rider*, definito nel paragrafo due. Ciò può incidere sulla piena libertà di scelta dei propri turni lavorativi, richiedendo il turno più proficuo della giornata (in termini di traffico utenti), prestatori di lavoro efficienti e abili nel loro lavoro. Il *rating*, della cui affidabilità non si è certi¹⁸, diviene quindi metro di misura per qualificare un *rider* o, in termini generali, un *giggers*, come soggetto affidabile o meno.

Si parla così di “*slot* libero e *slot* vincolato”, a seconda che il turno venga assegnato in base al proprio *rating* o, liberamente, a seconda dell’ordine temporale secondo cui è avvenuta la prenotazione.

¹⁷ CAVALLINI G., *Foodora, Deliveroo & Co. : le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno internazionale di studio impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale, Brescia, 12-13 ottobre 2017,p.8.

¹⁸ PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on-line : come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell’utenza*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, pp.5 ss..

Si coglie, in questo frangente, l'enorme valore della reputazione, che può portare ad ottenere turni più proficui e "comodi" (a seconda delle proprie esigenze di vita) ma allo stesso tempo può precludere la strada per l'occupazione a causa di recensioni poco meditate e valutate come inutili quando, nelle dinamiche analizzate, così non sono.

3.2 Modalità di esecuzione della prestazione¹⁹.

Una volta attribuito il turno dal *dispatcher* (soggetto incaricato di distribuire i turni ai *rider*, a seconda delle richieste trasmesse, e di seguirli nell'esecuzione della prestazione) il *rider* deve necessariamente "loggarsi", mediante un'applicazione apposita, all'orario di inizio del turno ed aspettare che gli venga comunicato l'ordine.

Successivamente, dovrà recarsi presso il ristorante indicato, prelevare il prodotto, verificarne la corrispondenza con l'ordine e consegnarlo al domicilio del cliente, indicato tramite la stessa *app*. Così proseguendo per tutto il turno "prenotato", senza momenti di riposo intra-turno previsti dal contratto ma solo momenti di attesa del successivo ordine (che spesso giunge mentre si è già impegnati nel precedente).

Una volta prenotato lo *slot* e ottenuta la conferma dal *dispatcher*, il *rider* non ha possibilità di revoca²⁰ della disponibilità data; dove vi sia una

¹⁹ CAVALLIN G. I, *Foodora, Deliveroo & Co. : le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno internazionale di studio impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, Brescia, 12-13 ottobre 2017.

²⁰ *Ibidem*, p. 9, paragrafo 4.1.3.. In particolare, l'autore evidenzia come la possibilità di revoca della disponibilità fornita cambi a seconda del modello di aggiudicazione degli

necessità incombente lo stesso può sfruttare funzioni di *switch* inoltrando al *dispatcher* la richiesta mediante l'applicazione. Viene, anche sotto questo profilo, utilizzata la chat *whatsapp* di gruppo in cui vengono comunicate tali esigenze ai propri colleghi e ai superiori di riferimento.

Il modello della piattaforma *Glovo* prevede che dove non pervengano ordini il *rider* è libero di svolgere altre attività rimanendo pur sempre disponibile e nella zona geografica indicata all'interno dell'applicazione. Vigge, quindi, un vincolo di reperibilità durante il tempo di attesa che impedisce al ciclo-fattorino di muoversi o impegnarsi stabilmente in altre attività.

Tali informazioni si riveleranno essere di fondamentale importanza, come si osserverà successivamente, nella controversa discussione giudiziale volta a comprendere se l'istituto della subordinazione, o altri contemplati dal nostro ordinamento, si addica o meno ai ciclo-fattorini del settore *food delivery on line*.

incarichi utilizzato dalla piattaforma considerata. Nel caso, a titolo esemplificativo, di *Uber eats*, che sfrutta il modello di aggiudicazione immediata, i *riders* possono declinare la chiamata. Questa possibilità richiama il modello dei *pony express*, rievocato dal Tribunale di Torino nel caso *Foodora*, che si distanzia però molto da quanto previsto dalle rimanenti piattaforme, quale *Glovo* e la (ex) *Foodora*. Infatti, in quest'ultimi casi, il modello di aggiudicazione utilizzato risulta essere quello a *slot*, in cui il *rider*, una volta data la propria disponibilità, difficilmente può revocarla se non con funzioni apposite di scambio, fornite dalla piattaforma. Il rifiuto della prestazione infatti, seguendo lo schema di tale modello, viene equiparato ad inadempimento contrattuale. Necessario è evidenziare come ogni piattaforma preveda specifiche *policy* aziendali nel regolare tale frangente. In alcuni casi (ex *Foodora*) vengono previsti un numero massimo di inadempimenti prima che l'account venga disattivato, in altri (*Deliveroo*, *Uber eats*) il lavoratore "dormiente" non viene sanzionato.