UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

DOTTORATO IN
"DIRITTO DELLE PERSONE DELLE IMPRESE E DEI MERCATI"
XXXV CICLO

IL LAVORO NELL'IMPRESA ALGORITMICA E GLOBALE DELL'ECONOMIA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

COORDINATORE
Ch.mo Prof. Massimo Miola

CANDIDATA
Dott.ssa Pia De Petris

TUTOR
Ch.mo Prof. Giulio Quadri

Anno Accademico 2021/2022

INDICE/SOMMARIO

INTRODUZIONE…….. p. 6

1. Le metamorfosi dell'impresa e del lavoro nell'economia digitale……. p. 6

2. Delimitazione del campo d'indagine: il lavoro nella *platform economy* come osservatorio privilegiato delle trasformazioni……. p. 10

CAPITOLO I

Analisi del lavoro tramite piattaforma dal punto di vista datoriale

Sezione I

L'evoluzione delle digital labour platforms da "società interfaccia" a "imprese algoritmiche"

1. Premessa……. p. 14

2. L'«economia delle piattaforme»: precisazioni terminologiche per una corretta individuazione del fenomeno…… p. 16

3. Profili definitori del concetto di piattaforma digitale di lavoro……..… p. 26

4. (*Segue).* Il problema dell'individuazione del ruolo giuridico…… p. 34

5. L'ampia latitudine del fenomeno e la necessità di una tassonomia basica: piattaforme di lavoro *via app vs* piattaforme di *crowdwork*……. p. 38

6. Ricerca di un minimo comun denominatore nella plurale e cangiante realtà dell'economia delle piattaforme: la contrattazione *spot*…… p. 45

7. *(Segue).* Frammentazione del lavoro, discontinuità e apparente rarefazione della figura datoriale (e del lavoro continuativo e dipendente) …… p. 54

8. *(Segue).* Destrutturazione del lavoro su piattaforma e (apparente) scomposizione delle prerogative datoriali……... p. 62

9. Lavoro su piattaforma e gestione tramite algoritmi: nozione e funzionamento……. p. 67

10. La "gerarchia" algoritmica nell'impresa-piattaforma……..... p. 73

11. Assetto e fenomenologia del (potenziale) potere datoriale nell' "impresa algoritmica" (della piattaforma digitale): la "crisi" del potere di direzione…… p. 78

12. (*Segue*). L'espansione del potere di controllo……. p. 83

13. (*Segue*). Le nuove fenomenologie del potere disciplinare……. p. 86

14. Brevi osservazioni conclusive……. p. 88

Sezione II

Le tecniche giuridiche di limitazione del "potere algoritmico" (delle piattaforme di lavoro) a prescindere dalla qualificazione del tipo

1. Gli strumenti regolativi universali contro l'abuso del potere algoritmico: la tutela antidiscriminatoria……. p. 91

2. La tutela della *privacy*……. p. 97

3. Il diritto (*in fieri*) alla trasparenza algoritmica nella Proposta di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali……. p. 102

4. (*Segue*). Il diritto alla trasparenza algoritmica nella legislazione domestica: il c.d. decreto trasparenza……... p. 109

5. Trasparenza algoritmica e contrasto al "caporalato digitale" ……... p. 112

6. Brevi riflessioni conclusive…….. p. 115

CAPITOLO II

Le piattaforme digitali come "datori di lavoro" nella fattispecie del lavoro via app

1. Le piattaforme ad operatività globale basate sulla localizzazione del servizio: il *lavoro via app*……. p. 120

2. Il ruolo della piattaforma, la libertà del lavoratore e il (ritorno del) dilemma qualificatorio…… p. 122

3. Le (prime) ricostruzioni a favore dell'autonomia nel contenzioso d'oltreoceano ed europeo: critica…… p. 126

4. L'emersione di un *tertium genus* nel contenzioso britannico: pregi e limiti della comparazione……... p. 136

5.1. Le prospettive di (in)configurabilità di un *tertium genus* nei confini nazionali… p. 139

5.2 (*Segue*). L'arresto della Cassazione a proposito del caso Foodora: l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non configura un *tertium genus*……. p. 145

5.3. (*Segue*). L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 è una norma di disciplina che estende le tutele della subordinazione al lavoro etero-organizzato (dall' impresa-piattaforma) …… p. 147

6. Il lavoro etero-organizzato (anche mediante una piattaforma digitale) alla luce del nuovo

art. 2 d.lgs. n. 81/2015: l'ampliamento non giova alla chiarezza …… p. 150

7. (*Segue*). Il problema del (mancato) raccordo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 con la tutela (residuale) dei riders autonomi del Capo V-*bis* …….……. p. 156

8. Le persistenti incertezze sistemiche dell'eterorganizzazione e l'adattabilità della subordinazione (*ex* art. 2094 c.c.) al lavoro su piattaforma……. p. 162

9.1. L'accertamento della subordinazione nel *lavoro via app* nella giurisprudenza nazionale: il caso Glovo…….. p. 168

9.2. (*Segue*). Il caso Uber Eats……. p. 176

9.3 (*Segue*). Il caso Deliveroo…….… p. 178

10. L'accertamento della subordinazione nel panorama giuridico europeo …… p. 181

11. Le nuove dimensioni del potere datoriale e la questione della libertà del lavoratore su piattaforma……... p. 189

12. (*Segue*). Configurabilità della "subordinazione digitale" come ulteriore sfumatura delle subordinazioni: la conferma nel lavoro agile…….. …… p. 195

13. La presunzione di subordinazione del lavoro tramite piattaforma nella Proposta di Direttiva europea……. p. 199

14. La piattaforma che sceglie di assumere la veste datoriale: il contratto di lavoro subordinato di Justeat……...… p. 203

15. Prove di deresponsabilizzazione dell'impresa-piattaforma: il contratto collettivo («*pirata*») Ugl Riders-AssoDelivery……..……. p. 207

16. Brevi riflessioni conclusive…… p. 214

CAPITOLO III

Le piattaforme come mezzo di esternalizzazione nel mercato "digiglobale": il crowdwork

1. Il cono d'ombra del lavoro su piattaforma: il *crowdwork*……. p. 220

2. Caratteristiche e costanti organizzative delle piatteforme di *crowdwork*……. p. 224

3. L'esternalizzazione del lavoro sulle piattaforme: "*human as a service*"…….. p. 233

4. Il ruolo (o i ruoli) delle piatteforme di *crowdwork*: a proposito di tre piattaforme ad "operatività globale"……...……. p. 237

5. Timide aperture (della giurisprudenza) al riconoscimento della subordinazione del *crowdworker*……...……. p. 241

6. Le criticità dell'individuazione delle tutele attingendo a schemi noti: la somministrazione di manodopera……...……... p. 247

7. (*Segue*)… e l'appalto…… p. 250

8. La difficile regolamentazione dell'esternalizzazione nel mercato "digi-globale" delle

piattaforme fra elementi di internazionalità e (in)effettività di tutela…… p. 254

9. L'esigenza di una *governance* multilivello del lavoro su piattaforma: limiti e potenzialità della Proposta di direttiva europea…… p. 260

10. La prospettiva di uno statuto protettivo minimo per il *crowdworker* autonomo nel segno del *decent work*…… p. 264

11. La tutela collettiva e la sfida della rappresentatività nel lavoro frammentato e "ubiquo": il ruolo della contrattazione collettiva nella tutela dei lavoratori *online* (su piattaforma), anche autonomi…… p. 268

12. Dalla prospettiva della contrattazione transnazionale alla responsabilità (sociale) d'impresa come limite all'abuso di esternalizzazione nel mercato digi-globale: "lezioni" dal lavoro nelle catene globali del valore…… p. 275

13. Brevi osservazioni conclusive. …….. p. 279

CONCLUSIONI……. p. 284

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI……..…… p. 290

INTRODUZIONE

1. *Le metamorfosi dell'impresa e del lavoro nell'economia digitale e sempre più globale*

È innegabile che il diritto del lavoro nasce e si sviluppa come diritto in continuo divenire, trovando nel dinamismo la sua caratteristica più resiliente che lo suggella quale «*campo fertile di esperienze e di rinnovamento della cultura giuridica*»[1]. Ma è altresì incontestabile che l'impatto della digitalizzazione sulle nuove forme di organizzazione dell'impresa e del lavoro, in pochi anni, abbia sottoposto il diritto del lavoro a spinte sempre più disorientanti e destrutturanti[2], confluite in nuove catalogazioni («*talora confuse e contraddittorie*»[3]) al fine di "rincorrere" un arcipelago di nuove economie e nuovi paradigmi organizzativi, che traggono dal processo di digitalizzazione la loro linfa vitale.

Non stupisce allora che l'impatto, coinvolgente e pervasivo[4], della digitalizzazione sul lavoro costituisca uno dei campi più floridi di indagine e di ricerca nel campo

[1] Così GIUGNI G., *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 1979, p. 13.

[2] Si veda, in particolare, l'analisi sistemica di BELLAVISTA A., *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav*., 2020, 3, pp. 541 e ss.

[3] Cfr. BAVARO V., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica della dottrina del bilanciamento*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, pp. 175 e ss.

[4] Particolarmente sottolineata da VALEDUC G., VENDRAMIN P., *Digitalisation, between disruption and evolution*, in *Transfer*, 2017, vo. 23, n. 2, pp. 125 e ss., per cui l'affermazione del paradigma tecno-digitale costituisce un motore di «*ristrutturazioni dei processi industriali, cambiamenti nella distribuzione dell'occupazione e della necessità di cambiamenti istituzionali nella regolazione dell'economia e del mercato del lavoro*».

lavoristico[5], stante la necessità di studiare le nuove forme che hanno assunto l'impresa ed il lavoro nella società contemporanea, sempre più digitalizzata e sempre più globale[6].

Il passaggio dalla "civiltà industriale" a quella digitale travolge necessariamente l'organizzazione dell'impresa, non più fordista, unitaria e gerarchizzata. Si affaccia così una nuova figura di impresa, collocata al di fuori del tradizionale ancoraggio fisico in un luogo specifico della realtà materiale. Si sviluppano modelli integrati e globalizzati che segnano il passaggio dell'impresa da ‹‹*tecnostruttura integrata*››, assicurante la concentrazione del processo produttivo[7], ad ‹‹*architettura liquida*››[8], il cui perimetro fisico è progressivamente ridotto dall'introduzione delle nuove tecnologie digitali e robotiche. Quest'ultime condizionano, infatti, l'intera organizzazione d'impresa[9], assecondando le già

[5] La letteratura è sconfinata. Con riferimento a quella sociologica ed economica si veda *almeno* MINGIONE E., *Lavoro: la Grande trasformazione*, Feltrinelli, 2020; BALDWIN R., *Rivoluzione globotica*, il Mulino, 2019; BOES A., *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Soc. Eur. Journ*., 2015; SCHWAB K., *The fourth Industrial Revolution*, Crown Business, New York, 2016; e, in quella giuslavorista, SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022; NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022; ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021; ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019; TULLINI P. (cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017; DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 225 e ss.; ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2017, 4, pp. 525 e ss.; MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. Dir. Lav*., 2018 pp. 1414 e ss.; MAINARDI S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, pp. 325 e ss.; PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *Arg. Dir. Lav*., 6, 2021, pp. 1329 e ss.; SANTONI F., *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav*., 2015, pp. 3 e ss.

[6] Cfr. PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 18, secondo cui la digitalizzazione dell'economia «*implica una profonda riconsiderazione del lavoro, della sua organizzazione, del suo senso sociale e della sua regolazione giuridica*».

[7] GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* (Cassino, 18-19 maggio 2017), Milano, Giuffré, 2018, p. 4.

[8] CIASTELLARDI M., *Le architetture liquide. Dalle reti del pensiero al pensiero in rete*, Milano, 2009.

[9] Facendo sorgere un vero e proprio nuovo paradigma costituito dalla *«organizzazione del lavoro digitalizzata»*, sottolineata da BARBERA M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina*

dominanti tendenze all'esternalizzazione di segmenti o fasi della produzione, anche facendo ricorso al mercato dei servizi digitali. Com'è stato osservato, la rete costituisce un mezzo formidabile di segmentazione della catena produttiva, prestandosi all'abbattimento dei rischi imprenditoriali, dei costi e delle obbligazioni nei confronti della forza lavoro[10]. Sicché, le nuove tecnologie stanno proiettando l'impresa verso traiettorie evolutive molto distanti dall'archetipo fordista, al punto da mettere in discussione principi, tecniche e categorie fondanti della materia lavorista, a partire dalla configurazione del datore di lavoro, come "centro unitario", che riassume le qualità di imprenditore, soggetto titolare del rapporto di lavoro e di parte del contratto di lavoro[11].

Nonostante il rapporto di reciproca "plasmazione" fra tecnologia, impresa e lavoro non sia affatto una novità, essendo anzi uno dei capisaldi della riflessione scientifica, specie giuslavorista[12], l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro sembra presentare profili di assoluta novità e discontinuità con il passato, che rendono necessario aggiornare

giuslavorista, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 293/2016, p. 14, che va ad ampliare quel «*doppio effetto di svuotare la funzione del contratto di lavoro in quanto elemento essenziale dell'organizzazione d'impresa e di trasformare il mercato del lavoro in un incontro fra domanda e fornitura di lavoro cioè in una "sostanziale appropriazione dell'offerta di lavoro"*» già sottolineata dall'A. in ID., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2010, p. 205.

[10] TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, vol. 2, no. 2, p. 9.

[11] Si acuisce così la problematica della "flessibilizzazione della figura datoriale" già sottolineata da VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 1988, pp. 213, indagata analiticamente da BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., pp. 203 e ss., e in generale attenzionata dalla dottrina quale fonte di sfide - e talvolta di disagio (DEL PUNTA R., *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. Merc. Lav*., 2000, p. 58) - per il diritto del lavoro.

[12] In effetti, già a parte dagli anni '80 si è avviata una corposa riflessione giuslavorista sull'impatto delle nuove tecnologie sul mondo de lavoro e sulla sua organizzazione. Si vedano almeno gli importanti contributi di CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 1985, p. 203); GUARRIELLO G., *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000; LYON-CAEN A., PERULLI A., *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, 2004. SUPIOT A., *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, in Oxford University Press, 2001.

lo studio dei «*basilari riferimenti categoriali della materia*»[13], "scompaginati" dalle ventate di novità prodotte dall'incessante evoluzione tecnologica.

La "rivoluzione digitale" insieme all'organizzazione dell'impresa travolge anche quella del lavoro, che si colora di nuove modalità che esasperano le già preconizzate[14] tendenze alla destrutturazione delle coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa fino ad ipotizzare una soppressione delle "regole aristoteliche" proprie del diritto del lavoro pre-digitalizzazione, costituite dall'unità di luogo-lavoro, di tempo-lavoro e di azione-lavoro. La rapida e globale diffusione di dispositivi come *smartphone*, *pc*, *tablet*, nonché *app mobile e software ivi* installati, che si atteggiano a veri e propri mezzi di produzione[15], da un lato agevola la completa resa della prestazione da remoto, responsabilizzando il lavoratore, a cui si attribuisce una maggiore autonomia e libertà; dall'altro assicura la costante rintracciabilità (e talvolta tracciabilità) del lavoratore, facilitando l'esercizio del potere datoriale, specialmente quello di controllo[16] e rendendo gli spazi fra vita privata e vita del lavoratore sempre più porosi e "aggredibili" dalle pretese datoriali[17].

---

[13] PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 1, p. 50.

[14] Vedi per tutti VENEZIANI B., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. Dir*., 1989, 2, p. 202 e ICHINO P., *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. Giur. Lav*., 1985, 5-6, p. 199.

[15] Cfr. sul punto le osservazioni di DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019, p. 6, secondo cui la progressiva integrazione con i *devices* tecnologici e le macchine intelligenti determina importanti modifiche nell'organizzazione d'impresa e nell'identità della forza lavoro, dato che «*l'interoperabilità tra uomo e mezzi di produzione […], attraverso una rarefazione delle strutture gerarchiche, introduce una forza lavoro dai tratti nuovi, più libera nello svolgimento della prestazione e nella scelta dei luoghi ma più esposta alla tracciabilità elettronica*».

[16] Per una recente analisi cfr. PROIA G., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in PISANI C., PROIA G., TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro, La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffré, Milano, 2022, pp. 329 e ss. e TROJSI A., *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 71 e ss.

[17] Sull'analisi della "*libertà di tempo e spazio fra* worklife balance *e* worklife blending" si veda CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, ESI, Napoli, 2020, pp. 190 e ss.

In questo composito e mutevole scenario, si inserisce la presente ricerca che mira ad analizzare "la grande trasformazione" del lavoro e dell'impresa nell'Era digitale prendendo come punto di riferimento un suo peculiare frammento, che costituisce un'emblematica finestra di osservazione: l'economia delle piattaforme digitali di lavoro.

2. *Delimitazione del campo d'indagine: il lavoro nella* platform economy *come osservatorio privilegiato delle trasformazioni*

Il lavoro tramite piattaforma digitale, nonostante la sua emergente innovatività, costituisce oramai un "tema classico" nella riflessione giuslavorista[18]. La fortuna dell'attenzione a questo particolare frammento dell'economia digitale si deve almeno a tre ordini di ragioni.

Anzitutto, le piattaforme di lavoro travolgono le modalità organizzative del lavoro a 360°, rendendo la prestazione così flessibile e frammentata al punto da far dubitare che rientrasse nel perimetro d'intervento del diritto del lavoro e da mettere in crisi la possibilità di adattare le regole che finora hanno governato il lavoro ai nuovi modelli di produzione *online*. Ciò ha condotto ad un'instancabile operazione di (ri)analisi delle categorie fondanti, dei principi, in generale del compito (e persino i valori[19]) del diritto del lavoro nell'economia digitale.

La seconda ragione risiede nelle tante potenzialità dell'utilizzo delle piattaforme digitali che oggi «*costituiscono, a ben vedere, un modello ineludibile di organizzazione*

[18] Come osserva FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2022, 2, pp. 247 e ss.

[19] Si vedano le osservazioni di SANTORO-PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, I, p. 352 «*il diritto del lavoro non deve e non può essere considerato un diritto che comporta la cristallizzazione di un sistema di valori immutabile, ma al pari di tutti i fenomeni umani è calato nella storia, e quindi risente inevitabilmente dei diversi contesti storici e geopolitici*».

dell'impresa moderna, sia finalizzata alla produzione di beni materiali, sia funzionale alla prestazione di servizi»[20].

La terza risiede nella vastità ed eterogeneità del *platform work* che lo rende un osservatorio privilegiato per lo studio delle trasformazioni dell'impresa e del lavoro nell'economia globale[21], coinvolgendo una pluralità di temi centrali quali la corretta qualificazione del rapporto e la lotta al falso lavoro autonomo, le trasformazioni dei poteri datoriali, la regolamentazione dell'intelligenza artificiale, le nuove frontiere dell'esternalizzazione e di frammentazione organizzativa, i rischi sociali generati dalla dialettica flessibilità/precarietà, le trasformazioni della rappresentanza collettiva e, in generale, i rischi e le opportunità connesse a forme di lavoro in cui il tempo di lavoro si fraziona, lo spazio si dilata (fino a ricomprendere l'intero mondo) e pare rarefarsi ogni continuità e fisicità nella relazione lavorativa.

Questa vastità giustifica l'enorme produzione dottrinale, oggetto di un dibattito internazionale sterminato, nonostante la quale «*il lavoro mediante piattaforme digitali rappresenta ancora un angolo cieco del diritto del lavoro*»[22].

Per far luce sul lavoro per (il tramite de) le piattaforme digitali, la presente ricerca analizza il fenomeno dal punto di vista delle trasformazioni che si producono nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro, verificando l'impatto che l'utilizzo delle nuove organizzazioni algoritmiche, proprie della *new digital economy*, presentano su entrambi i fronti.

A tal fine, il primo capitolo sarà dedicato all'analisi delle piattaforme digitali di lavoro, nel segno dell'evoluzione dell'impresa e del lavoro nella società digitalizzata, secondo un approccio storico-evolutivo che, prendendo le mosse dalle prime qualificazioni

[20] ROMEO C., *La rivoluzione digitale il suo innesto nell'organizzazione del lavoro delle imprese*, in *Lav. Giur*., 2022, 5, p. 455.

[21] Di tale avviso sembra essere TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, Conversazioni sul lavoro a distanza da ottobre 2021 a giugno 2022, p. 5, quando sottolinea che «*le piattaforme si candidano a diventare i principali strumenti operativi della impresa, fino a svolgere in tutto o in parte le funzioni di datori di lavoro*».

[22] DEL FRATE M., *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, p. 672.

orientate alla massima deresponsabilizzazione delle piattaforme di lavoro, si spinge ad analizzare le attuali costanti di funzionamento, dalle quali emerge l'assunzione da parte delle piattaforme di prerogative tipicamente datoriali, celate dietro ad un'inedita organizzazione automatizzata tramite algoritmi gestionali. L'emersione di potenziali poteri datoriali fa sì che nell'economia digitale l'impresa possa sussistere «*nell'ipotesi, un tempo confinabile al limite dell'improbabile, di un'organizzazione totalmente automatizzata*»[23]. L'emersione delle nuove latitudini del potere (datoriale) algoritmico rende necessaria un'analisi delle tecniche di tutela più idonee a proteggere la "persona che lavora" da eventuali abusi e distorsioni dello stesso.

D'altro canto, l'emersione di questa nuova "identità di impresa" richiede di riflettere necessariamente sulla qualificazione del rapporto con il prestatore di lavoro. Nonostante, ad un primo sguardo la realtà del lavoro tramite piattaforma digitale, appaia come l'ultimo (e più insidioso) atto di "fuga dalla subordinazione" in realtà, come si vedrà nel secondo capitolo, lo studio della fattispecie specifica del *lavoro via app* dimostra, invece, che la subordinazione sembra essere ancora piuttosto "attrezzata" a descrivere anche i fenomeni più emergenti della IV Rivoluzione industriale.

Inoltre, le piattaforme digitali di lavoro innovano l'impresa non solo con riferimento alla sua identità, all'organizzazione interna e all'esercizio di modalità inedite del potere ma anche con riferimento all'emersione di nuove e più pervasive modalità di decentramento produttivo, esternalizzando fasi e cicli della produzione alla "folla di utenti" *del web* in un mercato del lavoro globale, che punta alla "corsa al ribasso" delle condizioni di lavoro[24], indotta da una enorme platea di potenziale manodopera. Tale fenomeno sarà oggetto di analisi nel terzo capitolo, dedicato allo studio delle nuove modalità di *outsourcing* in rete, da cui emergono nuove istanze di tutela, più ampie e trasversali rispetto alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, e nuove sfide regolative dal respiro sovranazionale ed extraterritoriale.

[23] NOVELLA M., *Impresa*, in NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, cit., p. 20.

[24] Ben fotografata già da PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in *Riv. Dir. Sic. Soc*., 2011, pp. 617 e ss.

CAPITOLO I

IL LAVORO SU PIATTAFORMA DIGITALE DAL PUNTO DI VISTA DATORIALE

Sezione I

L'evoluzione delle digital labour platforms da "società interfaccia" a "imprese algoritmiche"

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'«economia delle piattaforme»: precisazioni terminologiche per una corretta individuazione del fenomeno. – 3. Profili definitori del concetto di piattaforma digitale di lavoro. – 4. (*Segue*). Il problema dell'individuazione del ruolo giuridico. – 5. L'ampia latitudine del fenomeno e la necessità di una tassonomia basica: piattaforme di lavoro via apps *vs* piattaforme di *crowdwork*. – 6. Ricerca di un minimo comun denominatore nella plurale e cangiante realtà dell'economia delle piattaforme: la contrattazione *spot*. – 7. (*Segue*). Frammentazione del lavoro, discontinuità e apparente rarefazione della figura datoriale (e del lavoro continuativo e dipendente). – 8. (*Segue*). Destrutturazione del lavoro su piattaforma e (apparente) scomposizione delle prerogative datoriali. – 9. Lavoro su piattaforma e gestione tramite algoritmi: nozione e funzionamento. – 10. La "gerarchia" algoritmica nell'impresa-piattaforma. – 11. Assetto e fenomenologia del (potenziale) potere datoriale nell' "impresa algoritmica" (della piattaforma digitale): la "crisi" del potere di direzione. – 12. (Segue). L'espansione del potere di controllo. – 13 (Segue). Le nuove fenomenologie del potere disciplinare.

1. *Premessa*

Il presente lavoro, nell'intento di analizzare le prospettive regolative dell'ampio fenomeno del lavoro su piattaforma digitale, opta per una chiave di lettura improntata all'analisi dell'impatto che tale fenomeno genera sull'impresa, la figura datoriale e l'esercizio dei poteri datoriali, col fine di poter individuare e predisporre le più idonee tecniche di tutela a favore dei lavoratori operanti sulle piattaforme digitali di lavoro.

Il proposito muove dalla considerazione che i maggiori e più persistenti cambiamenti del modello produttivo della c.d. "economia delle piattaforme" riguardano anzitutto l'impresa e la sua struttura organizzativa[25], nonché le forme e le modalità di esercizio dei poteri datoriali, su cui impatta l'introduzione di nuove tecnologie che consentono di effettuare un'atipica esternazione dei suddetti poteri a macchine intelligenti (algoritmi).

I nuovi modelli organizzativi mescolano libertà e condizionamenti, verticalità e condivisione, fiducia e standardizzazione; si fondano su inediti schemi organizzativi del fattore lavoro, che, destrutturando l'unità di tempo e di luogo, introducono elementi di rottura nelle tradizionali rappresentazioni e nozioni di datore di lavoro[26] e, inevitabilmente, di lavoratore (subordinato). Ne deriva così un'acuizione dei problemi di segmentazione dei processi produttivi delle economie moderne e globalizzate, che da tempo produce uno «*spiazzamento delle discipline di protezione del lavoro*», le cui fondamenta poggiano notoriamente sulla «*relazione diretta con il datore di lavoro, mentre i diritti sindacali sono strettamente collegati all'esistenza di un'impresa che concentra nello stesso ambito spaziale tutte le sue funzioni fondamentali*»[27]. Con l'economia delle piattaforme, le problematiche regolative dell'impresa "disintegrata"[28] giungono ad un

[25] Sul punto si veda LOI P., *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, 2, p. 26.

[26] Per i riferimenti essenziali si rinvia a AIDLASS, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni,* Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano, 2010; BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto,* in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, pp. 203 e ss.; SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2010, pp. 1 e ss.

[27] SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 42 e 43.

[28] È noto che le alterazioni del modello produttivo prodotte dalla globalizzazione e dall'evoluzione tecnologica sono state al centro dell'attenzione della dottrina (non solo nazionale), che ha sottolineato la

livello di complessità ulteriore, dal momento che nei nuovi modelli organizzativi automatizzati pare assistersi ad una progressiva rarefazione dell'impresa e del datore di lavoro, con i suoi rispettivi poteri che vengono trascinati in una dimensione sempre più impersonale. Non più, dunque, un problema di "impresa sconfinata" ma di "impresa rarefatta e occultata", in cui diviene sempre più complessa l'identificazione fisica della figura dell'imprenditore/datore che, *prima facie*, si presenta frammentata e impalpabile.

L'intento sarà quello di verificare se il rischio di tale rarefazione sia reale, oppure se la frammentazione del lavoro e l'impiego di meccanismi di artificializzazione del potere datoriale siano strumenti impiegati (e impiegabili) per rifuggire all'assunzione del ruolo datoriale, verificando, in definitiva, se si è dinnanzi ad una nuova stagione di "fuga dalla subordinazione"[29], mascherata dietro ad una apparente "fuga dall'impresa".

A tal fine sarà necessario anzitutto analizzare la grammatica di funzionamento dell'articolato ecosistema delle piattaforme. Ancora una volta, dunque, sembra essenziale analizzare l'impresa a partire dall'organizzazione che la connota, così da verificare l'esistenza di un nesso strutturale fra prestazione e organizzazione predisposta dal datore di lavoro, al fine di «*far valere la classica pretesa del diritto del lavoro di governare i rapporti d'autorità insiti nell'impresa-organizzazione*[30]».

In ciò è possibile scorgere una privilegiata chiave di lettura unitaria del fenomeno del *platform work*, capace di superare le analisi dicotomiche, concentrate solo su alcuni modelli di piattaforme di lavoro (precipuamente il lavoro *via app*) o su alcune "fasi" del

necessità di cambiare angolo prospettico e studiare le nuove forme adottabili dall'impresa in quei processi di esternalizzazione, semplici o complessi, di integrazione produttiva e di collaborazione reticolare che hanno fortemente dilatato lo spazio 'interno' dell'impresa, richiedendo una continua ridefinizione dei suoi confini. Si è resa così necessaria un'analisi sistematica dell'impresa nelle sue contemporanee trasformazioni, accomunate dalla consapevolezza di dover ‹‹*superare la scissione tra esercizio del potere datoriale e imputazione delle responsabilità connesse al rapporto di lavoro, nonché della facoltà accordata al datore di lavoro di scegliere la disciplina applicabile al rapporto*››. Sul punto, ampiamente, GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, cit., pp. 7 e ss., a cui si rinvia anche per i corposi riferimenti.

[29] Come è stato notoriamente appellato quel fenomeno di progressiva fuoriuscita di figure e rapporti di lavoro dall'area della legislazione protettiva del lavoro subordinato. Fra i primi cfr. ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, pp. 231 e ss.

[30] BARBERA M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 293/2016.

lavoro (contrapponendo, ad esempio, la fase genetica a quella esecutiva), e di accomunare le varie manifestazioni di lavoro su piattaforma, anche nei casi in cui quest'ultimo produca nuove forme di esternalizzazione produttiva in un'area digitalizzata che sfugge ontologicamente alla territorialità (*crowdwork*).

2. *L' « economia delle piattaforme di lavoro»: precisazioni terminologiche per una corretta individuazione del fenomeno*

Lo sviluppo e la proliferazione di piattaforme digitali in cui è possibile offrire e chiedere lavoro ha determinato l'affermazione di un nuovo paradigma economico[31], caratterizzato da un'elevata dose di eterogeneità e complessità, portatrice spesso di confusione, terminologica e concettuale anzitutto.

Il modello economico creato dalla proliferazione di piattaforme di lavoro digitali, non a caso, è stato appellato dalla ricca letteratura sul tema con variegate e originali "etichette", utilizzate di sovente in modo inopportunamente interscambiabile[32]. Si è così diffusamente parlato di "*sharing economy", "collaborative economy"*, "*Peer-to-peer economy"*, "*Gig economy"*, "*On-demand economy", "Platform economy*", ecc.[33]. L'incertezza terminologica, espressione della difficoltà di far rientrare in definizioni statiche un fenomeno caratterizzato da una marcata innovatività e un costante ma

[31] Per una panoramica sulle origini del fenomeno cfr. HUWS U., *Where Did Online Platforms Come From?*, in MEIL P., KIROV V. (eds.), *The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises, Policy implication of virtual work. Dynamics of Virtual Work*, Palgrave Macmillan, Cham, 2017, pp. 29 e ss.

[32] Sull'ambiguità semantico-concettuale delle espressioni adoperate per descrivere il lavoro su piattaforma si veda, in particolare, BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ZILIO G. GRANDI, BIASI M. (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, 2017 e VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 336/2017, p. 3.

[33] Per una esaustiva analisi dei ben trenta termini utilizzati per descrivere i modelli di *business* nati dall'intersezione fra lavoro e tecnologie digitali si veda HEEKS R., *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour" , "Crowd Work" , "Microwork" , "Platform Labour", Etc*., in *Manchester Centre for Development Informatics Working Paper*, no. 70/2017, pp. 1 e ss.

eterogeneo dinamismo[34], ha prodotto, tuttavia, effetti pregiudizievoli sull'interpretazione del fenomeno, nonché sulla delimitazione di un perimetro di interesse giuslavoristico nello sterminato ecosistema della *new digital economy*.

Appare necessario, pertanto, muovere da alcune precisazioni terminologiche, nella consapevolezza che le definizioni costituiscono «*vettori in grado di plasmare la percezione di un fenomeno condizionandone dall'interno la comprensione*»[35].

Secondo l'opinione di chi scrive, l'espressione più idonea a descrivere il modello economico generato dall'affermazione del lavoro via piattaforme è quella di "*labour platform economy*", ossia di "economia delle piattaforme di lavoro" o, se si preferisce, di "capitalismo delle piattaforme di lavoro"[36], intendendosi per ciò un nuovo modello economico basato sul coinvolgimento di una piattaforma digitale che, tramite le moderne tecnologie di gestione algoritmica, si occupa di offrire un determinato servizio e/o organizzare, su richiesta, il lavoro svolto dalle persone fisiche iscritte alla piattaforma.

Tale accezione, sebbene molto ampia, consente di valorizzare adeguatamente il ruolo e la funzione rivestiti delle piattaforme di lavoro, che, secondo l'impostazione che si è scelto di adottare, costituisce la lente privilegiata per la comprensione e l'inquadramento delle attività di lavoro svolte in tale innovativo paradigma economico.

A conferma dell'opportunità di tale scelta, che non riveste soltanto un valore semantico ma anzi è espressione di un preciso metodo di approccio, occorre svolgere alcune considerazioni sulle altre espressioni utilizzate.

Secondo una primissima sistematica, il lavoro via piattaforma sarebbe ascrivibile al paradigma dell'economia collaborativa, denominata "*sharing"* o *"collaborative*

[34] Come sottolinea efficacemente TULLINI P., *C'è lavoro sul web?,* in *Lab & Law Iss.*, 2015, 1, p. 5, per sua natura la rete tende «*ad evitare descrizioni, classificazioni, regolamentazioni e sistemi giuridici definiti*».

[35] DE STEFANO V., ALOISI A., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Editori Laterza, 2020, p. 107.

[36] Così SRNICEK N., *Platform capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017; ARMANO E., MURGIA A., TELI M. (a cura di), *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano-Udine, Mimesis, 2017; PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, 2018, spec. pp. 147 e ss.

economy"[37]. Tale riconduzione, tuttavia, risulta inadeguata[38] poiché l'economia collaborativa costituisce un fenomeno diverso e molto lontano dall'economia basata sull'*organizzazione* del lavoro con una o più piattaforme digitali, che persegue finalità altre e assai distinte da quelle collaborativo-solidaristiche, mirando piuttosto all'estrazione di plusvalore dal (l'organizzazione o l'intermediazione di) lavoro altrui[39].

La *sharing economy* si afferma, infatti, come espressione di un nuovo modello di consumo - circolare, più sostenibile e collaborativo[40] - volto a sfruttare le potenzialità della disintermediazione (ossia l'eliminazione di corpi intermedi) offerte dal *web* per facilitare la fruibilità e l'accesso a risorse inutilizzate o comunque sottoutilizzate migliorandone l'efficienza allocativa. Il tratto caratterizzante dell'economia collaborativa risiede evidentemente nella condivisione, anche a titolo oneroso, di risorse, generalmente intese. È evidente che allora gli utenti delle piattaforme di *sharing economy* che si vincolano a

[37] Cfr. per tutti ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, vol. 2, n. 2, pp. 17 e ss. Si veda anche l'inquadramento, sebbene sprovvisto di vincolatività, offerto dalla Commissione europea "*Un'agenda europea per l'economia collaborativa*", COM (2016) no. 356, che adotta una nozione ampia di "*collaborative economy"*, comprensiva anche delle nuove forme di lavoro autonomo da dover affrontare secondo una strategia regolativa europea: «*l'espressione economia collaborativa si riferisce ai modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni e servizi, spesso forniti da privati. L'economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti: i) i prestatori di servizi che condividono risorse, tempo e/o competenze e possono sia privati, che offrono servizi su base occasionale, sia prestatori di servizi nell'ambito della loro capacità professionale; ii) gli utenti, di tali servizi; iii) e gli intermediari che mettono in comunicazione, attraverso una piattaforma online, i prestatori utenti che avevano transazioni*».

[38] Sulla critica della sovrapposizione fra *sharing economy* e *gig economy* si veda, in particolare, DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo. Una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Bergamo, Adapt University Press, 2019, p. 20-21.

[39] In questi termini BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: tra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 2, p. 419, che ravvisava da subito la necessità di «*tracciare una distinzione netta tra la produzione collaborativa e i mercati del lavoro online per dare una precisa qualificazione delle transazioni che si svolgono al loro interno, in modo da individuare i soggetti su cui ricade il rischio di impresa*».

[40] Infatti, se l'espressione *sharing economy* era già nota d'oltreoceano a partire dai primi anni del nuovo secolo (vedi BENKLER Y., *Sharing nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production*, in *The Yale Law Journal*, 2004, 114, pp. 273 e ss.), il suo concreto affermarsi nella «*coscienza pubblica*» si ascrive alla nascita del concetto di «*collaborative consumption*» come sottolineano BOTSMAN R., ROGERS R., *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, New York: Harper Business, 2010.

condividere, gratuitamente o dietro corrispettivo, l'accesso a beni, risorse e servizi[41], generano attività economiche prive di rilevanza giuslavoristica[42].

Viceversa, il lavoro via piattaforma presenta uno schema contrattuale che, nella sua funzione tipica, ha poco a che fare con la condivisione e, pertanto, risulta estraneo al paradigma della *sharing economy*[43]. L'economia delle *labour platforms*, come si vedrà, non genera uno scambio negoziale fra pari (C2C, *consumer to consumer*[44]), orientato a perseguire finalità solidaristiche, ma realizza, invece, uno scambio di natura prettamente economica per mezzo di piattaforme che si propongono (almeno nella volontà cartolare) come operatori digitali in grado di raggiungere un elevato numero di utenti, moltiplicare le occasioni d'occupazione e facilitare l'instaurazione di relazioni lavorative fra lavoratori (autonomi) e committenti.

Sicché, una prima precisazione terminologica che pare opportuno dover svolgere è che *sharing economy* e *labour platform economy* indicano modelli economici

[41] Cfr. BARBERIS P., CHIRIATTI L., *Sharing economy. Un'occasione da condividere*, Volta Paper, 2016, 5, pp. 1 e ss. che parlano di *sharing economy* come «*un profondo cambio di paradigma nelle modalità di godimento di beni e servizi, che porta il consumatore ad allontanarsi dal concetto di possesso di un bene, adottando piuttosto l'idea dell'accesso al bene stesso*» (p. 11). Si è pertanto dinnanzi ad un mutamento nella struttura della prassi commerciale, che si concentra sull'accesso temporaneo e condiviso del bene, in alternativa all'acquisto e al consumo proprietario, dando vita a quella che è stata definita anche come l' "economia dell'accesso". Così ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 4 e 5. La prima definizione normativa in Europa è contenuta nella già citata Comunicazione della Commissione Europea del 2 giugno 2016, n. 356 (nt. 12) che, optando per l'espressione "economia collaborativa" in luogo di "economia della condivisione", introduce una definizione piuttosto ampia e duttile, comprensiva di tutti quei modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi, spesso forniti da privati.

[42] Cfr. FRENKEN K., SCHOR J., *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2017, 23, pp. 3 e ss.; World Economic Forum, *Collaboration in cities: from sharing to "sharing economy"*, 2017.

[43] Conclusione oggi predominante in dottrina. *Ex pluris* cfr. ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020, spec. pp. 104 e ss., che escludono ogni riferimento della *labour platform economy* allo "*spirito della condivisione*".

[44] Elemento che viene considerato fondamentale nella *sharing economy*. Vedi, in particolare, FRENKEN K., DCHOR J., *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Social Transition*, 2017, vol. 23, n. 1, pp. 4-5.

diametralmente diversi, che seppur accomunati dall'uso di una piattaforma digitale, producono fenomeni dagli effetti e dalle conseguenze decisamente differenti.

A differenziare maggiormente i due fenomeni è la tipologia di piattaforma digitale impiegata e la funzione da essa rivestita. Nell'economia collaborativa le piattaforme di *sharing*, i cui esempi più noti sono *Bla bla Car* e *Airbnb*[45], fungono da intermediari fra domanda e offerta di beni e/o servizi, messi in condivisione sul *web* da privati, in condizione di tendenziale equilibrio socioeconomico fra le parti. Tali piattaforme, definite "*capital platform"* o *"capital-based platform"*[46], generano attività economiche di scambio estranee al paradigma lavoristico. Infatti, anche qualora tali attività richiedano l'esecuzione di una prestazione (es. la guida della vettura nel caso della piattaforma *Bla bla Car*), quest'ultima assume carattere secondario rispetto all'attività principale, costituita dalla messa a disposizione di un bene (la propria autovettura) per finalità condivisive, dietro il pagamento di un corrispettivo[47].

Viceversa, come si vedrà ampiamente nella trattazione, altra è la funzione rivestita dalle piattaforme digitali *labour based*, suscettibili di assumere le vesti di : a) piattaforme-intermediatori che si limitano a connettere in modo immediato committenti e prestatori di servizi, disposti a svolgere svariate attività caratterizzate da tassi di complessità più o meno elevata (cd. piattaforme "di *matching*" o "*ad operatività ridotta*"); oppure b) piattaforme-

[45] La prima piattaforma ha ad oggetto la condivisione della propria autovettura nello svolgimento di una determinata corsa e la seconda, invece, ha ad oggetto la locazione di alloggi a breve termine. Per un'analisi cfr. FRENKEN K., DCHOR J., *op. cit*., pp. 3 e ss.

[46] Si veda la classificazione proposta da FARRELL D., GREIG F., *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big data on Income Volatility*, JPMorgan Chase Institute, 2016, pp. 3 e ss., spec. 5 e 19 ss. secondo cui le piattaforme possono distinguersi in: a) piattaforme di lavoro, capaci di creare un nuovo mercato del lavoro in rapida crescita; e b) piattaforme di capitale, che più tradizionalmente proiettano sul *web* l'offerta di beni e servizi. Secondo le autrici «*labor platforms, such as Uber or TaskRabbit, connect customers with freelance or contingent workers who perform discrete projects or assignments. Capital platforms, such as eBay or Airbnb, connect customers with individuals who rent assets or sell goods peer-to-peer*».

[47] Cfr. TULLINI P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in Id. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 154; TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, ESI, Napoli, 2021, p. 61; TODOLÍ-SIGNES A, *The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law. Int. Rel.* , 2017, vol. 33, n. 2, p. 6.

imprese che erogano svariate tipologie di servizi organizzando la forza lavoro (c.d. piattaforme "verticalmente integrate" o "ad operatività globale").

Per le medesime ragioni, anche l'espressione "*peer to peer economy*"[48], figlia anch'essa del paradigma della collaborazione[49], risulta inadeguata, fuorviante e priva di capacità realmente descrittiva del fenomeno del lavoro via piattaforma.

L'espressione *peer to peer* - nata per descrivere la capacità dei *computer* di comunicare direttamente fra loro per la condivisione di risorse e servizi, bypassando la mediazione di un *server* centralizzato – viene impiegata per descrivere la capacità delle piattaforme di creare uno spazio di relazioni disintermediato e paritetico, tale per cui il consumatore (cliente o committente) può interfacciarsi direttamente con il lavoratore[50]. Come si avrà modo di vedere, a differenza delle relazioni, per lo più a carattere non lucrativo[51], che si sviluppano sulle piattaforme di (autentica) condivisione, i rapporti generati nella economia delle piattaforme di lavoro non presentano né carattere paritario, né scopo solidaristico. D'altronde, stando all'apparato valoriale[52] che informa il «*diritto che dal lavoro prende il nome*»[53], non potrebbe essere altrimenti laddove l'oggetto dello scambio in rete non è un bene qualsiasi ma il lavoro altrui.

[48] Così FINGLESTON J., STALLIBRAS D., *Imprese peer to peer, regolamentazione e concorrenza*, in *Merc. Conc. Reg.*, 2015, p. 405.

[49] Cfr. RAMELLA F., MANZO C., *L'economia della collaborazione. Le nuove piattaforme digitali della produzione e del consumo*, Il Mulino, 2019.

[50] Cfr. BONOMI A., DELLA PUPPA F., MASIERO R., *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Roma, 2016, pp. 60 e ss.

[51] In ogni caso, anche laddove la piattaforma di *sharing economy* generasse attività lucrative per cui è previsto un compenso, esso non costituisce mai la principale finalità dell'attività svolta come sottolinea TODOLÍ-SIGNES A., *op. cit*., p. 7.

[52] Per una recente ed esaustiva trattazione si rinvia a DEL PUNTA R., *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* − 395/2019 e TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercati. Mercati, regole, valori*, Relazione alle giornate di studio Aidlass 2019, *La dignità del lavoro tra legge e contratto*, Udine, 13-14 giugno 2019; ID., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

[53] Riprendendo la suggestiva espressione di ROMAGNOLI U., *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Lav. Dir.*, 2018, pp. 690 e ss.

Altro discorso va fatto, invece, in considerazione all'utilizzo delle espressioni «*gig economy*» e «*on demand economy*».

L'(ambigua) locuzione «*gig economy*»[54] nasce per descrivere quel nuovo modello economico basato sulla creazione di un mercato del lavoro (digitale) caratterizzato dalla prevalenza di contratti a breve termine e di lavoro indipendente[55]. L'espressione deriva dal termine inglese «*gig*» (traducibile come "lavoretto", incarico informale, attività di carattere ludico/ricreativo) che viene impiegato per descrivere le tipologie di attività richieste sulla piattaforma che, lungi dall'integrare lavori tradizionali (definiti «*job*» o «*work*» nel lessico inglese), costituirebbero solo delle micro-attività, ossia dei "lavoretti" di carattere (esclusivamente) complementare o secondario, volti a perseguire un reddito aggiuntivo[56]. In questi termini, tuttavia, l'espressione "*gig economy*" potrebbe descrivere un fenomeno ancora più ampio di quello del lavoro su piattaforma digitale[57], riguardante la descrizione di tutti quei rapporti di lavoro estranei alla categoria del "*long term employment*", perché sorti con contratti estremamente flessibili e precari, «*included, among others, fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work*»[58].

Viceversa, l'espressione «*on demand economy* (tradotto "economia su domanda") pone l'accento sulla circostanza che si è dinnanzi ad un nuovo modello economico che, grazie alle innumerevoli potenzialità delle nuove tecnologie digitali, è in grado di

[54] Traducibile come "economia dei "lavoretti" secondo STAGLIANÒ R., *Lavoretti. Cosí la sharing economy ci rende tutti piú poveri*, Einaudi, Torino, 2018.

[55] Cfr. la definizione offerta da GRAHAM M. et. Al., *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margin*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017, secondo cui per *gig economy* si intende «*paid work allocated and delivered by way of internet platforms without an explicit or implicit contract for long-term employment*».

[56] Vedi l'approfondimento di KESSLER S., *Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, St. Martin's Press, 2018.

[57] Sul punto FRIEDMAN G., *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*, in *Review of Keynesian Economics*, 2014, 2, pp. 171 e ss.

[58] Per dirla con le parole dell'Organizzazione internazionale del lavoro, *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, 2015 disponibile al seguente indirizzo: *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf*

soddisfare in tempo reale la domanda dei consumatori tramite la fornitura immediata di beni e servizi[59]. Tale espressione, tuttavia, non sembra idonea a descrivere il modello economico generato dalle piattaforme digitali di lavoro, ponendo l'accento sulla circostanza che il lavoro (e non il nuovo modello economico) viene svolto "su richiesta" in vista di una reale ed effettiva domanda di un prodotto, intermediata a regola d'arte da sofisticati apparecchiature digitali che consentono una facile gestione dei flussi di domanda e offerta in tempo reale[60]. Pertanto, l'espressione descrive semmai, in termini generali, un modello di "lavoro su richiesta", dove domanda e offerta si incontrano *online*.

Pur essendo dotate di una capacità descrittiva maggiore rispetto alle precedenti (cioè "*sharing economy*" e "*peer to peer economy*"), entrambe le espressioni soprariportate si ritengono inadeguate a rappresentare e descrivere l'interezza del fenomeno del *platform work*, dal momento che tendono a focalizzare l'attenzione dell'osservatore esclusivamente sulle caratteristiche del funzionamento del servizio (reso *on-demand* a fronte di una domanda *just in time* in luogo di una domanda *just in case*) o dell'attività lavorativa, frazionata e parcellizzata in piccoli lavoretti[61], eclissando così il ruolo, la funzione e le responsabilità della piattaforma digitale.

D'altronde, la scelta di porre l'accento sulla circostanza che si trattasse non di lavoro vero e proprio ("*work*" o "*job*" in inglese) bensì solo di un "lavoretto" ("*gig*") non è casuale, ma è espressione di una precisa strategia comunicativa[62] che tende alla mistificazione del

[59] Cfr. JACONI M., *The 'on-demand economy' is revolutionizing consumer behavior — here's how*, in *Business Insider*, 2014 consultabile al seguente indirizzo: *http://www.businessinsider.com/the-on-demand-economy2014-7?IR=T.*

[60] Cfr. KESSLER S., *Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, cit., pp. 20 e ss.

[61] Cfr. DE STEFANO V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard*, cit., p. 6-7, che in merito all'inadeguatezza dell'espressione "*gig economy"*, sottolinea che «*quando si parla di "gig economy" si rischia di dare l'impressione […] che le attività siano svolte al di fuori di una genuina dimensione lavorativa, da soggetti che vi fanno ricorso per divertimento o per "arrotondare" e che, quindi, non hanno né il diritto né il bisogno di accedere ad alcuna protezione giuslavoristica*».

[62] Sulla creazione *ad hoc* di una nuova semantica legata alla retorica neoliberale del *gig worker* come "imprenditore di se stesso", capace di organizzare come meglio desidera il proprio lavoro, sia dal punto di vista del tempo che dello spazio vedi, ampiamente, CROUCH C., *Se il lavoro si fa gig*, il Mulino, Bologna, 2019, pp. 52 e ss.

paradigma lavoristico[63], svolta *anche* tramite la creazione di un nuovo vocabolario[64], impiegato in sovrapposizione o in sostituzione di quello tradizionale[65], pensato per sottrarsi a qualunque attrazione nella sfera lavoristica[66]: il "lavoro" degrada a "lavoretto" e la figura del "lavoratore" viene soppiantata da quella del "*partner*" o del "fornitore indipendente" (nella terminologia anglosassone *independent suppliers*), contrattualmente legato alla piattaforma in una relazione *formalmente* paritetica, "costruita" a monte come

[63] Come sottolinea CICCARELLI R., *Forza lavoro, il lato oscuro della rivoluzione digitale*, Comunità concrete, Roma, 2018, spec. pp. 26 e ss., l'utilizzo da parte delle piattaforme di lavoro del termine "*gig*" (che non condivide nessuna radice in comune con "*work*" o "*labor*" perché finalizzato ad indicare la singola attività, peraltro con un'accezione più informale, quasi ludica) è il sintomo di una nuova concezione del lavoro, suscettibile di essere così scomposto e frammentato da risultare scisso dalla sua individualità e sempre più mercificato alla stregua di un prodotto. Sulla c.d. "*commodification of labour*" nel lavoro su piattaforma si veda, in particolare, BERGVALL-KÅREBORN B., HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, n. 3, pp. 213 e ss. e ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *Comp. Lab. Law &Pol. Journ.*, 2016, vol. 37, n. 3, pp. 653 e ss.

[64] La piattaforma Deliveroo, ad esempio, ha prodotto un decalogo di termini da utilizzare in sostituzione di quelli tradizionali: "fornitori indipendenti" in luogo di "fattorini"; "*log-in*", anziché "timbrare il cartellino" (in inglese *clock on*); "*onboarding*" anziché "assunzione"; "disponibilità" (in inglese *availability*) al posto di "turno di lavoro"; "*kit*" o "equipaggiamento" anziché "uniforme". Cfr. THE GUARDIAN, *Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees,* 5 aprile 2017.

[65] Non sempre, infatti, i nuovi termini vengono utilizzati per descrivere fenomeni nuovi. È evidente, ad esempio, che non è l'economia di piattaforma ad aver creato le attività di consegna di beni a domicilio o di trasporto urbano, limitandosi semplicemente a digitalizzarne l'organizzazione.

[66] Fra i primi commenti che sottolineano tale rischio si veda DE STEFANO V., *The rise of the "just in time workforce": on demand work; crowdwork and labour protection in the gig economy*, International Labour Office, Geneva, 2016, no. 71, p. 4, secondo cui la nuova semantica utilizzata rischia di non riconoscere le attività su piattaforma come attività di lavoro, così da evitare l'applicazione delle tutele lavoristiche «*by default*».

strutturalmente incompatibile con l'impostazione lavoristica[67] e necessariamente attratta nell'alveo del diritto privato o della *lex mercatoria*[68].

Tuttavia, tale narrazione viene ben presto sconfessata dalle evidenze empiriche, mano a mano che il lavoro su piattaforma si diffonde e conquista una certa tipicità sociale, tale da rendere palese che la contrapposizione fra il "lavoro" tradizionale e "lavoretto" digitale è più apparente che reale; e che le attività lavorative offerte e richieste nel mercato delle piattaforme digitali, non così dissimili da quelle tradizionali, sono utilizzate dal lavoratore (specie per quelli svantaggiati che faticano a inserirsi nel mercato del lavoro) non per utilizzare il proprio tempo libero per moltiplicare le occasioni di reddito supplementare ma (sempre più spesso) per conseguire l'unica fonte di reddito, strumentale, secondo la nostra tradizione costituzionale, a condurre «*un'esistenza libera e dignitosa*»[69].

Come si vedrà, l'analisi della grammatica di funzionamento dell'ecosistema delle piattaforme di lavoro, dalla prassi contrattuale fino all'effettiva esecuzione del rapporto, sconfessa l'esistenza di una relazione paritetica fra i prestatori di lavoro, i committenti e la

[67] È qui che si scorge il rischio, forse il più grande, correlato all'affermazione di questo nuovo paradigma economico che, per dirla con le attente e lungimiranti parole di Mario Grandi (GRANDI M., «*Il lavoro non è una merce»: una formula da rimeditare*, in *Lav. dir.*, 1997, pp. 557 e ss., spec. p. 560), nel proporre «*una rivalutazione della locatio operarum che esprime tanto il valore di una riacquistata autonomia del prestatore (nella gestione della propria forza di lavoro), quanto il rischio di una riduzione della prestazione a mere operae locatae*», introduce la *possibilità* di far venir meno o comunque affievolire il «*significato del lavoro come fattore formativo dell'identità umana, sociale e professionale del lavoratore medesimo; cioè del venir meno della ratio etico-giuridica che ha portato al superamento della concezione puramente mercantile del lavoro e della "finzione" del rapporto di lavoro come operazione economica di mero scambio*», ravvisandosi in ciò un rischio, più grave e desolante rispetto a quello connesso all'erosione delle tutele per il propagarsi di contratti atipici, flessibili o semplicemente precari.

[68] Equivoco in cui è caduto anche il Ministero del Lavoro, che, nell'interpello del 27 Marzo 2013, n. 12, escludeva l'applicazione nei confronti delle piattaforme digitali dell'obbligo di autorizzazione prevista dagli artt. 4 e 6 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sottolineando proprio che le attività di intermediazione svolte dal tali piattaforme «*risultano finalizzate non alla conclusione di contratti di lavoro, ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale, tra i quali la compravendita ex art. 1470 c.c. o l'appalto ex art. 1655 c.c. e ss.*» e ricordando che la necessità di autorizzazione viene in rilievo per le attività di ricerca e selezione del personale «*finalizzata […] alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima su specifico incarico della stessa*».

[69] In ciò si rende necessario l'intervento protettivo del diritto del lavoro, il cui codice genetico «*è quello di ordinamento protettivo di chi trae dal lavoro i mezzi di sussistenza*», come sottolinea SANTUCCI R., *Il lavoro tramite le piattaforme digitali: un nuovo fronte e una sfida per il diritto del lavoro*, in *Filosofia dei diritti umani*, 2021, p. 12.

piattaforma e richiede l'intervento protettivo del diritto del lavoro nella sua essenziale «*funzione compensativa e di riequilibrio di potere nell'ambito della relazione individuale e collettiva*»[70].

Per le ragioni suesposte, se vogliamo identificare con un'espressione il paradigma economico intorno a cui ruota il lavoro via piattaforma l'espressione che più sembra attanagliarsi è quella di "*labour platform economy*", "economia delle piattaforme di lavoro". In effetti, il tratto realmente innovativo e caratterizzante dei fenomeni che ci si propone di analizzare non è la creazione non di vere e proprie *nuove forme* di lavoro, bensì di nuove modalità di organizzazione e funzionamento dell'impresa-piattaforma e della gestione algoritmica che ne è alla base.

Tali inedite modalità di organizzazione digitale hanno prodotto un paradigma economico di non facile definizione, perché caratterizzato da molteplici livelli di complessità, che scaturiscono anzitutto dalla circostanza che le piattaforme digitali di lavoro non costituiscono un modello unitario, né un blocco monolitico nel tempo. Ogni piattaforma, infatti, possiede proprie modalità di funzionamento e organizzazione che si evolvono e mutano a seconda delle incessanti evoluzioni che interessano l'economia digitale e la sua regolamentazione.

È per questo che ai fini della comprensione del fenomeno, occorre prendere le mosse dalla definizione di cosa sia in generale una piattaforma digitale e, ai fini dell'indagine lavoristica, come si struttura e opera una "piattaforma digitale di lavoro".

3. *Le piattaforme digitali di lavoro: profili definitori …*

Anche attorno al concetto di "piattaforma digitale" - non esistendo una definizione universalmente accettata - si assiste ad un fenomeno di dispersione semantica,

[70] TULLINI P., *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 2, p. 201.

essenzialmente determinata dall'estrema innovatività e volatilità che caratterizza tale strumentazione digitale[71].

Non a caso, nella letteratura sociologica si discorre di "piattaformizzazione della società"[72], sottolineando la circostanza che le piattaforme digitali si sono imposte come parte integrante delle strutture sociali moderne, non costituendone più un mero fattore esterno, alla stregua di qualsiasi altra tecnologia.

La narrazione "olistica" della "piattaformizzazione sociale", tuttavia, ha alimentato una percezione della "piattaforma" distante dall'essere considerata un mero strumento tecnico e un supporto al servizio di un gestore (c.d. *provider*), ma anzi ha favorito approcci volti a considerarla come una sorta di soggettività a se stante[73], difficile da fotografare perché caratterizzata da confini mobili, imprevedibili e in continua espansione. Tale approccio, rischia di seminare ulteriori incertezze nello studio del fenomeno. Ragion per cui, per delineare un perimetro di interesse lavoristico nello sterminato ecosistema delle piattaforme digitali si tenterà anzitutto di dare una definizione tecnica di cosa sia una piattaforma digitale (di lavoro).

In termini generali, per "*digital platform*" si intende una infrastruttura digitale, composta da elementi *hardware* e *software*, che fornisce strumenti digitali, programmi e/o applicazioni per la distribuzione, il *management* e la creazione di contenuti o servizi digitali, gratuiti o a pagamento[74]. La piattaforma nasce come un'architettura

[71] Come osserva WEATHERBY L., *Delete Your Account: On the Theory of Platform Capitalism*, in *Los Angeles Review of Books*, 10 agosto 2018 «*The term "platform" is everywhere, but it's not clear if it's a metaphor or a thing, a new condition in the digital era or semantic camouflage for the banal evil of capitalism. […]This model of privatized governance is spreading. Production and distribution, services and the social: all have been "disrupted" by the rules of the platform*».

[72] VAN DIJCK J., POELL T., DE WAAL M., *The Platform Society: Public Values in a Connective World*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

[73] Sul punto si vedano le osservazioni critiche di CAMMALLERI C. M., *Vecchie risposte a nuovi problemi: l'antropomorfizzazione dei robot e degli algoritmi. Osservazioni critiche e una proposta eterodossa: l'IVISS*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Cacucci, Bari, 2021, pp. 419 e ss.

[74] Definizione mutuata dalla Voce "Piattaforma digitale" dell'Encicopedia Treccani sezione "Lessico del XXI secolo" disponibile al *link: https://www.treccani.it/enciclopedia/piattaforma-digitale_(Lessico-del-XXI-Secolo)/*. Analogamente vedi la voce "Piattaforme digitali di lavoro" di BRINO

computazionale volta a creare e facilitare le interazioni fra utenti, generatrici di dati e, dunque, di valore[75]. Essa opera concretamente come un *software* quadro che permette ad altri *software* di funzionare e comunicare al suo interno, permettendo l'iterazione fra più attori economici, l'aggregazione di servizi, la disintermediazione (e la re-intermediazione) di domanda e offerta[76]. Sicché, lo scheletro di ogni piattaforma digitale è dato dalla commistione di elementi tecnici e tecnologici (*software*, produzione di dati e algoritmi gestionali), economici (*asset* proprietari, modello di *business*) e socio-legali (ad esempio, i termini di servizio, o condizioni di utilizzo, cioè gli strumenti con i quali i proprietari della piattaforma gestiscono le relazioni con gli utenti).

Con la progressiva digitalizzazione dell'economia, le piattaforme si sono progressivamente diversificate nelle caratteristiche e nelle finalità, spaziando da piccole *start-up* locali a grandi società operanti sui mercati internazionali e conquistando una pluralità di settori economici. È così possibile distinguere almeno cinque macro-categorie di piattaforme digitali[77], fermo restando che molte di esse operano con intersezionalità:

a) piattaforme pubblicitarie (c.d. *advertising platforms*), come Google o Facebook, basate sull'estrazione, l'analisi e la vendita di dati aggregati degli utenti per la vendita di spazi pubblicitari;

b) «piattaforme *cloud*», come AWS (Amazon Web Services), che offrono servizi di *cloud computing* (ossia servizi che permettono l'elaborazione e l'archiviazione di dati in rete, memorizzati su di un *hardware* remoto in luogo della *workstation* locale) e altri strumenti necessari alla digitalizzazione dell'impresa;

V., in BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, pp. 163 e ss.

[75] Cfr. MUNN L., *Cash Burning Machine: Uber's Logic of Planetary Expansion*, in *Communication, Capitalism & Critique*, 2019, 17, p. 186, che definisce la piattaforma come «*an extendable computational architecture that facilitates value-generating interactions*».

[76] Caratteristiche sottolineate da SIMON P., *The Age of the Platform: How Amazon, Apple, Facebook, and Google Have Redefined Business*, Motion Publishing, 2011.

[77] Si veda la classificazione di SRNICEK N., *Platform Capitalism*, cit., pp. 36 e ss.

c) piattaforme di prodotto (*product platforms*), come Spotify o Netflix, utilizzate per trasformare beni in servizi accessibile solo in seguito al pagamento di una commissione o di un abbonamento;

d) piattaforme industriali (*industrial platforms*), come GE o Siemens, finalizzati ad offrire alle imprese l'*hardware* e il *software* in grado di convertire parte dell'attività manifatturiera tradizionale in processi automatizzati, tipici dell'industria 4.0;

e) *lean platforms*, piattaforme c.d. "leggere" che, inspirandosi allo schema della *lean production* notoriamente inaugurato da Toyota[78], si basano principalmente su *software* di intermediazione e gestione dei dati e sono finalizzate a conseguire una riduzione al minimo degli *asset* proprietari per perseguire una progressiva riduzione dei costi, specialmente di quelli della forza lavoro.

Le piattaforme di lavoro, oggetto della presente ricerca, vanno ascritte a quest'ultima tipologia. Tuttavia, come si è avuto modo di sottolineare nelle precisazioni terminologiche riferite all'economia collaborativa, non tutte le *lean platform* producono fenomeni di interesse lavoristico, dal momento che possono esserci piattaforme "leggere" che non hanno ad oggetto l'intermediazione di prestazioni di lavoro (in tal caso si è detto che può discorrersi di *labour platform*) bensì si occupano di condividere, affittare o scambiare beni, autoprodotti o meno, per la platea di clienti connessi alla piattaforma (*capital platform*).

La distinzione fra piattaforme di lavoro e piattaforme di capitale risiederebbe, dunque, nell'oggetto dell'attività di intermediazione digitale che può rispondere al paradigma della "condivisione" solo con riferimento ad un bene capitale e non di certo con riferimento all'acquisto delle energie, competenze o professionalità della persona che lavora ed è interamente coinvolta nella sua soggettività.

[78] Si tratta cioè di quel un modello di produzione orientato al miglioramento continuo grazie all'eliminazione incessante degli sprechi, delle irregolarità e dei sovraccarichi all'interno dei processi lavorativi, in modo da poter ottenere il miglior risultato possibile con il minor impiego di risorse, su cui si veda, per tutti, SANTUCCI R., *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997, pp. 145 e ss. che ne sottolinea, in particolare, i tratti di flessibilità e di riduzione della gerarchia.

Le *lean platform* rilevanti per il diritto del lavoro costituiscono, dunque, un aggregato di natura sociotecnica, comprensivo di elementi tecnici (*hardware* e *software*) e di elementi organizzativi (*standard* da applicare alle diverse funzionalità offerte), che opera come un unico complesso economico che organizza tecnologia e forza lavoro[79].

Tale definizione consente di superare una certa narrazione "metafisica" della piattaforma digitale, individuata come "società interfaccia" o finanche mero *marketplace*, semplice luogo di incontro tra attori terzi e indipendenti (*provider* ed *user*) per giungere ad una più compiuta analisi del ruolo delle *labour platform* (come si vedrà centro d'imputazione del rapporto giuridico o comunque come strumento di organizzazione dell'attività d'impresa).

Merita sin qui rilevare che sono state proposte delle definizioni giuridiche di piattaforma digitale di lavoro, su cui ci soffermerà *funditus* nel corso della trattazione (§ capitolo II).

Nell'ordinamento domestico, l'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dalla legge del 2 novembre 2019, n. 128 (l. di conversione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101), stabilisce che «*si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*».

Sulla complessità, quasi enigmatica, di tale definizione si tornerà con maggiore dose di approfondimento nel prossimo capitolo, ma occorre sin da subito rilevare tale definizione presenta una portata limitata, sia sul versante oggettivo che soggettivo, riferendosi, per espressa volontà del legislatore, solo alla regolamentazione delle piattaforme che si occupano della consegna di beni in ambito urbano, che costituisce solo un piccolo frammento dell'economia delle piattaforme di lavoro. In ogni caso, nella definizione prospettata, si pone condivisibilmente l'accento sul carattere tecnico della piattaforma digitale, individuata come aggregato di programmi e procedure informatiche (sarebbe stato

[79] Sul punto vedi DONINI A., *Piattaforme*, in NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 26 e 30, che richiama la definizione offerta da DE REUVER M., SORENSEN C., BASOLE R. C., *The Digital transformstion, a research agenda*, in *Journal of information technology*, 2018, 33, pp. 126 e ss.

meglio dire digitali), *strumentale* all'attività di impresa, con il precipuo intento di superare, come si vedrà, «*l'eventuale autoqualificazione della piattaforma in termini di mera intermediazione tra domanda e offerta di servizi*»[80].

Decisamente più ampia risulta, invece, la definizione di "*piattaforma di lavoro digitale*" contenuta nella Proposta di direttiva, adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021[81]. A norma dell'art. 2 della Proposta, per "*digital labour platform*" si intende una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che presenta le seguenti caratteristiche:

a) è fornito, anche solo parzialmente, a distanza con supporti elettronici, quali un sito *web* o un'applicazione mobile;

b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;

c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione di lavoro altrui, a prescindere dal luogo in cui venga effettuata la prestazione (interamente online o in un determinato luogo).

Dal tenore della presente definizione emerge una «*visione sincretica del lavoro su piattaforma*»[82], che individua nella piattaforma digitale il *soggetto* fornitore di un servizio che, interamente digitalizzato o meno, viene fornito su richiesta del destinatario e che presenta quale oggetto principale «*l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone*

[80] Come sottolinea TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "Decreto crisi"*, in *Guida del lavoro*, 2019, 47, p. 3.

[81] (COM)2021/762 final reperibile al seguente indirizzo *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762.*

[82] Così GIUBBONI S., *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di eticaeconomia.it*, 16 gennaio 2022.

In effetti, come si vedrà nel corso della trattazione, la Proposta di Direttiva tenta di abbracciare l'intero universo del lavoro su piattaforma digitale. Ciò si evince non solo dalla definizione di "piattaforma digitale di lavoro", ma anche dalle definizioni, contenute sempre nell'art. 2, di "persona che svolge un lavoro mediante piattaforma" ("*person performing platform work*"), ossia colei che svolge lavoro indipendentemente dalla qualificazione contrattuale e di "lavoratore della piattaforma" ("*platform worker*"), che è invece parte di un vero e proprio contratto di lavoro ("*employment relationship*").

fisiche»[83]. Il diciottesimo Considerando della Proposta di Direttiva ci fornisce anche una precisazione sul concetto di "organizzazione del lavoro" nell'economia delle piattaforme, specificando che con tale espressione si intende l'assunzione di un ruolo significativo «*almeno*» nell'abbinamento tra la domanda del servizio e l'offerta della prestazione di lavoro, resa da un soggetto che intrattiene un rapporto contrattuale con la piattaforma ed è disponibile a svolgere un compito specifico, fermo restando che rilevano anche altre attività «*quali il trattamento dei pagamenti*».

Sicché, sicuramente esulano dalla definizione di "piattaforme digitali di lavoro" - e di conseguenza dall'oggetto della presente ricerca - quelle piattaforme, come *Indeed, Infojobs, LinkedIn,* che si limitano semplicemente a fornire un supporto informatico con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica.

Tuttavia, in attesa dell'approvazione definitiva, occorre rilevare che il testo originario della proposta è stato oggetto di una pluralità di emendamenti che interessano *anche* la definizione di piattaforma digitale di lavoro. In particolare, si propone di sostituire la precedente definizione indicando la piattaforma come un soggetto che *utilizza* programmi e procedure «*per mediare, sorvegliare od organizzare in qualsiasi modo il lavoro svolto da persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo*»[84]. In questa seconda versione, la piattaforma resta un centro di imputazione soggettiva unitario che si qualifica non per la fornitura del servizio, ma per il semplice utilizzo di sistemi digitali (automatizzati o semiautomatizzati) finalizzati a "mediare, sorvegliare od organizzare" il lavoro altrui, risultando irrilevante il luogo di esecuzione del lavoro e fermo restando, come si vedrà, che possono sussistere diversi livelli

[83] Con la precisazione al quinto considerando che «*molte delle piattaforme di lavoro digitali esistenti sono imprese internazionali che sviluppano le loro attività e i loro modelli di business in diversi Stati membri o a livello transfrontaliero*».

[84] Si veda il 65° emendamento presente nel progetto di relazione del Parlamento europeo del 3 maggio 2022, p. 59. Consultabile al seguente indirizzo: *https://transform-italia.it/wp-content/uploads/2022/09/Allegato-2-Rapporto-GUALMINI.pdf.*

di coinvolgimento della piattaforma in relazione all'organizzazione, la mediazione e la sorveglianza del lavoro delle persone iscritte alla piattaforma.

4. (Segue). *Il problema dell'individuazione del ruolo giuridico*

È evidente che una siffatta definizione di "*piattaforma digitale di lavoro*" non può che evocare riflessioni in ordine al ruolo giuridico assunto dalla stessa rispetto alle attività economiche e lavorative che vengono in rilievo.

In effetti, se si accerta che la piattaforma opera come "impresa"[85], si apre «*de facto la possibilità che i suoi collaboratori lavorino per conto (e non semplicemente in nome) della piattaforma stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale, di mezzi materiali e immateriali, di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa e così del suo proprietario o utilizzatore*»[86]. In altre parole, punto nevralgico dell'analisi del lavoro su piattaforma è la configurabilità della piattaforma digitale come "soggetto" che agisce alla stregua del datore di lavoro, esercitandone i tipici poteri riconosciutigli dall'ordinamento.

Il quesito è al centro della riflessione non solo giuridica ma anche economica dal momento che la peculiare configurazione delle piattaforme digitali coinvolge direttamente le fondamenta della scienza economica, mettendo in crisi il confine tra "impresa" e "mercato", tradizionalmente concepiti «*quali metodi alternativi di coordinamento della produzione*»[87]. La configurazione organizzativa propria della *platform economy* sembra, invece, muoversi a cavallo fra i due confini, caratterizzandosi per una strutturale

[85] Secondo quei canoni soggettivi, organizzativi e di attività presenti nel codice civile, su cui è sempre attuale l'analisi sistematica di SANTORO PASSARELLI F., *L'impresa nel sistema del diritto civile*, in ID., *Saggi di diritto civile*, II, Napoli, 1961, pp. 945 e ss.

[86] Così Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, su cui ci si soffermerà *funditus* nel prossimo capitolo.

[87] Teoria espressa da COASE R., *The Nature of Firm*, in *Economica*, 1937 e ripresa da BARONIAN L., *Digital Platform and the Nature of Firm*, in *Journal of Economic Issues*, 2020, vol. 54, pp. 214 e ss.

ambivalenza[88], dal momento che «*la piattaforma associa le qualità proprie del mercato, come luogo di attrazione e coordinamento di relazioni di terzi, con quelle di un'impresa, entità capace di fornire autonomamente e discrezionalmente una forma e una disciplina suddette relazioni*»[89].

Volendo privilegiare un'analisi diacronica, le piattaforme di lavoro si sono affacciate nell'economia digitale presentandosi come innovativi *spazi* virtuali dove i prestatori di servizi, lavoratori autonomi e indipendenti (c.d. "*independent contractor*")[90], possono entrare direttamente in contatto con i committenti/clienti, lavorando (principalmente) da remoto in condizioni di iper-flessibilità, escludendo così a priori ogni possibile implicazione di responsabilità circa le relazioni (lavorative) istaurate nel nuovo spazio cibernetico e rifuggendo l'idea di poter rappresentare un "datore di lavoro".

L'autoqualificazione della piattaforma digitale di lavoro come mero "luogo" era accompagnata dalla allettante promessa di creare un nuovo mercato del lavoro digitale, di facile accesso perché disintermediato, flessibile, a vocazione globale e caratterizzato da un maggior ricorso al lavoro autonomo[91]. Non a caso, le piattaforme, sebbene diverse, utilizzano tutte una terminologia omogenea che assicura, a chi opera al suo interno, libertà, flessibilità e indipendenza[92]. L'uso sapiente della retorica dell'autoimprenditorialità[93] -

[88] Sottolineata dall'economista MARTENS B., *How online platforms challenge traditional views of the firm and the regulation of market failures*, *JRC Working Papers on Digital Economy*, 2016.

[89] Così. D'AGOSTINO G., *Le piattaforme digitali come nuove forme di mercato. Alcune considerazioni in merito ai profili economico-giuridici alla luce del processo normativo in UE*, in AMMANNATI L., CANEPA A., GRECO G.L., MINNECI U., *Algoritmi, Big data, piattaforme digitali. La regolazione dei mercati in trasformazione*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 87.

[90] Ancora oggi la stragrande maggioranza delle piattaforme classifica le persone come lavoratori autonomi, come segnalano DE STEFANO V., DURRI I., STYLOGIANNIS C., WOUTERS M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper, 2021, n. 27.

[91] Cfr. SMITH A., *Gig work, online selling and home sharing*, Pew Research Center, 2016.

[92] ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Studyof Uber's Drivers*, *International Journal of Communication*, 2016, 10, pp. 3758 e ss.

[93] Cfr. le dichiarazioni in sede di *application* presenti sui siti delle piattaforme Just Eat: «*Consegna con Just Eat. In pochi semplici passaggi potrai iniziare a consegnare con noi e a guadagnare nel tuo tempo libero. È un'opportunità di lavoro flessibile che potrai personalizzare ed adattare al tuo stile di vita*» (*https://rider.justeat.it/application*); e *Uber Eats*: «*Effettua consegne con Uber Eats. Nessun capo. Orari flessibili. Pagamento rapido. Guadagna consegnando cibo e altri articoli con l'app Uber Eats, tutto mentre*

emblematicamente consacrata nello slogan "*sii capo di te stesso*" – è volto ad alimentare una narrazione che descrive la piattaforma come una *mera community*, un luogo di incontro per una comunità di *partners*, portatori di interessi corrispettivi.

Sicché, secondo un primo inquadramento, le società riferibili alla *platform economy* sarebbero mere "società dell'informazione"[94], ossia società che svolgono attività di ordine meramente tecnico e automatico, fondate sullo scambio informativo e per questo assoggettate alla normativa di favore dettata dalla Direttiva europea n. 2015/1535, che all'art. 1, paragrafo 1 lettera b), qualifica quale «*servizio della società dell'informazione*» «*qualsiasi servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi*».

Già da questa prima definizione, risulta difficile sovrapporre i servizi riferiti alla società dell'informazione con quelli offerti dalle piattaforme di lavoro, che nella stragrande maggioranza dei casi presentano vistose componenti non elettroniche, talora costituenti l'elemento principale del servizio offerto.

In tema di riferibilità della normativa sulla società dell'informazione alle piattaforme digitali di lavoro era intervenuta, nel 2016, anche la già citata Comunicazione della Commissione Europea sull'economia collaborativa che, seppur sprovvista di rilievo giuridico vincolante, forniva comunque utili indicazioni interpretative circa l'individuazione del ruolo delle piattaforme digitali. La Comunicazione sottolineava, in particolare, alcuni indici in presenza dei quali fosse possibile escludere che la piattaforma digitale svolgesse meri servizi di *hosting* (intesi quali attività riguardanti la memorizzazione dei dati e la messa a disposizione di uno spazio in cui gli utenti incontrano i prestatori dei servizi sottostanti), assumendo piuttosto le vesti di «*soggetto responsabile del servizio*

esplori la tua città». (*https://www.uber.com/it/it/deliver/?_ga=2.211842262.397851076.1625670294-870878236.1625670294*).

In generale, sull'utilizzo del "*potere della retorica e della narrazione*" da parte delle piattaforme digitale si veda l'analisi sociologica di NEWLANDS G., LUTZ C., FIESELER C., *Power in the Sharing Economy. Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share:Participation, Privacy, and Power in the Sharing Economy*, 2020, p. 25 secondo cui "*platforms use narratives and self-framing as an attempt to negotiate regulatory applicability*".

[94] Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Europe and the global Information Society* – Recommendations to the European Council, documento presentato al Consiglio Europeo di Corfù nel 1994, in *http://www.europa.eu.int/ comm/information.society/eeurope/documentation/index_en.htm*.

sottostante». Gli indici individuati, da considerare globalmente, sono: i) la determinazione (diretta o indiretta) del prezzo finale del servizio sottostante; ii) l'imposizione di istruzioni vincolanti per la fornitura del servizio sottostante; iii) la proprietà dei beni essenziali utilizzati per lo svolgimento della prestazione da chi materialmente esegue il servizio sottostante.

Anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea aveva precisato i confini della nozione di "società dell'informazione" ai sensi del diritto comunitario riconoscendone la sussistenza con riferimento ad alcune piattaforme di *sharing* ("Caso Airbnb"[95]) e negandola, invece, con riferimento alle *labour platforms* ("Caso Uber"[96]), sottolineando che può discorrersi di "società dell'informazione" solo qualora i servizi offerti nel *web* non rilevano quale «*parte integrante di un servizio globale il cui elemento principale costituisce un servizio al quale può riconoscersi una diversa qualificazione giuridica*»[97]. Nel caso di specie la Corte ritiene che l'elemento principale del servizio offerto dalla nota piattaforma Uber fosse costituito dal servizio di trasporto urbano effettuato da autisti non professionisti

[95] Cfr. CGUE *AIRBNB Ireland UC.*, sentenza del 19 novembre 2019, C-390/18, secondo cui la piattaforma in questione offre in via principale servizi di mediazione, con lo scopo di «*mettere in contatto, dietro retribuzione, potenziali locatari con locatori, professionisti o meno, che offrono servizi di alloggio di breve durata, e in via secondaria offre altri servizi accessori (servizi opzionali di fotografia, servizi di valutazione dei locatori, servizi di assicurazione e garanzia contro i danni*». La pronuncia è particolarmente interessante in punto di qualificazione del ruolo delle piattaforme, sottolineando che la qualifica di "impresa erogatrice di servizio" nel caso di specie è esclusa dal momento la piattaforma in questione si limita a fornire un elenco strutturato di alloggi, selezionati in funzione dei criteri scelti dai clienti, al fine di agevolare la conclusione dei contratti. Nello svolgimento delle attività, tuttavia, la piattaforma non esercita condizionamenti decisivi e vincolanti. La piattaforma non fissa unilateralmente il prezzo dell'alloggio ma si limita a indicare una stima che tiene conto dell'andamento dei prezzi lasciando all'oste la determinazione del prezzo del singolo affitto. Di contro, è possibile ritenere allora che, laddove la piattaforma eserciti poteri di condizionamento e predisponga un'organizzazione propria, opera come "impresa erogatrice del servizio".

[96] Cfr. CGUE, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs Uber Systems SpainSL*, C-434/15, EU:C:2017:981, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 410 e ss., con nota di DIVERIO D., *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*. È chiaro che, pur non rientrando il contesto della decisione nel campo del diritto del lavoro, tale pronuncia assuma un ruolo cruciale ai fini della comprensione del ruolo giuridico della piattaforma digitale e delle «*responsabilità connesse con l'attività [di lavoro] svolta da coloro che agiscono sulla piattaforma*››. Per ricostruirne il dibattito si veda BRINO V., *Il caso Uber. Tra diritto del lavoro e diritto. Della concorrenza*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto*, cit., pp. 135 e ss. e con un più ampio spettro si veda anche INGRAO A., *Uber labur l'organizzazione orvietana del lavoro in Brasile nel mondo il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, pp. 705 e ss.

[97] Così CGUE, *Asociaci n Profesional Elite Taxi vs Uber Systems SpainSL*, cit.

e non dalla creazione di uno spazio virtuale di intermediazione, sicché l'attività della piattaforma andava ricondotta alla dir. n. 2006/123/UE, in qualità di servizio rientrante nel settore trasporti, in vista della sostanziale unicità della prestazione comportante tanto la ricerca del conducente quanto l'organizzazione della prestazione di trasporto vera e propria.

La conclusione a cui giunge la Corte di Giustizia, oltre a confermare la già sottolineata divergenza fra "piattaforme di condivisione" della *sharing economy* e "piattaforme di lavoro" della *platform economy*, induce anche a riflettere sull'estrema ambivalenza della piattaforma digitale di lavoro, la cui qualificazione giuridica dipende essenzialmente dalle concrete modalità operative adottate dalla stessa, potendo essa, *in astratto*, «*rimanere un luogo del sistema economico senza mai diventare un soggetto*»[98].

Tuttavia, *in concreto*, appare insostenibile ritenere, come inizialmente prospettato[99], che le piattaforme digitali non possano *ipso iure* assumere le vesti di un'impresa gerarchicamente organizzata (secondo il dettato dell'art. 2086 c.c. che identifica l'imprenditore/datore di lavoro in colui che è al vertice dell'impresa, in funzione gerarchicamente sovraordinata[100]), che svolge un'attività economica organizzata finalizzata alla produzione e/o allo scambio di beni e servizi (ai sensi dell'art. 2082 c.c.), divenendo centro di imputazione unitario di relazioni lavorative (subordinate o autonome).

Il profilo "soggettivo", di matrice creditoriale (nel ruolo di committente o datore di lavoro), delle *digital labour platforms* viene in rilievo quando la piattaforma associa alle

[98] LUNARDON F., *Le reti di impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, p. 379.

[99] Cfr. DEL PRATO F., STAGNARO C., *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, in *Briefing paper*, 2018, 167, pp. 1 e ss. secondo cui «*la piattaforma non è un'impresa rispetto alla quale i fornitori di servizi sono dipendenti*». Tale affermazione viene argomentata sulla base di due supposti e confutabili elementi: a) l'assenza di «*un pieno rapporto gerarchico*» tra piattaforma e lavoratori (invece ravvisabile, come si vedrà); e b) la natura e funzione economica delle piattaforme che non costituirebbero «*una evoluzione dell'impresa tradizionale, ma una sua disarticolazione*», poiché sarebbero «*i consumatori ad acquistare sul mercato il servizio da parte del fornitore più efficiente […] e non delegano tale scelta a un'impresa gerarchicamente organizzata che alloca il lavoro tra le proprie risorse umane sulla base di decisioni top down*» (p. 3 e 4).

[100] Il comma primo dell'art. 2086 c.c. recita «*l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori*», riconoscendo che l'impresa è *ontologicamente* un'organizzazione di stampo gerarchico. Per un'analisi del "contraente forte" del contratto di lavoro si veda VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, 1, pp. 13 e ss.

funzioni di gestione dell'incontro tra la domanda e l'offerta del servizio, l'organizzazione, più o meno verticalizzata, delle condizioni di erogazione di quel servizio, anche (e soprattutto) con riferimento alle prestazioni lavorative che rendono possibile l'erogazione del servizio, riferibile all'impresa-piattaforma[101]. Ciò vale persino per quelle attività su piattaforma che, per il grado di innovatività e atipicità rispetto alle tradizionali categorie del diritto del lavoro, sembrano difettare di rilevanza giuslavoristica[102].

Sicché, l'individuazione del ruolo delle piattaforme presuppone la decodificazione della loro grammatica di funzionamento, che si procede ad analizzare, partendo dall'individuazione della attuale portata del fenomeno, nonché di una tassonomia basica di riferimento per la distinzione delle due principali modalità di lavoro su piattaforma: *lavoro via apps* e *crowdwork.*

5. *L'ampia latitudine del lavoro su piattaforma digitale e l'individuazione di una tassonomia di base: piattaforme di lavoro (a chiamata)* via app *vs piattaforme di* crowdwork

Il lavoro su piattaforma digitale appare come un microcosmo molto variegato e di difficile "mappatura", dal momento che ogni piattaforma presenta delle proprie regole di funzionamento e si differenzia in considerazione dei mercati di riferimento e del grado di

[101] Cfr. PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., p. 180, secondo cui le piattaforme digitali di lavoro possono esercitare «*una funzione tipicamente imprenditoriale e produttiva e, quindi di utilizzatore del lavoro altrui (come datore di lavoro o come committente)*».

[102] Si pensi al lavoro dei c.d. *content creator* costituenti oramai una categoria eterogenea di cui *influencer*, *youtubers* e *streamers* costituiscono il modello social-tipico più diffuso. Si tratta di soggetti che collaborano (talora con vincolo di esclusività) con una piattaforma digitale offrendo la creazione di contenuti digitali la cui remunerazione è correlata alla visibilità generata da tali contenuti sulla piattaforma, che si propone «*come intermediario e fornitore di servizi per il mercato*». Alcune delle attività svolte dai creatori di contenuti digitali sono suscettibili di essere inquadrate come attività di lavoro e la loro qualificazione giuridica, al netto delle caratteristiche della prestazione ad alto contenuto intellettuale, dipende essenzialmente dal grado di ingerenza della piattaforma sull'*an* e il *quomodo* della prestazione oltreché all'esercizio di poteri parasanzionatori, come sottolinea ROTA A., *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Lab. & Law Iss.*, 2021, vol. 7, n. 2, spec. pp. 12 e ss. In tema si veda anche IERVOLINO P., *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, *ivi*, pp. 27 e ss.

potere che essa esercita all'interno di questi ultimi[103]. La plasticità della tecnologia che caratterizza l'economia delle piattaforme consente di variare i modelli organizzativi da piattaforma a piattaforma, con declinazioni peculiari suscettibili di variare da paese a paese.

D'altro canto, l'informalità e la discontinuità, caratterizzanti il lavoro su piattaforma, ostacolano la puntuale rilevazione della dimensione *reale* del fenomeno e l'"*identikit*" dei lavoratori che operano al suo interno[104].

Tuttavia, in tale quadro di incertezza, un dato è sicuramente assodato: l'economia delle *labour platform*s presenta da anni un *trend* di crescita costante[105], ulteriormente favorito dall'accelerazione impressa, inaspettatamente, dal sopraggiungere della pandemia da *Covid-19*[106], che ha determinato una crescita esponenziale sia delle attività di *delivery* (per note esigenze di contingenza pandemica[107]), sia in generale del lavoro da remoto, reso *online* tramite piattaforma digitale[108].

---

[103] Lo sottolinea bene l'indagine Eurofound, *Back to the Future: Policy Pointers from Platform Work Scenarios*", 2020. *https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/back-to-the-future-policypointers-from-platform-work-scenarios, che individua ben 10 modalità di funzionamento delle piattaforme digitali.*

[104] Cfr. INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., pp. 122 e ss. Sottolinea la relazione fra rapporti informali e difficoltà di mappatura anche CARINCI M. T., *Platform work in Europe. A comparative analysis*, in CARINCI M. T., DORSEEMONT F. (a cura di), *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021, pp. 228-229.

[105] Come segnala lo studio dell'ILO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*, 2021. *https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--- dgreports/--- cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf.*

[106] Sull'impatto (positivo) della pandemia sull'economia delle piattaforme si veda, a livello internazionale, Mckinsey Global Institute, The Future of Work after COVID-19 Report, 2021, in *www.mckinsey.com/mgi*.; STEPHANY F. et Al, *Distancing Bonus or Downscaling Loss: The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19*, in *Journal of Economic and Social Geography*, 2020, vol. 111, no. 3, pp. 561 e ss. e RANI U., RISHABH KUMAR D., *Platform work and the COVID-19 Pandemic*, in *The Indian Journal of Labour Economics*, 2020, vol. 63, n. 1, spec. pp. 165 e ss.; e nei confini domestici BARBIERI M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, vol. 6, no. 1, pp. 3 e ss.

[107] Cfr. AA. VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica Contributo sulla nuova questione sociale*, in GAROFALO D., TIRABOSCHI M., FILÌ V., SEGHEZZI F. (a cura di), ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 89, 2020.

[108] Si veda l'analisi unitaria della macro-categoria del "lavoro digitale a distanza" di TUFO M., *op. cit.*, spec. pp. 78 e ss.

I dati raccolti finora, sicuramente parziali dal momento che si fondano su stime che variano significativamente a seconda della metodologia applicata[109], segnalano un importante aumento, su scala globale, sia del numero di piattaforme attive, passate da 142 unità nel 2016 a più di 777 nel 2021[110], sia del numero di lavoratori iscritti alle sole piattaforme digitali di lavoro *online*, passati da 50 milioni del 2016 a 163 milioni nel 2021[111].

Con riferimento poi alla regione europea, nel 2021 si registra un numero di lavoratori su piattaforma pari a 28 milioni, con una tendenza in crescita che stima un aumento nei prossimi cinque anni di altri 15 milioni di lavoratori[112].

Nei confini domestici, una recente indagine dell'INAPP segnala che nel 2021 in Italia risultano attivi circa 570.000 lavoratori su piattaforma digitale, di cui circa 274.000 lavoratori in veste di attività esclusiva o principale e circa 139.000 in veste di attività secondaria e, infine, 157.000 in via del tutto occasionale[113].

---

[109] Lo segnala il Rapporto mondiale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 2021 ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, Ginevra, 2022, p. 53.

[110] Si veda il Rapporto mondiale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 2021, cit., secondo cui una consistente parte di *labour platforms* si concentra in pochi paesi: Stati Uniti d'America (29%), India (8 %), e Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (5%). Nel 2019, le piattaforme di lavoro digitali hanno generato ricavi globali per almeno 52 miliardi di dollari e il 70 % circa dei ricavi era riconducibile a due paesi soltanto, Stati Uniti (49 %) e Cina (23 %), mentre per l'Europa si registravano ricavi per 11%.

[111] Si vedano i dati (2016-2022) raccolti dall'OIL, che ha adottato il primo indicatore economico (*Online Labour Index*, OLI) del lavoro tramite piattaforma non basato sulla localizzazione del servizio (§ cap. III) *http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/*. L'indice traccia il numero di progetti e attività su piattaforme in tempo reale. I dati grezzi mostrano un aumento del 65% del numero di attività online sulle più grandi piattaforme digitali tra il maggio 2016 e gennaio 2022. Per un approfondimento v. KÄSSI O., LEHDONVIRTA V., *Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research*, in *Technological Forecasting and Social Change*, 2018, vol. 137, pp. 241 e ss.

[112] Cfr. COM(2021) 762 final, cit.; Nel 2020 si registravano attive in Europa circa 500 piattaforme di lavoro digitale (nel 2010 erano state individuate come attive meno di un centinaio) e stando alle stime pubblicate il numero dei platform workers si aggirerà intorno ai 43 milioni nel 2025. Cfr. Centre for European Policy Studies, *Digital platforms in the EU: mapping and business models*, 2020.

[113] Cfr. BERGAMANTE F., DELLA RATTA F., DE MINICIS M., MANDRONE E. (a cura di), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in *INAPP Policy Brief*, 2022, n. 22, reperibile al seguente indirizzo *https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1*. Il rapporto segnala che nel

L'ampia latitudine del fenomeno e le stime di ulteriore crescita globale rendono necessaria l'individuazione di una tassonomia di base per orientarsi nei diversi modelli manageriali utilizzati dalle singole piattaforme, fermo restando che analisi empiriche dimostrano che spesso tali modelli si sovrappongono e si intersecano fra loro[114], rendendo non peregrina l'analisi unitaria (almeno) delle costanti di riferimento (§ parr. 6 e ss.).

Alcuni studi socio-economici[115] si sono cimentati nella titanica operazione di mappare "il capitalismo delle piattaforme", cercando di superare le difficoltà operative poste dalla frammentarietà fisiologica che caratterizza un ecosistema suscettibile di variare da piattaforma in piattaforma.

Un primo criterio di classificazione delle *labour platforms* è dato dalla tipologia di servizi offerti, per cui è possibile distinguere a) "piattaforme specializzate" e b) "piattaforme "generaliste"[116]. È noto che le piattaforme socialmente più diffuse nella realtà economica nazionale ed europea siano quelle specializzate in un solo servizio, come quello del *delivery* (es. Deliveroo, Just Eat, Glovo, Uber Eats offrono un servizio di consegna di cibo o altri beni a domicilio) o del trasporto di persone (Uber, Lyft) e, un po' meno frequentemente, servizi di cura alla persona (es. Care24) o ad animali domestici (es. piattaforma Animaute), servizi di *home service* o lavoro domestico (es. Batmaid, Meituan). Viceversa, a livello globale le piattaforme più diffuse sono quelle a stampo generalista, che offrono cioè una pluralità di servizi dal contenuto più disparato, come quelli di cura domestica, giardinaggio, servizi di *petsitter*, svariati servizi intellettuali, di cui esempi paradigmatici sono le piattaforme *TaskRabbit*, *Microworkers Crowdflower*,

70% dei casi i lavoratori su piattaforma sono uomini, di età compresa tra 30 e 49 anni, di cui il 45, 1% in coppia, con figli.

[114] Come sottolineato dall'analisi di PRASSL J., RISAK M., *"Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*", in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2016, no. 37, pp. 619 e ss.

[115] FABO B., *Overview of European Platforms: Scope and Business Models*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017; PESOLE A. et Al., *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2018; e più recentemente, con riferimento all'area europea, DE GROENET W. P., *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Final Report, European Commission, 2021.

[116] Un'efficace classificazione delle differenti tipologie di piattaforme digitali di lavoro è contenuta nel Report di EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, spec. 13 e ss.

Amazon Mechanical Turk (ATM), molto attive a livello internazionale, e in Europa, *Clickworker*.

Un secondo criterio di classificazione si fonda sull'attività lavorativa offerta o richiesta, le c.d. *task*, potendo distinguere: c) "piattaforme di *macro-task"* e d) "piattaforme di *micro-task"*, o meglio piattaforme che offrono servizi ad alta o bassa qualificazione (c.d. *high-skilled* e *low-skilled*). Le rilevazioni empiriche finora condotte dimostrano che nella stragrande maggioranza delle *labour platforms* attive in Europa intermediano lavori a bassa o media qualificazione[117]. Anche a livello globale, le piattaforme maggiormente diffuse sono quelle basate su *micro-task*, che possono essere effettuate con competenze minime e talora con una sola competenza: l'albafetizzazione digitale (emblema in tal senso è il servizio offerto dalle piattaforme ATM e *Microworkers* che permettono di scomporre un'attività complessa in migliaia di micro-attività, § cap. III). Meno frequenti, ma comunque diffuse sono le piattaforme che offrono servizi ad alta qualificazione, come *UpWork*, *Freelancer* o *Peopleperhour.*

Ancora, ulteriore fattore di diversificazione, sottolineato in letteratura, è costituito dalle modalità di assegnazione dei compiti, più o meno specializzati che siano, ai singoli lavoratori iscritti alla piattaforma, distinguendosi: e) "piattaforme ad assegnazione verticale" e f) "piattaforme ad assegnazione orizzontale". Il primo modello, di gran lunga più diffuso, prevede l'assegnazione delle *task* direttamente da parte della piattaforma (attraverso l'uso di algoritmi che ha trasformato il tradizionale processo di selezione delle risorse umane, che normalmente richiedeva l'interazione umana[118]) o attraverso un *contest* o una *call*, lasciata sulla piattaforma e spesso visualizzabile solo a profili scelti dalla stessa; Nel secondo, che può dirsi infrequente, le piattaforme attribuiscono ai singoli committenti, anche a seguito di contrattazione, la scelta del lavoratore (es. *Animaute*), talora attribuendo al committente la facoltà di scegliere (e retribuire) solo i lavori migliori (es. *GoPillar*).

[117] L'indagine di FABO B., *Overview of European Platforms*, cit., attesta che circa il 74% delle piattaforme mappate intermedia lavoro a bassa competenza.

[118] Mentre le tradizionali prassi di selezione delle risorse umane si basano in gran parte sui livelli d'istruzione e sull'esperienza, gli abbinamenti tramite algoritmo sono spesso determinati da indicatori come il punteggio, le recensioni da parte dei clienti, la percentuale di annullamento o accettazione degli incarichi e sui profili dei lavoratori. Nelle piattaforme *online* basate sul *web*, questi processi di abbinamento a volte prendono in considerazione anche il piano di abbonamento e i pacchetti opzionali acquistati.

Infine, il criterio di classificazione certamente più diffuso in dottrina riguarda la localizzazione o meno del servizio, rispetto alla quale è possibile distinguere i due archetipi-base di lavoro su piattaforma: il *crowdwork* e il *lavoro via app*[119].

Nelle piattaforme di *crowdwork*, il lavoro è prestato da remoto interamente *online* da soggetti selezionati fra una moltitudine di utenti. La caratteristica più innovativa del *crowdwork* è la capacità di creare un nuovo spazio di lavoro virtuale e globale che consente a utenti-committenti, connessi da ogni parte del mondo (almeno in potenza), di affidare l'esecuzione di qualunque attività remotizzabile in *outsourcing* a una pletora di utenti. Nella maggioranza dei casi le piattaforme di *crowdwork* sono piattaforme generaliste, basate su *micro-work*, richiedendo la realizzazione di micro-attività a bassa qualificazione, sebbene non manchino piattaforme di *crowdwork* specializzate in un singolo settore e ad alta qualificazione (§ cap. III).

Viceversa, le piattaforme di lavoro *via app* (ossia applicazioni *software* installate su dispositivi mobili) si basano sulla localizzazione *del servizio:* la prestazione è intermediata e organizzata *online* ma eseguita *offline*, nell'economia reale (§ cap. II).

L'analisi delle diverse (od omogenee) esigenze regolative alla base del *lavoro via app* e del *crowdwork* sarà oggetto dei prossimi capitoli, in questa sede occorre rilevare che a prescindere da tutte le differenziazioni e le mappature possibili, la classificazione che sembra essere più «*utile al diritto del lavoro*»[120] è quella che si fonda sulla diversa

[119] Cfr. la definizione offerta dall'ILO, *Non-standard Employment around the World. Understanding challenges, shaping prospects*, in *www.ilo.org*, 2016, p. 39: «*the "gig economy" (also called the "on-demand economy") designate work that is mediated through online web platforms. Forms of work in the gig economy are very heterogeneous, though the main ones are crowdwork and "work-ondemand via app*" ».

Sulla distinzione fra le due categorie cfr. SMITH R., LEBERSTEIN S., *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*, in *National Employment Law Project*, 2015, spec. pp. 3 e ss.; SUNDARAJAN A., *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of CrowdBased Capitalism*, Cambridge, 2016; DAGNINO E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Lab. & Law Iss.*, 2015, n. 2, pp. 90 e ss.; 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 & Pol. Journ.*, 2016, vol. 37, no. 3, pp. 474 e ss.; DONINI A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e Web*, cit., pp. 93 e ss.

[120] Riprendendo la puntuale osservazione di INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., p. 127.

operatività della piattaforma - punto di vista che si è scelto di privilegiare nella presente analisi – e perciò, secondo l'opinione di chi scrive, occorrerebbe distinguere:

a) le "piattaforme a operatività limitata", che si occupano solo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi, senza interferire sull'esecuzione della prestazione. In tal caso la piattaforma opera come solo intermediario, rilevando (solo) il problema dell'elusione della normativa contenuta nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276[121]. In particolare, fra le disposizioni costantemente violate vi sarebbe la regola per cui le agenzie di intermediazione non possano «*esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore*» (art. 11, comma 1, d.lgs. n. 276/2003). Viceversa, molte piattaforme, non indicando nell'oggetto sociale lo svolgimento di attività di intermediazione di lavoro, offrono ai propri utenti-lavoratori la possibilità di stipulare abbonamenti *Premium* per aumentare la propria visibilità e, dunque, le *chances* di trovare impiego mediante la piattaforma[122];

b) e le "piattaforme a operatività globale", che non si limitano solo a mediare domanda e offerta ma organizzano la gestione della fornitura o del servizio, selezionando "personalmente" i lavoratori, interferendo anche nell'esecuzione della prestazione di lavoro. Si tratta di piattaforme che, in termini economici, non solo "mercato"[123] ma anche "impresa"[124].

Quest'ultime costituiscono una porzione considerevole della *platform economy* e necessitano di maggiore attenzione (che ci si accinge a riservare), dal momento che si pone il delicato problema della qualificazione della piattaforma come datore di lavoro o committente dei sottostanti rapporti di lavoro.

---

[121] Cfr. INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., e OCCHINO A., *L'interposizione nei rapporti li lavoro. Somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori subordinati*, Dike, 2014.

[122] Come sottolineano INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., 130 e DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., p. 187, che suggerisce «*la necessità di intervenire sul fenomeno dalla prospettiva della regolazione e del governo del mercato del lavoro*».

[123] Che sarebbe da declinare al plurale, come sottolineano WOOD A., GRAHAM M., LEHDONVIRTA V., HIORTH I., *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, in *Work, Employement and Society*, 2019, 33, pp. 56 e ss.

[124] Cfr. BARONIAN L., *Digital Platform and the Nature of Firm*, in *Journal of Economic Issues*, 2020, vol. 54, pp. 214 e ss.

In definitiva, se si pone al centro dell'analisi dell'economia delle piattaforme la funzione di quest'ultime, è possibile ricomporre la frammentarietà di una realtà che, invece, appare, *prima facie*, refrattaria a ogni configurazione unitaria.

Sul filo di questo ragionamento, si procederà a isolare delle costanti di omogeneità nel funzionamento delle *digital labour platforms* che si è definito "a operatività globale".

6. *Ricerca di un minimo comun denominatore nella plurale e cangiante realtà dell'economia delle piattaforme: la "contrattazione* spot*"*

Secondo i primi studi[125], tutte le *labour platform* presentavano almeno tre caratteristiche in comune: a) la fornitura di un collegamento *online* per l'intermediazione di attività di lavoro; b) la libertà organizzativa, tale da consentire ai prestatori di lavorare quando vogliono; c) il pagamento "a cottimo" per il singolo compito.

Questa prima sistematica risulta oggi inadeguata, specie in relazione alla (presunta) libertà organizzativa e al pagamento a consegna, non necessariamente presenti in tutte le piattaforme di lavoro.

Nel tentativo di individuare un comune denominatore funzionale nella realtà del lavoro su piattaforma che ne consenta un'analisi unitaria occorre prendere le mosse da una maggiore specificazione della struttura del rapporto.

Il lavoro via piattaforma prevede il coinvolgimento di *almeno*[126] tre soggetti: a) la piattaforma digitale (da interpretate come organizzazione del lavoro digitalizzato che mette in contatto la domanda e l'offerta di una certa prestazione nel modo ritenuto più efficiente dall'algoritmo); b) l'utente (persona fisica o società) che si rivolge alla piattaforma per ottenere una prestazione o un servizio; c) il lavoratore che offre la prestazione richiesta.

[125] FARRELL D., GREIG F., *op. cit.*, spec. pp. 19 e ss.

[126] In alcuni casi, come nelle piattaforme del *food delivery*, infatti, viene in rilievo anche un quarto soggetto: il consumatore che utilizza l'*app* ed è il beneficiario finale della consegna.

La struttura trilaterale caratterizza pressocché uniformemente l'universo del lavoro su piattaforma, perché è iscritta nel modello di *business* (c.d. *multi-sided platform*) che ne è alla base, la cui sussistenza *economica* si fonda sulla contemporanea presenza di due distinti gruppi di clienti[127] (legati da una evidente relazione di interdipendenza): coloro i quali avanzano la richiesta del servizio e coloro che si offrono per realizzarlo.

La relazione tripartita si configura sin dalla registrazione e dall'accesso dei due gruppi di utenti alla piattaforma. La contrattazione che emerge in tale fase costituisce una indubbia costante di riferimento del lavoro su piattaforma digitale, nonché un necessario punto di riferimento per l'analisi (unitaria) del fenomeno[128].

Pur essendo particolarmente difficoltoso avere contezza di tutte le condizioni contrattuali delle tante e variegate piattaforme di lavoro operanti a livello globale, è altresì vero che se si procede per approssimazione e si analizza la contrattazione delle principali piattaforme di lavoro *via app* e di *crowdwork*[129] emerge un dato comune: la regolazione dell'interezza delle attività svolte su piattaforma, *ivi* comprese quelle di lavoro, si discosta

[127] Cfr. lo studio di EISENMANN T., PARKER G., VAN ALSTYNE W., *Strategies for Two-Sided Markets*", in *Harvard Business Review*, 2006, pp. 5 e ss.

[128] Lo sottolinea in particolare FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2022, 2, pp. 247 e ss., che nell'analisi del lavoro su piattaforma scorge il rischio di svalutazione dell'origine contrattuale del rapporto, rapporto, che finirebbe «*per considerare ai fini qualificatori solo la prestazione del lavoratore quale mero dato di fatto*» (p. 254).

[129] Si sono consultati a tal fine i termini generali di "*partner agreements"* delle seguenti piattaforme: a) per le piattaforme di lavoro *via app* basate sulla localizzazione del servizio, Foodora (*https://euvoloimages.foodora.com/marketing/production/po/images/nl/Terms%20and%20conditions%20foodora%20FI%20-%20Shops%20%28January%202021%29%20ENG.pdf?v=1421756004*); Uber (*https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/come-accettare-i-termini-e-condizioni?nodeId=44cf1f0e-27ca-4919-9621-f1321a0381c1)*; Deliveroo (*https://deliveroo-packaging.com/pages/terms-conditions*), TaksRabbit (*https://www.taskrabbit.com/terms*); b) per le piattaforme di crowdwork, Clickworker (*https://www.clickworker.com/terms-privacy-policy/*); Amazon Mechanical Turk (*https://www.mturk.com/participation-agreement*).

Non mancano, comunque, sparuti esempi di piattaforme che fanno a meno dell'utilizzo della contrattazione telematica, lasciando le parti libere di scegliere lo schema contrattuale che preferiscono. In tal caso, si tratta di piattaforme che hanno una "operatività limitata" e una scarsa ingerenza nelle attività di lavoro. Cfr., ad esempio, la piattaforma LocalJob, General Terms and Conditionsfor, 25 September 2020 consultabile su *https://www.localjobs.com/gtc*.

dai «*riti e dalle forme della contrattazione individuale classica*»[130]. Essa è, infatti, affidata a formulari contrattuali *standard* e/o a condizioni generali di contratto (c.d. *user agreement*)[131], di regola predisposte unilateralmente dalla piattaforma e accettati dalla controparte (utenti-lavoratori/, utenti-clienti/committenti) tramite una mera adesione[132], che assicura la conclusione "istantanea" del contratto.

La prima caratteristica che qui viene in rilievo è la tendenza a dar luogo ad un sistema autarchicamente regolamentato[133], finalizzato essenzialmente a scongiurare l'intervento regolativo statuale, anche in tema di giustiziabilità dei diritti degli utenti, così da poter scegliere e adattare[134] a piacimento il proprio "abito regolativo".

---

[130] DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 62. L'A. ravvisa la sussistenza del contratto telematico, che viene sottoscritto dal lavoratore premendo il tasto di accettazione in sede di registrazione.

[131] Sul punto si veda, in particolare, l'indagine condotta nel 2021 da DE GROEN W.P., KILHOFFER Z., WESTHOFF L., POSTICA D., SHAMSFAKHR F., *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, Lussemburgo, 2021, p. 49, secondo cui il 92% della manodopera digitale attiva sulle piattaforme di lavoro europee è assunta con "*service contracts*".

In generale sulla contrattazione nel lavoro via piattaforma si veda DI SABATO D., *La prassi contrattuale nella "sharing economy"*, in *Riv. dir. imp*., 2016, 3, pp. 451 e ss.; SMORTO G., *I contratti della sharing economy*, in *FI*, 2015, 5, pp. 221 e ss. e DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., spec. pp. 24 e ss.

[132] Parla di «'*adhesion contracts' that are written by only one of the contract parties, the platforms*» ILO (2018), 'Digital Labour Platforms and the Future of Work', Geneva. Sul punto v. ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, no. 2, p. 25, che ravvisa lo schema tipico del contratto di adesione, nato nell'ambito della disciplina consumeristica e caratterizzato dalla circostanza che il contenuto, prefissato unilateralmente da una delle parti (il professionista), è da questa sottoposto alla semplice accettazione dell'altra (il consumatore), cui non è dato modo di concorrere alla determinazione del regolamento di interessi che nel medesimo contratto ha fondamento (ANTEO G., Voce "*Contratto di adesione*", in *Enc. Dir*., X, Milano, 1962). Invero, come osserva CORAZZA L., Il *contratto di lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro*, in CARINCI F. (a cura di), *Tratt. Dir. Priv*., Il *lavoro subordinato. II. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, Torino, 2007, p. 191, «*nel contratto di lavoro, la formazione dell'accordo segue generalmente all'adesione da parte del prestatore alla proposta del datore di lavoro. Ciò non implica, tuttavia, che il contratto di lavoro – la cui disciplina viene comunque determinata in via bilaterale, o sul piano dell'autonomia individuale o su quello dell'autonomia collettiva – debba essere ricondotto alla categoria del contratto di adesione, ma soltanto che la fase dell'incontro della volontà delle parti può esplicitarsi in modi assai diversi, e prescinde da una precisa espressione formale*».

[133] Sulla capacità di autogoverno delle piattaforme di lavoro si veda in particolare l'analisi di COHEN J. E., *Law for the Platform Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, 2017, vol. 51, spec. pp. 154 e ss.

[134] Una delle specificità che più vengono in rilievo è l'estrema "capacità di ricodifica" delle proprie regole, così da adattarle rapidamente al contesto che cambia, sottolineata da FRENKEN K.,

Di fatti, a regolazione di tutti aspetti centrali del rapporto (l'accesso ai servizi della piattaforma, le condizioni di permanenza sulla stessa, i sistemi di pagamento, le regole comportamentali degli utenti, sia dei lavoratori che dei clienti/committenti) è rimessa all'autonomia negoziale, che in tal caso si caratterizza per una peculiare tendenza alla standardizzazione e un'evidente sperequazione di forza contrattuale a vantaggio della piattaforma[135].

In effetti, nell'economia delle piattaforme, i formulari contrattuali - che ricalcano le prassi contrattuali del commercio elettronico - sono predisposti unilateralmente dalla piattaforma e sottoposti all'attenzione dell'utente, che per potersi iscrivere deve conformarsi al percorso di navigazione guidata: per poter operare con (o su) la piattaforma si richiede la preventiva accettazione di tutte le condizioni di utilizzo del sito o dell'*app* digitale, la cui architettura è costruita in modo tale da incanalare le successive interazioni sulla piattaforma in binari prestabiliti[136]. Di sovente, infatti, nei termini di utilizzo si richiede il rispetto di *standards* minimi, unilateralmente fissati dalla piattaforma, che il lavoratore è obbligato a rispettare se vuole accedere alle "chiamate" di lavoro. In alcuni *agreements*, la piattaforma si riserva anche la facoltà di poter modificare *unilateralmente* i termini e le condizioni generali del servizio, senza che sia richiesta l'accettazione espressa da parte dell'utente-lavoratore, dal momento che si stabilisce che la continuazione nell'utilizzo dei servizi della piattaforma viene considerata accettazione tacita[137].

FUENFSCHILLING L., *The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation,* in *Sociologica*, 2020, vol. 14, n. 3, pp. 101 e ss., secondo cui «*proprio come le capacità tecnologiche si evolvono attraverso i cambiamenti nei codici del software, così le piattaforme evolvono – o meglio "ricodificano" – il loro radicamento istituzionale formale attraverso aggiustamenti continui nei loro "termini e condizioni"*» (p. 107).

[135] Cfr. ANIBALLI V., *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, pp. 1075 e ss., che sottolinea che «*quando l'utente/lavoratore accede alla piattaforma, offrendo la propria disponibilità ad accettare i relativi lavori, si impegna a rispettare pedissequamente istruzioni e standard unilateralmente fissati dal gestore*».

[136] Cfr. SMORTO G., *La tutela del contraente debole nella plattform economy*, in *Gior. Dir. lav. rel. Ind.*, 2018, 2, p. 430.

[137] Circostanza sottolineata da TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza,* cit., p. 285.

Clausole così concepite stridono anzitutto con il divieto di abuso di dipendenza economica[138], disposto a norma dell'art. 3, co. IV l. n. 81/2017 a favore dei lavoratori (genuinamente) autonomi[139], ben potendo queste ultime rientrare nella definizione di dipendenza economica descritta dall'art. 9 l. n. 192/1998 (a cui rinvia l'art. 3 l. n. 81/2017), ossia la situazione «*in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi*».

All'eccessiva asimmetria contrattuale e informativa[140], suscettibile di configurare abuso di dipendenza economica, si accompagnano anche rischi maggiori. In una prassi contrattuale che si caratterizza per una struttura composita in cui i termini economici di utilizzo (della piattaforma) si confondono con le indicazioni sugli obblighi lavorativi dell'utente-prestatore[141], si annida il rischio di realizzare una pericolosa commistione fra

[138] In tema di abuso di dipendenza economica (per un inquadramento sistematico v. NATOLI R., *L'abuso di dipendenza economica. Il contratto e il mercato*, Jovene, Napoli, 2004) da parte delle piattaforme di *e-commerce* e di *sharing*, che utilizzano schemi contrattuali caratterizzati dalla nota modalità di accettazione *"point and click*", si è sviluppato un interessante contenzioso. Il Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, in *Dir. Inf. Inform*., 2012, pp. 1174 e ss., con nota di ARANGUENA G., *Sospensione di un "account" su "ebay": il contratto telematico B2B tra accettazione "point and click" e tutela dell'accesso al mercato del commercio elettronico* e il Tribunale di Messina 7 luglio 2010, in *Dir. inf. inf.*, 2011, pp. 118 e ss., con nota di CIMINO I. P., *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico* hanno condannato la condotta contrattuale della piattaforma *Ebay* per abuso di dipendenza economica, ritenendo che la disattivazione forzata dell'*account*, contemplata come facoltà unilaterale nei formulari contrattuali, sia una prassi arbitraria e illegittima. Anche se tali conclusioni non riguardano le *labour platforms*, il riferimento risulta comunque utile e importante perché, al pari delle *capital platforms*, anche le piattaforme di lavoro utilizzano le stesse modalità di iscrizione e richiedono l'accettazione *"point and click"* delle condizioni unilateralmente prefissate, generando parimenti un evidente squilibrio contrattuale.

[139] In particolare, si considerano «*abusive e prive di effetto*», le clausole: a) «*che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto*»; b) «*che, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa […] consentono di recedere da esso senza congruo preavviso*»; c) «*mediante le quali le parti concordano tempi di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento*». Per un approfondimento si rinvia a PERULLI A., *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e le condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *op. cit.*, pp. 36 e ss.

[140] Si consideri che spesso anche le informazioni più elementari diventano disponibili solo dopo che il lavoratore ha accettato la richiesta di (micro)prestazione, come sottolinea l'indagine di ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10, pp. 375 e ss.

[141] TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 97 e ss.

"lavoro", "vendita" e "consumo"[142], con un'evidente prevalenza di queste ultime componenti a svantaggio della continuità della relazione giuridica[143].

Da quest'ultima osservazione deriva la seconda caratteristica tipica della contrattazione della *labour platform economy*: essa è costruita su c.d. *spot contracts*[144], aventi ad oggetto adempimenti istantanei e concentrati, strumentali ad attribuire al lavoratore mansioni temporanee e di breve durata, la cui reiterazione del tempo dipende da vari fattori, fra cui dalla valutazione e dalla reputazione digitale del lavoratore. La "contrattazione *spot*" alimenta la dimensione di precarietà e instabilità che caratterizza le condizioni di lavoro di chi opera per le piattaforme digitali[145] e, seppur formalmente attratta nell'alveo del commercio elettronico, cela istanze regolative lavoristiche, di cui, in un

[142] È chiaro che una tale commistione contrasta con una delle principali *missioni* del diritto del lavoro, investendo direttamente il principio fondamentale per cui "*Il lavoro non è una merce*", consacrato in seno alla Dichiarazione di Philadelphia dall'OIL, che, non a caso, in occasione del suo centenario, ne ha ribadito la centralità anche (e soprattutto) con riferimento alle nuove frontiere del lavoro digitale. Cfr. ILO, *Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future*, Geneva, 2019, spec. pp. 33 e ss.

In generale sulle implicazioni attuali della Dichiarazione di Philadelphia e del divieto di mercificazione del lavoro si veda PERULLI A., *The Declaration of Philadelphia*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona.INT*" - 143/2018 e TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit., pp. 48 e ss. In particolare, sulla relazione fra flessibilità negativa, precarietà e mercificazione del lavoro si rinvia a GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la fessibilità*, Roma - Bari, 2009, *passim*. e, con riferimento specifico alla *gig economy*, a FLORCZAK I., OTTO M., KENNER J. (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2019.

[143] Elemento sottolineato in particolare da FABOZZI R., *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 3, p. 537.

[144] Cfr. la definizione offerta da WILLIAMSON O. E., *The economics of governance*, in *American Economic Review*, 2005, pp. 5 e ss., che segnala che in tale forma di contrattazione sono presenti pericolose commistioni tra "vendita" e "lavoro". Analogamente, TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. Giur. Lav*., 2016, 4, I, pp. 748 e ss., che sottolinea la scomparsa o comunque l'appannarsi del requisito della personalità della prestazione, tratto qualificante del rapporto di lavoro subordinato.

[145] Cfr. WOODCOCK J., GRAHAM M., *The gig economy. A critical introduction*, Polity Press, 2020, 54 e ss. Si veda anche BELLAVISTA A., *Intervento alla tavola rotonda "Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori?"*, in *Riv. giur. lav. prev. soc*., 2017, 2, p. 165, che ravvisa nel lavoro su piattaforma una commistione fra novità innovative (l'organizzazione del lavoro gestita tramite sistemi informatici, algoritmi e meccanismi decisionali automatizzati) e vecchie forme di sfruttamento di «*lavoratori alla spina*»; e BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. Dir.* , 2019, pp. 135 e ss., secondo cui la precarietà del lavoro digitale è qualitativamente diversa da quella che tradizionalmente attribuiamo al lavoro precario e atipico, essendo "sistematica e strutturale".

contesto di accresciuta incertezza, il diritto del lavoro deve (tornare a) «*giocare la sua storica funzione di tutela dall'insicurezza e dal rischio*»[146].

Questo peculiare modello di contrattazione *sui generis* fa sì che il lavoro su piattaforma si manifesti intrinsecamente discontinuo e frammentato, frazionato com'è in progetti, fasi e micro-attività, a cui si può accedere con estrema facilità ogni qualvolta che si decida di connettersi alla piattaforma digitale. Sembra così superarsi l'idea di lavoro continuativo, poiché oggetto della contrattazione *spot* è il singolo compito che il lavoratore si obbliga a realizzare accettando la singola offerta Il lavoro su piattaforma sembrerebbe allora costituire un mosaico di difficile ricomposizione, con una miriade di singoli contratti di lavoro autonomo-occasionale svolti a favore di un numero indefinito di utenti-committenti[147].

Tale aspetto verrà approfondito nel prossimo paragrafo, ciò che preme qui indagare è se, a fronte di una contrattazione basata su adempimenti istantanei e concentrati, si possa realmente configurare una dissoluzione negoziale (ossia una pluralità di distinti contratti per ogni micro-prestazione ripetuta) che vanificherebbe ogni tentativo di ricostruzione unitaria del fenomeno; oppure se, al contrario, ci si trovi dinnanzi ad un'unica contrattazione[148], seppur *sui generis* e caratterizzata da profili di ambivalenza.

---

[146] BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 409.

[147] Questa è l'iniziale ricostruzione offerta da ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2017, p. 525, che ravvisa nel lavoro su piattaforma una costellazione di prestazioni d'opera istantanee, per ciò tali da escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro continuativo e, dunque, subordinato. Sulle criticità di tale ricostruzione *ex multis* si veda MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, p. 10, che ricordando che la continuità è «*attitudine del rapporto a reiterare l'impegno lavorativo entro un arco di tempo definito*», richiama una serie di pronunce giurisprudenziali «*che assumono che la discontinuità dell'offerta lavorativa non è di per sé indice di autonomia, in presenza dell'etero organizzazione e della disponibilità anche solo astratta negli intervalli non lavorati*»; e PROIA G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 54, per cui la *«"continuatività" giuridica, pur essendo un elemento idoneo a descrivere il rapporto di lavoro subordinato, non è un criterio utile ai fini del procedimento di qualificazione della fattispecie, ossia, più precisamente, ai fini della individuazione del discrimen tra il lavoro subordinato e il lavoro che subordinato non è*».

[148] Occorre in ogni caso precisare il problema di distinguere fra reiterazione di singole prestazioni di lavoro autonomo e svolgimento continuativo di un'unica prestazione di lavoro autonomo non è certo nato con l'economia delle piattaforme. Per un *focus* sul tema si rinvia a PROIA G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, 2022, vol. 8, n. 1, pp. 53 e ss.

Analizzando la causa in concreto (intesa quale sintesi degli effettivi e concreti interessi perseguiti dalle parti attraverso una data operazione negoziale[149]) della contrattazione che lega l'utente-prestatore alla piattaforma digitale[150], non sembra di poter affermare che si sia dinnanzi ad una miriade di contratti diversi. Anzi pare che la prestazione di lavoro, concordata di volta in volta fra le parti - *rectius* offerta dalla piattaforma e accettata dal lavoratore - sia (giuridicamente) unica, ma, ora più che mai, suscettibile di essere «*illimitatamente divisibile ratione temporis*»[151].

Infatti, come si vedrà ampiamente nel corso della trattazione, nella maggior parte dei casi analizzati, la distribuzione del lavoro è fondata su logiche molto competitive e su strumenti (es. *rating* reputazionale) pensati per prestazioni che, dovendosi ripetersi con continuità, fanno capo ad un unico fenomeno negoziale e non già ad una miriade di rapporti siglati fra utenti (lavoratori/committenti) e destinati a risolversi nel breve o brevissimo periodo.

Pertanto, anche se formalmente nel programma negoziale manca una pianificazione della (necessità di) ripetizione delle singole micro-prestazioni e la contrattazione *spot* si pone precipuamente l'obiettivo di soddisfare la singola domanda del consumatore in tempo reale - lasciando intendere che l'interesse creditorio sarebbe soddisfatto con la consegna del risultato della singola micro-prestazione - , non si può non tener conto della sussistenza

[149] Nella consapevolezza dell'ampiezza e dello spessore del tema si rinvia ai seguenti riferimenti essenziali: BIROCCHI I., *Causa e categoria generale del contratto*, Torino, Giappichelli, 1997; PERLINGIERI P., *Manuale di diritto civile*, ESI, Napoli, 2014, pp. 116 e ss.; SCOGNAMIGLIO R., *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, Napoli, Jovene, 2008; ZONFRILLI M. C., *La causa nel contratto*, in VIOLA, *Studi monografici di diritto civile*, Matelica, 2007, pp. 15 e ss.; Con specifico riguardo alla causa dei contratti di lavoro si rinvia a MARCIANÒ A., *La causa nei contratti di lavoro*, Torino, 2012.

[150] Si tratta di una prospettiva invero non molto coltivata in letteratura. Sul punto si veda, ampiamente, FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2022, 2, *passim*.; e PACIFICO F., *Rapporto di lavoro digitale: profili strutturali e funzionali*, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Roma, Universitas Mercatorum Press, 2021, pp. 125 e ss.; e, in generale, SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav.*, numero straordinario/2020, pp. 221 e ss. che, attento alla valutazione giuridica del fenomeno contrattuale, suggerisce di riprendere le metodologie civilistiche come bussola di riferimento.

[151] È scontato il riferimento a ICHINO P., *Il tempo della prestazione nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 28.

anche di un interesse durevole, «*percepibile solo ex post*»[152], dato che la soddisfazione dell'interesse della piattaforma deriva necessariamente dalla ripetizione dei risultati delle singole opere[153].

Tale ricostruzione, d'altronde, non richiede particolari forzature delle norme civilistiche in tema di interpretazione del contratto[154], dal momento che a fronte dell'assenza di un'espressa volontà negoziale alla ripetizione della prestazione per soddisfare un interesse organizzativo durevole, ben può essere valorizzato il comportamento tenuto dalle parti[155], in particolar modo, ai nostri fini, quello della piattaforma che mette in piedi un'organizzazione – per lo più automatizzata (§ parr. 9 e ss.) – costruita per presupporre la ripetizione della prestazione.

In definitiva, l'espediente retorico (e contrattuale), messo in atto dagli attori dell'economia delle piattaforme, volto a flessibilizzare il lavoro a tal punto da consentire di assumere il lavoratore con un *click* per lo svolgimento di un determinato compito e "licenziarlo" subito dopo[156] non sembra poter reggere.

---

[152] Come avvedutamente osserva FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, p. 601.

[153] A cui si affianca l'aspettativa del *platform worker* di accumulare più incarichi possibili così da assicurarsi un'equa e dignitosa retribuzione.

[154] Nella prospettiva dell'interesse, si veda, per tutti, SCOGNAMIGLIO C., *Interpretazione del contratto e interessi dei contraenti*, Cedam, Padova, 1992.

[155] Cfr. FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, pp. 601 e ss.

[156] Parafrasando la paradigmatica (e sconcertante) espressione adottata da Lukas Biewald, Ceo di una piattaforma di *crowdwork* (Crowdflowers) secondo cui: «*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore*», ossia «*Prima di Internet, sarebbe davvero difficile trovare qualcuno, farlo sedere e farlo lavorare per te per dieci minuti e poi licenziarlo dopo quei dieci minuti. Ma con la tecnologia, è possibile trovarlo, pagarlo una piccola quantità di denaro e poi sbarazzarsi di lui quando non ne hai più bisogno*» (trad. mia). Sulle implicazioni di tale affermazione, e della inaccettabile logica che ne è alla base, che tende a concepire il fattore lavoro (e la persona del lavoratore) alla stregua di un "servizio" a cui accedere si veda, ampiamente, PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

7. (Segue). *Frammentazione del lavoro, discontinuità e apparente rarefazione della figura datoriale (e del lavoro continuativo e dipendente)*

Elemento comune alla maggior parte dei termini di utilizzo predisposti dalle piattaforme che si è scelto come modelli di approssimazione (§ nt. 56) è costituito dall'esaltazione della capacità "disintermediante" della piattaforma, in grado di far accedere con estrema facilità ad una nuova dimensione dell'(auto)imprenditorialità[157], che, rendendo direttamente produttivo il soggetto che agisce in rete[158], sembrerebbe soppiantare la figura del lavoratore dipendente, come pure la stessa *«figura dell'imprenditore weberianamente intesa che arruola, forma e disciplina*»[159].

La disintermediazione - intesa quale progressiva riduzione del ruolo (e del numero) di intermediari tradizionali - consente il diretto incontro degli attori economici privati su piattaforme *online* a costi risibili, determinando di conseguenza l'eliminazione di una moltitudine di passaggi della catena produttivo-distributiva. In questi termini essa è suscettibile di modificare radicalmente i mercati e le forme tradizionali di organizzazione dell'impresa (e del lavoro), generando una fitta rete di transazioni decentralizzate tra individui atomizzati. La disintermediazione investe così la struttura dell'impresa (digitale) che inevitabilmente si allontana dall'organizzazione tipica della grande impresa verticalizzata e gerarchica[160] tipica dell'economia taylor-fordista, al punto da apparire non

[157] Relazione sottolineata anche in dottrina, vedi ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, p. 529, che prospetta l'espansione l'ampliamento dell'area del lavoro autonomo a discapito di attività un tempo gestite nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato, proprio grazie all'«*abbattimento dei costi di intermediazione consentito dalla labour platform*», in grado di «*trasformare il prestatore, che fino a ieri era un dipendente dell'impresa fornitrice del servizio, in lavoratore autonomo*».

[158] Si viene così a delineare una (più apparente che reale nel caso del lavoro su piattaforma) confusione degli *status* e dei ruoli, per cui si assottiglia la distanza fra produttore e consumatore, dando luogo a un ruolo ibrido, definito in letteratura "*prosumer*". Cfr. NEIL M. O' (eds.), *Digital Labour and Prosumer Capitalism*, Palgrave Macmillan, Londra, 2015.

[159] BARBERA M., BRONZINI G., CARUSO B., *Introduzione. Temi per un dibattito multidisciplinare su lavoro ed economia digitale*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., pp. 4 e 5.

[160] A conferma si veda la teoria economica di Ronald Coase (COASE R., *Impresa, mercato e diritto*, Il Mulino, Bologna, 1995) parafrasata da DEL PUNTA R., *Economia e diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2001, pp. 3 e ss.: «*l'impresa gerarchica esiste, secondo Coase, perché le transazioni di mercato*

solo scomposta e frammentata - come già ampiamente si è registrato[161] nelle varie forme di decentramento produttivo e di collaborazione imprenditoriale e nelle organizzazioni complesse[162] - ma addirittura "rarefatta", difettando l'immediata individuazione della stessa.

Non a caso, tratto comune della contrattazione *spot* qui analizzata risulta la sottoscrizione di apposite clausole (nell'esperienza anglosassone clausole di "*independent contractor*") che, da un lato, minimizzano il ruolo e le responsabilità della piattaforma digitale[163], identificata come intermediario neutrale, che si limita a facilitare i *match* fra domanda e offerta di lavoro nel mercato (del lavoro) virtuale, talvolta escludendo finanche l'esistenza stessa di una relazione giuridica fra la piattaforma e il lavoratore[164]; e che, dall'altro, specificano che il lavoratore, necessariamente autonomo[165], ha la libertà di scegliere «*when and where to work, how long to spend, and what work to perform*»[166], secondo un'organizzazione propria e con mezzi autonomi, purché assicuri rispetto delle *policies* e degli *standard* qualitativi sottoscritti al momento dell'iscrizione alla piattaforma.

---

hanno un costo; se tutte le transazioni potessero aver luogo senza costo, ogni relazione sociale avrebbe la natura di una relazione di mercato e non si avrebbe né organizzazione né autorità».

[161] Cfr. AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffè, 2018.

[162] D'altronde, come segnala BORELLI S., *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *Lav. Dir*., 2014, 1, p. 29 «*lo studio delle organizzazioni complesse ha dunque coinciso, nel nostro paese, […] con il problema di individuare chi è il datore di lavoro*».

[163] Deresponsabilizzazione che peraltro si pone in netta contraddizione, con la prassi, adottata da alcune piattaforme (es. Uber, Glovo) di rimborsare i clienti insoddisfatti dalle prestazioni dei lavoratori, nonché nell'indicazione, contenuta nelle condizioni di contratto, secondo cui i c.d. "*partner*" non possano realizzare autonomamente la prestazione e/o mantenere contatti con i clienti, nonché con l'imposizione di *standard* qualitativi e quantitativi da rispettare. Cfr. *https://www.uber.com/legal/tr/document/?country=united-states&lang=en&name=general-terms-of-use; https://sell.glovoapp.com/it/it/faqs/category/user-refunds/.*

[164] Come nel caso di Uber, che autoqualificandosi come semplice marketplace virtuale, sottolinea che il driver «*accetta e riconosce una relazione giuridica esclusivamente con il cliente*». Per un *focus* cfr. CABRELLI D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, in *Dir. Rel. Ind*., 2017, 2, p. 575.

[165] Come sottolinea il rapporto ILO, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, 2018*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.*

[166] FELSTINER A., *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, cit., qui p. 155.

Si è detto che secondo una prima ricostruzione, strenuamente portata avanti dai gestori delle piattaforme digitali, queste ultime sarebbero esenti da ogni responsabilità e sarebbero persino disancorate da un vero e proprio vincolo contrattuale con i prestatori di lavoro[167]. In effetti, si è visto che nella volontà cartolare, espressa nella contrattazione *spot* analizzata, non si rinviene un vincolo contrattuale avente ad oggetto lo scambio di obbligazioni corrispettive, relative all'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata di lavoro e, all'obbligo, per la piattaforma, di "chiamare" il lavoratore a svolgere la prestazione.

Come si è argomentato nel precedente paragrafo, l'assenza dell'obbligatorietà della disponibilità, tuttavia, non costituisce di per sé solo un elemento idoneo ad escludere la sussistenza di un vincolo giuridico fra le parti (utente-lavoratore e piattaforma digitale)[168]. Nell'ordinamento è d'altronde presente un esempio paradigmatico, costituito dal contratto di lavoro intermittente che dà vita ad un rapporto di lavoro continuativo (e subordinato) anche quando al lavoratore è riconosciuta la facoltà di rifiutare *tout court* la chiamata del datore, senza per ciò incorrere in alcuna sanzione[169]. Come nel lavoro intermittente, anche

[167] Si vedano il regolamento di Amazon Mechanical Turk, per cui «*This Agreement does not create an […] employer/employee relationship between Providers and requesters, or Providers and AMT*» (AMT Participation Agreement, § 3.d, reperibile in *https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse*); e di Uber «*The Partner accepts, agrees and acknowledges that a direct legal relationship is created and assumed solely between the Partner and the Customer*». Non diversamente afferma il regolamento della piattaforma Deliveroo, che rivolgendosi all'utente-lavoratore precisa: «*You are a self-employed supplier and therefore acknowledge that you are neither an employee of Deliveroo, nor a worker within the meaning of any employment rights legislation*» (Deliveroo Supplier Agreement, § 2.1, reperibile in *http://www.parliament.uk/documents/commons-committees/workandpensions/Written_Evidence/Deliveroo-scooter-contract.pdf*. In dottrina cfr. LUNARDON F., Le *reti d'impresa e le piattaforme digitali*, cit., p. 381.

[168] Di diverso avviso è chi ritiene che la mancanza dell'obbligo di lavorare dedotta in contratto non possa che condurre necessariamente ad un rapporto di lavoro autonomo. Si veda, in particolare, la posizione di TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "Decreto crisi"*, in *Guida del lavoro*, 2019, n. 47, pp. 1 e ss. e ID., *La tutela dei riders carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, pp. 1 e ss.

[169] L'introduzione dell'obbligo di risposta alla chiamata di lavoro del datore è facoltà rimessa alla volontà delle parti. Il che renderebbe il suddetto obbligo un mero elemento accidentale del contratto, come sottolinea FERLUGA L., *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2017, 3, pp. 108- 112. Sul punto si veda anche VOZA R., *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in GHERA E., GAROFALO D. (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, pp. 23 e ss., che sottolinea in particolare la connessione fra apparato sanzionatorio (trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato, in caso

nel lavoro su piattaforma è possibile riconoscere un'articolazione unitaria della prestazione lavorativa determinata dall'alternanza di tempi di lavoro e tempi di non lavoro[170].

Inoltre, non dovrebbe stupire la compatibilità fra non obbligatorietà della prestazione ed esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, dal momento che una cosa è la libertà (contrattuale) di accettare o meno la chiamata datoriale, altra invece è la libertà (esecutiva) di svolgere il lavoro secondo la propria organizzazione, tipica del lavoro autonomo[171].

Sicché, solo apparentemente, e nei limiti di una volontà cartolare che nel diritto del lavoro[172] deve fare i conti con la prevalenza dell'effettivo svolgimento della relazione giuridica (in ossequio al principio di effettività, pacificamente riconosciuto anche oltre i confini domestici[173]), sembra mancare un vincolo formale tra lavoratore e piattaforma, che invece è ravvisabile *ab initio* nella contrattazione *spot* e si declina in modo peculiare nell'organizzazione del lavoro, seppur iper-parcellizzato e scomposto in segmenti minimi ed estremamente ridotti.

---

di superamento dei limiti quantitativi di cui all'art. 13, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) e sussistenza di un interesse organizzativo continuo da parte del datore di lavoro.

[170] D'altronde la concezione di orario di lavoro si è arricchita di tempi che vanno ben oltre il tempo effettivo di svolgimento della prestazione lavorativa. La letteratura sul tema è molto ricca si veda, senza pretese di esaustività, ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., *passim*; LECCESE V., *L'orario di lavoro*, Cacucci, 2001; BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008; FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008; e, in chiave più recente, CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020.

[171] Si rinvia qui a MATTEI A., *La continuità del lavoro intermittente,* in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, pp. 653 e ss., ma il tema sarà ripreso, con maggiore dose di approfondimento, nel prossimo capitolo.

[172] Sulla rilevanza (necessariamente) limitata del *nomen iuris* nel contratto di lavoro, senza che ciò metta in discussione il presupposto contrattualista del rapporto v. per tutti NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi, Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni,* Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057 e ss. Per una recente panoramica si rinvia anche a BALLESTRERO M. V., *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche*, in *Lav. Dir. Eur*., 2020, 3, pp. 2 e ss.

[173] Ci si riferisce, dunque, al principio del primato dei fatti raccomandato dall'ILO, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation*, Ginevra, 2013, p. 33, per cui la classificazione della relazione di lavoro «*dovrà essere guidata principalmente dai fatti relativi all'adempimento delle mansioni lavorative e alla remunerazione del lavoratore, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è caratterizzato da accordi in senso contrario, contrattuali o di altro tipo, che potrebbero essere stati stipulati tra le parti*».

Occorre, dunque, guardare oltre la parcellizzazione del lavoro, che atomizza la ricostruzione del fenomeno e non consente di valorizzare adeguatamente la cooperazione funzionale generata nell'organizzazione predisposta dalla piattaforma. È evidente, infatti, che questa «*destrutturazione del lavoro*[174]» impatti in modo particolare su:

a) la tradizionale necessità di istaurare relazioni continuative per soddisfare interessi duraturi, generando una sorta di «*discontinuità strutturale*»[175] della prestazione lavorativa e, dunque, una forte precarizzazione della manodopera[176];

b) la necessaria centralità del vincolo personalistico-fiduciario nel rapporto di lavoro (subordinato e autonomo)[177], poiché se il lavoro è scomposto in piccolissimi compiti, molto spesso anche caratterizzati da una bassa professionalità ed estremamente facili da realizzare, la personalità del lavoro viene inesorabilmente a sfumarsi[178].

Non stupisce allora che la contrattazione *spot*, spersonalizzata e standardizzata, consente alle piattaforme (anche quelle definite come "piattaforme ad operatività globale")

---

[174] VOZA R., *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Riv. giur. lav. prev. soc*., 2017, 2, p. 72. Destrutturazione che incide, a livello esogeno, non solo sull'organizzazione e la distribuzione del lavoro ma anche sui «*tradizionali indici giurisprudenziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*» come sottolinea RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, no. 2, 2019, p. 61.

[175] Ravvisata da ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2017, p. 525.

[176] Cfr. GAETA L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, vol. 6 n. 2, pp. 70-71, secondo cui il lavoro via piattaforma realizza «*il sogno proibito di ogni datore di lavoro: quello di utilizzare la manodopera come se fosse la luce elettrica, accendendo e spegnendo un interruttore e ovviamente pagando solo quello che "consuma"*».

[177] Necessaria perché, come osservava Ludovico Barassi, «*la fiducia è la prima caratteristica che si affaccia a chi piglia ad esaminare il rapporto che ha per oggetto l'attività, l'energia di lavoro da prestarsi da una persona in favore di un'altra*» (BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice Libraia, Milano, 1901, pp. 62 e ss.). Per i riferimenti essenziali alla centralità della fiducia nel rapporto di lavoro si a TOSI P., *Intuitus personae e fiducia*, in *Arg. Dir. Lav*., 2012, I, pp. 539 e ss. e ZOPPOLI L., *La fiducia nei rapporti di lavoro*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'Omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, I, Cedam, Padova, 2005, pp. 837 e ss.

[178] In realtà ciò è reso possibile dalla circostanza che l'architettura organizzativa predisposta si fonda sulla rigida predeterminazione di parametri qualitativi a cui la prestazione deve conformarsi. Il rispetto di tali parametri è condizione necessaria (e sufficiente) per prestare la propria attività nell'ambito della piattaforma, «*quasi a dire che se lo standard è rispettato, è irrilevante da chi viene svolta la prestazione*», come sottolinea LEVI A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., p. 14.

di fare a meno (almeno a livello formale) di costituire rapporti con vincolo di continuità (intesa in senso formale[179]) e con obbligo di risposta[180], potendo l'impresa-piattaforma ugualmente garantire la continuità di erogazione del servizio, confidando su due fattori:

a) l'offerta di lavoro è stabilmente più ampia rispetto a quella richiesta[181], cosicché, in caso di rifiuto della prestazione, si può sempre disporre di un "esercito di riserva"[182];

b) i lavoratori di riserva saranno *indotti* ad accettare la singola offerta di lavoro, vuoi per l'ipercompetitività presente nel lavoro su piattaforma, vuoi per la sussistenza di meccanismi algoritmici che condizionano l'accesso alle future occasioni di lavoro per quei lavoratori che si sono dichiarati "non disponibili" (il punto sarà trattato nei capitoli che seguiranno).

Sul fronte della continuità, non può non condividersi l'idea secondo cui anche una serie di atomistici adempimenti istantanei può dar luogo ad un rapporto unico e continuativo[183], qualora tra i risultati si ravvisi un effettivo collegamento negoziale

---

[179] Su cui si v., per tutti, ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., pp. 21 e ss.

[180] Cfr. DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. Giur. Lav*., 2019, I, spec. p. 8, che sottolinea la convenienza per la piattaforma di non stipulare contratti di durata. Analogamente, NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Lab. & Law Iss*., 2019, vol. 5, n. 1, p. 87.

[181] Trattandosi di una caratteristica endogena, estremamente correlata alla questione salariale, come sottolinea PRASSL J., *Humans as a Service*, cit., p. 59: «*control over wage levels is central to the on-demand business model: costs to consumers must be kept low, whilst maximizing platform income*»; «*upon closer inspection, it turns out that on demand economy wages are often designed to be artificially low, directing a surplus of labour to compete over a limited number of tasks, with platforms taking a percentage of the resulting earnings, whilst workers are left to pick up the bill for any expenses*».

[182] Così MARRONE M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, Milano-Udine, 2021. Il fattore viene qui valorizzato ai fini della comprensione dei modelli organizzativi adottati dalle piattaforme digitali e non già per fondare *sic et simpliciter* la riconduzione del rapporto di lavoro nei prismi della subordinazione (§ cap. II), consapevoli del monito di attenta dottrina a scoraggiare letture meramente sociologiche della subordinazione. Cfr. BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, pp. 671 e ss., per il quale «*dire che il lavoratore non è realmente libero perché costretto dalle condizioni socio-economiche, è affermazione vera sul piano sociologico ma non sul piano formale del diritto dei contratti*».

[183] Per dirla con parole più efficaci, «*la pluralità di chiamate in modo tale da alternare nella giornata periodi di attesa della chiamata a periodi in cui eseguire le consegne, potrebbe benissimo essere compatibile con l'esecuzione di prestazioni di lavoro a carattere continuativo, intervallate da pause*», come sottolineato

apprezzabile dal punto di vista temporale e strutturale[184]; altrimenti si correrebbe il rischio di confondere la "discontinuità della prestazione di lavoro" con la "discontinuità del rapporto di lavoro"[185].

Sicché, sia sul profilo contrattuale (§ par. 5) che strutturale, ad un'analisi globale non può sfuggire che le micro-prestazioni dei *platform workers* siano fra loro funzionalmente legate, dando luogo ad una "continuità organizzativa"[186], o meglio a continuità dell'interesse organizzativo, posto alla base della pluralità di prestazioni lavorative istantanee e di brevissima durata, pensate dall'impresa-piattaforma per ripetersi nel tempo. L'esigenza della ripetizione, si è detto, non è formalmente inserita nel programma negoziale, laddove non si contempla alcuna programmazione della ripetizione della micro-prestazione di lavoro, ma è iscritta nella logica di funzionamento della piattaforma, che pianifica i propri algoritmi per coordinare le micro-prestazioni di lavoro e soddisfare la continuità del servizio.

La ricomposizione delle singole prestazioni, resa possibile dagli strumenti di *management* algoritmico (§ parr. 9 e ss.), è funzionale all'esistenza del modello di *business* della piattaforma, nonché all'erogazione del servizio (di trasporto urbano, di *delivery*, ecc.), risultando, pertanto, funzionale a soddisfare l'interesse organizzativo di quest'ultima[187].

---

da BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, p. 677.

[184] FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, p. 587. Cfr. anche FERRARA M. D., *Poteri datoriali, tecnologie digitali e* platform economy *tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L., *Impresa lavoro e non lavoro*, cit., pp. 125 e ss., che sottolinea che «*l'attività complessiva, come somma di diverse e plurime prestazioni, può essere continuativa*».

[185] Cfr. BAVARO V., *op. ult. cit*., p. 678.

[186] Si veda quella tradizionale impostazione dottrinale che concepisce la continuatività come volontà di soddisfazione di un'esigenza "durevole" del creditore espressa, in tema di contratti di durata, secondo la nota ricostruzione di OPPO G., *I contratti di durata*, in ID, *Obbligazioni e negozio giuridico*. *Scritti giuridici*, Cedam, vol. III, 1992, pp. 248 e ss. Sui rapporti contrattuali di durata si rinvia a FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, pp. 587 e ss.

[187] Sul punto si rinvia ancora a BAVARO V., *op. ult. cit.*, p. 678, secondo cui «*l'interesse organizzativo-produttivo della piattaforma informatica non viene soddisfatto in una sola consegna, bensì nella ripetizione su larga scala di quelle consegne, con velocità di esecuzione. Soltanto un bizzarro artificio retorico può negare che si tratta di un interesse organizzativo continuativo, e cioè di una successione di singole prestazioni d'opera scollegate le une dalle altre*».

L’attività svolta dalla piattaforma, in altre parole, è indissolubilmente connessa all'attività dei singoli *micro-workers,* che costituiscono condizione essenziale per l'erogazione del complessivo servizio da parte della piattaforma.

La sussistenza dell’interesse durevole del creditore (posto alla base della continuità[188]) non viene scalfita dall’assenza, nella volontà cartolare, del diritto/obbligo di prestazione[189]. Anche quando il lavoratore abbia effettivamente la libertà di decidere quando connettersi alla piattaforma, egli si inserisce molto spesso in una cornice organizzativa gestita esclusivamente o prevalentemente dalla piattaforma digitale (per mezzo di strumenti di automazione digitali).

Alla luce di ciò, appare più chiara la funzione economico-individuale della contrattazione *spot*, con cui il lavoratore si impegna a rispettare anzitutto l'organizzazione predisposta dalla piattaforma e si assoggetta «*ad un potere di controllo e di valutazione duraturi in cambio della possibilità di soddisfare nel tempo del rapporto il suo interesse personale ad eseguire e ripetere prestazioni attraverso la piattaforma prescelta*»[190], con il fine di soddisfare la sua aspettativa ad accedere a future prestazioni di lavoro (e, dunque, a future fonti di reddito).

L’unilateralità del governo organizzativo algoritmico (che ci si accinge ad analizzare) - circostanza statisticamente più frequente nell’economia delle piattaforme[191] - rende riconoscibile il carattere unitario dell'attività economica organizzata (dalla piattaforma)[192] e consente di ravvisare la continuità delle singole prestazioni protratte nel

[188] Secondo la notoria ricostruzione di OPPO G., *Obbligazioni e negozio giuridico*, Cedam, 1992, pp. 220-222.

[189] Si rinvia sul punto a FALSONE M., *op. ult. cit.*, spec. p. 264, che cita le più moderne teorie civilistiche secondo cui il soddisfacimento duraturo di un interesse durevole nel tempo può derivare non solo dall’obbligo/diritto ma anche da altre situazioni soggettive che scaturiscono dal contratto.

[190] *Ivi*, p. 266.

[191] Cfr. BARONIAN L., *Digital Platform and the Nature of Firm*, cit. pp. 214 e ss. e riferimenti *ivi* richiamati.

[192] Se la piattaforma offre un servizio identificabile in modo unitario, organizzando e controllando l’attività di una pluralità di soggetti che operano sulla piattaforma, allora è possibile identificare una unitaria attività di impresa che ben potrebbe riferirsi anche a «*settori ad alta intensità di manodopera, nella quale l’erogazione del servizio è realizzata attraverso l’azione combinata delle strutture digitali e dei prestatori*», come sottolinea DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 48.

tempo a favore della piattaforma, confermando non solo l'esistenza di un rapporto con la piattaforma ma aprendo anche le porte alla configurabilità di una collaborazione con vincolo di subordinazione[193].

8. *Destrutturazione del lavoro su piattaforma e (apparente) scomposizione delle prerogative datoriali*

Se si valorizza l'unitarietà del governo organizzativo, entrano evidentemente in crisi le autoqualificazioni, espresse nella contrattazione *spot*, con cui la piattaforma nega la sussistenza di una relazione giuridica con i prestatori di lavoro, nonché ogni responsabilità connessa all'assunzione del ruolo datoriale.

Anche se agevole, occorre allora analizzare se possa attribuirsi la veste datoriale alle piattaforme digitali di lavoro (ad operatività globale).

Come è noto, nel nostro ordinamento, in assenza di una definizione codicistica[194], il datore di lavoro viene identificato nella persona fisica o giuridica che stipula il contratto

[193] Infatti, come osserva GHERA E., *Diritto del lavoro*, Bari, 1993, p. 51, «*ai fini della collaborazione prevista dall'art. 2094 c.c. è da ritenere decisiva la continuità – o disponibilità nel tempo verso il datore – della prestazione di lavoro nella quale è da ravvisare l'aspetto caratteristico dell'attuazione del vincolo della subordinazione*».

[194] Si rinvia, *ex pluris*, a BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 218/2014, pp. 3 e ss. che sottolinea che l'assenza di una nozione generale di datore di lavoro, all'interno del codice civile del 1942 - che, al pari di altre normative straniere, contempla invece una definizione di prestatore di lavoro- costituisce «*la riprova di come non fosse allora avvertita l'esigenza di individuare i criteri con cui identificare una parte che poteva riconoscersi quasi "fotograficamente" per effetto della titolarità del contratto di lavoro e del contemporaneo esercizio del potere direttivo sul lavoratore, ovvero dell'inserimento di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione*».

Non si ignora in ogni caso che una precisa definizione di datore di lavoro è fornita, ai fini dell'applicazione delle norme a protezione della sicurezza sul lavoro, dall'art. 2, lett. b), del d.lgs. n. 81 del 2008 che identifica il datore di lavoro nel «*soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa*», cosicché, il datore di lavoro, ai fini della normativa sulla sicurezza, può anche identificarsi dirigente responsabile di un'unità produttiva, qualora gli vengano riconosciuti autonomi poteri decisionali e di spesa. Pertanto, il T.U.S.L. dà luogo ad una nozione basata su canoni funzionalistici di individuazione della figura del datore di lavoro che però valgono con riferimento esclusivo alla disciplina in

di lavoro, ovvero nel soggetto che, per effetto del contratto, diviene creditore della prestazione lavorativa, nonché titolare del potere direttivo e degli altri poteri che il Codice vi riconosce, oltre che delle obbligazioni nascenti dal rapporto[195]. Secondo una ricostruzione condivisa, egli è in ogni caso il titolare dell'organizzazione all'interno della quale il lavoratore viene inserito[196]. E, in ossequio ad un principio generale di trasparenza[197] e di non dissociazione fra il titolare formale del contratto e titolare sostanziale del rapporto, il datore di lavoro deve essere identificato nel soggetto che è l'*effettivo utilizzatore* della prestazione lavorativa[198], inteso essenzialmente come colui che dalla prestazione lavorativa soddisfa il proprio interesse organizzativo[199], estrinsecato nell'esercizio del potere direttivo-conformativo.

Tali assunti si ascrivono ad una relazione concepita come necessariamente bilaterale, in cui il lavoratore si confronta con un soggetto che assomma in sé la veste di datore di lavoro e di titolare dell'organizzazione produttiva[200], ossia, come è stato osservato, il titolare di una «*tecnostruttura concentrata che assicura l'integralità del*

tema di sicurezza sul lavoro, come sottolinea SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 26.

[195] MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2000, pp. 182 e ss., per cui il datore di lavoro è investito dal codice di «*un potere di supremazia e di disciplina della comunità di lavoro operante nell'impresa*» dal momento che è l'elemento organizzativo dell'impresa ad assumere «*una rilevanza integrativa del rapporto di lavoro con posizioni di comando e soggezione non giustificate dalla logica paritaria del contratto e fondate nella struttura gerarchica dell'impresa*».

[196] Si tratta di una definizione che ha trovato fortuna in dottrina e in giurisprudenza. Senza pretese di esaustività si veda VENEZIANI B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1990, 4, p. 611; CARINCI M. T., *Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in ID. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 11.

[197] Cfr. la ricostruzione di DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, 1995, *passim.*

[198] Vedi, per tutti, MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, pp. 310 e ss., secondo cui tale principio, formalmente riconosciuto dal Legislatore a norma dell' art. 1 L. n. 1369/ 1960, è in ogni caso iscritto nella *ratio* dell'art. 2094 c.c.

[199] MAZZOTTA O., *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese*, Giuffrè, Milano, 1990, pp. 65 e ss.

[200] CARINCI M. T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in ID. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 4.

processo produttivo»[201], per mezzo di un'organizzazione tipicamente gerarchica e verticistica.

Viceversa, nella realtà delle piattaforme digitali di lavoro sembra configurarsi una sorta di scissione tra colui che organizza, coordina e controlla la prestazione del lavoratore e il soggetto (persona fisica o giuridica) che usufruisce e beneficia della stessa, come utente finale. Circostanza che, contrastando con la necessaria bilateralità del contratto di lavoro[202], ha indotto parte della dottrina a ipotizzare la configurabilità di una sorta di "codatorialità sostanziale"[203] , intesa come forma di contitolarità del rapporto di lavoro, fra piattaforma e utente/committente o persino a ripensare la nozione stessa di datore di lavoro, adeguandola ai tempi del capitalismo delle piattaforme.

Si è allora prospettato di impiegare il metodo tipologico-funzionale[204] per ripensare la qualificazione del datore di lavoro, identificandolo non più in forza della titolarità della singola relazione contrattuale, ma in relazione all'esercizio delle principali funzioni incorporate nel "concetto" giuridico di datore di lavoro, ossia: 1) la stipulazione del contratto di lavoro; 2) la ricezione della prestazione lavorativa, 3) l'agevolazione dell'adempimento della prestazione e l'obbligo di provvedere alla retribuzione; 4) il controllo, la gestione e l'organizzazione del lavoro; 5) l'assunzione del rischio di impresa)[205].

---

[201] SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 3.

[202] Vedi per tutti ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.

[203] Lo sottolinea LEVI A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *op. cit.*, p. 13, richiamando LAI M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, p. 997. Tuttavia, ad avviso di chi scrive, è erroneo discorrere a tal proposito di "*co-datorialità*", che nella sua definizione essenziale descrive quel fenomeno di condivisione (per espressa previsione contrattuale, come nel caso del contratto di rete) fra più imprenditori delle modalità di esercizio del potere direttivo (vedi per tutti l'approfondita analisi monografica di MOCELLA M., *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018, pp. 101 e ss., spec. p. 119). Sarebbe più corretto verificare se si possa configurare una situazione di "*multi-datorialità*", concetto evidentemente diverso e meno circoscritto della codatorialità.

[204] Cfr. NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav*. 2002, 1, pp. 109 e ss. e ID., *Die typologisch-funktionale metode am beispiel des arbeitnehmerbegriffs*, 2009, *Zesar*, 10, pp. 459 e ss.

[205] La tesi è espressa da PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 27, n. 3, 2016 e ID., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav. e*

Secondo tale impostazione, nel *platform work*, tali funzioni non sarebbero aggregate in una sola figura ma risulterebbero scomposte fra vari soggetti (piattaforma, lavoratore o committente).

Tale prospettiva, sicuramente originale e innovativa, presta il fianco ad alcune criticità, oltre che ad evidenti difficoltà applicative nell'ordinamento domestico[206] che contempla una definizione legale degli elementi qualificatori del rapporto di lavoro subordinato e di conseguenza anche delle sue parti, in particolar modo quella datoriale, rispetto alla quale sussiste un principio di unicità[207] e non dissociazione, emblematicamente racchiuso nel divieto di interposizione, ancora vigente[208].

---

prev. soc., 2017, pp. 219 e ss. Gli autori suggeriscono un approccio funzionale, per cui, scomponendo le prerogative datoriali, si può verificare se esse siano presenti almeno in parte. Sull'applicazione dell'approccio funzionale al concetto di datore di lavoro si veda, diffusamente, PRASSL J., *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015, *passim*. Per una ricostruzione, in chiave critica, della teoria si rinvia a GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, 2021, Giappichelli, Torino, spec. pp. 160 e ss.

[206] Per un approfondimento sulle cause di incompatibilità si rinvia ancora a GAUDIO G., *op. ult. cit.*, pp. 165-169.

[207] Cfr. Cass. SS.UU. 26 ottobre, 2006, n. 22910, in *Arg. Dir. Lav*., 2007, pp. 1011 e ss. (conforme a Cass., S.U., 22 ottobre 2002, n. 14897, in *Arch. civ*., 2003, pp. 147 e ss.), con nota di CARINCI M. T., granitica nell'affermare che «*il datore di lavoro è, ed è solo, colui che utilizza le prestazioni impiegando una propria organizzazione di mezzi nell'appalto ed assumendosi per far ciò il rischio economico d'impresa*». Così anche CORAZZA L., *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 93/2009, p. 132. Non si ignora chiaramente che tale assunto sia oggetto di amplissimo dibattito dottrinale, con produzioni che argomentano tesi che, mettendo in discussione la regola generale dell'unicità del datore di lavoro, declinano al plurale la nozione di datore di lavoro, per una ricostruzione sistematica, si rinvia, senza pretese di esaustività, a GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S*. – Cassino 18-19 maggio 2017, pp. 40 e ss. e SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 43 e ss. Il tema assume poi una connotazione specifica nella, particolare e speciale, ipotesi del contratto di rete, rispetto al quale l'ordinamento riconosce forme di codatorialità. Sul punto, *ex multis*, si rinvia ancora a MOCELLA M., *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, *op. cit*., *passim*.

[208] Nonostante l'intervento abrogativo della l. n. 1369/1960 è diffusa in giurisprudenza (per tutte vedi Cass. SS.UU. 26 ottobre, 2006, n. 22910) e in dottrina la tesi per cui il divieto di rapporti interpositori sia ancora vigente, fuori chiaramente dai casi di interposizione consentita. Cfr., *ex pluris*, CARINCI M. T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2013, pp. 16 e ss.; DEL PUNTA R., *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2008, I, pp. 129 e ss.; P. ICHINO, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in *Dir. lav. rel. ind*., 1997, pp. 506 e ss.; INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., pp. 29 e ss.; MAZZOTTA O., *La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione*, in VALLEBONA A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2009, pp. 915 e ss.; NICOLOSI M., *Il lavoro esternalizzato*, Torino, 2012, pp. 63 e ss.;

A parte le questioni di (in)compatibilità strutturale, in ogni caso l'approccio funzionalistico tenderebbe a scomporre e ricomporre la figura datoriale a seconda di circostanze estrinseche presenti nel caso concreto, approcciarsi ad essa non come figura unitaria ma come sommatoria di funzioni[209], correndo sia il rischio di una eccessiva relativizzazione della figura datoriale[210], sia di un eccessivo aggravio, nel contenzioso, della posizione probatoria a carico del lavoratore chiamato a rintracciare i diversi soggetti che esercitano la funzione datoriale[211].

Inoltre, al netto dell'organizzazione del lavoro su piattaforma (specie di quelle a operatività globale e integrata) c'è da chiedersi se davvero possa configurarsi una situazione di "multi-datorialità" e se sussista una reale dissociazione tra "datore di lavoro formale" e "datore sostanziale", utilizzatore e beneficiario finale della prestazione via piattaforma.

In effetti, fuori dai casi in cui la piattaforma opera come mero intermediario o come mezzo di esternalizzazione (§ cap. III), il titolare della facoltà di poter interferire in ogni momento sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa è l'impresa-piattaforma e non l'utente finale, a cui spesso è precluso il dialogo con il prestatore di lavoro[212]. Quest'ultimo, nella gran parte dei regolamenti negoziali analizzati, non è titolare di alcun potere direttivo, neppure largamente inteso come facoltà di impartire direttive programmatiche e generiche in grado di circoscrivere il contenuto minimo della prestazione[213].

Sicché, anche sul profilo della ricezione della prestazione, è più corretto ritenere che sia la piattaforma (e non l'utente finale) a ricevere la prestazione, che, non a caso, quest'ultima provvede a organizzare e retribuire.

SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 113.

[209] Così PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 133.

[210] Rischio ravvisato, proprio con riferimento alle relazioni lavorative tripartite, da KREBBER S., *The Concept of the Employer by Jeremias Prassl*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2017, vol. 38, no. 2, pp. 324 e ss. Analogamente PERULLI A., *op. ult. cit.*, p. 132.

[211] VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., p. 10.

[212] Circostanza che, come si vedrà, costituisce la regola nelle piattaforme di *lavoro via app*.

[213] Si rinvia sempre a DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav*., 2005, 2.

Il che aggiunge un ulteriore tassello alla ricostruzione del ruolo assunto dalle piattaforme di lavoro, per la cui analisi occorre calarsi nel coordinamento dei fattori produttivi e nell'«*organizzazione esterna e interna della prestazione*»[214] (entrambi elementi tradizionalmente ascritti al potere direttivo del datore di lavoro), che nel lavoro su piattaforma risultano affidati a strumenti automatizzati.

9. *Lavoro su piattaforma e gestione tramite algoritmi: nozione e funzionamento*

Chiarita la portata della contrattazione *spot* e sconfessati i "luoghi comuni" che escludono la configurabilità di un'impresa e di un datore di lavoro nel *platform work*, è possibile riprendere le fila dell'analisi unitaria, basata su costanti di riferimento. Fra queste, non può non analizzarsi il c.d. *management algoritmico*, presente in tutti i modelli di piattaforme esaminati (§ nt. 56), che, come dimostrato da recenti rilevazioni empiriche[215], costituisce il tratto più caratterizzante (e anche più innovativo) del lavoro su piattaforma e del loro modello di *business*.

Il lavoro tramite piattaforma costituisce, infatti, la realtà più consolidata di automazione digitale nel *management*. Il fenomeno, ribattezzato "*automatic management*" oppure "*algorithmic management*"[216], si concretizza nel trasferimento delle tipiche

[214] MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 283.

[215] Cfr. DE GROEN W. P., KILHOFFER Z., WESTHOFF L., POSTICA D., SHAMSFAKHR F., *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, Lussemburgo, 2021, pp. 50 e 51, che rilevano: «*Platforms use algorithms to match clients with people working through platforms, adjust prices in response to changing demand, 'nudge' people working through platforms to take on additional work, and monitor the work performed and assess performance, among other functions*».

[216] Il fenomeno è già oggetto di grande attenzione da parte della letteratura straniera, si veda v. LEE M. K., D. KUSBIT, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015, pp. 1603 e ss.; MATEESCU A., NGUYEN A., *Algorithmic Management in the Workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019; KELLOGG K. C., VALENTINE M., CHRISTIN A., *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, in *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 366 e ss. A livello nazionale, cfr. DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo*, cit.; DE STEFANO V., "*Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in ILO Employment Working Paper, n. 246/2018; GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., pp. 21 e ss.; ID., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind*., 2022, pp. 45 e ss.; TOPO A., *Automatic*

funzioni organizzativo-manageriali da personale umano a macchine più o meno intelligenti, che, espressione di una gestione più celere, plastica, accurata e oggettiva di quella del decisore umano, promettono di incrementare l'efficienza, la produttività e la competitività dell'impresa digitalizzata, realizzando la più pervasiva e sistematica forma di integrazione della tecnologia nelle attività e nei processi aziendali[217].

Il mutamento organizzativo è all'insegna della spersonalizzazione: agli algoritmi vengono trasferite - o sarebbe meglio dire delegate - alcune prerogative, normalmente riconosciute al datore di lavoro o rimesse al *manager*, quali l'assegnare i singoli compiti, l'impartire istruzioni durante lo svolgimento della prestazione, valutare il lavoro svolto, offrire incentivi oppure comminare sanzioni.

L'impiego di sistemi algoritmici in aggiunta o in sostituzione dell'intervento umano costituisce già un fenomeno di amplissima portata che inizia a materializzarsi persino nella sfera pubblica, inserendosi nell'*iter* di formazione di provvedimenti amministrativi[218] e

management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 453 e ss.; ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 446/2021.

[217] Con riferimento alle altre forme di integrazione, che si potrebbero definire di mero supporto, si pensi alle "Enterprise Resource Planning" (ERP), ossia alle applicazioni di gestione dei dati aziendali, che rendono omogenei i flussi informativi tra aree funzionali di *back-office*; alle *Supply Chain Management* (SCM), ossia strumenti elettronici di condivisione delle informazioni connesse alle operazioni sulla catena produttiva; alle *Customer Relationships Management* (CRM), le applicazioni *software* che permettono di ottimizzare l'interazione *front office* con i clienti, le azioni di *marketing* e le vendite, nonché ai più sofisticati strumenti dell'*Internet of Things*, come la tecnologia di identificazione automatica RFID (Radio Frequency Identification) e l'analisi di *Big data*. Sul tema v. WESTERMAN G., BONNET D., MCAFEE A., *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*, Boston, MA, Harvard Business Review Press, 2014; POLI G., MARTINI M., PETRONIO L., *Smart Factory: la nuova rivoluzione nel modo di produrre*, *La trasformazione digitale. Aggiungere tecnologia al business per ottenere l'effetto Moltiplicatore*, in *Accenture and Harvard Business review*, 2014, pp. 21 e ss.; DELMASTRO N., NICITA A., *Big data. Come stanno cambiando il nostro mondo*, Il Mulino, 2019.

[218] La possibilità di «*procedere con l'utilizzo di algoritmi nelle procedure valutative della pubblica amministrazione*» è stata tuttavia condizionata al rispetto di garanzie di trasparenza e verificabilità in sede giurisdizionale dalla giurisprudenza del Cons. Stato, sez. VI, dell'8 aprile 2019, n. 2270, in *Guida al Diritto*, 2019, 19, p. 16, e Cons. Stato, sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472, *FI*, 2020, III, 6, p. 340, che sottolineano che affinché l'IA possa giungere ad una decisione amministrativa finale è necessaria la compresenza dei seguenti requisiti: a) la conoscibilità piena del modulo; b) l'imputabilità della decisione all'organo titolare del potere, cui competono tutte le responsabilità correlate; c) il carattere non discriminatorio dell'algoritmo utilizzato. Per una ricostruzione della giurisprudenza amministrativa in tema di decisione algoritmica si rinvia a PERNICE G., *Digitalizzazione: obbiettivo equilibrio tra diritti fondamentali e algoritmi*, in *Guida al*

influenzando le decisioni dei giudici[219]. Il fenomeno, dunque, non nasce dall'economia delle piattaforme[220], né si limita a quest'ultima[221], ma senza dubbio trova in essa la sua più matura attuazione. Ciò rende, ancora una volta, il lavoro tramite piattaforma un privilegiato osservatorio delle trasformazioni e un terreno sul quale testare i nuovi modelli di regolamentazione del rapporto di lavoro.

L'automazione manageriale costituisce, infatti, il pilastro portante dell'architettura organizzativa del lavoro tramite piattaforma, al cui interno il lavoro viene assegnato, gestito, ottimizzato e valutato tramite macchine intelligenti, che, con un notevole ridimensionamento di operazioni e di infrastrutture, sono in grado di gestire e coordinare, da remoto, grandi masse di forza lavoro disaggregate e presumibilmente indipendenti[222].

Nella *platform economy*, gran parte delle decisioni organizzative, specie quelle inerenti alla gestione della forza lavoro, sono determinate da sofisticati algoritmi, in grado di elaborare calcoli, dati e informazioni, che vengono poi utilizzate per determinare un risultato decisionale nel segno della celerità, brevità e semplificazione.

Gli strumenti di *algorithmic management* rispondono chiaramente a razionalità nuove, operando prevalentemente attraverso correlazioni statistico-computazionali. L'impatto che ne deriva sulle consuete modalità di conduzione dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro è evidente. La gestione del personale per mezzo di algoritmi

---

Diritto, 2021, 24, pp. 58 e ss. In generale, sulle varie problematiche evocate dall'impiego degli algoritmi nel settore giuspubblicistico si rinvia agli studi di AVANZINI G., *Decisioni amministrative e algoritmi informatici. Predeterminazione, analisi predittiva e nuove forme* di intelligibilità, Napoli, ESI, 2019; AZENA M. L., *L'algoritmo nella formazione della decisione amministrativa: l'esperienza italiana*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2021, pp. 503 e ss.; PICOZZA E., *Politica, diritto amministrativo e Artificial Intelligence*, in *Giur. it.*, 2019, pp. 1761 e ss.

[219] Sul punto vedi le riflessioni di CARRATTA A., *Decisione robotica e valori del processo*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2020, 2, pp. 491 e ss.

[220] L'espressione "*automatic management*" fu coniata da ANEESH A., *Global labor: Algocratic modes of organization*, in *Sociological Theory*, 2009, 27, pp. 347 e ss., per descrivere «*the use of ICT technologies to monitor, record, and survey an employee's workload contribution are increasingly replacing labor practices that previously ran through organizational control regimes*».

[221] Ne costituisce un evidente esempio il modello organizzativo Amazon, che affida alle macchine, più o meno evolute, la guida del processo produttivo. Cfr. Tribunale di Padova, 16 luglio 2019, n. 550, in *De Jure*.

[222] Cfr. MATEESCU A., NGUYEN A., *Algorithmic Management in the Worklplace*, cit., p. 3.

dotati di autonoma capacità decisionale e di discernimento crea un'insolita confusione fra "codice algoritmico" e "codice giuridico" e riduce inevitabilmente il perimetro dell'intervento regolativo tradizionalmente inteso, richiedendo, da un lato, nuovi approcci alle dinamiche di potere, necessariamente parametrati alla logica di funzionamento dell'algoritmo; e dall'altro sollevando nuove problematiche, specie in relazione alla leggibilità e trasparenza dei meccanismi decisori automatizzati e alla responsabilità dell'impresa che decida di avvalersene.

La chiave di analisi prescelta nell'economia del presente lavoro è relativa all'impatto dell'impiego di sistemi algoritmici sulla struttura dell'impresa-piattaforma[223], per comprendere se l'"esternalizzazione" del potere datoriale agli algoritmi possa dar vita a una sorta di "datore di lavoro algoritmico"[224] e quale sia l'impatto che ne deriva sulle forme (e le intensità) del potere datoriale.

Prima di poter rispondere al quesito di cui sopra, chiaramente strumentale all'analisi del ruolo delle piattaforme digitali di lavoro, è opportuno meglio chiarire cosa si intenda per "algoritmo" – concetto di per sé sfuggente - e come si manifesta, almeno nelle piattaforme individuate come parametro di approssimazione, il *management* algoritmico.

Anzitutto, l'algoritmo costituisce lo strumento operativo dell'automazione che è alla base dell'Intelligenza artificiale[225], l'approdo più sofisticato della tecnica e della

[223] Nella consapevolezza che i sistemi di intelligenza artificiale «*possono costituire uno strumento che veicola o informa l'esercizio del potere datori*» come sottolinea PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e tecnica di tutela*, in *Lav. Dir.*, 2022, 3, p. 541.

[224] In alcuni segmenti dell'economia delle piattaforme il livello di supervisione e controllo esercitato dagli algoritmi è tale da alterare non solo la tradizionale relazione fra datore di lavoro e dipendete ma pare suscettibile di creare una sorta di artificializzazione del potere datoriale, assunto dall'algoritmo stesso. Sul punto PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm*?, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, 2019, vol. 41, n. 1, pp. 131 e ss.; ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo*, cit.; KELLOGG K. C., VALENTINE M. A., CHRISTIN A., *Algorithms at work: The new contested terrain of control*, in *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 366 e ss. e TULLINI P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 7, che non esclude l'idea che «*i lavoratori subordinati possono essere completamente eteri-eterodiretti dal sistema intelligente*». In una prospettiva di diritto costituzionale, DELLA GIUSTINA C., *Quando il datore di lavoro diviene un algoritmo: la trasformazione del potere del datore di lavoro in algocrazia. Quale spazio per l'applicazione costituzionali?*, in *MediaLaws*, 2021, 2, pp. 222 e ss.

[225] In questi termini BOLEGO G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, 2019, 1, p. 66.

tecnologia umana, di cui recentemente il Consiglio di Stato[226] ha fornito una precisa definizione giuridica, secondo cui è Intelligenza Artificiale quel meccanismo informatico che «*crea un sistema che non si limita solo ad applicare le regole software e i parametri preimpostati […] ma, al contrario, elabora costantemente nuovi criteri di inferenza tra dati e assume decisioni efficienti sulla base di tali elaborazioni, secondo un processo di apprendimento automatico*». L'algoritmo è strumentale a ciò perché esso altro non è che «*una procedura univoca progettata per risolvere un problema o una classe di problemi e composta da un insieme di istruzioni o regole che richiedono alcuni dati di input e output di ritorno*»[227]. Nei casi di algoritmi più sofisticati, la prolifica raccolta ed elaborazione dei dati, può alimentare la capacità delle macchine di apprendere in maniera autonoma modalità di "azione", "decisione" e "comportamento"[228], con ragionamenti computazionali che superano la tradizionale (e più diffusa) logica "*if then*" (parafrasabile come "se vale la condizione A allora esegui l'istruzione B") o "*if then else*" (ossia "se vale la condizione A allora esegui l'istruzione B, altrimenti esegui l'istruzione C), che sono alla base dei linguaggi di programmazione, creando logiche più complesse e sfumate[229], non necessariamente basate sul nesso di causalità[230]. In tali casi la macchina tramite il *learnig data*, ossia l'apprendimento tramite la gestione statistica dei dati che ha a disposizione, sceglie ed agisce, elaborando da sé medesima criteri, regole e applicazioni[231].

In ogni caso, tuttavia, alla base del funzionamento degli algoritmi (anche quelli più sofisticati) vi è sempre una sequenza procedimentale di elementi (parametri, regole, dati

[226] Consiglio di Stato, Sez. III, 25 novembre 2021, n. 7891.

[227] Definizione offerta da uno studio del Parlamento Europeo "*Understanding algorithmic decision making: opportunities and challenges"*, in *www.europarl.europa.eu*, 5 marzo 2019.

[228] Cfr. SHALEV-SHWARTZ S., BEN-DAVID S., *Understanding Machine Learning: From Theory to Algorithms*, Cambridge University Press, 2014; FERRAGINA P., LUCCIO F., *Il pensiero computazionale. Dagli algoritmi al coding*, Il Mulino, Bologna, 2017.

[229] Cfr. FARAJ S., PACHIDI S., SAYEGH K., *Working and Organizing in the Age of the Learning Algorithm*, in *Information and Organization*, 2018, 28, pp. 62 e ss. e relativi riferimenti.

[230] Come sottolinea FAINI F., *Il diritto nella tecnica, tecnologia emergenti e nuove forme di regolazione*, in *Federalismi.it*, 2020, p. 112.

[231] Così FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 224. In argomento si veda anche PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to Labour Law*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, pp. 1329 e ss.

input e *output*) che vengono combinati tra loro secondo il modo prescelto al momento della costruzione o dell'aggiornamento dell'algoritmo per pervenire ad un certo esito.

Ai fini dell'analisi giuslavoristica, tale constatazione risulta quanto mai fondamentale dal momento che consente di sconfessare la correlazione, che sembra iscritta *rerum natura*[232], fra "automazione" e "impersonalità". L'impersonalità non può caratterizzare in modo assoluto l'azione (né l'essenza) dell'algoritmo dal momento che lo stesso è un artefatto[233] il cui funzionamento dipende comunque dall'intervento dell'uomo[234], chiamato a svolgere una pluralità di scelte puramente personali e soggettive[235]: gli *input*, i parametri di riferimento, la combinazione fra gli stessi, gli eventuali correttivi da inserire e così via. Pertanto, anche nel caso della gestione algoritmica della forza lavoro, il potere organizzativo non è impersonale[236], essendo sempre necessario l'impulso umano sia nell'attività di pre-impostazione dei parametri dell'algoritmo, sia di personalizzazione e successiva rimodulazione di detti parametri[237]. Semmai, dato che nei

[232] Come sottolineano ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., pp. 52 e ss., riportando le ricostruzioni (dominanti) che vedono negli algoritmi «*un capolavoro di obiettività*».

[233] Cfr. BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Lab. & Law Iss*., 2021, vol. 7, n. 1, p. 7, per cui «*anche gli algoritmi sono "artefatti" e, come tutti gli artefatti realizzati dagli umani risentono del sistema di significati, concetti, idee, giudizi, precomprensioni che noi apprendiamo dalla nascita, a cominciare dall'apprendimento stesso del linguaggio».*

[234] La rappresentazione del *management* algoritmico come un *management* più accurato, oggettivo e infallibile, esente da pregiudizi ed errori umani, è sconfessata d'altronde da una pluralità di evidenze empiriche. Cfr. BURRELL J., *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1; DE STEFANO V., "*Negotiating the Algorithm*", cit., spec. pp. 27 e ss.; LETTIERI N., *Antigone e gli algoritmi. Appunti per un approccio giusfilosofico*, Mucchi editore, 2020; OTTO M., *Workforce Analytics v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comp. Lab. Law &Pol. Journ.*, 2019, 40, p. 393; e, con particolare riferimento all'impiego di algoritmi nel reclutamento del personale, cfr. VEDAPRADHA R., HARIHARAN R., SHIVAKAMI R., *Artificial Intelligence: A Technological Prototype in Recruitment*, in *Journal of Service Science and Management*, 2019, vol. 12, no. 3, pp. 382 e ss.

[235] Le opinioni soggettive sono iscritte nel linguaggio matematico come sottolinea O' NEIL C., *Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy*, Crown, New York, 2016, p. 21.

[236] Cfr. KULLMANN M., *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Int. Journal Comp. Lab. Law and Ind. Rel*., 2018, vol. 34, n. 1, pp. 8 e ss., che sottolinea che dietro l'algoritmo si cela sempre una «*conscious (human) decision that feeds into the algorithm*».

[237] Altrimenti si rischierebbe di perpetuare «*the narrative that algorithmic control systems are fully automated, they may be deliberately underplaying their role in calibrating and intervening in the systems'*

sistemi automatizzati l'atto finale si configura come il risultato delle determinazioni assunte in sede di predisposizione del programma, occorre allora spostare l'attenzione (e in questo si scorge «*una innovativa prospettiva intervento per il diritto del lavoro*»[238]) dal momento decisorio-esecutivo a quello genetico della costruzione dell'algoritmo, dove si addensa l'estrinsecazione del potere gestionale umano.

10. *La "gerarchia" algoritmica nell'impresa-piattaforma*

Al netto di tali doverose premesse, occorre approfondire le modalità di funzionamento degli algoritmi gestionali al fine di comprendere se il loro impiego determini una reale alterazione dell'intensità dei vincoli di gerarchia nell'impresa-piattaforma o se, piuttosto, celi gerarchie che, invece di attenuarsi per mezzo dell' "esternalizzazione algoritmica", si rinnovano - ancora una volta[239] - nelle forme e in alcuni casi nell'intensità, trovando dimensioni e modalità di espressione nuove.

Atteso che la gestione algoritmica può comprendere più sistemi di vario ordine e grado di complessità, è possibile estrapolare alcune "costanti di funzionamento" del *management* algoritmico della *platform economy*[240]: a) la prolifica raccolta di dati; b) la reattività in tempo reale ai dati che informano le decisioni di gestione; c) l'uso di *nudges* e sanzioni per indurre i lavoratori ad uniformarsi a determinati comandi, spesso con

architecture, nudges, and sanctions», come sottolineano KELLOGG K. C., VALENTINE M., CHRISTIN A., *Algorithms at Work,* cit., p. 384.

[238] DEL FRATE M., *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, p. 671, secondo cui si può guardare oltre le sole modalità di esercizio dei poteri datoriali, per valorizzare anche il diverso e prodromico momento della formazione della volontà datoriale.

[239] Si vedano le metamorfosi registrate già da MENGONI L., *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *RSoc*, 1958, pp. 689 e ss., tali da alimentare quella perenne "crisi del paradigma gerarchico" sottolineata da VISCOMI A., "*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta": Qualità Totale e diligenza del lavoratore*, in *Dir. Rel. Ind*., 1994, 2, pp. 23-24 e più recentemente da TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. Dir*., 2021, pp. 442 e ss.

[240] Come sottolinea l'indagine di MATEESCU A., NGUYEN A., *Algorithmic Management in the Worklplace*, cit., pp. 3 e ss.

tempistiche molto stringenti; d) il "trasferimento" delle valutazioni delle prestazioni a sistemi di *rating* o altre metriche automatizzate.

Le prime due costanti di funzionamento segnalano che la linfa vitale del *management* algoritmico (della *platform economy*) è costituita dai dati, vera e propria "materia prima dell'economia digitale"[241], che vengono estrapolati dal comportamento di lavoratori e utenti finali e rielaborati in continuazione così da poter incidere in tempo reale sulla gestione della risorsa umana.

Le potenzialità dell'utilizzo di dati aggregati per ottimizzare i processi di gestione della forza lavoro è già emersa con la diffusione, specie d'oltreoceano, di sistemi di *workforce analytics* o *People analytics*[242], ossia sistemi che utilizzano i *big data*[243] per fare proiezioni manageriali in grado di conoscere il funzionamento dei processi produttivi e la produttività dei lavoratori, nonché prevedere le potenzialità e la possibile resa di un candidato all'interno di un determinato gruppo di lavoro e, in generale, i suoi comportamenti futuri, come le possibilità di successo, di assenteismo, tasso di *retention*, ecc. Con l'introduzione del *management algoritmico* le potenzialità dei sistemi di analisi di *big data* vengono rese facili da globalizzare e risultano esponenzialmente aumentate, al punto da «*modificare o sostituire su larga scala intere catene di middle management*».

Se si analizza, dunque, la logica di funzionamento dei sistemi di automatizzazione largamente impiegati dalle piattaforme digitali oggetto di analisi (§ nota 56), è possibile concludere che il *management* algoritmico, presupponendo l'elaborazione di continui *feedback* informativi generatrici di nuove informazioni, si fonda su di una stretta

[241] È diffusa l'opinione secondo cui i *big data* abbiano superato *de facto* il valore del petrolio come risorsa di ricchezza mondiale, ponendosi come il carburante della *digital economy*. Cfr. *www.economist.com*, *The world's most valuable resource is no longer oil but data,* in 6 maggio 2017.

[242] Su cui DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. Law Iss*., 2017, pp. 1 e ss. e ID., *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., pp. 35 e ss.

[243] Ci si riferisce cioè «*a tutte quelle tecnologie e a quei metodi di analisi che si basano sulla capacità di utilizzare grandi quantità di dati, di gran lunga superiore a quelle gestibili dalle banche dati tradizionali, in modo da analizzarli e metterli in relazione tra loro per scoprire legami tra essi e ricavarne informazioni utili*». Così SMORTO G., QUARTA A., *Diritto privato dei mercati digitali*, Le Monnier Università, 2020, p. 19. Per un *focus* sul tema si veda anche a ZENO-ZENCOVICH V., GIANNONE CODIGLIONE G., *Ten legal perspectives on the "big data revolution"*, in *Concorrenza e Mercato*, 2016, vol. 23, pp. 54 e ss. e ROTA A., *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, vol. 3, n. 1, pp. 34 e ss.

interazione fra organizzazione del processo produttivo, tecnologie digitali e individuo, dalla quale si origina un costante flusso di dati che viene incessantemente raccolto, catalogato e processato dagli algoritmi, al fine di indicare in tempo reale quale sia il comportamento da adottare in uno specifico momento, quale quello da correggere o quale, invece, evitare.

Questo costante e automatico aggiornamento dei flussi d'informazione espone il lavoratore ad un permanente stato di allerta (che impone velocità ed efficienza) circa il soddisfacimento delle indicazioni suggerite dall'algoritmo, che, essendo per lo più inserite in un protocollo esecutivo rigido e standardizzato, risultano difficili da eludere.

Anche perché, secondo quella che è la terza costante di funzionamento dei sistemi di *management* algoritmico, il rispetto degli *standard* suggeriti dall'algoritmo gestionale è al centro di un articolato sistema di incentivi e/o penalizzazioni. I sistemi di gestione algoritmica tipici della *platform economy*, infatti, facendo un largo uso delle scienze comportamentali, sono costruiti con meccanismi (denominati *nudges*) finalizzati a spingere l'utente (lavoratore) a rispettare norme e regole di condotta attraverso avvertimenti, messaggi, suggerimenti mirati o, ancora, l'esercizio di forme di condizionamento mediate da meccanismi reputazionali[244].

Veniamo così alla quarta costante di funzionamento, ossia il largo uso di classifiche reputazionali formate principalmente dalle valutazioni aggregate degli utenti, che danno luogo ad una complessa e gerarchizzata[245] «*infrastruttura valutativa*»[246], che sembra soppiantare la "fiducia" con la "reputazione". In realtà, le classifiche reputazionali sono

[244] Cfr. lo studio di LETTIERI N., GUARINO A., MALANDRINO D., ZACCAGNINO R., *Platform Economy and Techno-Regulation—Experimenting with Reputation and Nudge*, in *Future Internet*, 2019, vol. 163, no. 11, pp. 1 e ss.

[245] Si veda PAIS I. , *Verso nuove forme di governance del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., spec. pp. 449-450, che cita gli studi di Möhlmann e Geissinger (nt. 50) a sostegno della natura gerarchica di questo meccanismo fiduciario.

[246] In questi termini KORNBERGER M., PFLUEGER D., MOURITSEN J., *Evaluative Infrastructures: Accounting for platform organization*, in *Accounting, Organizations and Society*, 2017, 60, pp. 79 e ss.

strumenti utili (*rectius* necessari[247]) a costruire la fiducia nel mercato del lavoro digitale[248], in quanto la reputazione del lavoratore concorre a costruire quella della piattaforma stessa, che necessita di acquisire affidabilità agli occhi dei consumatori nel nuovo mercato[249].

Precisamente, l'organizzazione dell'impresa-piattaforma prevede che al termine di ogni singola micro-prestazione, i clienti siano chiamati ad esprimere, per lo più con un punteggio numerico, il proprio giudizio sul servizio o l'opera realizzata, in una dimensione non più generica e occasionale ma personalizzata e strutturale, che, se da un lato rafforza la posizione contrattuale dell'utente-consumatore finale, dall'altro indebolisce senz'altro quella del lavoratore[250].

L'insieme delle valutazioni dei clienti alimenta un preciso meccanismo di classificazione reputazionale che esprime il rendimento complessivo di ogni prestatore iscritto alla piattaforma. Tale sistema, dunque, soddisfa contemporaneamente due esigenze: la garanzia della qualità del servizio e il controllo e la valutazione (costante) della *performance* del lavoratore[251]. Come garanzia di qualità, infatti, le piattaforme di regola riservano le offerte di lavoro ai soli utenti che presentano un giudizio reputazionale medio-

---

[247] I *feedback* sono necessari per costruire la fiducia in un mercato immateriale caratterizzato da evidenti asimmetrie informative tali da compromettere il grado di fiducia degli utenti e, con esso, il corretto funzionamento del mercato stesso. Vedi per tutti BAE J., DONG-MO KOO, *Lemons problem in collaborative consumption platforms: Different decision heuristics chosen by consumers with different cognitive styles*, in *Research*, 2018, vol. 28, no. 3, pp. 746 e ss., che richiamano la teoria del "*lemons problem*".

[248] Come osservavano già con lungimiranza LAUTERBACH D., TRUONG H., SHAH T., ADAMIC L., *Surfing a web of trust: Reputation and reciprocity on couchsurfing.com. In CSE'09: Proceedings of the International Conference on Computational Science and Engineering*, New York, 2009, pp. 346 e ss., «*reputation mechanisms are essential for online transactions, where the parties have little prior experience with one another. This is especially true when transactions result in offline interactions*».

[249] Cfr. TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, cit., pp. 457 e ss.

[250] Discorrono di "dittatura della clientela". CENTAMORE G., RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 671. Per un *focus* v. anche 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, 3, pp. 1 e ss.

[251] Cfr. BIRGILLITO G., BIRGILLITO M., *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, vol. 4, n. 2; TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, cit., pp. 453 e ss.; NUZZO V., *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2020, 1, pp. 27 e ss.

alto e in taluni casi, vista l'estrema pressione concorrenziale, solo a quei lavoratori che presentano un punteggio d'eccellenza (c.d. *excellence score*). Pertanto, il possesso di un alto punteggio reputazionale è «*indicatore di fedeltà*»[252], necessario sia per conquistare la fiducia dei futuri committenti, sia per accedere materialmente alle occasioni di lavoro, che spesso aumentano in proporzione alla reputazione digitale del prestatore[253].

Alla luce di ciò è evidente che anche il *management* algoritmico contribuisca a generare ulteriori disparità (nella distribuzione dei poteri giuridici e materiali[254]) e asimmetrie: mentre le informazioni sul personale sono costantemente sottoposte all'onnipresente sguardo manageriale dell'algoritmo[255] e dunque sono immediatamente accessibili al datore di lavoro[256], non può dirsi lo stesso per le ragioni sottese alla decisione algoritmica, che rimangono per lo più imperscrutabili o semplicemente inaccessibili ai lavoratori, esasperando ulteriormente le asimmetrie informative che, come si è visto, sin dalla fase di contrattazione affliggono l'economia delle piattaforme.

Sicché, «*la gerarchia, uscita elegantemente dalla porta del contratto, rientra dalla finestra con l'etero-determinazione algoritmica e remota. E il «mercato» generato dalla*

[252] SCELSI A., Una *nuova onomastica digitale per i poteri del datore di lavoro*, in *Labor*, 2021, pp. 343 e ss.

[253] Cfr. DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., p. 182, per cui il funzionamento del *rating* reputazionale «*incide sull'allocazione del lavoro, tanto ove questa sia filtrata dalla piattaforma, quanto laddove, in presenza di dinamiche più propriamente concorrenziali, orienta le scelte dei consumatori verso un lavoratore piuttosto che un altro*».

[254] Come sottolinea, in generale con riferimento all'impresa digitale, NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir*., n. 3-4, 2021, p. 452.

[255] AIMO M., *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?,* in *Lav. Dir*., 2021, 3-4, p. 592 che sottolinea come gli algoritmi siano in grado di far avere al datore di lavoro una «*schedatura permanente e aggiornata del lavoratore o dell'aspirante lavoratore*».

[256] Sul punto si veda anche ALOISI A., DE STEFANO V., *op. cit.*, p. 70; GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova, cit.*, pp. 26 e ss., che, tuttavia, segnala che con riferimento agli algoritmi di *machine learnig* più sofisticati si profila il rischio di imperscrutabilità dell'algoritmo anche per lo stesso imprenditore, data l'estrema complessità di decifrazione del loro funzionamento. Tuttavia, in tal caso e a differenza di quanto accade per i lavoratori, la scelta (libera e consapevole) di avvalersi ugualmente di tali sistemi, nel prisma della libertà d'impresa, non esime l'impresa dalle responsabilità derivanti dall'uso di tali tecnologie.

piattaforma è asimmetrico perché gerarchizzato sul versante del rapporto tra impresa titolare della piattaforma e gig workers»[257].

Dinnanzi a questo rinnovato assetto gerarchico, anche la struttura del potere sembra rafforzarsi attraverso l'uso della tecnologia algoritmica[258]. Gli analizzati meccanismi che sono alla base della gestione algoritmica della *platform economy* sono suscettibili di incidere in chiave ampliativa[259] sui tradizionali poteri datoriali, creando nuove manifestazioni inedite di quello stesso potere[260].

Lo studio del (l'unilaterale) governo organizzativo algoritmico delle piattaforme di lavoro ci consente così di superare quel «*mimetismo delle piattaforme*» che «*tende a dissimulare la vera natura dell'impresa, ma non riesce ad occultare la dimensione oppressiva della tecnologia digitale*»[261].

11. *Assetto e fenomenologia del (potenziale) potere datoriale nell' "impresa algoritmica" (della piattaforma digitale): l'apparente "crisi" del potere di direzione*

L'"artificializzazione" del potere realizzata dall'uso di sistemi algoritmi non determina una reale dissociazione dei poteri datoriali, ripartiti fra datore e sistema algoritmico, essendo quest'ultimo un mero strumento nella disponibilità dell'imprenditore

[257] CATTERO B., *Oltre i confini della contrattazione collettiva? Su mercato, gerarchia e subordinazione nella gig economy*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2018, 4, pp. 23 e ss.

[258] Cfr. TULLINI P., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig economy*, in *Costituzionalismo.it.*, 2020, 1, pp. 41 e ss. secondo cui «*l'applicazione crescente delle tecnologie, consente un esercizio più intenso dei poteri imprenditoriali e finisce per catturare la vita della persona che lavora dentro il processo di produzione*».

[259] Ben sottolineata da ALOISI A., DE STEFANO V., *op. cit.*, pp. 77 e ss.

[260] Cfr. PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comp. Lab. Law &Pol. Journ.*, 2019, vol. 41, no. 1, p. 145, che segnala l'urgenza di un ripensamento dell'attuale disciplina protettiva, che potrebbe rivelarsi incapace a rispondere *«alle nuove manifestazioni del "potere tecnologicizzato"*».

[261] PERULLI A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, pp. 2 e ss.

che intende avvalersene; né si assiste di per sé ad un'attenuazione del potere datoriale, che si rinnova nell'assetto, nelle forme e talvolta nelle intensità.

Con riferimento all'assetto generale, l'introduzione del *management algoritmico* genera un'inedita inversione del rapporto fra il potere direttivo e il potere di controllo[262]. Se nella struttura tradizionale si ravvisa una sovraordinazione (almeno logico-temporale) della direzione rispetto al controllo[263] - avendo quest'ultimo ad oggetto la valutazione dell'esattezza dell'adempimento in conformità con le direttive impartite - nel *management* automatizzato, invece, si ravvisa un'inversione di termini: è l'esercizio stringente del potere di controllo che consente di immagazzinare i dati che costituiscono il motore degli ingranaggi della gestione automatizzata[264]; i *set* di dati raccolti in regime di monitoraggio continuo consentono di volta in volta all'algoritmo di calcolare e impostare il compito successivo da indicare al lavoratore e, in generale, di individuare le prerogative organizzative da eseguire, al netto delle fluttuazioni del mercato, delle necessità della clientela e della produttività dei lavoratori.

Tale inedita contaminazione fra potere direttivo e potere di controllo, che, come segnala un'accorta dottrina, potrebbe identificare anche una nuova figura di potere[265], suggerisce che, nella realtà digitale, i poteri imprenditoriali non si assottigliano né

[262] Cfr. INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, cit., pp. 147 e ss.

[263] Vedi per tutti VENEZIANI B., *Art. 4*, in GIUGNI G. (diretto da), *Statuto dei lavoratori*, Commentario, Milano, 1979, p. 18.

[264] Circostanza sottolineata anche dal Garante dei dati personali del 10 giugno 2021, n. 234, nell'ordinanza nei confronti della piattaforma di lavoro *via app* Glovo (§ nt. 286), secondo cui il carattere innovativo della tecnologia utilizzata non risiede nel semplice utilizzo di un applicativo installato sullo *smartphone* del *rider* e del contestuale trattamento dei dati di geolocalizzazione – come sostenuto dalla società -, ma, in primo luogo, nella gestione dell'attività lavorativa attraverso gli algoritmi.

[265] Cfr. TROJSI A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 313, che in tempi non sospetti già discorre di «*potere informatico del datore di lavoro*»; e TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 251 che ravvisa una contaminazione fra potere direttivo e di controllo, tale da creare un potere autonomo, definito «*potere di controllo direttivo*».

scompaiono ma semplicemente si trasformano, talvolta anche in chiave ampliativa[266], come nel caso del potere di controllo (§ par. 12)[267].

All'opposto, il potere direttivo, tradizionalmente concepito come l'«*architrave dell'edificio del diritto del lavoro*»[268] pare sfumarsi, fino a divenire disarticolato e diluito. Inteso quale potere di specificare, con ordini assidui e specifici, il contenuto della prestazione[269] (finalizzandola al raggiungimento del risultato organizzativo e produttivo atteso), il potere direttivo presuppone l'esistenza di gerarchia verticistica[270], fondata su vincoli prescrittivi e formali obblighi di obbedienza, che, come si è visto, non è immediatamente ravvisabile nell'impresa-piattaforma.

Quest'ultima (come in generale ogni moderna impresa digitalizzata, che si fonda su di una importante integrazione organizzativa basata sugli algoritmi) si caratterizza all'opposto per una «*minore necessità della "gerarchia", potendo contare su un effetto sostanzialmente analogo in ragione dell'impiego pervasivo di tecnologie*»[271]. Se è vero che l'essenza del potere direttivo si fonda non tanto (e non solo) sull' «*effettività e l'attualità delle istruzioni impartite dal creditore della prestazione*» ma piuttosto sulla «*loro potenzialità, cioè sul potere di interferire in ogni momento sulle modalità di svolgimento dell'attività, anche in relazione all'eventuale evoluzione dell'organizzazione e degli*

[266] Ben sottolineata da ALOISI A., DE STEFANO V., cit., pp. 77 e ss.; e PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2019, vo. 41, no. 1, p. 145.

[267] Sull'ispessimento del potere di controllo, in generale, nell'impresa digitale rinvia all'analisi di SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in ID, *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, Torino, 2021, p. 20; Sull'invasività del controllo a distanza nella *gig economy* si veda INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, pp. 68 e ss.; DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., spec. pp. 85 e ss.

[268] DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, 2, p. 472.

[269] PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966; PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffré, Milano, 1989, pp. 53 e ss.

[270] Cfr. FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, in SCHLESINGER P. (fondato da), BUSNELLI F. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012, pp. 24 e ss.

[271] NOVELLA M., *La subordinazione in prospettiva. Opinioni a confronto*, in *Lab & Law Iss.*, 2020 2, p. 8. Condivide tale prospettiva anche TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa*, cit., p. 440 e, più diffusamente, TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, cit., spec. pp. 196 e ss. che sottolinea come l'introduzione della digitalizzazione abbia condotto ad un ripensamento in chiave attenuata della gerarchia e ad una modularità del potere direttivo.

interessi del datore di lavoro, cui corrisponde la permanente disponibilità del lavoratore, contrattualmente sancita, di seguire le sia pur potenziali istruzioni»[272], lo è altresì la circostanza che le nuove tecnologie, specie quelle algoritmiche, sono in grado di assicurare in maniera ancora più efficiente questa dimensione potenziale del potere di conformazione e direzione, giungendo, all'opposto, ad un'implementazione del potere conformativo e non ad una sua attenuazione.

Il modello organizzativo della maggior parte delle piattaforme digitali si basa su di un rigido "apparato di produttività" che si manifesta in *standard* qualitativi preimpostati [273] che assurgono a manifestazione del tipico interesse datoriale all'efficiente funzionamento dell'organizzazione produttiva e che devono necessariamente essere soddisfatti per poter continuare a collaborare con la piattaforma. Altrimenti, data l'estrema pressione concorrenziale presente nel mercato, l'offerta di lavoro verrà immediatamente indirizzata dall'algoritmo verso tutti i lavoratori di riserva, che attendono di aumentare il proprio punteggio reputazionale (e dunque le *chances* di lavoro).

Non pare del tutto peregrino affermare che i *nudges* siano configurabili come strumenti di induzione all'adempimento della prestazione, volti ad assicurare all'impresa-piattaforma l'efficiente inserimento della singola prestazione nell'organizzazione aziendale. Sicché, il largo impiego di meccanismi induttivi genera una (nuova) dimensione del potere di tipo impositivo-induttiva: la gestione algoritmica indica all'utente-prestatore una serie di indicazioni non imposte ma meramente "raccomandate"; le stesse però sono propedeutiche a "sbloccare" l'accesso ad un'area di turni riservata, prioritaria, e talvolta anche ad informazioni essenziali[274]. Sicché, anziché in direttive cogenti e specifiche, la direzione nel lavoro su piattaforma si annida nella stringente progettazione e pianificazione dell'intera architettura delle attività e dei "passaggi" esecutivi da effettuare

[272] DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, 2, p. 474.

[273] Non poi così dissimili dalle regole di comportamento che tradizionalmente si fanno rientrare nell'ambito del potere direttivo, come potere di dettare le disposizioni relative alla disciplina del lavoro (che ovviamente trova il suo riferimento normativo nell'art. 2104, comma 2, c.c.). Cfr. PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., pp. 197 e ss.

[274] Cfr. VAN DOORN N., *Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*, in *Information, Communication & Society*, 2017, no. 20, pp. 898 e ss.

nell'infrastruttura digitale. Il ricorso all'obbligatorietà della prestazione e a direttive specifiche e cogenti risulta superfluo se l'organizzazione d'impresa dispone di dettagliatissime procedure "abilitanti", necessarie cioè all'accesso al passaggio successivo e in generale al raggiungimento di un determinato risultato.

L'utilizzo di sistemi di gestione algoritmica e l'assenza di una struttura verticistica allora non paiono *di per sé* elementi idonei a far evaporare il potere direttivo, essenzialmente inteso come lo strumento con cui si realizza l'organizzazione del lavoro nell'impresa[275], rispetto alla quale in molti casi il lavoratore su piattaforma non possiede alcun potere di governo. Grazie all'impiego delle nuove tecnologie che assicurano sempre il *potenziale*[276] esercizio della facoltà di conformazione dell'adempimento, il potere direttivo transita dalla dimensione della cogenza a quella della persuasione, si annida nella costruzione di una rigida architettura organizzativa, fondata su meccanismi più induttivi che impositivi, volta ad ottenere anzitutto uno spontaneo adeguamento del lavoratore al risultato pianificato dall'algoritmo e utile all'organizzazione dell'impresa-piattaforma, rendendo non necessario il ricorso alle tradizionali forme del potere di etero-direzione e dunque alla stipulazione di un contratto con vincolo di subordinazione[277].

Quando poi l'adeguamento non è spontaneo si prevede l'intervento correttivo dell'algoritmo[278] che, in molti casi, procede a dare indicazioni e istruzioni specifiche e assidue (come ad esempio quando collegarsi all'*app*, stazionare in zone limitrofe alle imprese *partner* prima dell'inizio della sessione di lavoro, accettare le corse ad alta

[275] Vedi per tutti PERULLI A., *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente,* in *Riv. It. Dir. Lav*., 2015, pp. 83 e ss.

[276] La dimensione potenziale non va sottovalutata dal momento che la posizione creditoria datoriale è tale da ammettere un intervento, anche solo potenziale, in qualsiasi momento sulle modalità di svolgimento di qualsiasi segmento della prestazione lavorativa. Cfr. ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in MENGONI L. (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, Giuffrè, Milano, 2000, pp. 280 e ss.

[277] Cfr. TULLINI P., *Retrospettiva sul potere nell'impresa*, cit., pp. 439 e ss.

[278] Come sottolinea il report di WOOD A. J., *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions, Seville*, European Commission, 2021, p. 3: «*workers receive calls or text messages from the platform if they have headed in the wrong direction or taken longer than the algorithmically estimated time*»; «*these workers are also instructed by the app to contact a dispatcher if they are too slow in accepting an order, or take too long at a restaurant*».

domanda § cap. II, parr. 9 e ss.), nonché penalizzazioni e vere e proprie sanzioni disciplinari (§ par. 13).

12. (Segue). *L'espansione del potere di controllo*

Nell'impresa-piattaforma, il potere di controllo informatizzato è, di regola, molto esteso e pervasivo e si colloca al centro della struttura organizzativa della piattaforma[279]. In effetti, l'offerta del servizio *just in time* necessita un monitoraggio continuo delle richieste dell'utenza e dell'attività dei lavoratori, anche per mezzo di previsioni algoritmiche accurate, così da realizzare l'incontro ottimale fra domanda e offerta di lavoro in tempo reale.

Nel lavoro su piattaforma vengono di regola impiegati strumenti che permettono un controllo a distanza altamente pervasivo[280], *pc*, *smatphone*, *app mobile*, tracciamento GPS o sistemi di riconoscimento facciale. Quest'ultimi costituiscono veri e propri *werable computer* capaci di "dirigere" a distanza il lavoratore e conoscerne tutte le attività tracciabili svolte, divenendo al contempo "strumento di lavoro" e stringente "strumento di controllo" dell'attività (e della persona del lavoratore)[281]. Tale controllo rischia di assumere una

[279] Finendo per assumere un rilievo strutturale come segnala ZUBOFF S., *Il capitalismo della sorveglianza*, Roma, Luiss University Press, 2019.

[280] Ad esempio, la piattaforma Uber controlla i movimenti dei conducenti tramite la rilevazione GPS, l'algoritmo estrapola e immagazzina una pluralità di dati comportamentali come il tasso di attività lavorativa, la velocità, le abitudini di frenata, come sottolineato da ROSENBLAT A., L. STARK, *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, 10, p. 27; Analogamente viene rilevato per la piattaforma Lyft da LEE M. K., KUSBIT D., METSKY E., DABBISH L., *Working with machines: The impact ofalgorithmic and data-driven management on human workers*, CHI'15 Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015, pp. 1603 e ss.; Altrettanto capillare è il controllo svolto dalla piattaforma Glovo, il cui algoritmo raccoglie e cataloga, in corso di svolgimento del rapporto, una molteplicità di dati personali, tra i quali anche le comunicazioni con il *customer care* (come accertato dal provvedimento del Garante privacy 10 giugno 2021, n. 234).

[281] Come osservava con lungimiranza TROJSI A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, cit., pp. 315-316 «*le nuove tecnologie di lavoro, non consentendo più di separare fisicamente "strumento di lavoro" e "strumento di controllo", mettono in pericolo nuovi aspetti "dell'uomo che lavora", producendo spesso un aumento dello stress psicofisico insito nella prestazione di lavoro, comunque manifestando nuove tipologie di lesione dei beni della persona*». Sulla confusione fra controllo dell'attività

dimensione continua e anelastica, non assoggettata a puntuali limitazioni, stante l'assenza di un contratto di lavoro subordinato e di conseguenza della relativa disciplina limitativa[282].

A queste forme di controllo (a distanza) più tradizionale si aggiunge poi un meccanismo di controllo e vigilanza caratterizzato da maggiore complessità e da una pervasività totalizzante mai raggiunta nel "taylorismo analogico": il *rating* reputazionale[283], strumento realmente innovativo nell'esercizio del potere di controllo nella *platform economy*. Inteso come struttura informativa complessa che aggrega e diffonde dati relativi alla reputazione del prestatore di lavoro, il *rating* reputazionale è suscettibile di realizzare un controllo decentralizzato e distribuito. Infatti, esso assume anzitutto le vesti di strumento di "controllo esterno"[284] (alla piattaforma), volto a verificare il gradimento dell'utenza. Le statistiche reputazionali provenienti dagli utenti vengono poi immagazzinati dall'algoritmo e processati insieme ad altri dati che vengono direttamente tracciati dal *software* installato sull'*app*, quali il tasso di assenteismo e revoca della disponibilità, la velocità nell'accettare le *call*, la disponibilità nel prenotarsi per gli *slot* di lavoro, la

aziendale e controllo della prestazione di lavoro digitale si veda anche TULLINI P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa,* in ID. (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 3 e ss., spec. 18 e SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, cit., p. 20.

[282] Ci si riferisce chiaramente alla disciplina limitativa dei poteri di controllo a distanza contenuta nel novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che al comma II, fermo restando il rispetto della normativa a protezione della *privacy*, esclude la necessità di subordinare l'esercizio del potere di controllo a distanza all'autorizzazione sindacale o amministrativa se il controllo è indirizzato «*agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*» (formula di non agevole interpretazione come sottolinea TROJSI A., *Al cuore del nuovo art. 4, co. 2, St. lav.: la delimita zione della fattispecie degli «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa»*, in *Riv. It. dir. lav*., 2017, pp. 310 e ss.), riconoscendovi l'utilizzabilità a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (e dunque progressione di carriera, interventi formativi, provvedimenti disciplinari, licenziamento). Per un *focus* si rinvia, in particolare, a INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy*, cit., NUZZO V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ESI, Napoli, 2018; SARTORI A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2020 e PISANI C., PROIA G., TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Milano, 2022.

[283] Cfr. LAZZERONI L., *Rating,* in BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie*, cit., pp. 176 e ss.

[284] Molto efficace l'espressione adoperata, in sede di Conclusioni, dall'Avv. Gen. Szpunzar – nella Causa presso la Corte di Giustizia C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi*, cit. : *«l'elevato numero di conducenti permette di ottenere il risultato atteso senza dover esercitare un controllo diretto ed individuale ciascuno degli stessi. Di contro, il numero elevato di utenti garantisce un controllo efficace e relativamente oggettivo della condotta dei conducenti sgravando la piattaforma da tale compito»*.

puntualità, il completamento degli ordini, la permanenza all'interno della mappa durante le ore di disponibilità, ecc.[285]. L'integrazione di tutti questi dati forma il punteggio reputazionale del lavoratore e consacra il *rating* reputazionale in uno strumento di controllo tipicamente "interno", atto a verificare anche[286] e soprattutto la corretta esecuzione del servizio, secondo gli *standard* qualitativi preimpostati nell'algoritmo.

Le problematiche poste dall'impiego dei sistemi di *rating* sono molteplici. L'"esternalizzazione" del controllo alla clientela rende difficoltosa la verifica dell'affidabilità dei giudizi espressi, in cui potrebbero annidarsi errori, pregiudizi o semplicemente giudizi che nulla hanno a che fare con il livello di diligenza della prestazione resa. La problematica è ulteriormente ampliata in quelle piattaforme che utilizzano algoritmi programmati per dare maggior rilievo alle recensioni negative rispetto ai *feedback* positivi[287]. A differenza delle forme di controllo tradizionali, il datore non esegue materialmente il controllo, neppure tramite personale dirigente o del personale di vigilanza, ma si affida ai personali giudizi della clientela, che vengono poi elaborati insieme alle statistiche interne stilate dall'algoritmo, con un'ulteriore amplificazione dell'oscurità di utilizzo dei dati prodotti dal controllo capillare. Il lavoratore, infatti, non è messo nelle condizioni di partecipare al processo di *rating* né di aver conoscenza dell'effettivo funzionamento dell'algoritmo che si occupa di stilarlo. Talora, nelle condizioni generali del servizio non viene consentita neppure la cumulabilità e la portabilità del *rating* da una

[285] Per esempio, l'algoritmo della piattaforma Uber, controlla i movimenti dei conducenti tramite la rilevazione GPS, estrapola e immagazzina dati comportamentali come il tasso di attività lavorativa, la velocità, le abitudini di frenata. Cfr. ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, 10, p. 27. Analogamente, con riferimento alla piattaforma Lyft, LEE M. K., KUSBIT D., METSKY E., DABBISH L., *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, in *Computing Systems*, 2015, pp. 1603 e ss.

[286] I *rating* reputazionali, basandosi su una profilazione estesa, sono in grado di acquisire informazioni personali dell'utente-lavoratore che nulla hanno a che fare con l'oggettiva esecuzione della prestazione come sottolinea, in particolare, ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale,* in W.P. C.S.D.L.E. *"Massimo D'Antona".IT* – 446/2021, p. 23, che suggerisce l'adozione di procedute "aggravate" di espressione del consenso del lavoratore assoggettato a tali sistemi di profilazione.

[287] Circostanza rilevata provvedimenti del Garante privacy 10 giugno 2021, n. 234, ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l., reperibile in *www.garanteprivacy.it.*

piattaforma all'altra[288], rendendo evidenti i rischi di abusi connessi all'utilizzo di questo inedito strumento di controllo a distanza permanente.

Inoltre, nell'organizzazione dell'impresa-piattaforma le metriche e classifiche reputazionali vengono utilizzate di sovente per selezionare i soggetti a cui distribuire le occasioni di lavoro che aumentano in maniera proporzionale alla reputazione dell'identità digitale del prestatore. Sicché la reputazione, che a questo punto assurge a nuova misura del valore del lavoratore all'interno del mercato *online*, assume un ruolo centrale per l'accesso alle occasioni di lavoro (modello Glovo, Deliveroo) e/o la determinazione del compenso (modello Amazon Mechanical Turk, Taskrabbit).

Talvolta, il punteggio reputazionale (basso) può determinare anche l'applicazione di penalizzazioni, suscettibili di essere ricondotte ad un potere latamente disciplinare.

13. (Segue). *Fenomenologie del potere disciplinare*

Gli algoritmi di gestione della forza lavoro, impiegati dall'impresa-piattaforma, possono essere programmati per applicare delle sanzioni atipiche che vanno dal mancato pagamento del compenso, alla riduzione delle offerte di lavoro e fino alla disattivazione automatica degli *account* dei lavoratori[289]. L'algoritmo, stabilite le coordinate del comportamento ammesso (spesso contenute in "codici di condotta" sottoscritti in sede di iscrizione alla piattaforma), è in grado di identificare le infrazioni alla regola ed eseguire il precetto, integrando l'esercizio di attività prettamente disciplinari.

Anche in quest'area della triade del potere datoriale, il *rating* reputazionale gioca un ruolo chiave, confermando la posizione del potere di controllo come l'antecedente

[288] Si vedano a tal proposito le riflessioni di PRASSL J., *Humans as a service*, cit., pp. 111-113 che sottolinea come la portabilità del rating reputazionale, rappresentando il valore del lavoratore nel mercato digitale, costituisce un'importante garanzia per il lavoratore (e la sua effettiva autonomia).

[289] La disattivazione forzata degli account che posseggono un basso punteggio reputazionale è espressamente contemplata negli *user agreement* di Amazon Mechanical Turk, Upwork, Uber, Deliveroo richiamati anche da DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 71.

logico di quello disciplinare[290]. Infatti, se la distribuzione delle occasioni di lavoro è basata sul punteggio reputazionale, è giocoforza che al lavoratore che non soddisfa gli *standard* "suggeriti" dall'algoritmo saranno riservati accessi marginali alle occasioni di lavoro, con un impatto evidente sul livello di retribuzione. Sicché il disallineamento della condotta del lavoratore rispetto ai parametri direttivi imposti dall'algoritmo espone il lavoratore a forme atipiche di sanzioni che, sembrano vagamente ricordare la multa (decurtazioni dalla paga), la sospensione dal lavoro (sospensione o blocco dell'account o imprenotabilità dei futuri turni di lavoro) e persino il licenziamento (disattivazione o disconnessione forzata e senza preavviso dell'*account*)[291]. A ciò si aggiunga la circostanza che alcuni algoritmi utilizzati dalle piattaforme di lavoro sono progettati per attribuire più peso al *feedback* negativo, rispetto a quello positivo, con la conseguenza che il punteggio, variato solo a seguito di *feedback* negativi e non incrementato a seguito di *feedback* positivi, determina un effetto penalizzante ulteriore[292].

Le "sanzioni" comminate dall'algoritmo al lavoratore ritenuto improduttivo sono affrancate da un giudizio di adeguatezza e proporzionalità e prescindono dal rispetto del contraddittorio. Ad esempio, al lavoratore che per recensioni negative subisce una retrocessione nel *rating* reputazionale sarà *tout court* impedito di accedere alle occasioni di lavoro migliori e più remunerate, senza che egli possa esercitare alcun potere di contestazione o di giustificazione al riguardo. Ne risulta un ampliamento del potere di azione disciplinare[293], grazie a meccanismi in grado di superare gli spazi fisici e il tempo

[290] Ancora una volta vedi per tuti VENEZIANI B., *Art. 4*, in GIUGNI G. (diretto da), *Statuto dei lavoratori*, cit., p. 18.

[291] Sulla disattivazione dell'*account* alla stregua d'un vero e proprio licenziamento per scarso rendimento del lavoratore s'è da subito espresso SMORTO G., *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *Merc. Con. Reg*., 2015, pp. 254 e ss. Sulla disattivazione quale recesso unilaterale del committente/datore di lavoro cfr. INGRAO A., *"Uberlabour": l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. Rel. Ind*., 2018, 2, pp. 705 e ss. Per l'analisi delle soluzioni giurisprudenziali offerte nel *lavoro via app* si rinvia a cap. II, par. 9.

[292] Circostanza accertata sempre dal Garante privacy nell'ordinanza di condanna della piattaforma Glovo, cit. (nt. 228)

[293] Cfr. CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Lab. & Law Iss*., 2018, vol. 4, n. 1, pp. 80 e ss.

materiale tipici dell'attività disciplinare poiché sfruttano e integrano un'impensabile mole di dati che viene facilmente e rapidamente elaborata dall'algoritmo.

14. *Brevi osservazioni conclusive*

Alla luce di quanto finora analizzato, pare poter concludere che le piattaforme digitali di lavoro, pur diversificate per una pluralità di fattori (tipologia e caratteristiche del servizio, modalità di funzionamento, condizioni di lavoro, etc.) operano in ogni caso alla stregua di imprese[294], di cui l'intermediazione delle prestazioni di lavoro costituisce sempre il «*punto di partenza unificante*»[295] e non già il punto d'arrivo.

Nel caso delle piattaforme ad operatività globale emerge, sin dalla peculiare fase di contrattazione, un governo organizzativo unilaterale appannaggio pressocché esclusivo della piattaforma. Quest'ultimo viene amplificato dall'uso di meccanismi di gestione algoritmica con cui si realizza una sorta di "artificializzazione" del potere datoriale che rende meno percettibile l'elevata integrazione funzionale tra la prestazione lavorativa e l'organizzazione imprenditoriale della piattaforma[296].

Tuttavia, i nuovi strumenti di automazione organizzativa non realizzano una reale rarefazione dell'impresa, né della figura datoriale. La gestione algoritmica non altera la natura del potere e spesso non attenua neppure l'intensità di quest'ultimo (né tantomeno essa può attenuare la responsabilità derivante dal suo utilizzo). Infatti, se l'algoritmo diviene lo strumento con cui si realizza l'organizzazione del lavoro nell'impresa digitale, allora colui che ne ha la disponibilità in uso diviene il titolare dell'organizzazione che ne è

[294] Come sottolinea PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele?*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme,* cit., pp. 124 ss. Analogamente si veda la ricostruzione dell'ILO, *World Employment Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021, consultabile al seguente indirizzo *https://ilo.org/infostories/Campaigns/WESO/WorldEmployment-Social-Outlook-Report-2021#platform-work/gigs.*

[295] INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., pp. 124-125.

[296] Cfr. CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, vol. 4, n. 1, p. 84, secondo cui gli algoritmi costituiscono «*l'esternazione moderna e digitalizzata del potere di assoggettamento datoriale*».

alla base. Sicché, l'utilizzo del potere algoritmico (come di qualunque tecno-potere) non produce un impatto destrutturante sulla figura datoriale ma, piuttosto, incide sulla morfologia del suo potere, esercitato in forma mediata e indiretta ma pur sempre capace di generare asimmetrie e squilibri nella relazione lavorativa.

Dallo studio delle costanti di funzionamento dell'*algorithmic management* emerge la classica fisionomia di un'impresa gerarchica che opera sulle leve dell'organizzazione del lavoro e del controllo, sviluppando meccanismi organizzativi di valutazione e di controllo atti ad assicurare l'esecuzione della prestazione in conformità con le direttive aziendali e/o le istruzioni del cliente/committente. I nuovi meccanismi algoritmici di conduzione e organizzazione dell'impresa digitale impattano evidentemente sulla triade del potere datoriale, generando nuovi assetti: grazie ad uno stringente e più pervasivo esercizio del potere di controllo e profilazione dei dati, i soggetti che operano per piattaforme sono costantemente sollecitati circa il mantenimento di *standards* produttivi imposti dalla piattaforma, il cui mancato rispetto determina l'applicazione di meccanismi sanzionatori (mancato accesso alle future occasioni di lavoro, disconnessione forzata dell'*account*, ecc.).

Dinnanzi a queste nuove fenomenologie di potere, è chiaro che si pone la necessità di individuare dei meccanismi regolatori in grado di controbilanciare le pretese egemoniche di un modello economico fondato su razionalità di stampo algoritmico in cui si celano spazi di potere incontrollato[297], in grado di compromettere la dignità e libertà della persona che lavora.

L'intensità e la pervasività dei meccanismi di *management* algoritmico rendono opportuna e necessaria una riflessione che, prescindendo dalla pur centrale questione qualificatoria (comunque oggetto di approfondimento nel prossimo capitolo), sia volta a individuare rimedi universali, applicabili cioè a prescindere dall'inquadramento del loro rapporto di lavoro in termini di subordinazione o di autonomia. Coltivare questa prospettiva è fondamentale, nella realistica consapevolezza della «*tendenza del tecno-potere a sottrarsi*

[297] Ben sottolineati da RODOTÀ S., *Il mondo della rete. Quali diritti, quali vincoli*, Editori Laterza, Bari, 2014, pp. 33 e ss. quando evocativamente parla di "*dittatura algoritmica*", che potrebbe costituire un fattore di involuzione delle tutele.

al circuito classico della qualificazione giuridica»[298] e nella ferma convinzione di dover colmare quella «*frattura sociale tra individui sempre più trasparenti e poteri sempre più opachi e incontrollabili*»[299] che le trasformazioni tecnologiche sono suscettibili di generare.

[298] TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. Dir*., 2021, p. 439.

[299] Come sottolinea RODOTÀ S., *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012, p. 335.

Sezione II

Le tecniche giuridiche di limitazione del "potere algoritmico" (delle piattaforme di lavoro) a prescindere dalla qualificazione del tipo

SOMMARIO: 1. Gli strumenti regolativi universali contro l'abuso del potere algoritmico: la tutela antidiscriminatoria. – 2. La tutela della *privacy*. – 3. Il diritto (*in fieri*) alla trasparenza algoritmica nella Proposta di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali. – 4. (*Segue*). Il diritto alla trasparenza algoritmica nella legislazione domestica: il c.d. decreto trasparenza. – 5. Trasparenza algoritmica e contrasto al "caporalato digitale". – 6. Brevi riflessioni conclusive.

1. *Gli strumenti regolativi universali contro l'abuso del potere algoritmico: la tutela antidiscriminatoria*

Fra gli strumenti regolativi invocabili contro l'abuso di potere algoritmico il diritto antidiscriminatorio spicca quale argine all'esercizio di poteri arbitrari ed ingiustificati, in danno alla libertà e dignità del prestatore d'opera.

È fatto noto che anche nei meccanismi di gestione automatizzata della forza lavoro possano serpeggiare le discriminazioni in ogni fase del rapporto di lavoro: accesso, esecuzione e cessazione[300]. Dietro lo schermo di apparente neutralità degli avanzati

[300] Per un *focus*, specie per i riferimenti agli studi internazionali sulle discriminazioni algoritmiche, sia consentito il rinvio a DE PETRIS P., *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *Arg. Dir. Lav*., 2020, 4, pp. 889 e ss. Sul tema in generale si veda ALESSI C., *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE,* in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale,* cit., p. 686; BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2021, 7, 1, pp. 1 e ss.; BALLESTRERO M. V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, 1, pp. 104 e ss.; BIASI M., *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio…e del relativo apparato rimediale,* in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 3,

algoritmi gestionali si celano, infatti, nuovi e più insidiosi canali di diffusione della discriminazione, che, inserita in meccanismi poco chiari e ancor meno trasparenti, risulta più difficile da prevenire, individuare, controllare e, dunque, sanzionare.

In effetti, dato il funzionamento del *management* algoritmo, è sufficiente l'introduzione di un dato o di un parametro distorto[301] e pregiudizievole per realizzare una incontrollabile spirale di propagazione del pregiudizio[302], che potrebbe riversarsi sulla decisione finale dell'algoritmo, perpetrando così una vera e propria discriminazione[303] che chiama il diritto antidiscriminatorio ad affrontare anche questa nuova realtà del fenomeno discriminatorio.

---

pp. 780 e ss.; CENTAMORE G., RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio*, cit., pp. 663 e ss.; PERULLI A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. Dir. Eur*., 2020, 1, pp. 7 e ss.

Il rischio di discriminazione algoritmica è sottolineata *anche* nella recente Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale del 21 aprile 2021, n. 206, che al 36° Considerando sottolinea che i sistemi algoritmici «*utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro*» sono in grado di «*perpetuare modelli storici di discriminazione*», rendendo necessario un intervento regolativo integrativo della normativa europea in materia di non discriminazione, con interventi pensati *ad hoc* per la discriminazione algoritmica agendo sulla «*progettazione e alla qualità dei set di dati utilizzati per lo sviluppo dei sistemi di IA, integrati con obblighi relativi alle prove, alla gestione dei rischi, alla documentazione e alla sorveglianza umana durante l'intero ciclo di vita dei sistemi di IA*».

[301] Circostanza non infrequente, come sottolinea CRISCI S., *Intelligenza artificiale ed etica dell'algoritmo*", in *Foro Amministrativo*, 2018, 10, pp. 1787 e ss. (a cui si rinvia anche per i riferimenti) che evidenzia come siano proprio i *Big Data* ad avere un alto margine di errore e distorsione.

[302] L'analisi automatizzata dei dati dei lavoratori può condurre a nuove espressioni della discriminazione come nel caso delle "classificazioni pregiudizievoli", classificazioni che sistematicamente seguono linee di discriminazione evidenziate da KIM P. T., *Data-Driven Discrimination at Work*, in *Wm. & Mary L. Rev*., vol. 58, n. 3, 2017, pp. 857 e ss. e KING A. G, MRKONICH M., "*Big Data" and the Risk of Employment Discrimination*, in *Oklahoma Law Review*, 2016, vol. 68, no. 3, pp. 555 e ss.

[303] Parte della dottrina ravvisa in ciò una nuova e autonoma tipologia di discriminazione, denominata "*proxy discrimination*", così PRINCE A. E. R., SCHWARCZ D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, in *Iowa Law Review*, 2020, vol. 105, pp. 1257 e ss., individuando come l'elemento di novità la circostanza che la discriminazione *proxy* si fonderebbe sul "nesso di causalità" (e non sul nesso di correlazione probabilistica, come nel caso delle discriminazioni indirette). Tale ricostruzione, tuttavia, non sembra molto convincente dal momento che il nesso di causalità non è estraneo alla correlazione probabilistica come sottolinea BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, cit., p. 13. Sicché pare preferibile ritenere che la discriminazione da algoritmo presenti profili di novità non in merito alla struttura dell'illecito discriminatorio quanto piuttosto nel suo canale di diffusione.

Le risorse del diritto antidiscriminatorio sembrano all'altezza di tale sfida. Il contrasto alle discriminazioni non a caso ha rappresentato il primo "attrezzo" giuridico impiegato per aprire le c.d. *black box*[304] degli algoritmi gestionali e verificare se e come la gestione automatizzata determinasse abusi o violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori coinvolti nel processo decisionale automatizzato; il che rende il diritto antidiscriminatorio uno dei principali argini regolativi all'abuso di potere algoritmico da parte dell'impresa digitalizzata[305].

Tale circostanza si deve anzitutto alla fisiologica attitudine del diritto antidiscriminatorio[306] a colpire «*condotte atipiche, anche di tipo strutturale o sistemico*»[307], oltreché alla sua vocazione universale che traina la progressiva forza espansiva della tutela anche oltre il vincolo di subordinazione[308], adattandosi perfettamente alla fisionomia, astratta e non intenzionale, del potere artificializzato dell'impresa digitale. Infatti, è evidente che il divieto di discriminazioni ben può applicarsi anche nei confronti delle discriminazioni prodotte da sistemi di intelligenza artificiale, stante il carattere oggettivo della discriminazione, che libera la vittima del trattamento discriminatorio dall'ardua prova della sussistenza dell'*animus nocendi* in capo all'autore del comportamento.

---

[304] Cfr. PASQUALE F., *The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts, 2015.

[305] Le potenzialità del diritto antidiscriminatorio come anticorpo regolativo all'opacità algoritimica, sono confermate dall'utilizzo strategico che ne è stato fatto nel nostro ordinamento dal sindacato, che ha impugnato il diritto antidiscriminatorio come precisa arma di lotta sindacale. Cfr. Trib. di Palermo 12 aprile 2021, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 4, pp. 1081 e ss., con nota di IERVOLINO P., *Quando le convinzioni personali del rider condizionano la prosecuzione del rapporto di lavoro*; App. Palermo, 23 settembre 2021, in *Arg. Dir. Lav*., 2022, 2, con nota di VALENTI C., *Le discriminazioni per "convinzioni personali" nel settore del food-delivery: quando l'imposizione forzata del CCNL diventa atto coercitivo del dissenso sindacale*; e soprattutto T. Bologna, 31 dicembre 2020, *infra.*

[306] Vedi per tutti BARBERA M., GUARISO A. (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019; LASSANDARI A., *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni interesse e tutele*, Cedam, Padova, 2010.

[307] BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, cit., p. 9.

[308] Sulla portata universalistica della tutela antidiscriminatoria si veda da ultimo la recentissima CGUE, 12 gennaio 2023, *JK*, C-356/2021, che ribadisce la piena applicazione della tutela al lavoratore autonomo, in ordine a tutti gli aspetti della vita lavorativa, con l'importante precisazione che il sindacato antidiscriminatorio può riguardare anche il mancato rinnovo del contratto di collaborazione autonoma o l'interruzione *ante* scadenza se determinati esclusivamente da ragioni discriminatorie (con riguardo all'orientamento sessuale, nel caso di specie).

Inoltre, com'è noto, la protezione antidiscriminatoria si attiva anche quando la disparità di trattamento è solo potenziale, consentendo di colpire i meccanismi discriminatori a prescindere dall'effettiva realizzazione della disparità. Infine, è soprattutto il regime agevolato dei carichi probatori[309] a costituire uno strumento particolarmente valido per il contrasto all'abuso di opacità algoritmica[310]. Infatti, al lavoratore e alla lavoratrice vittime di discriminazione è richiesto di produrre elementi di fatto idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti o fatti discriminatori nella gestione algoritmica e sarà cura dell'impresa, che si avvale di quest'ultima, provare, a valle della comprensione del funzionamento dell'algoritmo, che non vi sia stata discriminazione o che sussista una causa di giustificazione[311].

Nella tutela antidiscriminatoria, dunque, l'opacità algoritmica gioca a discapito dell'impresa, il che rende il diritto antidiscriminatorio una risorsa particolarmente utile per la responsabilizzazione dell'impresa algoritmica. D'altronde, la Corte di Giustizia a partire dal caso *Danfoss*[312], in tema di rapporto tra trasparenza e prova della discriminazione, chiariva che qualora l'impresa dovesse adottare un sistema retributivo totalmente privo di trasparenza, incomberà completamente su quest'ultima l'onere di dimostrare l'insussistenza della discriminazione. Per analogia si potrebbe allora ritenere che qualora il

[309] Sul tema si rinvia a SANTAGATA DE CASTRO R., SANTUCCI R., *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, pp. 820 e ss.

[310] In generale, sulle potenzialità della disciplina probatoria del diritto del lavoro come strumento di contrasto all'oscurità dei sistemi di *algorithmic management* si veda GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., pp. 21 e ss.

[311] Merita rilevare che se la disparità di trattamento, tale da integrare una discriminazione indiretta, si annida nel *rating reputazionale*, la volontà di perseguire il soddisfacimento dei clienti non può configurarsi quale causa di giustificazione della discriminazione. Si tratta, in fondo, di un tema non completamente nuovo. La CGUE, nelle sentenze gemelle del 14 marzo 2017 (C-157/15 *Achbita* e C-188/15 *Bougnaoui*), ha precisato che, nel rispetto del disposto dell'art. 4 della dir. n. 2000/78/CE, il tener conto del desiderio dei clienti non può essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in quanto tale capace di escludere la sussistenza di discriminazioni. In effetti, assurgere a causa di giustificazione il gradimento del cliente significherebbe legittimare, in nome della maggiore redditività, la diffusione dei pregiudizi sociali, determinando un'illogica deprivazione di effettività al principio di non discriminazione e al singolo valore tutelato.

[312] CGUE, 17 ottobre 1989 - C 109/88, reperibile in https://eur-*lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:cadc6e03-f086-4be3-82f1-5633543164ca.0005.03/DOC_2&format=PDF*.

datore di lavoro faccia affidamento a meccanismi algoritmici totalmente privi di trasparenza, in presenza di una discriminazione generata da un oscuro meccanismo algoritmico, sarà la parte datoriale a dover dimostrare che in concreto l'algoritmo impiegato non ha attuato illecite disparità di trattamento e dunque, per non soccombere, dimostrare il concreto funzionamento dell'algoritmo.

La prospettiva di responsabilizzazione dell'impresa che utilizza i sistemi di gestione algoritmica è fondamentale al fine di inserire, già dal momento della creazione dell'algoritmo, gli opportuni correttivi, al fine di prevenire la diffusione di discriminazioni. Altrimenti si configurerebbe il rischio di un tautologico ricorso all'algoritmo, ovvero, che l'impiego dell'algoritmo finisca per essere una giustificazione in sé, per quei datori di lavoro che, chiamati a giustificare l'individuazione di un lavoratore piuttosto di un altro, adducano di aver utilizzato un criterio neutrale, semplicemente perché algoritmico.

Tale prospettiva è al centro della nota vicenda che ha coinvolto il Tribunale di Bologna[313], che per la prima volta nel contenzioso europeo, ha dichiarato la discriminatorietà di un algoritmo, in uso alla piattaforma (di lavoro *via app*) *Deliveroo*. Stando alla ricostruzione del giudice bolognese, l'algoritmo utilizzato (fino al 2 novembre 2020) dalla piattaforma era costruito in modo tale da discriminare ingiustificatamente i lavoratori che si assentavano per partecipare ad uno sciopero o per altre cause legittime come malattia, maternità, ecc. Infatti, l'algoritmo in questione era stato programmato per distribuire le offerte di lavoro in ragione del punteggio reputazionale del *rider*, essenzialmente basato su due indici: affidabilità e partecipazione. Per stilare la classifica reputazionale l'algoritmo raccoglieva dati personali del lavoratore (numero di consegne svolte, periodicità, orari, assenza, ecc.) e distribuiva le occasioni di lavoro solo ai lavoratori più assidui e partecipativi. Di converso, l'algoritmo penalizzava, estromettendoli progressivamente dal ciclo produttivo, quelli che si assentavano, non ammettendo nessuna distinzione in vista della finalità dell'assenza, neppure quando essa coincideva con l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti, come nel caso dello sciopero. È proprio in

[313] Trib. Bologna 31 dicembre 2020, su cui vedi i commenti di BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, cit., pp. 1 e ss.; BALLESTRERO M. V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, cit., pp. 104 e ss.; BIASI M., *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio…e del relativo apparato rimediale*, cit., pp. 780 e ss.; PERULLI A., *La discriminazione algoritmica*, cit., pp. 7 e ss.

questa programmata "incoscienza" (secondo la narrazione dell'impresa) o la "cecità" (secondo le parole delle organizzazioni sindacali ricorrenti) che si annida la discriminazione, qualificata dal Tribunale bolognese come una discriminazione indiretta, consistente nell'applicazione, per l'accesso al lavoro, di un criterio apparentemente neutro (la partecipazione e l'affidabilità del lavoratore) capace in concreto di penalizzare una determinata categoria di lavoratori[314].

Il giudice ritiene giustamente infondate le cause di giustificazione prodotte dalla società, per lo più ruotanti attorno all'impersonalità dell'algoritmo e all'esigenza di efficientamento produttivo perseguita con il sistema di premialità. Esse difficilmente possono dirsi finalità fondate su ragioni obiettive, rispettose dei requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, perseguite con mezzi appropriati e necessari[315]. Anzi, nel caso di specie, viene persino sconfessata la natura impersonale e inconsapevole della gestione algoritmica, dato che «*quando vuole, la piattaforma può togliersi la benda che la rende "cieca" o "incosciente"*»[316], predisponendo appositi correttivi volti a riequilibrare eventuali errori presenti nel sistema di *rating* e dunque nella distribuzione delle offerte di lavoro, come nelle ipotesi di malfunzionamenti del sistema o sinistri stradali, rispetto alle quali l'algoritmo era progettato per simulare la partecipazione del lavoratore e dunque non incidere sulla sua reputazione digitale.

Nella pronuncia in esame viene accertata la potenzialità discriminatoria che alberga nell'algoritmo *Frank*, ma non l'esatta spiegazione del funzionamento di quest'ultimo[317], la cui prova è rimessa all'impresa-piattaforma in virtù dell'operatività del generale principio

[314] Precisamente l'ordinanza stabilisce che «*il sistema di profilazione dei rider adottato dalla piattaforma oggetto di causa […] nel trattare nello stesso modo chi non partecipa alla sessione prenotata per futili motivi e chi non partecipa perché sta scioperando in concreto discrimina quest'ultimo, eventualmente emarginandolo dal gruppo prioritario e dunque riducendo significativamente le sue future occasioni di accesso al lavoro*».

[315] L'impiego di algoritmi di efficientamento gestionale fondati su premialità non può dirsi strumento necessario e proporzionato tale da integrare una valida causa di giustificazione ai sensi della normativa antidiscriminatoria su cui v. BARBERA M., *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in BARBERA M., GUARIUSO A. (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria*, cit., pp. 59 e ss.

[316] Trib. Bologna 31 dicembre 2020, cit.

[317] Precisamente il Tribunale di Bologna ritiene che la scarsa trasparenza dell'algoritmo della piattaforma «*preclude in radice una più approfondita indagine sulla discriminazione*» dei lavoratori.

di vicinanza della fonte. Il contenzioso non riesce comunque a far luce sulla «*verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*»[318] e ciò si configura come un *handicap* anche per la tutela del lavoratore discriminato, che, ammesso che se ne sia reso conto della discriminazione subita e l'abbia impugnata in giudizio, rischia comunque di soccombere in questa sede a causa dell'estrema difficoltà di fornire anche solo un'offerta di prova della discriminazione subita dalla regola algoritmica, non sempre facile da decodificare.

L'imperscrutabilità degli algoritmi gestionali rischia di compromettere a priori la riconoscibilità della discriminazione, ostacolando le possibilità di intervento dell'apparato antidiscriminatorio. Pertanto, pare necessario riflettere anche su altri strumenti normativi di contrasto all'abuso algoritmico, volti anzitutto a perseguire una maggiore trasparenza della gestione automatizzata.

2. (*Segue*). *La tutela della privacy*

Nella disciplina (europea e nazionale) a tutela della *privacy* – nella consapevolezza che essa non sia strettamente centrata sul rapporto di lavoro ma costituisce in ogni caso una proiezione della tutela della libertà e dignità della persona (che lavora)[319] - possono rinvenirsi principi e regole importanti per la tutela del lavoratore (autonomo e subordinato) assoggettato alla gestione algoritmica dell'impresa-piattaforma.

Come la tutela antidiscriminatoria, anche quella della *privacy* risponde ad una logica di *accountability*[320], di responsabilizzazione dell'impresa nella «*prevenzione dei*

[318] Come sottolinea GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., p. 49.

[319] Cfr. PERLINGIERI P., *Privacy digitale e protezione dei dati personali tra persona e mercato*, *Il Foro napoletano*, 2018, 2, p. 484, che precisa opportunamente che il regolamento UE non è a tutela soltanto della riservatezza, ma esso disciplina più ampiamente la dignità della persona umana. Analogamente anche diritto della personalità, cfr. MAGNANI M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, 15, pp. 49 e ss.

[320] Sul tema, ampiamente, INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., spec. pp. 68 e ss. che sottolinea come la complessa architettura regolativa del GDPR abbia determinato un importante cambio di paradigma sostituendo la logica autorizzatoria della direttiva n. 95/46/CE con un differente approccio fondato sulla responsabilizzazione del titolare del trattamento e la prevenzione del rischio "*informativo*-

rischi di lesione dei diritti fondamentalissimi di libertà, dignità e autodeterminazione»[321]. Infatti, il Regolamento europeo per la protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation n. 679/2016), direttamente applicabile nei Paesi membri dell'Unione, anche nei rapporti fra privati (e dunque nei rapporti di lavoro), da un lato stabilisce che l'impresa deve adottare misure giuridiche e tecnico-organizzative idonee alla salvaguardia dei dati personali, della trasparenza e correttezza del trattamento, nel rispetto dei principi di finalità, trasparenza e minimizzazione e dei criteri di *privacy by design* e *privacy by default* e valutazione preventiva dell'impatto del trattamento (artt. 25 e 35 GDPR); dall'altro riconosce al titolare del trattamento precisi diritti di informazione preventiva (art. 13 GDPR) e diritti di accesso ai dati in corso di trattamento (art. 15 GDPR). A ciò si aggiunge la previsione dell'art. 22 GDPR che, al primo paragrafo, riconosce «*il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida significativamente sulla sua persona*»[322]. Anche se l'art. 22, par. 2, lett. a), esclude l'applicazione di tale principio ai casi in cui l'interessato presti il suo consenso e nella più ambigua ipotesi in cui il trattamento automatizzato sia necessario «*per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento*», pare comunque meritevole di tutela la

tecnologico" che è insito nell'organizzazione digitale dell'impresa. Sulle implicazioni del GDPR si veda anche PIZZOFERRATO A., *Gli effetti del regolamento europeo GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *Arg. Dir. Lav*., 4-5, 2018, pp. 1034 e ss.

[321] INGRAO A., *La protezione dei dati personali dei lavoratori nel diritto vivente al tempo degli algoritmi*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 127 e ss., qui 130.

[322] Si consideri che attorno a tale diritto si registra un interessante dibattito nel diritto pubblico, laddove la dottrina sta riflettendo su se il diritto a non essere soggetto a decisioni completamente automatizzate possa configurarsi come un vero e proprio nuovo diritto fondamentale della persona e, in caso di risposta affermativa, quale sia il suo fondamento costituzionale. Sul punto vedi SIMONCINI A., *Profili costituzionali della amministrazione algoritmica*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2019, 4, p. 1152 che individua nell'essenza della nozione di dignità umana il diritto fondamentale a che «*la tecnologia rimanga nell'ambito dei mezzi e degli strumenti e non si sostituisca alla decisione umana, quantomeno ogniqualvolta la decisione sia suscettibile di incidere le libertà e i diritti fondamentali*»; e OLIVETTI M., *Diritti fondamentali e nuove tecnologie*, in *Journal of institutional studies*, 2020, 2, p. 395, secondo cui invece le nuove questioni costituzionali presentate dalla rivoluzione digitale sono tali, per effetti e portata, da «*richiedere, forse, un vero e proprio sforzo "costituente", dato che alcuni cambiamenti tecnologici rischiano di alterare la struttura fondamentale delle società tecnologicamente avanzate e, con esse, sia il modo in cui tali società sono governate o si autogovernano, sia i diritti fondamentali della persona*».

previsione del principio generale. Anche perché, in ogni caso, al paragrafo terzo l'art. 22 prevede l'obbligo di adottare appropriate misure a tutela dei diritti e delle libertà dei legittimi interessi del destinatario del trattamento automatizzato. Quest'ultime devono essere idonee a garantire «*il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione*». Quindi, anche laddove autorizzato, il trattamento automatizzato deve essere comunque assoggettato a misure idonee a tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi del soggetto coinvolto nella decisione automatizzata, almeno garantendo a quest'ultimo il diritto di esprimere la propria opinione, di contestare la decisione e di chiedere (ed ottenere) la revisione umana (c.d. *human in control principle*[323]).

Si tratta, dunque, di garanzie importanti, già oggetto di applicazione giurisprudenziale[324], che, a monte, richiedono di uniformare l'universo informativo posto alla base del funzionamento dell'algoritmo a criteri di trasparenza, esattezza, accuratezza, minimizzazione dei dati, ecc.; e, a valle, riconoscono al lavoratore il diritto di essere informato sull'esistenza di un trattamento automatizzato, sulla *spiegazione*[325]

[323] Sancito anche dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020, disponibile al seguente indirizzo *https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf*.

[324] Cfr. decisione della Corte distrettuale di Amsterdam del 11 marzo 2021 n. C / 13/692003 / HARK 20-302 che, dichiara l'illegittimità della disconnessione forzata di alcuni autisti di Uber per violazione del principio di trasparenza, informazione e supervisione umana della decisione automatizzata di cui all'art. 22 GDPR. Cfr. *https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb._Amsterdam_-_C/13/692003/HA_RK_20-302*. Sul contenzioso Uber e in generale del lavoro a chiamata via app si tornerà, più diffusamente, nel secondo capitolo.

[325] Non si ignora che la configurabilità di un autonomo diritto alla "spiegazione" sia oggetto di un acceso dibattito negli studiosi della disciplina della *privacy*. A favore di tale ricostruzione che ad avviso di chi scrive è preferibile v. PELLECCHIA E., *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ*., 2018, 5, pp. 1210 e ss.; MESSINETTI R., *La tutela della persona umana versus l'intelligenza artificiale. Potere decisionale dell'apparato tecnologico e diritto alla spiegazione della decisione automatizzata*, in *Contr. e impr*., 2019, 3, pp. 861 e ss. In senso contrario, cfr. WACHTER S., MITTELSTADT B., FLORIDI L., *Why a Right to Explanation of Automated Decision Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, 2017, vol. 7, no. 2, pp. 76 e ss. Per una via intermedia, ossia sulla sussistenza di un diritto alla "leggibilità", nel senso di possibilità di comprensione sul funzionamento: MALGIERI G., COMANDÉ G., *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation,* in *International Data Privacy Law*, 2017, pp. 243 e ss.

del funzionamento e dell'influenza di quest'ultimo nella propria sfera giuridica, nonché il diritto all'intervento di correzione umano (oggi sancito anche dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020).

La centralità dei diritti in questione è già confermata dall'attuazione eseguita nel contenzioso nazionale, che ha coinvolto anche la Suprema Corte[326], che anche se al di fuori del rapporto di lavoro ha espresso un importante principio di diritto in tema di utilizzo di algoritmi di *rating reputazionale*. In particolare, la Corte ha ritenuto illegittimo l'utilizzo della profilazione da parte di algoritmi di cui non si conosce «*lo schema esecutivo di funzionamento*»[327], rendendo il trattamento non conforme alle garanzie dell'informazione preventiva e della trasparenza nell'espressione di un consenso che deve essere chiaramente individuato è validamente espresso. Non può a tal fine valorizzarsi la generica adesione alla piattaforma digitale e l'accettazione del sistema automatizzato.

Ulteriori sviluppi sul tema ci provengono dal contenzioso che ha coinvolto il Garante *privacy* chiamato a vagliare la compatibilità della gestione algoritmica delle piattaforme digitali con la normativa a tutela della *privacy*. Il garante è intervenuto con recenti provvedimenti (di condanna) nei confronti delle piattaforme (di *lavoro via app*) Glovo e Deliveroo[328]. Nelle due pronunce il Garante preliminarmente osserva che al lavoro su piattaforma digitale è applicabile una delle esenzioni previste dall'art. 22 GDPR, essendo il trattamento automatizzato necessario per l'esecuzione di un contratto stipulato tra le parti. Tuttavia, in entrambi i casi si accerta la violazione dell'art. 22, paragrafo 3, non avendo le società provveduto ad informare adeguatamente del trattamento automatizzato e ad attuare misure appropriate misure appropriate per «*tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi*

[326] Cass., sez. civ., 25 marzo 2021, n. 14381, in *www.italgiure.giustizia.it/sncass.*

[327] Sul punto cfr. ZAMPINI G., *Il rating reputazionale nell'era digitale tra potere direttivo/organizzativo e disciplinare. Alcune riflessioni*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 182 e ss., spec. 185, secondo cui è ragionevole ritenere che in questo passaggio gli ermellini non si riferiscano al «*linguaggio di programmazione (il c.d. "codice sorgente", di assai difficile decifrazione e comunque protetto dalle leggi sulla proprietà intellettuale), quanto piuttosto agli elementi di fatto in base ai quali la valutazione viene effettuata*».

[328] Garante privacy 10 giugno 2021, n. 234, ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l. e Garante privacy 22 luglio 2021, n. 285, ordinanza ingiunzione nei confronti di Deliveroo Italy s.r.l.

dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano […], di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione».

In particolare, nell'ordinanza di ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l. (oggi Glovo) del 10 giugno 2021 il Garante rileva l'illegittimo trattamento di una notevole quantità di dati personali (di circa 18.684 *riders*) riguardanti il rendimento professionale, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti, in contrasto con la disciplina a tutela della *privacy*[329]. A tal fine il Garante commina una sanzione di oltre 2 milioni di euro e ingiunge alla società di individuare misure appropriate volte ad introdurre strumenti per evitare usi impropri e discriminatori dei meccanismi reputazionali basati su *feedback*, verifica che dovrà essere ripetuta ad ogni modifica dell'algoritmo relativamente all'utilizzo dei *feedback* stessi, oltreché una verifica periodica della correttezza ed accuratezza dei risultati dei sistemi algoritmici anche al fine di garantire che sia minimizzato il rischio di errori.

Nonostante l'importanza della statuizione del Garante, in entrambe le ordinanze si sottolinea che non è stato possibile ricostruire l'esatto funzionamento dell'algoritmo (se non solo in parte), lasciando in penombra l'evidente rischio che nonostante l'assoluta importanza delle garanzie a tutela della *privacy* dei lavoratori, l'opacità che avvolge il funzionamento degli algoritmi può minare seriamente alla loro l'effettività. Si pensi ai principi di limitazione della finalità, di esattezza, adeguatezza, pertinenza del trattamento e di minimizzazione dei dati personali, che sono al centro del Regolamento europeo: la loro agibilità è depotenziata dinnanzi a sistemi dotati di capacità di autoapprendimento i cui obiettivi e le finalità raggiungibili non è detto che siano necessariamente predefiniti, dal momento che quest'ultimi posseggono la capacità di «*sostituire alla consueta sequenza causa-effetto una più opaca e libera correlazione tra una pluralità di fattori o di variabili*»[330], rendendo non peregrina la possibilità di giungere a risultati inattesi.

[329] Le violazioni accertate contrastano, in particolare, con l'applicazione dei principi di liceità e di privacy *by design* e *by default*, con l'obbligo d'informativa, l'esercizio dei diritti nell'ambito dei trattamenti automatizzati compresa la profilazione, l'applicazione del registro dei trattamenti, delle misure di sicurezza, della valutazione di impatto e della comunicazione all'Autorità dei dati.

[330] TULLINI P., *Prefazione*, in DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., XIX.

È fondamentale allora riflettere su un *test* di trasparenza e leggibilità dell'algoritmo per controllare non solo il rispetto dei requisiti di correttezza e di genuinità nella raccolta dei dati ma soprattutto il metodo utilizzato per estrarre l'informazione alla base della decisione algoritmica. Tuttavia, la necessità di aprire le scatole nere degli algoritmi e scoprire il loro funzionamento si scontra sia con difficoltà tecniche, come l'estrema complessità dell'operazione, riservata a personale altamente esperto; sia giuridiche: si pensi all'applicazione del segreto commerciale o dei diritti di proprietà intellettuale anche alle regole di funzionamento degli algoritmi, nonché alla dimensione prettamente individuale con cui il GDPR concepisce la tutela della *privacy*.

La disciplina sulla protezione della *privacy* esistente non è attrezzata a superare tali difficoltà, rendendo necessaria la predisposizione di ulteriori tecniche normative all'insegna della "*trasparenza algoritmica*".

3. (Segue). *Il diritto (*in fieri*) alla trasparenza algoritmica nella regolamentazione europea: la Proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali*

In tema di trasparenza algoritmica, alcune importanti prospettive regolative provengono dall'ordinamento europeo[331].

Anzitutto, il Libro bianco sull'intelligenza artificiale[332], lanciato dalla Commissione Europea nel febbraio 2020, che delinea i piani dell'UE per regolamentare il settore dell'Intelligenza Artificiale, individua sette requisiti chiave per la fiducia nei sistemi di intelligenza artificiale: 1) intervento e sorveglianza umani; 2) robustezza tecnica e

[331] Negli ultimi anni si assiste, infatti, ad un grande interventismo da parte delle istituzioni europee nella creazione un modello europeo di economia e società digitali, individuato a partire dall'European Commission, Shaping Europe's Digital Future, 2020, rilanciato poi dalla Comunicazione della Commissione, *Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale*, 9 marzo 2021, COM(2021)118 final) e dalla *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale* del 26 gennaio 2022, COM(2022)28 final), analizzati da ALAIMO A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 2, pp. 639 e ss.

[332] COMMISSIONE UE, *Libro bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, 2020, n. 65, p. 10. *https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.*

sicurezza; 3) riservatezza e *governance* dei dati; 4) trasparenza; 5) diversità, non discriminazione ed equità; 6) benessere sociale e ambientale; 7) *accountability*. La strategia regolativa messa in campo si limita a riprendere alcuni dei già menzionati principi-chiave previsti nel GDPR.

Un piccolo elemento di novità, rispetto al Regolamento (UE) n. 2016/679, è contenuto nella Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'Intelligenza Artificiale del 21 aprile 2021, n. 206[333] e che classifica i sistemi di gestione automatizzata della forza lavoro come «*sistemi a rischio elevato*»[334] (a dispetto del GDPR che lascia al titolare del trattamento dei dati l'individuazione del livello di rischio), data l'incidenza sui diritti fondamentali dei lavoratori; e li assoggetta a stringenti requisiti tecnici specifici per il produttore, quali l'utilizzo di *set* di dati di alta qualità, il miglioramento della tracciabilità e della condivisione con l'utente, la progettazione e l'attuazione di misure adeguate di sorveglianza umana e garanzia di più elevati *standards* in termini di robustezza, *cybersicurezza* e precisione, oltre che l'istituzione di uno specifico *sistema di gestione dei rischi.* In ogni caso, tuttavia, si tratta di limitazioni minime e assai generiche, che difficilmente riescono a riequilibrare alla posizione di squilibrio del lavoratore assoggettato alla gestione algoritmica.

Rispetto a quest'ultima, indicazioni più specifiche si rinvengono nella già menzionata *Proposta* di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, "relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali" del 9 dicembre 2021 (COM/2021/762).

La nuova proposta si inserisce nel solco tracciato dalla Direttiva n. 2019/1152/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, recentemente recepita dal c.d. decreto trasparenza, D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, che si occupa di promuovere in generale

[333] Per un *focus* cfr. CASONATO C., MARCHETTI B., *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento della Commissione UE in materia di intelligenza artificiale*, in *Biolaw Journal*, 2021, 3, pp. 415 e ss.

[334] Precisamente si classificano come sistemi a rischio elevato i sistemi di AI relativi all'«*Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo*».

la trasparenza dei termini e delle condizioni di lavoro *subordinato*[335], anche reso su piattaforma digitale, rispondendo ad una logica essenzialmente binaria, tipica della legislazione sociale europea[336].

Viceversa, la nuova Proposta di Direttiva del 2021 tenta di superare tale logica dettando una disciplina di più ampio respiro, volta a migliorare le condizioni di lavoro di chi lavora tramite le piattaforme digitali, così da consentire lo sviluppo sostenibile[337] dell'economia delle piattaforme di lavoro digitali (art. 1, par. 1).

Tale intento è perseguito secondo due direttrici fondamentali: a) la corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro con le piattaforme digitali (per la cui trattazione si rinvia al prossimo capitolo); e b) la promozione della trasparenza, equità e responsabilità nella gestione algoritmica del rapporto di lavoro mediante piattaforme digitali, che invece è interessante indagare in questa sede dal momento che l'apparato di tutele *ivi* introdotto è riconosciuto a *tutti* i lavoratori, anche a quelli genuinamente autonomi.

[335] La citata direttiva, all'ottavo considerando, nel precisare i confini del proprio ambito di applicazione, contempla «*i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti*», ma vi esclude espressamente «*i lavoratori effettivamente autonomi*», salvo che ci tratti di «*falso lavoro autonomo*», richiamando a tal fine la ricca giurisprudenza della Corte di giustizia (tra le altre, vedi 14 ottobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, 9 luglio 2015, Ender Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie, C-413/13, 19 luglio 2017, C-143/16, Co-operative Limited), su cui v. PIGLIALARMI G., *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 4, pp. 1 e ss.

[336] Cfr. BORELLI S., ORLANDINI G., *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. Giust*., 2019, 4, pp. 61 e ss.

[337] Il valore della sostenibilità, nella sua triplice dimensione di sostenibilità sociale, economica e ambientale, si è imposto, nella recente riflessione scientifica, come imperativo categorico del prossimo futuro e come strumento per un riesame costruttivo della materia lavoristica. Sul punto si veda CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona*", 20 maggio 2020 e AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Atti del XX congresso nazionale AIDLASS Taranto, 28 - 30 ottobre 2021, la Tribuna, 2022.

Il capo III della Proposta di direttiva, rubricato «*Gestione algoritmica*», introduce importanti garanzie contro l'abuso (di potere) algoritmico, la maggior parte riconosciute sia per i lavoratori subordinati che autonomi (§ art. 10)[338].

Anzitutto, in forza dell'art. 16 par. 2 TFUE (che costituisce «*il principale recinto entro cui la proposta edifica tutele*»[339] per il lavoro autonomo e subordinato), la Proposta di direttiva interviene ad ampliare e rafforzare, rispetto a quanto già previsto dal GDPR, i diritti di informazione preventiva per i lavoratori assoggettati alla gestione automatizzata. L'art. 6, infatti, introduce a carico delle piattaforme digitali un duplice obbligo di informazione (scritta), relativo all'esistenza e al funzionamento sia dei sistemi automatizzati: a) di monitoraggio, supervisione e valutazione dei lavoratori; b) di adozione di decisioni «*che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro*». In particolare, a titolo meramente esemplificativo fra le decisioni significative si annoverano quelle relative agli incarichi di lavoro, al compenso, all'orario di lavoro, alla salute e sicurezza del lavoratore, alla promozione, nonché alla sospensione o cancellazione dell'*account*[340].

Anche se non espressamente stabilito, è ragionevole ritenere che le piattaforme siano obbligate a spiegare il funzionamento dell'algoritmo gestionale dato che fra le informazioni da comunicare sono incluse, con riferimento ai sistemi di monitoraggio, «*le categorie di azioni monitorate, supervisionate e valutate (anche da parte dei clienti)*»; e con riferimento, invece, a quelli decisionali, sono inclusi i principali parametri di

[338] Ai lavoratori autonomi che operano sulle piattaforme digitali di lavoro vengono in particolare riconosciute le tutele in tema di trasparenza, monitoraggio e riesame umano delle decisioni algoritmiche *ex* artt. 6, 7, §§ 1 e 3, e 8 della Proposta di Direttiva.

[339] ALAIMO A., *op. cit.*, p. 643.

[340] Il paragrafo secondo dell'art. 6 della Proposta di Direttiva fra le informazioni dovute a norma del paragrafo 1 contempla, in particolare, con riferimento ai sistemi di monitoraggio automatizzati: i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione; ii) le categorie di azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio. Con riferimento, invece, ai sistemi decisionali automatizzati: i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione; ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi; iii) i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni; iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali, delle decisioni in merito alla situazione contrattuale del lavoratore delle piattaforme digitali o di qualsiasi decisione con effetti analoghi.

riferimento, «*compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento del lavoratore delle piattaforme digitali incidono sulle decisioni, nonché i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore o di non retribuire il lavoro*». Tuttavia, non si comprende la ragionevolezza della precisazione secondo cui tali informazioni vanno fornite «*al più tardi il primo giorno lavorativo*», dato che sarebbe auspicabile il riconoscimento dell'obbligo di informazione in via preventiva al momento dell'iscrizione alla piattaforma e dunque anche prima della ricezione della prima *call* di lavoro.

L'art. 6 prevede, infine, un divieto di trattare dati personali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto di lavoro, escludendo espressamente ogni trattazione relativa agli stati emotivi, psicologici e di salute del lavoratore. Tale ultima garanzia, modellata sulla falsariga del nostro art. 8 St. lav., costituisce un importante argine al rischio, nient'affatto peregrino, che la gestione automatizzata del personale, basata sull'aggregazione di *big data*, possa rendere poroso e sfumato il confine fra ciò che è professionalmente rilevante e ciò che non lo è, attribuendo, fini della decisione algoritmica, rilevanza anche a dati relativi comportamento *online* del lavoratore che nulla hanno a che fare con la professionalità[341].

L'innovativo "diritto alla trasparenza algoritmica" espresso nell'art. 6 della Proposta di direttiva viene supportato da due specifiche garanzie (previste negli artt. 7 e 8): a) il monitoraggio umano dei sistemi automatizzati, anche al fine di valutare i rischi specifici per la sicurezza e la salute dei lavoratori tramite piattaforma, svolto da apposito personale umano dotato delle adeguate competenze; e b) la predisposizione di strumenti appropriati per la contestazione e il riesame della decisione automatizzata «*che incida significativamente sulle condizioni di lavoro*», con l'obbligo di predisporre una motivazione scritta per qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere l'*account* del lavoratore o di non retribuire il lavoro svolto.

[341] Cfr. TULLINI P., *Prefazione,* in DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica,* cit., XVIII; AIMO M. P., *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Lav. Dir*., 2021, 3-4, pp. 585 e ss.

In chiave rafforzativa, l'art. 9 della Proposta riconosce, tuttavia nell'ambito del solo lavoro subordinato[342], anche diritti collettivi («*ai rappresentanti dei lavoratori su piattaforma*») in materia di informazione e consultazione sull'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati[343], nell'intento di promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica. La promozione dei diritti collettivi di informazione è piuttosto timida dal momento che ci si riferisce ai soli lavoratori subordinati. Inoltre, al di là della formula infelice che potrebbe creare perplessità[344], la Proposta pare quasi suggerire una logica di fungibilità fra diritti collettivi e individuali (dal momento che l'art. 9, par. 1 stabilisce che in mancanza dei rappresentanti, i diritti di informazione siano direttamente attribuiti ai lavoratori).

Infine, a suggellare il quadro delle tutele interviene sia l'art. 16 che, nel rafforzare i poteri istruttori del giudice[345], prevede «*che gli organi giurisdizionali nazionali o le altre autorità competenti possano ordinare alle piattaforme di divulgare le prove pertinenti che rientrano nel loro controllo*», fra cui pare ragionevole includere anche quelle inerenti alle informazioni relative al funzionamento degli algoritmi decisionali; sia l'art. 18, paragrafo 2, che stabilisce che, sempre a prescindere dall'inquadramento contrattuale del lavoratore, la piattaforma di lavoro digitale è obbligata a motivare (ma non a fornire un adeguato

[342] L'esclusione del lavoro autonomo viene in parte «*controbilanciata dal fatto che anche le organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi hanno diritto a ricevere informazioni sul funzionamento degli algoritmi, seppure a valle di una specifica richiesta in tal senso (come previsto dall'art. 6, § 4, che sembrerebbe applicabile anche ai lavoratori autonomi)*». DEL FRATE M., *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, p. 667.

[343] In particolare, l'oggetto delle informazioni dovute risulta piuttosto ampio, comprendendo sia le informazioni relative all'introduzione e all'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, sia le categorie di azioni monitorate, supervisionate o valutate (anche da parte della clientela), nonché le categorie di decisioni e i parametri di riferimento. Inoltre, l'art. 9 precisa che ove necessario, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme o i lavoratori stessi, nell'esercizio dei diritti riconosciutigli, possono farsi assistere da un esperto, il cui onorario è posto a carico della piattaforma, se questa ha più di 500 lavoratori in uno Stato Membro, purché esso risulti congruo e proporzionato.

[344] Le sottolinea TOSI P., *Rider, un primo commento alla proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro*, in *Guida lav*., 2021, pp. 44 e ss.

[345] Sul tema ampiamente GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit.

preavviso[346]) ogni decisione di estromissione del lavoratore dal sistema (c.d. *digital cold dismissal*).

Se dovesse essere confermata, la disciplina contenuta nella Proposta di Direttiva introdurrebbe senz'altro garanzie importanti per la tutela della libertà e dignità del lavoratore assoggettato al potere algoritmico. Tuttavia, è doveroso sottolineare che in ogni caso la disciplina troverebbe applicazione solo per quelle piattaforme che organizzano il lavoro nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento, escludendo così tutte le piattaforme stabilite in Europa ma che organizzano il lavoro al di fuori dei confini europei (circostanza molto frequente nel *crowdwork*).

Inoltre, nonostante con riferimento alla tutela della trasparenza algoritmica si apprezzi il maggiore slancio verso l'universalismo delle tutele, residuano comunque spazi di vacanza protettiva per i lavoratori autonomi assoggettati alla gestione algoritmica: *in primis* con riferimento alla tutela collettiva del richiamato art. 9, circoscritto solo nell'alveo della subordinazione; e *in secundis* con riferimento al disposto dell'art. 10 che, nell'estendere le garanzie di cui agli art. 6, 7 e 8 anche ai lavoratori genuinamente autonomi, vi esclude irragionevolmente[347] «*le disposizioni in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, che sono specifiche per i lavoratori subordinati*», compresa, dunque, l'importante tutela, *ex* art. 7, di neutralizzazione dei rischi di utilizzo di meccanismi automatizzati per esercitare «*una pressione indebita*» sul lavoratore, inducendo *overworking* e autosfruttamento.

Sicché, sarebbe auspicabile un approccio regolativo meno parcellizzato, più organico e di più ampio respiro, caratterizzato dal riconoscimento di alcuni diritti (digitali) di nuova generazione, atti a tutelare la dignità e libertà della persona che lavora dalle prassi arbitrarie e abusive che si celano dietro all'organizzazione algoritmica dell'impresa digitale.

---

[346] Sulla criticità di tale mancata previsione cfr. ALAIMO A., *op. cit.*, p. 654.

[347] Tale esclusione appare decisamente problematica dal momento che nel nostro ordinamento il T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) si applica «*indipendentemente dalla tipologia contrattuale*» a tutti i lavoratori inseriti nell'organizzazione datoriale (art. 2, comma 1, lett. a).

4. (Segue). *Il diritto alla trasparenza algoritmica nella legislazione domestica: il c.d. decreto trasparenza*

Come anticipato, il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, altresì noto come "decreto trasparenza", intervenuto a recepire la Direttiva europea n. 1152/2019, «*relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*», ha introdotto significative modifiche alla disciplina degli obblighi di informazione in materia di condizioni del contratto di lavoro[348], con cui viene a delinearsi in modo chiaro il profilo di un nuovo diritto alla trasparenza (anche nell'utilizzo delle nuove tecnologie)[349].

Il decreto trasparenza, a differenza della direttiva europea che recepisce (che, si è detto, introduce garanzie pensate e modellate solo sul lavoro subordinato) presenta un campo di applicazione decisamente ampio, estendendosi oltre l'area della subordinazione, ricomprendendo sia rapporti di dubbia qualificazione (lavoro occasionale e collaborazioni "eterorganizzate" di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, su cui ci si soffermerà nel prossimo capitolo), sia rapporti certamente riconducibili al *genus* del lavoro autonomo (le collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.)[350].

I nuovi diritti di informazione preventiva sul rapporto di lavoro sono indicati nel novellato art. 1-*bis* del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152. Fra gli altri[351], spiccano i diritti di informazione sull'«*identità delle parti*» (specie in caso di codatorialità), sul «*contratto collettivo applicato*», la formazione dovuta dal datore e, per i fini che qui

[348] Per un'analisi globale "*della complessità regolativa*", che talvolta è tale da minare alla trasparenza e chiarezza delle informazioni dovute, introdotta a seguito del decreto trasparenza si veda PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. Giur. lav*., 2022, 3, pp. 371 e ss.

[349] Cfr. PROIA G., *ult. op. cit.*, p. 586 che valorizza il ruolo del diritto alla trasparenza nell'utilizzo e nel funzionamento dei sistemi automatizzati come unico strumento con cui può «*realizzarsi un effettivo controllo degli atti datoriali*».

[350] L'estensione dei diritti di informazione, prevista a norma del settimo comma dell'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997, è comunque subordinata ad una valutazione di compatibilità con le particolari caratteristiche dei rapporti stessi, da realizzare (inevitabilmente) caso per caso, fermo restando che alle co.co.co. e alle co.co.org occorre applicare sicuramente «*le informazioni dettate dalla lett. a) alla lett. f) del nuovo art. 1 del d.lgs. n. 152/1997*», come sottolinea la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4/2022 del 10 agosto 2022, *https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-circolare-4-2022-chiarimenti-decreto-trasparenza.pdf.*

[351] Per una puntuale trattazione si rinvia ancora a PROIA G., *ult. op. cit*., spec. pp. 581 e ss.

maggiormente ci interessa, sull'«*utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati*», assente nella Direttiva n. 1152/2019.

Il comma 1 del nuovo art. 1-*bis* (rubricato «*ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*») stabilisce precisi e ampi obblighi di informazione a carico datore di lavoro/committente nel caso di utilizzo di sistemi automatizzati idonei a fornire «*indicazioni rilevanti*» in relazione ad ogni fase del rapporto di lavoro (costituzione, svolgimento e cessazione)[352], specie nel caso in cui i suddetti sistemi siano «*integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*»[353]. Destinatari delle informazioni (da comunicare «*in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico*») sono non solo i prestatori di lavoro ma anche le RSA/RSU e, in assenza di quest'ultime, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché, ove ne facciano richiesta, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Oggetto di obbligo di formazione preventiva sono: a) tutti gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati, b) gli scopi e le finalità perseguite dai suddetti strumenti; c) la logica di funzionamento; d) le categorie di dati e i principali parametri impostati, «*inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni*»; e) le misure di controllo delle decisioni automatizzate e gli eventuali procedimenti di correzione, con indicazione del responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le

[352] La norma parla espressamente di «*indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*».

[353] Elemento precisato dalla citata circolare del Ministero del lavoro n. 19/2022, che opportunamente distingue due tipologie di sistemi automatizzati: a) i primi realizzano procedimenti decisionali in grado di incidere sull'assunzione, la gestione e/o la cessazione del rapporto di lavoro; b) i secondi, invece, incidono sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei prestatori di lavoro.

metriche utilizzate per misurare tali parametri, «*nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse*» (art. 1 *bis*, comma 2 d.lgs. n. 152/1997)[354].

A queste notevoli garanzie informative si aggiunge il diritto - da esercitare singolarmente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali - di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi stessi, che devono essere fornite per iscritto ed entro trenta giorni (art. 1 *bis*, comma 3); e l'obbligo di integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti, anche con riferimento alle attività di sorveglianza e monitoraggio, nonché l'obbligo di effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante della *privacy*[355].

Sicché, con riferimento alla gestione automatizzata della forza lavoro, il decreto trasparenza delinea, con maggiore chiarezza, il profilo del diritto (di nuova generazione) alla trasparenza algoritmica, applicabile anche oltre gli stretti confini della subordinazione, spingendosi ben oltre le indicazioni della direttiva di attuazione e recependo, invece, in via preventiva le indicazioni offerte dalla successiva Proposta di direttiva in corso di approvazione. Anche rispetto a quest'ultima sussistono elementi di condivisibile novità, dal momento che nel decreto n. 104/2022, a differenza della Proposta di Direttiva, non viene completamente trascurata la dimensione collettiva dei diritti di informazione preventiva, riconosciuti anche a carico delle rappresentanze sindacali, così da consentire l'applicazione dell'art. 28 St. Lav.[356] in caso di mancato

[354] In questo aspetto, il legislatore nazionale, guardando oltre la direttiva in attuazione, sembra rifarsi al diritto collettivo d'informazione e consultazione inerente «*los paràmetros, reglas y instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y manteniemento del empleo, incluida la elaboraciòn de perfiles*», riconosciuto nell'ordinamento spagnolo dal Real Decreto-Ley 9/21 che modifica l'art. 64.4, lett. d), Estatuto de los Trabajadores, su cui vedi PISANI F., *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. e Prev. Oggi*, 2022, spec. pp. 79 e ss.

[355] Il valore "strategico" di tali ulteriori obblighi, capaci di costituire un argine a «*forme occulte e indiscriminate di sorveglianza tecnologica*», è sottolineato da BELLAVISTA A., *Controlli tecnologici e privacy del lavoratore*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 99 e ss., spec. 105.

[356] Che notoriamente e per sua natura «*ha permesso di reprimere comportamenti datoriali non altrimenti tipizzati da leggi ordinarie o da negozi vincolanti, obliterando la tecnica della legislazione per*

l'assolvimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro committente. Sebbene si sia consapevoli delle tante difficoltà dello sviluppo del fenomeno sindacale in una realtà come quella del lavoro su piattaforma, tale previsione è da accogliere assolutamente con favore dal momento che consente di attribuire maggiore effettività alle tutele riconosciute, nell'ottica della promozione del ruolo strategico che le organizzazioni sindacali possono giocare nel limitare le strutture del "tecno-potere".

5. Trasparenza algoritmica e contrasto al "caporalato digitale"

La promozione della trasparenza algoritmica è fondamentale anche per impedire la produzione di ulteriori e più pericolose distorsioni derivanti dall'uso abusivo della gestione algoritmica, in condizioni di scarsità di controllo.

Il rischio, paventato da tempo in dottrina[357], che dietro alle piattaforme digitali e alla loro oscura gestione automatizzata potessero annidarsi odiose manifestazioni di sfruttamento lavorativo e "caporalato digitale" si è purtroppo ben presto materializzato. Ci si riferisce, in particolare, alla vicenda giudiziaria che ha coinvolto piattaforma (di lavoro *via app*) UberEat, su cui si sono concentrate le investigazioni della Procura di Milano che, scoperchiando il vaso di pandora, puntava i fari su di un vortice di abusi e sfruttamento nei confronti di *riders* stranieri (nella maggior parte richiedenti asilo in condizioni di isolamento e vulnerabilità sociale) che lavoravano sotto mentite spoglie e in condizioni degradanti. Ragion per cui, il Tribunale di Milano, su proposta della Procura, con decreto 27 maggio 2020[358] disponeva dapprima l'applicazione della misura dell'amministrazione

fattispecie analitiche» come sottolinea FALSONE M., *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. Dir*., 2017, 3-4, spec. p. 572.

[357] Cfr. BELLAVISTA A., *Intervento alla tavola rotonda "Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori?"*, cit., pp. 165 e ss. e riferimenti *ivi* contenuti.

[358] Per un commento cfr. SPINELLI C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 6, n. 1, 2020, spec. p. 102; CASSANO G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, 2020, 5 pp. 651 e ss.; DI MEO R., *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Lab & Law Iss*., vol. 5, no. 2, 2019, pp. 65 e ss.; INVERSI C., *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *Lav. Dir*., 2021, 2, pp. 225 e ss.; e per un inquadramento penalistico cfr. MERLO A., *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in *Sistema penale*, 2020.

giudiziaria *ex* art. 34, comma 1, D.lgs. n. 159/2011 nei confronti della piattaforma per aver agevolato il delitto di intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, ai sensi dell'art. 603-*bis*, comma 3, c.p.[359], così come modificato dalla l. 29 ottobre 2016, n. 199[360]; e dipoi condannava, con sentenza n. 2805/2021[361], la piattaforma e le società *partner* per "caporalato digitale". In particolare, il Tribunale – sulla base di intercettazioni e informazioni testimoniali – accerta che la piattaforma si serviva di alcune società (definite "*fleet partner*") incaricate di reclutare i *riders*, che approfittando dello stato di bisogno di centinaia cittadini stranieri, dietro il pagamento di una cospicua somma di denaro, si occupavano di gestire e smistare nelle diverse fasce orarie attive sulla piattaforma i *riders*, costretti a lavorare in condizioni di sfruttamento[362]: con pagamento a cottimo pari a tre euro

[359] L'articolo in questione dispone: «*è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.*

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti».

[360] La nuova formulazione prevede l'estensione della punibilità anche nei confronti del datore di lavoro e non del solo "caporale", con il fine di contrastare non solo le più palesi e gravi forme di assoggettamento del lavoratore (riconducibili al delitto di riduzione in schiavitù e di lavoro servile *ex* art. 600 c.p.) ma anche quelle forme più sbiadite, ma non meno offensive della dignità personale, di sfruttamento nel lavoro. Per un *focus* cfr. CURZIO P., *Sfruttamento del lavoro e repressione penale*, in DI MARZIO F. (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, 2017, pp. 131 e ss. e MERLO A., *Il contrasto al "caporalato grigio" tra prevenzione e repressione*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2019, 6, pp. 179 e ss.

[361] Trib. Milano, sentenza del 15 ottobre 2021, n. 2805, in *Sistema penale*, 2021, pp. 149 e ss. con nota di BRAMBILLA P., *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi della fattispecie alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*.

[362] Per una nozione di "sfruttamento lavorativo", *ex pluris*, si rinvia a CALAFÀ L., *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lav. Dir*., 2021, 2, pp. 193 e ss.; GAROFALO D., *Lo sfruttamento del lavoro tra prevenzione e repressione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile*, in *Arg. Dir. Lav*., 2020, 6, pp. 1 e ss.; DI MEO R., *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'art. 603-bis c.p.: una*

a consegna, arbitrari decurtazioni delle mance, riduzioni della paga e sospensioni/blocchi dell'*account*[363]. In particolare, si era messo in piedi un rigido sistema punitivo che prevedeva l'applicazione di una penale di euro 0,50 per ogni consegna qualora, nel corso del turno, la percentuale di accettazione degli ordini (da parte del *riders*) fosse inferiore al 95% o qualora la percentuale di cancellazione (dei clienti) fosse superiore al 5%[364]. L'applicazione di tali penalità e la paga misera assicurata ai lavoratori eliminava ogni libertà circa le decisioni sul se e quando lavorare - in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta (lavoro autonomo occasionale) - costringendo i lavoratori «*a sottoporsi a turni di lavoro massacranti*», ritmi frenetici e rischi di infortuni lavorativi connessi alla necessità di svolgere le consegne più velocemente possibile.

Tutto ciò avveniva, secondo il Tribunale di Milano, nella piena consapevolezza di alcuni *manager* di Uber, fautori di documentate forme di ingerenza nell'attività di intermediazione illecita e sfruttamento delle società *partner*[365].

La vicenda in esame assume una rilevanza cruciale, non solo perché denuncia l'invisibilità del "caporalato digitale" (talora annidato anche nella vendita di *account* a stranieri irregolari) ma perché mette in luce un'organizzazione del lavoro basata su pervasivi meccanismi di controllo e punizione, messi in atto non solo dai mediatori illeciti

lettura lavoristica, in *Var. Tem. Dir. Lav*., 2019, 1, pp. 272 e ss.; LOREA L., *Sulla nozione di "sfruttamento del lavoro": cosa è cambiato*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 4, pp. 1083 e ss.

[363] Tutti elementi che il giudice milanese configura come "*indici di sfruttamento*" ai sensi dell'art. 603 *bis* c.p., unitariamente a: a) il mancato pagamento delle ritenute previdenziali; b) il trattenimento delle somme corrisposte a titolo di cauzione per il materiale da lavoro; c) le sollecitazioni a effettuare consegne anche in caso di malattia; d) la violazione di tutte le norme previste per il lavoro "autonomo", gestendo un lavoro subordinato alterato; e) il controllo assiduo della posizione dei *riders* e l'imposizione di connettersi alla piattaforma nelle fasce orarie con più domanda, accettando qualunque consegna a qualunque distanza, soprattutto in condizioni metereologiche avverse e nei giorni festivi (sotto la minaccia del blocco dell'*account*); f) l'aver eluso le norme in materia di sicurezza sul lavoro, non fornendo alcun dispositivo di protezione (caschi, giubbotti catarifrangenti ecc.) e omettendo qualsivoglia assistenza sanitaria, persino imponendo l'uso del cellulare durante il tragitto.

[364] Cfr. Trib. Milano, sentenza del 15 ottobre 2021, n. 2805, cit., p. 37.

[365] In particolare, dal contenzioso emerge che Uber, tramite l'imposizione di *planning* settimanali e "analisi della *quality*", ingeriva nei rapporti di lavoro (formalmente intercorrenti con le società partner) dei *riders*, sanzionando chi non si conformava agli *standards* di qualità e all'imposizione delle pianificazioni dei turni e, talvolta, contattando direttamente i *riders* per invitarli a seguire determinate direttive entro un breve termine, minacciando altrimenti il blocco dell'*account.*

ma anche dai gestori della piattaforma di lavoro, svelando così il reale ruolo di quest'ultima nella gestione dei lavoratori.

È evidente che, dinnanzi a tale realtà, la promozione della trasparenza e del controllo su tutti gli ingranaggi dell'organizzazione algoritmica costituisca un tassello strategico essenziale per la prevenzione e il contrasto di tutte le manifestazioni abusive dell'uso di tali strumenti, *ivi* inclusa quella di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro altrui[366].

6. *Brevi riflessioni conclusive*

L'analisi dei possibili anticorpi regolativi all'abuso di potere algoritmico segnala che l'ordinamento dispone di alcuni strumenti regolativi in grado di contrastare l'utilizzo abusivo dei sistemi di gestione automatizzata in uso presso le piattaforme digitali di lavoro. Dalla normativa antidiscriminatoria a quella a tutela della *privacy*, fino a giungere alla repressione del "caporalato digitale" si evincono importanti limitazioni delle distorsioni, asimmetrie e squilibri di potere che possono annidarsi e proliferare negli algoritmi manageriali.

Tuttavia, l'effettività di tali diritti è minata dalla scarsa trasparenza che avvolge gli ingranaggi della gestione algoritmica. La trasparenza diviene così valore fondamentale, trasversalmente strumentale alla protezione del lavoratore e dei suoi diritti. Nell'attuazione del "diritto alla trasparenza" (nelle sue varie componenti: trasparenza nell'organizzazione del lavoro, nei meccanismi decisori, nelle condizioni di lavoro, nella valutazione della performance lavorativa) si rende necessaria la promozione di altre e nuove tecniche di

[366] Nel caso specifico del caporalato digitale sarebbe utile promuovere *ad hoc* un sistema di *governance* e coordinamento delle attività di prevenzione, come di recente suggerito dal "Protocollo quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery*", siglato il 24 marzo 2021 da Assodelivery e CGIL, CISL, UIL. Il Protocollo promuove una serie di misure volte a prevenire e contrastare l'intermediazione abusiva e lo sfruttamento nel (solo) settore del food delivery: adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (c.d. MOGC 231), limitazioni nel ricorso a società terze di intermediazione, creazione di un Organismo nazionale di garanzia e trasmissione dei dati delle prestazioni lavorative, facilitazione delle segnalazioni di anomalie da parte dei lavoratori. Sul punto cfr. LOREA L., *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 3, pp. 5 e ss.

tutela, tarate sulle problematiche proprie di questo micro-cosmo organizzativo che coinvolge il lavoro su piattaforma (e non solo).

Talune tutele potrebbero ricavarsi in via interpretativa. Ad esempio, dai diritti di informazione già sanciti dal GDPR potrebbe ricavarsi un autonomo *diritto alla leggibilità* dell'algoritmo, intesa come «*the capability of individuals to autonomously understand data and analytics algorithms, with a concrete comprehension of methods and data used*»[367]. La leggibilità dell'algoritmo va promossa e perseguita, superando la narrazione deterministica sull'impossibilità di aprire le scatole nere degli algoritmi. All'opposto, in letteratura, si sperimenta la configurabilità di un *test* empirico di leggibilità dell'algoritmo strutturato in due parti, inerenti: a) al funzionamento dell'algoritmo e alla logica utilizzata; e b) alla concreta incidenza sul processo decisionale[368]. Sicché, in una prospettiva di *leggibilità by design* (fin dalla progettazione) e *by default* (per impostazione predefinita) dell'algoritmo, dovrebbe essere disposto un obbligo generale di comunicazione di alcune informazioni essenziali quali: a) il grado e il modo in cui il trattamento automatizzato ha contribuito alla decisione; b) i dati trattati e la loro origine; c) i parametri del trattamento e il loro grado di ponderazione; d) le operazioni effettuate attraverso il trattamento algoritmico che incidono sul rapporto di lavoro. Il diritto alla leggibilità dell'algoritmo, così inteso, non avrebbe ad oggetto la decifrabilità del codice di programmazione, che potrebbe essere protetto dal diritto di proprietà intellettuale, quanto piuttosto la conoscenza degli elementi di fatto su cui si fonda la decisione.

In altri casi, la costruzione di tecniche di tutela adeguate richiede il riconoscimento di nuove tutele. È il caso del diritto alla trasparenza algoritmica, promosso dalla citata Proposta di Direttiva europea e dal recente decreto trasparenza; diritto che merita di liberarsi dalla dimensione puramente individualista per essere declinato anche in chiave collettiva[369], valorizzando il ruolo delle parti sociali nel processo di "*negoziazione*

[367] MORTIER R., HADDADI H., HENDERSON T., MCAULEY D., CROWCROFT J., *Human Data Interaction: The Human Face of the Data-Driven Society*, in *MIT Technology Review*, 2014, pp. 5 e ss.

[368] MALGIERI G., COMANDÈ G., *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation*, cit., pp. 250 e ss.

[369] Sul punto si vedano le condivisibili osservazioni critiche che FAIOLI M., *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 149 e ss., spec. pp. 162 e ss., riserva alla Proposta di Direttiva per non aver coinvolto in maniera sufficiente il sindacato nei procedimenti di gestione

dell'algoritmo"[370], ossia nella partecipazione, in sede di contrattazione collettiva, alla definizione dell'organizzazione del lavoro soprattutto quando essa si realizza per mezzo degli algoritmi, negoziando a priori le regole di funzionamento[371], anche oltre i confini della subordinazione, approfittando delle recenti aperture europee all'accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi (economicamente deboli o assoggettati all'organizzazione unilaterale della piattaforma) espresse nelle Linee guida del 9 dicembre 2021[372].

La valorizzazione del ruolo delle parti sociali, che dovranno necessariamente aggiornare le proprie strategie adeguandole ai cambiamenti in atto[373], potrebbe costituire un utile rimedio per la rimodulazione specifica delle tutele, tramite il riconoscimento di specifici diritti calibrati sulle specificità della gestione algoritmica (diritti informativi

algoritmica. Conformemente, anche SPINELLI C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 2, spec. p. 13 e ALAIMO A., *op. cit.*, spec. p. 653 secondo cui la Direttiva avrebbe dovuto riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori «*il diritto di richiedere e ottenere interventi correttivi sui sistemi automatizzati*» che potrebbe costituire «*un buon esempio di prassi partecipative, spingendo le tutele oltre il riconoscimento del semplice diritto al riesame (ed eventualmente alla rettifica) delle decisioni*».

[370] Cfr. DE STEFANO V., "*Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, cit., pp. 1 e ss. Sulla prospettiva della negoziazione collettiva, unita al consolidamento delle tutele giurisdizionali collettive, vedi anche GAUDIO G., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, cit., pp. 45 e ss.

La negoziazione algoritmica potrebbe spingersi fino a riconoscere, in capo al sindacato, un potere interdittivo quando la decisione algoritmica non è rispettosa dei diritti dei lavoratori, oltre che il diritto al «*riesame delle decisioni robotiche da parte di organi paritetici di garanzia, a composizione rigorosamente umana, abilitati a valutare e correggere, non solo i sempre possibili errori, ma anche eventuali eccessi della valutazione robotica, quando capaci di recare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana*», come sottolinea MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, cit., pp. 1442 e ss. Conformemente anche TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa*, cit. spec. pp. 444 e ss.

[371] Sul punto si veda anche PIZZOFERRATO A., in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., spec. pp. 240-241, secondo cui per «*tutelare appieno i diritti e gli interessi dei lavoratori, non sembra sufficiente cercare di mitigare ex post gli effetti negativi derivanti dall'impiego di algoritmi e forme di intelligenza artificiale, essendo al contrario indispensabile negoziare ex ante l'algoritmo stesso*».

[372] Su cui v. ZOPPO A., *Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*, Bollettino ADAPT 10 gennaio 2022, n. 1.

[373] Su cui, ampiamente, si veda MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, 2, pp. 1 e ss. a cui si rinvia anche per i corposi riferimenti bibliografici.

preventivi, diritto alla spiegazione della decisione, limitazioni al potere di controllo algoritmico, limitazioni di alcune tecniche di utilizzo del *rating* reputazionale, ecc.).

Fermo restando chiaramente che l'analisi delle strutture e delle fenomenologie del potere datoriale mediato dagli algoritmi gestionali in uso alle piattaforme di lavoro ad operatività globale incide sulla qualificazione del rapporto intercorrente fra il lavoratore e piattaforma digitale. L'analisi verrà condotta dividendo il lavoro *via app* dal *crowdwork*, in vista delle differenze organizzative (e regolative) che caratterizzano le due forme di lavoro su piattaforma.

CAPITOLO II

Le piattaforme digitali come "datori di lavoro" nella fattispecie del lavoro via app

SOMMARIO: *1*. Le piattaforme ad operatività globale basate sulla localizzazione del servizio: il *lavoro via app*. – 2. Il ruolo della piattaforma, la libertà del lavoratore e il (ritorno del) dilemma qualificatorio. – 3. Le (prime) ricostruzioni a favore dell'autonomia nel contenzioso d'oltreoceano ed europeo: critica. – 4. L'emersione di un *tertium genus* nel contenzioso britannico: pregi e limiti della comparazione. – 5.1. Le prospettive di (in)configurabilità di un *tertium genus* nei confini nazionali. – 5.2 *(Segue)*. L'arresto della Cassazione a proposito del caso Foodora: l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non configura un *tertium genus*. – 5.3. *(Segue).* L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 è una norma di disciplina che estende le tutele della subordinazione al lavoro etero-organizzato (dall' impresa-piattaforma). – 6. Il lavoro etero-organizzato (anche mediante una piattaforma digitale) alla luce del nuovo art. 2 d.lgs. n. 81/2015: l'ampliamento non giova alla chiarezza. – 7. (*Segue*). Il problema del (mancato) raccordo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 con la tutela (residuale) dei riders autonomi del Capo V-*bis*. – 8. Le persistenti incertezze sistemiche dell'eterorganizzazione e l'adattabilità della subordinazione (*ex* art. 2094 c.c.) al lavoro su piattaforma. – 9.1. L'accertamento della subordinazione nel *lavoro via app* nella giurisprudenza nazionale: il caso Glovo. – 9.2. *(Segue).* Il caso Uber Eats. – 9.3 *(Segue).* Il caso Deliveroo. – 10. L'accertamento della subordinazione nel panorama giuridico europeo. – 11. Le nuove dimensioni del potere datoriale e la questione della libertà del lavoratore su piattaforma. – 12. (Segue). Configurabilità della "subordinazione digitale" come ulteriore sfumatura delle subordinazioni: la conferma nel lavoro agile. – 13. La presunzione di subordinazione del lavoro tramite piattaforma nella Proposta di Direttiva europea. – 14. La piattaforma che sceglie di assumere la veste datoriale: il contratto di lavoro subordinato di Justeat. – 15. Prove di deresponsabilizzazione dell'impresa-piattaforma: il contratto collettivo («pirata») Ugl Riders-AssoDelivery. – 16. Brevi riflessioni conclusive.

1. *Le piattaforme ad operatività globale basate sulla localizzazione del servizio: il* lavoro via app

Come già rilevato, in sede di classificazione delle diverse tipologie di *digital labour platforms*, una delle principali distinzioni emerse in letteratura è fra piattaforme di *lavoro via app* e piattaforme di *crowdwork* (§ cap. 1, sez. I, par. 5).

Le prime, su cui si concentrerà l'analisi del presente capitolo, sono piattaforme *local based*, che erogano cioè un servizio da eseguire a livello locale o, se si preferisce, nell'economia reale. L'espressione "*lavoro via app*" si riferisce alla circostanza che tutta l'organizzazione "produttiva" (dall'individuazione del lavoratore disponibile all'esecuzione del servizio, fino al pagamento del corrispettivo) si basa sull'utilizzo di un'applicazione mobile, installata su di un dispositivo digitale, di regola costituito da uno *smartphone*[374].

Il *lavoro via app* costituisce il prototipo socialmente più diffuso di *platform work*, sia livello nazionale che europeo, e per questo risulta maggiormente attenzionato da parte della comunità scientifica, degli organismi di regolamentazione, governativi e non, nonché della giurisprudenza. In particolare, nei confini nazionali il dibattito si è concentrato attorno alla categoria del c.d. *rider* (fattorino che trasporta pasti o altri beni a domicilio), figura prototipica del lavoro su piattaforma digitale, in vista del loro protagonismo nel tessuto dei medi e grandi centri urbani, soprattutto dopo l'avvento della crisi pandemica, che ha implementato il ricorso a tale servizio[375].

Ma il lavoro *via app* non si compone di soli *riders*, inglobando tutte quelle forme di lavoro su piattaforma che si caratterizzano per localizzazione del servizio (di *delivery*, di trasporto, di assistenza domestica, ecc.) organizzato *online*, dall'infrastruttura algoritmica

[374] Cfr. il Rapporto mondale dell'ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 82 e ss.

[375] L'analisi dei dati è molto chiara: se prima della crisi sanitaria si contavano circa 10.000 lavoratori in Italia (secondo il XVII Rapporto annuale INPS del 2018 sulla base di un'indagine condotta dalla Fondazione Debenedetti), nel 2021 la cifra sale a 30.000 secondo la stima pubblicata il 15 gennaio 2021, *www.affariitaliani.it.*

Sulla importante funzione dei *riders* durante l'emergenza pandemica oltre a BARBIERI M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, cit., si rinvia anche a BIASI M., *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 3, pp. 845 e ss.

della piattaforma, ma reso in una dimensione necessariamente locale, che ne favorisce la visibilità. Infatti, la maggiore attenzione verso tale modalità di lavoro si deve non solo alla rapida diffusione di piattaforme che offrono servizi di consegna di beni a domicilio, ma soprattutto all'emersione da quel mondo meramente virtuale in cui è confinato il *crowdwork*, dal momento che lo svolgimento dell'attività lavorativa nel mondo "materiale" semplifica le prospettive di analisi e di regolamentazione del *lavoro via app*, che ci si accinge ad analizzare secondo quel filtro che si è scelto di utilizzare: l'emersione della figura datoriale (e, dunque, del lavoro dipendente) nella struttura algoritmica dell'impresa-piattaforma.

Come sottolineato nel primo capitolo, in merito all'analisi delle costanti di funzionamento del lavoro su piattaforma, anche il *lavoro via app* si presenta nella maggior parte dei casi scomposto in micro-prestazioni, che il lavoratore può, in astratto, eseguire ogni qualvolta decida di connettersi alla piattaforma digitale, a beneficio di un'ampia platea di clienti che, connettendosi anch'essi, richiedono un bene o un servizio.

Nello scheletro organizzativo comune a gran parte delle piattaforme, il lavoratore - iscritto alla piattaforma secondo le peculiarità della sottolineata contrattazione *spot* – può, connettendosi all'*app*, decidere quando prenotarsi ai turni di lavoro e, ove questi non siano previsti, quando candidarsi a lavorare e/o accettare l'offerta di lavoro indicata dall'algoritmo. Accettata la prestazione, il lavoratore utilizza di regola strumenti propri (es. veicolo per effettuare le consegne, *smartphone* o altri *devices*) per eseguirla, e talvolta "affitta", dietro pagamento, ulteriori attrezzature, quasi sempre brandizzate, messe a disposizione dalla società (es. zaini refrigeranti, caschi, impermeabili).

Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, la stragrande maggioranza delle piattaforme (*local based*) attive in Italia, utilizza due forme contrattuali:

a) la collaborazione coordinata e continuativa *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. (es. Foodora, Deliveroo);

b) la collaborazione occasionale c.d. ritenuta d'acconto (es. Glovo, UberEats e Foodracers).

Si ricorre, dunque, a schemi contrattuali di lavoro autonomo, arricchiti da apposite clausole (c.d. *independent contractor clauses*) che, premurandosi di sottolineare che il collaboratore «*sarà libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa*» e «*resta*

libero di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità», attribuiscono al "*platform worker*" una serie di libertà che ne confermerebbero in astratto la piena autonomia, anche esecutiva.

Tuttavia, la genuinità del ricorso agli schemi contrattuali del lavoro autonomo, come si vedrà, viene messa in discussione dall'analisi dei concreti meccanismi organizzativi impiegati dalle piattaforme digitali (§ cap. 1, parr. 9 e ss.), di recente oggetto di analisi anche da parte della giurisprudenza (nazionale e non) che, dopo alcuni indirizzi altalenanti, sembra essersi stabilizzata sulla riconduzione del *lavoro via app* al lavoro subordinato, riconoscendo il "datore di lavoro" nella società che gestisce la piattaforma e che ha in uso gli algoritmi gestionali, potenzialmente in grado di esercitare, seppur in forme e con intensità nuove, il potere direttivo, di controllo e disciplinare.

2. *Il ruolo della piattaforma, la libertà del lavoratore e il (ritorno del) dilemma qualificatorio*

Come già argomentato nel precedente capitolo, nell'analisi del lavoro su piattaforma (di lavoro *via app*, nel caso che qui ci interessa) il punto centrale è chiarire quale sia il ruolo svolto dalla piattaforma digitale, dato che per ricondurre a unità le singhiozzanti micro-prestazioni segmentate nel mercato del lavoro digitale è inevitabile valorizzare la collaborazione, più o meno protratta nel tempo, tra l'utente-prestatore e la piattaforma[376].

I profili di complessità del *lavoro via app* sono molteplici ma il principale problema che mina all'individuazione di una risposta qualificatoria univoca e appagante è dato dalle tensioni, generate in tale modello di lavoro, fra le libertà contrattuali (apparentemente invidiabili) del lavoratore digitale e la dipendenza funzionale[377] che, filtrata dalle nuove

[376] Sull'opportunità di tale scelta *ex pluris* si veda QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav*., 2019, p. 739.

[377] Cfr. DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. Mer. Lav*., 2021, pp. 1 e ss. che sottolineano che la questione più centrale (e complessa) nell'analisi del lavoro su piattaforma è quella di comprendere come e in che misura la "dipendenza dalla piattaforma" assuma significanza giuridica ai fini della qualificazione del rapporto.

tecnologie, si registra chiaramente sul piano fattuale, rispetto all'organizzazione algoritmica dell'impresa-piattaforma, che, per le ragioni già esposte nel precedente capitolo, risponde a nuove razionalità economiche e non ha più alcuna convenienza a rendere obbligatoria la prestazione, potendosi assicurare ugualmente il continuativo svolgimento del servizio.

Tali tensioni ravvivano il dibattito, in verità mai sopito, sull'individuazione di una «*linea distintiva sicura*»[378] nei confini, sempre più permeabili, fra autonomia e subordinazione[379], mettendo in discussione la tenuta attuale della rilevanza della distinzione fra le due categorie, oltreché la capacità della fattispecie della subordinazione, così come fotografata dall'art. 2094 c.c., di continuare a fungere quale elemento di *discrimen* nella selezione dei soggetti meritevoli di tutela[380], in quanto tradizionale «*criterio di imputazione della legislazione sociale*»[381].

Il dilemma qualificatorio del lavoro su piattaforma si inserisce, così, nel solco della "crisi" della subordinazione[382], costruita come modello normativo attorno a cui ruota

---

Analogamente anche RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato*: una rilettura, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 2, pp. 360 e ss.

[378] La constatata impossibilità di tracciare una linea sicura fra i due confini è la ragione alla base dell'instancabile dibattito dottrinale, da sempre caratterizzato da toni di "disperazione" come segnala PERA G., *Noterelle. Diario di un ventennio*, in POSO V. A. (a cura di), Giuffrè, Milano, 2004, p. 33.

[379] Per una recente trattazione cfr. QUADRI G., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, cit., pp. 55 e ss., a cui si rinvia anche per i corposi riferimenti.

[380] Si veda per tutti D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 44.

[381] PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*. *«Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze, Vita e pensiero*, Milano, 2003, spec. pp. 379 e ss.

[382] Cfr. AA. V.V., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999 e SPEZIALE V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme,* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 51/2007, p. 57, che ne sottolinea la dimensione duplice, una "interna", relativa «*ai rapporti tra il modello standard ed i contratti atipici*»; e una "esterna", «*nella relazione tra subordinazione ed altri contratti di lavoro non subordinati che hanno caratteristiche che li rendono più vicini al modello regolato dall'art. 2094 cod. civ. o da altre leggi speciali*».

l'apparato protettivo del diritto del lavoro[383], rispolverando problematiche certamente non inedite per quest'ultimo.

Se è vero, come si vedrà, che la giurisprudenza (nazionale e non), nel rispondere al quesito qualificatorio del lavoro su piattaforma, oscilla nell'attribuire un valore determinante o meno alla libertà di svolgere la prestazione, lo è altresì che la medesima questione era stata già affrontata in passato, con riferimento al contenzioso sviluppato, a cavallo fra gli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso, attorno ai c.d. *pony express*[384], inquadrabili come una sorta di prototipi embrionali degli attuali *riders*[385]. Si trattava, infatti, di lavoratori che, coordinati con l'ausilio di radio ricetrasmittente si occupavano della consegna di plichi, muniti di propri ciclomotori e borse. Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale che ne seguiva, circa la qualificazione del rapporto, si basava essenzialmente su di un argomento: quale fosse la rilevanza da attribuire alla libertà di rispondere alla chiamata di lavoro, costituente anche il principale argomento difensivo delle società che insistevano sulla piena autonomia dei *pony express*.

Alcune pronunce, attribuendo a tale libertà un rilievo non determinate, concludevano per la subordinazione del rapporto, talora sulla base di considerazioni vicine alla valorizzazione della dipendenza socio-economica del lavoratore[386]; talaltra, rilevando semplicemente che la libertà del lavoratore assumeva un valore limitato nel momento in cui la prestazione dei *pony express* doveva «*integrarsi in un'organizzazione*

[383] PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, p. 7.

[384] Per panoramica sul contenzioso degli anni Ottanta cfr. DE ANGELIS L., *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988, pp. 57 e ss.

[385] Fra i primi a rilevare una molteplicità di similitudini fra *riders* e *pony express* si veda BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, pp. 67 e ss.; e ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, pp. 294 e ss.

[386] Si ritiene irrealistico «*sostenere che i messaggeri siano liberi di accettare o non accettare il singolo incarico*» se «*una volta scelto di lavorare per guadagnare, il messaggero è per forza di cose costretto a rispondere alla chiamata*». Così Pret. Milano 20 giugno 1986, in *Riv. It. Dir. Lav*., 1987, II, p. 70, con nota critica di ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *Orient. Giur. Lav*., 1986, p. 978, con nota di SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e impresa*.

imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario "braccio esecutivo"»[387].

Tali ricostruzioni, tuttavia, com'è noto, non incontrarono il *favor* della Suprema Corte[388], che intervenne a chiarire che la libertà di svolgere la prestazione è incompatibile con il riconoscimento del vincolo di subordinazione, avvalorando in tal modo letture formali del requisito della continuità giuridica del rapporto di lavoro[389].

L'esportabilità di tale soluzione nel dibattito circa la qualificazione degli attuali *riders* deve fare i conti con due circostanze: a) a dispetto del caso dei *pony express*, nel lavoro su piattaforma si registrano enormi novità nell'organizzazione del lavoro, che vede come protagonisti alcuni meccanismi, digitali e robotici, caratterizzati da un elevatissimo grado di pervasività nel controllo, nella direzione e persino nell'individuazione e attuazione di sanzioni che era, invece, impensabile per il modello dei *pony express*, il cui strumento organizzativo era costituito da un semplice telefono o da radio ricetrasmittente[390]; e b) nel trentennio trascorso vi sono state aperture giurisprudenziali e interventi legislativi (lavoro

[387] Così Pret. Milano 06 aprile 1987, in *Orient. giur. lav.*, 1987, p. 609, secondo cui «*Vanno ravvisati gli estremi del rapporto di lavoro subordinato nell'attività dei c.d. "pony express" che, valendosi di mezzo proprio (autonomo) mettano le proprie energie lavorative a disposizione di un'agenzia che gestisce un servizio di consegne per conto terzi, diventando parte integrante di un'organizzazione imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario "braccio esecutivo"*».

[388] Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108, con nota di NOGLER L., *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, secondo cui «*la configurabilità della eterodirezione contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore*». Conformemente anche Cass. n. 811/1993, che valorizza la libertà dei *pony express* di accettare solo le corse più conformi al proprio interesse in termini di raggiungibilità e di guadagno.

[389] Su cui v. ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore*, cit., p. 80, secondo cui la continuità (eventualmente) propria dei rapporti dei *pony express* non coincide con la «*l'affidamento del creditore sul protrarsi nel tempo della prestazione […] secondo uno schema inizialmente concordato*».

[390] Come sottolinea FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, cit., p. 248.

agile, co.co.org.) che hanno arricchito la subordinazione con diverse sfumature[391], caratterizzate da progressive libertà[392], se non vere e proprie dosi di autonomia[393].

Alla luce di ciò, è necessario riflettere, ancora una volta, sui confini della subordinazione, prediligendo auspicabilmente un'interpretazione dell'art. 2094 c.c. che, preso atto delle trasformazioni storico-evolutive che investono l'impresa e la sua organizzazione nell'era digitale, sappia «*non farsi imbrigliare ancora una volta da criteri di superfice che possono perpetuare forme di mistificazione della realtà sottostante*»[394].

3. *Le (prime) ricostruzioni a favore dell'autonomia nel contenzioso d'oltreoceano, europeo e nazionale: critica*

Lo sviluppo di piattaforme di *lavoro via app*, proliferate in poco tempo in un clima di sostanziale "aregolazione", ha costretto la giurisprudenza di moltissimi Paesi a confrontarsi con i "nuovi" lavori dell'era digitale.

A partire dall'esperienza pioneristica della giurisprudenza statunitense, ben presto le Corti superiori di mezzo mondo si sono trovate a doversi pronunciare sulla qualificazione del rapporto fra piattaforme (*local based*) e lavoratori, rendendo il *lavoro via app* un classico «*terreno di governo giudiziale del rapporto di lavoro*»[395].

---

[391] Si veda l'approfondita analisi di CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. Dir. Lav*., 2018, 4/5, pp. 968 e ss.

[392] Il che non deve lasciare del tutto spaesati dal momento che, come sottolinea RAZZOLINI O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Lab. Law Iss.*, 2020, vol. 6, n. 2, p. 137, «*essere lavoratori subordinati non significa non avere autonomia esecutiva e gestionale e non godere di ampie dosi di flessibilità. Lo scambio non è e non deve essere autonomia vs tutele*».

[393] Sulle dimensioni di «*autonomia nella subordinazione*» prodotte dall'innovazione tecnologica si veda, già ad inizio millennio, SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, p. 223.

[394] Così FERRARO G., Il *diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione?*,in *Lab & Law Iss.*, 2020, 2, p. 53.

[395] GIUGNI G., *Intervento, in Diritto del lavoro e categorie civilistiche, in atti del seminario svoltosi a Roma il 26 maggio 1990 presso l'Università"la Sapienza"*, 1990, p. 74.

L'analisi delle soluzioni proposte nei diversi contenziosi su scala globale costituisce un'arma a doppio taglio: da un lato, esso è un importante strumento per comprendere il funzionamento, come si è visto non così significativamente dissimile (cap. 1 § parr. 6 e ss.), delle principali piattaforme di lavoro attive su scala globale; dall'altro, tuttavia, l'incauto richiamo a decisioni straniere senza un'attenta disamina della compatibilità fra ordinamenti, istituti e norme su cui si fonda il ragionamento del singolo giudice può rivelarsi scarsamente utile, oltre che dannoso[396]. Pertanto, in generale, si cercherà di dar conto del "contenzioso globale" solo ai fini di ricostruire costanti fattuali e normative utilizzabili nel nostro ordinamento.

Con questa doverosa premessa, è possibile passare in rassegna le prime ricostruzioni giurisprudenziali del fenomeno del *lavoro via app*, prendendo le mosse dal primo ordinamento costretto "a fare i conti" con la *platform economy*, ossia l'ordinamento statunitense. Nell'ampio contenzioso che si è sviluppato[397], si registra da subito una sensazione di smarrimento ermeneutico dei giudici[398] che, a prima vista, ritengono che i rapporti di lavoro su piattaforma non siano immediatamente riconducibili né al lavoro autonomo né a quello subordinato, a causa di una presunta "*inadattabilità dei test tradizionali*"[399] alle nuove modalità organizzative del lavoro su piattaforma. Infatti, in estrema sintesi (giustificabile ai fini dell'utilità di tali argomentazioni nell'economia del presente lavoro), nell'ordinamento statunitense il criterio tradizionale impiegato per

[396] Si veda l'avveduto monito di BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, vol. 4, n. 2, pp. 1 e ss.

[397] Per una panoramica del contenzioso statunitense si veda CHERRY M., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work,* in *Comp. Lab. Journ. & Pol. Journ*., 2016, vol. 37, no. 3, pp. 577 e ss.; LIEBMAN W. B., LYUBARSKY A., *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in WAAS B. et AL., *Crowdwork. A Comparative Law Perspective*, 2017, pp. 51 e ss. e, in generale, per una panoramica delle prime pronunce sul tema cfr. CAGNIN V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 31 e ss.

[398] Così la Corte distrettuale della California nella pronuncia del 3 marzo 2015, con riferimento alla piattaforma *Lyft*, consultabile al seguente *link*: *http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf).*

[399] Così sempre la Corte distrettuale della California, con riferimento alla piattaforma Uber, nella pronuncia del 3 novembre 2015, Order Denying Defendant Uber Technologies, Inc.'S Motion For Summary Judgment, O' Connor et al. vs. Uber Technologies Inc. et al., consultabile al seguente *link*: *https://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies*), p. 27.

descrivere il lavoro subordinato è costituito dal c.d. "*control test*", emerso nel formante giurisprudenziale, basato sulla verifica della sussistenza del potere datoriale di dare ordini, pianificare il lavoro (più o meno nei particolari) e controllare la *performance* dei dipendenti[400], a tal fine prendendo in considerazione una serie di fattori - non poi così dissimili da quelli considerati anche dalla nostra giurisprudenza - quali il livello di inquadramento e le competenze del lavoratore, la continuità del rapporto, il metodo di pagamento e la capacità del datore di lavoro di terminare il rapporto *ad nutum*[401]. In applicazione del *control test*, diverse controversie riguardanti le piattaforme di trasporto urbano Lyft e Uber, pur riconoscendo che le piattaforme disponevano di una rigida organizzazione algoritmica che forniva «*istruzioni dettagliate sulle modalità del lavoro*», ritiene di non poter riconoscere lo *status* di lavoratori subordinati poiché i *drivers* avevano la libertà di decidere se, quando e dove lavorare[402]. Un rilievo determinante alla libertà di lavoro dei *platform workers* viene talora attribuita anche dopo che le Corti superiori[403] hanno aggiornato il tradizionale "control test" con il più moderno "*ABC test*", fondato su tre assunti: A) il lavoratore non sottoposto a nessun controllo durante l'esecuzione della prestazione; B) la persona svolge un lavoro estraneo all'attività principale del committente; C) il lavoratore è abitualmente impegnato in un commercio, un'occupazione o un'attività indipendente della stessa natura di quella oggetto del lavoro svolto[404]. Sicché, a prescindere

[400] Cfr. ROGERS B., *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, in *Harvard Law and Policy Review*, vol. 10, 2016, pp. 479 e ss.

[401] Come sottolineato da TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 136/2017, p. 138.

[402] Cfr. U.S. District Court for the Northern District of California, 8 febbraio 2018, *Lawson* v. *Grubhub Inc*; U.S. District Court for the Eastern District of Pennsylvania, 11 aprile 2018, Razak v. Uber Technologies Inc., per il cui commento si rinvia a CHERRY M. A., ALOISI A., *Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach*, in *American University Law Review*, 2017, 66, pp. 636 e ss.

[403] A partire dalla storica pronuncia della Corte Suprema californiana del 30 aprile 2018, n. S222732, *Dynamex Operations West*, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County, consultabile al seguente indirizzo *https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584*.

[404] Il principale effetto prodotto dal *test* californiano è che il lavoratore si presume subordinato a meno che il datore di lavoro non possa dimostrare che l'applicazione di tutte le "ABC conditions", con onere della prova a carico del datore. Sull'operatività dell'*ABC Test*, messo in correlazione con la tecnica della presunzione, si veda, in particolare, BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 2, p. 4.

dal "*test*" utilizzato, le soluzioni proposte a favore dell'autonomia (oggi non più maggioritarie[405]) nel contenzioso statunitense fanno per lo più leva sulla libertà contrattuale del lavoratore.

Un simile costrutto argomentativo viene seguito anche nell'ordinamento australiano, dove, con le speculari decisioni del 21 dicembre 2017 e del 21 aprile 2020, la *Fair Work Commission* riconosce che i *drivers* di Uber siano lavoratori autonomi, dal momento che il regolamento contrattuale siglato fra la società e il lavoratore difettava della "*mutuality of obligation*", mancando una esplicita previsione circa l'obbligatorietà della prestazione[406]. Precisamente, due sono le ragioni che orientano le decisioni a favore dell'autonomia del rapporto: a) la libertà contrattuale («*Unlike regular employees, Uber drivers may choose when and where to perform their work and the duration of such work*»); e b) l'assenza di un vincolo di esclusività («*the drivers may provide services to competitor food delivery companies simultaneously*»[407].

Anche spostandosi nel più familiare panorama europeo[408], le argomentazioni valorizzate nelle decisioni che hanno optato per l'autonomia del rapporto non sono molto differenti.

---

[405] Si rinvia a SZYMANSKI C., *Platform economy e diritto del lavoro americano*, in *Dir. Lav. Merc*., 2019, pp. 527 e ss.

[406] Nell'ordinamento australiano, come in quello inglese, la *mutuality of obligations*, traducibile come "reciprocità degli obblighi" presente nel contratto di lavoro (e nella sua esecuzione) viene impiegata, specie a partire dagli anni Ottanta, come ulteriore "*test*" rilevante ai fini della qualificazione del lavoro subordinato. Si tratta di una specificità del sistema di *common law* che attribuisce alla continuità della reciprocità degli obblighi un peculiare rilievo qualificatorio. Sulle criticità di tale *test*, nato con lo scopo di implementare contratti di lavoro stabili e utilizzato, invece, per escludere (le tutele del) la subordinazione (rispetto a forme di lavoro discontinue e saltuarie) nel suo concreto utilizzo giurisprudenziale cfr. DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, Hart Publishing, 2012, pp. 163 e ss. e, con specifico riguardo al lavoro su piattaforma BOGG A., *Taken for a ride: worker in the gig economy*, in *Law Qrterly Review*, 2017, vol. 133, no. 3, pp. 366 e ss.

[407] Per un *focus* si rinvia a MCDONALD P. et. Al., *Digital Platform Work in Australia. Prevalence, Nature and Impact*, 2019, disponibile al seguente *link: https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/7315/9254/1260/Digital_Platform_Work_in_Australia_-_Prevalence_Nature_and_Impact_-_November_2019.pdf.*

[408] Per una recente analisi complessiva dell'esperienza giurisprudenziale europea in tema di *platform economy* si veda CARINCI M. T., DORSSEMONT F. (a cura di), *Platform Work in Europe. Towards Harmonization?*, Cambridge, 2021.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella sentenza *Yodel*[409], si concentra sull'analisi degli aspetti formali del contratto fra il lavoratore e la piattaforma digitale, senza troppo addentrarsi nelle concrete modalità esecutive della prestazione[410]. Nello specifico, la Corte esclude che il lavoratore operante su di una piattaforma di *delivery* fosse inquadrabile come "*worker*"[411], sulla base della considerazione che egli disponeva del potere discrezionale di «*fissare le proprie ore di lavoro*» e «*adattare il tempo alle proprie comodità personali*», avendo la libertà di scegliere se accettare o meno la consegna e, eventualmente, di farsi sostituire o prestare la propria attività anche per altre piattaforme. Sicché tale libertà sarebbe incompatibile con la nozione "eurounitaria" di lavoratore subordinato[412], a meno che essa non risulti meramente fittizia. Tale conclusione, oltre che poco convincente (per le ragioni che si diranno) pare decisamente singolare, dal momento che in altri arresti la stessa Corte aveva ritenuto, al contrario, che il riconoscimento, in capo al lavoratore, della libertà di scegliere quando eseguire la prestazione non sia un elemento

[409] CGUE 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs *Yodel Delivery Network*, in *Arg. Dir. Lav*., 2020, 6, pp. 1453 e ss. con nota di GRAMANO E., *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*. Per un commento critico vedi anche PACELLA G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, pp. 18 e ss. e DE STEFANO V., *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook*, in *Regulating for Globalization*, 2020.

[410] Limitandosi ad una sbrigativa asserzione circa il fatto che «*the indipendence of that person does not appear to be fictitious and, second, it is not possible to estabilish the existence of a relationship of subordination between that person and his putative employer*», avendo il prestatore la libertà «*to accept or not accept the various tasks offered by his putative employer, or unilaterally set the maximum number of those tasks*». CGUE 22 aprile 2020, cit.

[411] La questione rimessa all'attenzione dei giudici di Lussemburgo riguardava l'applicazione o meno al caso di specie della Dir. n. 2003/83/UE contenente disposizioni in tema di orario di lavoro, applicabili, secondo il diritto britannico, ai lavoratori subordinati (*employee*) o ai "*workers*", ma non ai lavoratori autonomi. Su tale distinzione si rinvia al prossimo paragrafo.

[412] Il cui nucleo essenziale è costituito, secondo la giurisprudenza europea, dalla circostanza che una persona fisica, per un certo periodo di tempo, effettui una prestazione remunerata a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima. Per un *focus* alla nozione di lavoratore subordinato nel diritto europeo si rinvia a GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Padova, 2017, spec. pp. 121 e ss.; MENEGATTI E., *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 71 e ss.; PACELLA G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, cit., e BATTISTA L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in *Arg. Dir. Lav*., 3, 2021, pp. 624 e ss.

determinante ai fini della qualificazione del rapporto, qualora sussistano altri indici che ne possano confermare la subordinazione[413].

Ancora, nell'ordinamento spagnolo, le pronunce dello Juzgado de lo Social de Madrid[414], secondo cui i fattorini della piattaforma di Glovo erano lavoratori autonomi, presentavano un percorso argomentativo basato essenzialmente: a) sulla proprietà dei mezzi di cui il lavoratore si serve per svolgere la propria prestazione (bici, *smartphone*); e b) sulla libertà in capo ai *riders* di scegliere il giorno e la fascia oraria di lavoro e/o di accettare la "chiamata della piattaforma", in assenza di un vero e proprio potere direttivo, di controllo e disciplinare in capo al gestore della piattaforma[415]. In altre parole, la flessibilità oraria viene ritenuta incompatibile coi due indici fondamentali che definiscono il "trabajo por cuenta ajena" (art. 1 E.T.): *ajenidad* e *dependencia*[416].

Analogamente avviene nell'ordinamento francese[417], dove le pronunce registrate a favore dell'autonomia dei conducenti di Uber[418] valorizzano elementi quali l'appartenenza

[413] Cfr., in particolare CGUE 13 gennaio 2004, C-256/01 *Allonby*; CGUE 19 luglio 2017, C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia*.

[414] Juzgado de lo Social de Madrid 3 settembre 2018, n. 284 e Juzgado de lo Social de Madrid, 11 gennaio 2019, 17. Entrambe le pronunce verranno travolte dall'arresto della Suprema Corte che riconosce la subordinazione dei *riders* di Glovo. (§ par. 10). Per un commento delle due sentenze deI Juzgado de lo Social cfr. COLAS-NEILA E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. & Law Iss*., 2019, 5, 1, pp. 45 e ss.

[415] *Ivi*, non si ritiene infatti che costituisca un esercizio di tale potere una "piccola penalizzazione" di punteggio nel *ranking*.

[416] Per una recente ricostruzione della nozione di lavoro subordinato nell'ordinamento spagnolo si veda TRILLO PÁRRAGA F., *Apuntes para la reconstrucción de un derecho del trabajo insolente y sensible. A propósito del concepto de trabajador subordinado*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, pp. 49 e ss., a cui si rinvia anche per i riferimenti; e con riferimento proprio ai lavoratori su piattaforma si veda LOPEZ BALAGUER M., *Trabajo en plataformas digitales en Espana: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab & Law Iss*., vol. 4, no. 2, 2018, pp. 53 e ss.

[417] Anche se occorre rilevare che l'ordinamento francese è fra i primi ad aver adottato una normativa (Loi de Travail 8 agosto 2016, n. 1088) che, valorizzando la responsabilità sociale delle piattaforme digitali di lavoro, ha introdotto alcune tutele minime per i lavoratori autonomi via piattaforma, nei casi (come si è visto assolutamente dominanti) in cui la stessa predisponga unilateralmente il prezzo dei servizi o dei beni forniti. Sul punto si veda SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 201 e CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C. (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, Modena, 2016, pp. 82 e ss.

[418] Conseil de Prud'Hommes de Paris, 29 gennaio 2018, n. F16/11460, Menard vs Uber France Sas.

del veicolo al conducente, la libertà della scelta di quando lavorare, quali corse accettare e quando disconnettersi, che denoterebbero la mancanza di potere direttivo e di controllo, nelle forme tradizionalmente intese[419].

Speculari rilievi provengono anche da quella parte della giurisprudenza olandese e belga, espressa a favore dell'autonomia dei c.d. "*gig workers*"[420].

Infine, anche nell'ordinamento nazionale, la pronuncia del Tribunale di Torino[421], circa l'autonomia dei *riders* della piattaforma Foodora (assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa), segue uno scherma argomentativo che non si discosta molto da quelli appena citati. Infatti, il giudice, richiamando precedenti giurisprudenziali per cui *«la non obbligatorietà della prestazione lavorativa esclude in radice la subordinazione»*[422], riconosceva la piena autonomia del *rider* dal momento che su quest'ultimo non ricadeva alcun obbligo di effettuare la prestazione lavorativa, potendo egli fornire (liberamente) la propria disponibilità a uno dei turni (c.d. "*slot*") predisposti (anche solo unilateralmente[423]) dalla piattaforma, su cui, di converso, non sussisteva alcun

[419] Cfr. COURCOL-BOUCHARD C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, 12, pp. 812 e ss.

[420] Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) - Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113, disponibile al seguente *link*: *https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-113- fr.pdf.*; e Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665 CV EXPL 18-2673, consultabile al seguente *link*: *https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183*.

[421] Trib. Torino, sentenza 7 maggio 2018, n. 778, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 1, pp. 1220 e ss., con nota di BIASI M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*; e in *Dir. Rel. Ind*., 2018, 4, con nota di FERRANTE V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, pp. 1196 e ss.

[422] In quanto *«la configurabilità della "eterodirezione" contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore»*. Così Cass. nn. 7608/1991 e 811/1993, cit. In dottrina cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, pp. 176-177 e riferimenti *ivi* contenuti.

[423] L'unilaterale predisposizione dei turni di lavoro, unitariamente ad una serie di istruzioni più o meno dettagliate, fornite dalla piattaforma, vengono valutate dal Tribunale di Torino come elementi non idonei a fondare la sussistenza di un unilaterale potere direttivo in capo alla piattaforma, riconducendoli nell'ambito di un generale potere di "coordinamento" fra prestatore di lavoro autonomo e committente. Nelle esigenze di coordinamento, secondo il Tribunale, rientrerebbero «*la determinazione del luogo e dell'orario di lavoro (punti di partenza e fasce orarie); la verifica della presenza dei riders nei punti di partenza e dell'attivazione del loro profilo sull'applicazione; il richiamo dei lavoratori che tardavano ad accettare l'ordine; la necessità, in caso di impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, di inoltrare ai superiori la richiesta di riassegnazione dell'ordine; l'obbligo di effettuare la consegna dei prodotti in tempi*

obbligo di ricevere la prestazione. Anzi la libertà della piattaforma di "non accettare" l'offerta del *rider,* secondo il Tribunale torinese, escludeva in radice la facoltà di esercitare il potere disciplinare, persino nei casi in cui la piattaforma, redigendo classifiche reputazionali, scartava i fattorini ritenuti meno disponibili e/o puntuali, ne disabilitava l'*account* o l'accesso alla *chat* della piattaforma[424].

Sulla stessa scia si pongono la contestuale sentenza del Tribunale di Milano[425] e, dopo svariati anni, l'ordinanza del Tribunale di Firenze[426], che pronunciandosi in entrambi i casi su di una vicenda analoga (l'inquadramento giudico del *rider*), escludono la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato in virtù dell'assenza di un obbligo di reperibilità dedotto in contratto: la semplice circostanza che il lavoratore disponesse, contrattualmente, della facoltà di decidere, di settimana in settimana, in quali giorni offrire la propria disponibilità (o in quali giorni non offrila affatto) è ritenuta idonea ad escludere *ab origine* la sussistenza di un potere organizzativo, direttivo e disciplinare[427] in capo alla (società che gestisce la) piattaforma.

---

prestabiliti, seguendo il percorso suggerito attraverso il GPS dalla stessa applicazione; lo svolgimento di attività promozionali del brand Foodora; l'esercizio del potere di controllo e di vigilanza, attraverso il monitoraggio della produttività dei singoli lavoratori». Se si rammenta, tuttavia, che l'attuale art. 409 c.p.c., come integrato dall'art. 15 L. n. 81/2017, stabilisce che le modalità del coordinamento devono «*essere stabilite di comune accordo dalle parti*», senza mai mortificare l'autonomia esecutiva del prestatore, pare difficile che tutte queste prerogative possano rientrare all'interno di un semplice potere di coordinamento, come sottolinea PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav*., 2019, 6, pp. 1191 e ss.; ID., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 823 e ss.

[424] Singolare e sconcertante è l'affermazione secondo cui tali "sanzioni" non rientrerebbero nel potere disciplinare poiché non aventi né carattere afflittivo, né capacità "privare i lavoratori dei propri diritti", che non posseggono in quanto liberi di non dare la disponibilità ai turni. L'analisi già condotta nel precedente capitolo sulla configurabilità di sanzioni atipiche, unilateralmente disposte dalla piattaforma, in risposta ad una condotta ritenuta inadempiente e sul loro carattere tipicamente afflittivo, ci consente cogliere l'erroneità di tale prospettiva interpretativa.

[425] Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *Arg. Dir. Lav*., 2019, 1, pp. 151 e ss., con nota di DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*. Si veda anche il commento di SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. Giur. Lav*., 2019, pp. 82 e ss.

[426] Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2021, II, p. 130, con nota di MARTELLONI F., *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*, che sarà completamente ribaltata nel giudizio di appello (§ par. 8).

[427] In particolare, secondo il Trib. Milano, 10 settembre 2018, cit., il sistema algoritmico di elaborazione e attribuzione del punteggio «*non dà luogo all'applicazione di sanzioni afflittive […] ma solo*

Dunque, tutte le citate analisi che hanno optato a favore dell'autonomia del rapporto sembrano accomunate da un comune approccio: «*a legalistic, contract law approach, based on construing the terms of the contract strictly*»[428]. Il giudicante si è soffermato maggiormente sull'analisi della c.d. fase genetica del rapporto, evidenziando le libertà astrattamente dedotte in contratto (libertà di connettersi, di accettare la chiamata, di prenotarsi ai turni di lavoro, di farsi sostituire[429]) piuttosto che sul momento dell'esecuzione della prestazione (su cui si fonda la portata qualificatoria della subordinazione[430]), non soffermandosi neppure sull'impatto che i meccanismi di *rating* reputazionale potevano rivestire nell'esecuzione del rapporto (§ cap. 1 parr. 11, 12 e 13). In tutte le pronunce l'ago della bilancia è costituito dalla sussistenza della libertà di rispondere alle chiamate di lavoro; viceversa, manca una solida valutazione complessiva dei fattori e degli strumenti che, nella loro totalità e nel concreto svolgimento del rapporto, condizionano tale libertà.

Eppure, come sottolineato nel precedente capitolo, con riguardo alla libertà di scegliere l'"*an*", il "*quando*" e il "*quantum*" della prestazione, incidono negativamente alcuni meccanismi impiegati dall'organizzazione propria della maggior parte delle piattaforme di lavoro: i sistemi di aggiudicazione degli incarichi basati sul *rating* reputazionale, l'estrema competitività, le penalizzazioni e i *nudges* applicati unilateralmente dall'algoritmo in uso alla piattaforma, la difficoltà di ottenere un riesame

ad una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività, che non mette comunque in discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio di possibilità più limitato».

[428] Per dirla con le parole di BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, in *Dir. Merc. Lav*., 2021, 3, p. 769.

[429] Libertà valorizzata, in particolare, nell'ordinamento inglese dal Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo'), n. TUR1/985; e dall'England and Wales High Court, 5 dicembre 2018, Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) vs RooFoods ('Deliveroo'), EWHC n. 3342, n. CO/810/2018, che sulla base della facoltà dedotta in contratto di potersi avvalere di sostituti esclude la possibilità di configurare i riders come lavoratori subordinati. Entrambe le pronunce si limitano a prendere atto di tale facoltà, dedotta nelle clausole contrattuali, senza valutare la reale azionabilità delle clausole di sostituzione. Sul punto si rinvia ai rilievi critici di PIETROGIOVANNI V., *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, cit., spec. pp. 59 e ss.

[430] Vedi per tutti FERRANTE V., *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. Rel. Ind*., 2021, 1, p. 220; ID., *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: brevi riflessioni sulle esigenze di tutela dei "nuovi lavori"*, in *Labor*, 2019, 1, pp. 23 e ss.

delle decisioni algoritmiche (incluse le esclusioni dai turni di lavoro). Questi fattori incidono, inevitabilmente, anche sulla libertà, qualora prevista, di avvalersi sostituti; facoltà che in ogni caso deve spesso fare i conti con il rispetto di rigidi criteri stabiliti dalla piattaforma per poter ricorrere alle c.d. clausole di sostituzione[431]. Inoltre, come evidenziato nel precedente capitolo, talvolta è lo stesso regolamento negoziale a prevedere il necessario adeguamento a direttive e indicazioni unilateralmente fissate (che prendono il nome di *standard* di qualità) e a riservare alcuni "poteri" di fatto in capo alla piattaforma.

Sicché, l'approccio meramente formalistico impiegato dalle citate decisioni, seppur con lievi differenze, da un lato, pur concentrandosi solo fase genetica non coglie le specificità della c.d. *contrattazione spot* impiegata dalle piattaforme (§cap. I, par. 6); dall'altro proprio perché si concentra solo su di un segmento del rapporto non riesce a comprende l'estrema complessità delle (già analizzate) nuove forme di organizzazione del *platform work*, caratterizzate da inedite ibridazioni tra libertà contrattuali e dipendenza esecutivo-funzionale.

Quest'ultime generano un profondo spaesamento nell'interprete[432] che, a prima vista, è portato a ritenere che il lavoro su piattaforma rifugga alla dogmatica tradizionale, incorporando sia dosi di autonomia che di subordinazione[433].

Si ravviva così, il già fecondo, dibattito circa l'opportunità di delineare, a livello normativo, nella «*zona grigia*»[434] tra "autonomia" e "subordinazione", una categoria intermedia (o quantomeno un'estensione intermedia delle tutele), capace di abbracciare

[431] Circostanza accertata ma, incautamente, ritenuta non rilevante dalla CGUE C-692/19, B v Yodel Delivery, cit., par. 39.

[432] Sottolineato da gran parte della dottrina cfr. ALBI P., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione,* in *Labor*, 2019, spec. p. 126, che sottolinea lo «*spaesamento assiologico della dottrina*» nell'analisi del lavoro su piattaforma; analogamente, sottolineano il «*senso di incertezza e smarrimento*» dottrinale in tema di *platform work* anche PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, pp. 1191 e ss.; e VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, p. 668, per la *gig economy* costituisce un "*labirinto qualificatorio*".

[433] Cfr. le osservazioni di TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 136/2017, spec. p. 144.

[434] Individuata già ad inizio del secolo scorso da BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libraia, Milano, 1901.

«*l'intera gamma dei contratti mediante i quali si realizza, nelle molteplici forme consentite da una organizzazione produttiva oggi assai meno rigida del passato, l'integrazione del lavoro prevalentemente personale nell'attività economica altrui*»[435].

Tale soluzione è stata offerta nell'ordinamento inglese, che ci si accinge ad analizzare per comprenderne l'esportabilità nel sistema interno.

4. *La riconducibilità del* lavoro via app *ad "un* tertium genus*" nel contenzioso britannico: pregi e limiti della comparazione*

Nel contenzioso britannico, il dibattito sulla qualificazione dei "*platform workers*" si è assestato attorno alla riconduzione di quest'ultimi ad una categoria intermedia fra lavoratori subordinati ("*employee*") e lavoratori autonomi ("*self-employed*"), pacificamente riconosciuta nell'ordinamento britannico ai sensi dell'art. 230, lettera B, dell'Employment Right Act[436], che riconosce a tale categoria intermedia di lavoratori, denominata "*workers*", alcune delle tutele normalmente riservate ai soli *employee*.

[435] D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?,* in *Riv. giur. lav*., 1998, 1, p. 311.

[436] Secondo la definizione dell'Employment Rights Act, "*workers*" è «*chiunque svolga la propria prestazione personalmente a favore di un altro soggetto che, sulla base del contratto, non abbia le caratteristiche del committente o cliente di un professionista che svolga una professione o una piccola attività in proprio*». Si tratta, dunque, di un vero e proprio *tertium genus* a cui si applicano alcune tutele, proprie del lavoro dipendente (in particolare in tema di salario minimo e orario di lavoro). Per un *focus* sul punto si rinvia, *ex pluris*, a DAVIDOV G., FREEDLAND M., N. KOUNTOURIS, *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, in *Labour Law Research Network*, 2015, pp. 1 e ss. e PRASSL J., *Who is a worker*, in *Law Quarterly Report*, 2017, pp. 366 e ss.

L'importante sentenza dell'Employment Tribunal britannico[437], creando il primo precedente in materia[438], parifica la piattaforma Uber ad un'azienda privata di trasporto e classifica i suoi autisti come "*workers*". Scorrendo rapidamente alcune delle motivazioni, si possono apprezzare diversi indizi che sconfessano la riconducibilità del driver di Uber al lavoro autonomo: a) il ruolo primario rivestito dalla piattaforma nella selezione e nella formazione degli autisti; b) l'esercizio del potere disciplinare nei confronti di quei *driver* che si dichiarino non disponibili ad accettare corse o che, dopo averle prese in carico, le cancellino; c) l'esercizio di un potere di "comando" che si estrinseca nella dettagliata indicazione del percorso da seguire per accompagnare il passeggero a destinazione; d) l'esercizio del potere di controllo, tramite GPS e per mezzo del sistema di *feedback*, con le recensioni rilasciate a fine corsa; e) la determinazione unilaterale delle tariffe senza possibilità di negoziazione per l'autista né per l'utente; f) il fatto, da ultimo, che Uber si accolli il rischio di impresa, ad esempio in caso di frode, tenendo indenni i cosiddetti "*partner*"; g) la facoltà, riconosciuta solo in capo all'impresa-piattaforma, di modificare le previsioni contrattuali.

Si tratta di indici che, cumulativamente, manifestano una certa dipendenza organizzativa degli autisti rispetto alla piattaforma digitale. Inoltre, è interessante la circostanza che il Tribunale britannico pone particolare attenzione anche alla contrattazione stipulata tra *Uber* e i *drivers*, sottolineandone il profondo squilibrio informativo e di forza contrattuale (già sottolineato § cap. 1 par. 6), tale da determinare il riconoscimento dello *status* di *workers*.

[437] Employment Tribunal di Londra, 5 gennaio 2017, *Dewhurst* vs. *CitySprint UK Ltd.*, EW n. 2202512/2016, che come sottolinea PAPA V., *Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., p. 506, conferisce un rilievo decisivo «*all'esteso potere di controllo esercitabile – ed esercitato in concreto – dai supervisori delle prestazioni lavorative dei corrieri attraverso strumenti elettronici, tanto da consentire ai giudici di utilizzare, per i supervisori, la definizione di "giocatori di scacchi che muovono pedine [i corrieri] sullo scacchiere*». Per un approfondimento della pronuncia vedi anche CABRELLI D., *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 2, pp. 576 e ss.

[438] Chiaramente in un sistema di *judge-made law* in cui le statuizioni giurisprudenziali assumono rilievo di fonte del diritto l'analisi dei precedenti giurisprudenziali assume carattere fondamentale e dirimente rispetto ai sistemi di *civil law*.

Tale ricostruzione viene confermata sia dall'*Employment Appeal Tribunal*[439] che dalla Corte Suprema britannica[440], che rigettano tutte le impugnazioni avanzate della piattaforma.

Pur attribuendo maggiore attenzione al profilo "esecutivo" della prestazione, analizzando il peso concreto dell'utilizzo dei meccanismi di gestione automatizzata sul rapporto di lavoro (ravvisando «*the existence of a hierarchical relationship*»[441]), i giudici britannici ritengono che non possano riconoscersi la subordinazione, che, secondo consolidata giurisprudenza, si ravvisa in quattro criteri: a) «*control*»; b) «*integration*»; c) «*business reality*»; d) «*mutuality of obligation*»[442]. In particolare, ai fini dell'accertamento di tali criteri si valorizzano, complessivamente, alcuni "elementi spia", quali: a) il dovere di obbedire agli ordini; b) la discrezione sugli orari di lavoro e luogo di lavoro; c) la supervisione; d) l'esercizio dell'azione disciplinare; e) l'inclusione nei regimi di prestazioni professionali; f) le modalità di pagamento; g) la capacità di assumere altri o utilizzare sostituti, fornitura di attrezzature; h) l'assunzione di rischi aziendali; i) il diritto di rifiutare il lavoro[443].

Le Corti inglesi non hanno ravvisato tali elementi nel *lavoro via app*, ripiegandosi sulla categoria intermedia dei "*workers*", sicuramente di più facile accertamento.

Chiaramente, l'esistenza di una categoria giuridica intermedia come quella dei "*workers*" rende assai complesso estrapolare dal contenzioso britannico elementi utili ai fini della comparazione con il nostro ordinamento, che non conosce una vera e propria

[439] Cfr. England and Wales Court of Appeal (Civil Division), 19 dicembre 2018, *Uber BV* vs *Aslam and others*, EWCA Civ n. 2748.

[440] Supreme Court, 19 febbraio 2021, n. 2748, che ha rigettato il ricorso della società uber, negando che i lavoratori che operavano sulla piattaforma potessero inquadrarsi come "indipendent contractor". Sul punto si veda CARBY-HALL J., *«The Uber Case »*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021, 4.

[441] Supreme Court of the United Kingdom, 19 febbraio 2021, Uber BV and others v Aslam and others, par. 76.

[442] Si rinvia a BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, cit., pp. 761 e ss. e giurisprudenza *ivi* richiamata.

[443] Vedi per tutti DEAKIN S., *Decoding Employment Status*, in *King's Law Journal*, 2020, pp. 180 e ss. e BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?,* cit., pp. 761 e ss.

categoria intermedia capace di sottrarsi alla logica binaria "autonomia o subordinazione". Sicuramente però, rispetto alle decisioni citate nel precedente paragrafo, si registra un approccio meno formalistico, «*focusing on the purpose of the statutory protection rather than on the contractual documents themselves*»[444]; un approccio che, valorizzando il bisogno di effettività di tutela, è espressione di una più ampia tendenza[445] relativa all'individuazione di "rimedi" specifici rispetto ad un'accertata debolezza (funzionale) del lavoratore (nei confronti della piattaforma e della sua unilaterale organizzazione).

Tale approccio - tipicamente anglosassone, ma che, come si vedrà, ha assunto rilevanza anche nel dibattito nazionale, registrando favori in dottrina quanto in giurisprudenza[446] - presenta chiaroscuri: se da un lato mira a predisporre idonee tutele per sacche di lavoratori inadeguatamente protetti, dall'altro rischia di eclissare (escludendole *a priori*[447]) indagini più accurate circa l'adattabilità della fattispecie della subordinazione anche alle nuove manifestazioni del potere datoriale dell'impresa algoritmica (dell'economia delle piattaforme).

5.1 *Le prospettive di (in)configurabilità di un* tertium genus *nei confini nazionali*

Dinnanzi alle sottolineate difficoltà qualificatorie del *lavoro via app*, anche la nostra giurisprudenza è caduta nella comprensibile tentazione di ritenere che, non essendoci piena compatibilità né con l'autonomia né con la subordinazione, tale forma di lavoro debba

[444] BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?,* cit., p. 761.

[445] Tendenza che viene registrata come una delle nuove attitudini caratterizzanti le tecniche di tutela dell'era digitale. Vedi sul punto CARUSO B., *Il lavoro digitale e tramite piattaforme: profili giuridici e di relazioni industriali,* in *Dir. Rel. Ind*., 2019, pp. 1005 e ss.

[446] Per una disamina complessiva dei recenti sviluppi della "prospettiva rimediale" nel nostro ordinamento si rinvia all'approfondita relazione di ZOPPOLI A., *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS di Torino 16-17 giugno 2022, "*Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*", spec. pp 17 e ss.

[447] Talvolta persino per scelta dello stesso lavoratore ricorrente, come empiricamente è avvenuto nel contenzioso britannico con i *drivers* di Uber, intenti a richiedere in via principale ed esclusiva il riconoscimento dello *status* di "*workers*" e non di "*employee"* manifestando interesse non già alla riqualificazione del rapporto ma solo al riconoscimento di determinati diritti.

essere ricondotta ad un "*tertium genus*", vale a dire ad un tipo contrattuale intermedio fra le due categorie, su cui costruire un'apposita graduazione di tutele.

A tal proposito, è noto che la «*necessità di dare piena cittadinanza giuridica ad un* tertium genus *capace di attenuare le tensioni che in tema di qualificazione dei rapporti si erano addensate ai confini della subordinazione*»[448] ha costituito un tema già ampiamente dibattuto[449]. Ed è altresì noto che un vero e proprio *tertium genus*, inteso quale fattispecie posta fuori dalla logica dicotomica "autonomia o subordinazione", al pari della categoria del "*worker*" britannico, non è mai stato espressamente formalizzato dal nostro Legislatore[450].

Tuttavia, il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma ha ravvivato il dibattito, mettendo in discussione anche tale ultimo assunto.

In particolare, la Corte di Appello di Torino[451], nel modificare la precedente pronuncia del già citato Tribunale di Torino del 2018, riconosceva che i *riders* di Foodora

[448] DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona*", n. 23/2003, p. 2.

[449] Per la ricostruzione del dibattito del tempo insieme a DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, cit., pp. 1 e ss. si veda, senza pretese di esaustività, anche BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. dir*., 1999, 4, pp. 571 e ss. e, più recentemente, MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012.

[450] Anche a seguito dell'introduzione delle collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c. n. 3, dal momento che esse risultano comunque appartenenti al *genus* dell'autonomia, secondo la chiara affermazione della Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365, in *Giur. cost*., 1995, pp. 2708 e ss., secondo cui i rapporti di parasubordinazione «*restano nell'area del lavoro autonomo*». Per una ricostruzione autonoma del lavoro coordinato v. DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav*., 1997, pp. 41 e ss.; FLAMMIA R., *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav*., 1997, pp. 161 e ss.

[451] Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, 2, p. 340 con nota di CARINCI M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada…sulle ruote dei riders di Foodora*, e DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*; in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, con nota di DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*; e in *G. Civ.Com*, 6 maggio 2020, con nota di SPINELLI C., *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori eteroorganizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*.

fossero lavoratori etero-organizzati, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rinvenendo in tale disposizione la creazione di un vero e proprio *tertium genus*[452].

Per comprenderne le ragioni, occorre specificare che tale norma - su cui ci si concentrerà più approfonditamente anche nei prossimi paragrafi - nella sua formulazione originaria, ossia prima dell'intervento riformatore del 2019 (§ par. 6), applicata dal collegio torinese, prevedeva che «*a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*».

Sull'inquadramento, quasi enigmatico, di tale disposizione la dottrina ha profuso un enorme sforzo esegetico, mettendo in campo una mobilitazione di «*pressocché l'intera accademia giuslavoristica*»[453], producendo un vasto ventaglio di soluzioni ermeneutiche, divergenti tanto negli esiti quanto nella metodologia: a) alcune, riconducono le collaborazioni eterorganizzate (da ora co.co.org.) alla fattispecie della subordinazione (che vedrebbe esteso il suo perimetro)[454], oppure vi rinvengono una presunzione legale di

[452] Teoria ripresa poi anche da Trib. Roma, sentenza 6 maggio 2019, n. 23581, in relazione i collaboratori *out-bound* dei *call center*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 5, pp. 1132 e ss., con nota di VERZARO M., *Tutele e qualificazione.* Iura novit curia.

[453] Come sottolinea MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, 1-2, p. 7. Per ricostruire il dibattito, senza alcuna ambizione di completezza, si rinvia, oltre che a MAZZOTTA O., *ult. op. cit*., ai seguenti riferimenti essenziali: CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 3, pp. 321 e ss.; FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 1, pp. 53 e ss.; MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 294/2016; PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, 6, pp. 1257 e ss.; PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 272/2015*; PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 282/2015; QUADRI G., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, cit., pp. 517 e ss.; SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015; TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, 6, pp. 1117 e ss.; ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 296/2016.

[454] Cfr., per tutti, *ante* riforma, SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in W.P. C.S.D.L.E. "*Massimo D'Antona".IT*, n. 278/2015; e, dopo l'intervento del d.l. n. 101/2019, conv. con mod. in l. n. 128/2019, SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le*

subordinazione[455]; b) talaltre ricostruzioni ritengono opportuno ricondurre le co.co.org. alla categoria dell'autonomia, a cui si estendono le norme del lavoro subordinato data la sussistenza di una particolare vulnerabilità costituita appunto dalla situazione di "eterorganizzazione"[456]; c) altre ancora negano la sussistenza di una nuova fattispecie, trattandosi di una mera "norma di disciplina"[457] (estensiva cioè dei soli effetti della subordinazione); d) infine, secondo un'opinione più radicale si tratterebbe di una "norma apparente"[458], vale a dire incapace di produrre effetti nuovi nell'ordinamento, dal momento che si limiterebbe a ribadire gli elementi che compongono la nozione di subordinazione, come interpretata nel diritto vivente e, anzi, rischiando di integrare un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c. richiedendo l'organizzazione (anche) dei tempi e luoghi di lavoro.

Inserendosi in questo fitto quadro ermeneutico, la Corte di Appello di Torino, smentisce l'interpretazione precedentemente offerta dal Tribunale, che sposava la tesi della norma apparente, ravvisando, invece, nelle co.co.org una nuova categoria intermedia. Quest'ultima, inserendosi nella linea di confine che divide le co.co.co. *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. (lavoro autonomo) dall'art. 2094 c.c. (lavoro subordinato), sarebbe finalizzata a garantire una maggiore tutela a tutte quelle nuove fattispecie di lavoro prodotte dall'incessante rivoluzione tecnologica.

Stando a tale inquadramento, l'etero-organizzazione, elemento costitutivo del nuovo *genus*, si tradurrebbe in un'effettiva integrazione funzionale nell'organizzazione

"piattaforme digitali", in *Mass. giur. lav.*, 2020, numero straordinario, pp. 219 e ss. e GHERA E., *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Merc. Lav*., 2021, 3, p. 554 secondo cui l'art. 2 costituisce «*un indicatore legale della natura effettivamente subordinata della prestazione lavorativa e perciò un criterio di qualificazione della fattispecie*».

[455] Vedi per tutti NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 267/2015.

[456] Cfr. per tutti PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* , n. 272/2015.

[457] Cfr. per tutti DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, spec. p. 371 e ID., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, pp. 358 e ss.

[458] Cfr. TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, 6, pp. 1117 e ss., tesi come si è detto sposata dal Trib. Torino n. 778/2018.

produttiva del committente «*in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'art. 409 n. 3, c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore*»[459]. La configurabilità di un *tertium genus* induce la Corte di Appello a optare per un'interpretazione restrittiva dell'estensione delle tutele applicabili, riconoscendone, discrezionalmente, solo alcune (tutele in tema di «*sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita, limiti di orario, ferie e previdenza*») ed escludendone altre (come la tutela sui licenziamenti), non estendibili fuori dal *genus* della subordinazione.

La decisione della Corte torinese, presenta sicuramente il merito di sconfessare quell'errata prospettiva *tranchant*, portata avanti dalla pronuncia di prime cure, per cui «*se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo*»[460], valorizzando, invece, l'esistenza, nella fase esecutiva, di un (unilaterale) governo organizzativo in capo all'impresa-piattaforma, che stabilisce i termini e le modalità di ritiro/consegna dei prodotti, con partenza in un luogo di raccolta predefinito; fornisce istruzioni tramite l'*app*; l'individua i turni di lavoro, definendone, seppur per grandi linee, i tempi di lavoro, comminando persino una penale in caso di ritardi; monitora l'attività lavorativa tramite GPS e redige classifiche reputazionali, destinate ad avere un impatto sullo svolgimento del rapporto.

Eppure, tutto ciò sottolineato, la Corte finisce col condividere un solo dato con la decisione precedente, ossia che il lavoro dei *riders* non possa essere lavoro subordinato[461] dal momento che difetta dell'obbligatorietà della prestazione[462]. La Corte giunge a tale conclusione nonostante riconosca la piena integrazione del *rider* nell'organizzazione

[459] Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, cit., p. 20.

[460] Così Trib. Torino, sentenza 7 maggio 2018, n. 778, cit.

[461] Facendo leva su due argomenti, entrambi problematici, l'orario di lavoro, inferiore alle 20 ore settimanali e, (elemento ritenuto più rilevante) la libertà di candidarsi o meno ai turni di lavoro. Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, cit., p. 14.

[462] Esplicito è il passaggio della sentenza in cui si afferma «*il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'articolo 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto*».

dell'impresa-piattaforma, il carattere esclusivamente personale (non essendo prevista la possibilità di avvalersi di sostituti) e continuativo (con prestazioni che vengono reiterate per soddisfare i bisogni duraturi delle parti)[463], preferendo ripiegarsi nella soluzione del "*tertium genus*", che, nel caso di specie, pare aver scoraggiato una più attenta considerazione delle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e delle estrinsecazioni dei poteri datoriali nell'economia delle piattaforme di lavoro.

Oltre a ciò, la pronuncia presenta più di una criticità, specie circa l'argomentazione della riconducibilità dell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 al "*tertium genus*" e la (arbitraria) selezione delle tutele ad esso applicabili[464].

In effetti, la prospettiva del *tertium genus* è scarsamente argomentata[465], specie nella parte in cui la pronuncia non tiene conto del fatto che il "rimedio" del citato art. 2 è destinato ad operare solo a valle, per effetto di una pronuncia giudiziaria che accerti la sussistenza di una collaborazione eterorganizzata, non potendo, a monte, le parti liberamente scegliere tale "tipo" negoziale[466], che rimane confinato nella dicotomia "lavoro autonomo o subordinato".

Inoltre, la selezionabilità di solo alcuni segmenti della disciplina della subordinazione si scontra evidentemente con il dato letterale della norma, che non contempla limitazioni espresse; limitazioni che, stando all'inquadramento proposto dal giudicante, potrebbero ricavarsi in via interpretativa *solo* limitatamente a quei segmenti che si riferiscono al cuore della subordinazione – in quanto tali non ravvisabili

[463] Il collegio torinese sposa una concezione della continuità giuridico-fattuale, «*riferita al protrarsi di fatto dell'attività del prestatore nel tempo o alla sua reiterazione in virtù di un medesimo o differenti vincoli giuridici*» come sottolinea CARINCI M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada…sulle ruote dei riders di Foodora*, cit., qui p. 353.

[464] Cfr. i rilievi critici di TULLINI P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. Dir. Eur*., 2019, 1, p. 6 e COSIO R., *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. Dir. Eur*., 2019, 3, pp. 7 e ss. CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. Rel. Ind*., 2019, 4, p. 1032.

[465] Cfr. FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche,* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, pp. 357 e ss., spec. p. 563 che sottolinea che la riconduzione al *tertium genus* «*non trova conferma né sul piano esegetico, né in relazione agli sviluppi evolutivi della materia*».

[466] Come sottolineano ZILIO GRANDI G., PICUNIO M. L., *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, p. 467.

nell'eterorganizzazione - quali l'esercizio del potere direttivo, disciplinare o di modificazione delle mansioni[467]. Ciò non sembra essere il caso della normativa sui licenziamenti. In effetti, rispetto alla disciplina relativa ad altri poteri datoriali (per cui la minaccia di incompatibilità potrebbe essere più fondata), con riferimento alla disciplina del recesso datoriale non si ravvisano ragioni particolarmente ostative ad una loro estensione alle co.co.org., dato che il potere di recesso è esplicitamente riconosciuto anche al committente[468] e, d'altronde, norme limitative all'esercizio del potere di recesso si applicano anche ai rapporti di agenzia.

*5.2. (***Segue***). L'arresto della Cassazione a proposito del caso Foodora: l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non configura un* **tertium genus**

Le criticità sopra esposte sono state puntualmente colte, nella famigerata sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663[469], dalla Suprema Corte, intervenuta a cassare la decisione

[467] CARINCI M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada…sulle ruote dei riders di Foodora*, cit., p. 355.

[468] Così CARINCI M. T., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, pp. 49 e ss. (che richiama gli artt. 2227 e 2237 c.c.; art. 3 D.lgs. n. 81 del 2015) e PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona",* n. 410/2020, p. 17.

[469] La sentenza è commentatissima, rappresentando un «*passaggio ineludibile*» - ancorché non definitivo - nello studio del lavoro eterorganizzato (anche tramite piattaforma digitale) come sottolinea SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le 'piattaforme digitali'*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, pp. 219 e ss. Per riscostruire il dibattito che ha seguito la pubblicazione della sentenza si vedano i numerosi commenti raccolti nel numero straordinario di *Mass. Giur. Lav*., 2020, 2, e di *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 2, e, in aggiunta a questi ma senza pretese di esaustività, ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 90 e ss.; MAIO V., *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *Giur. It*., 2020, 7, pp. 1797 e ss.; MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 1, pp. 146 e ss.; MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, pp. 5 e ss.; PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pp. 1801 e ss.; RECCHIA G. A., *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *Lav. Giur*., 2020, 3, pp. 239 e ss.; ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, 1, pp. 89 e ss.; SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 411/2020.*

della Corte di Appello di Torino e a (cercare di) fornire chiarimenti attorno alla discussa area della eterorganizzazione.

La Corte di Cassazione conferma anzitutto l'inquadramento dei *riders* Foodora come collaboratori etero-organizzati (non potendo, d'altronde, accertare la subordinazione, perché il relativo capo della sentenza di appello non è era oggetto di impugnazione[470]). La Corte sottolinea una profonda discrasia fra il profilo genetico del rapporto (caratterizzato da indici di autonomia e libertà) e il profilo funzionale (caratterizzato, invece, da dipendenza esecutiva e assoggettamento all'unilaterale cornice organizzativa dell'impresa-piattaforma).

Con riferimento all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, la Corte è granitica nell'escludere che la norma introduca un *tertium genus* nella dialettica fra autonomia e subordinazione. Infatti, la sentenza dopo aver passato in rassegna le varie possibili opzioni ermeneutiche avanzate dalla dottrina ritiene che il legislatore si sia limitato a valorizzare taluni indici fattuali (personalità, continuità, etero-organizzazione), di per sé «*sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi*»[471].

La Corte sembra, dunque, sposare la tesi della norma di disciplina, che assimila l'eterorganizzazione alla subordinazione solo in relazione agli effetti giuridici (applicazione della disciplina della subordinazione), vista la condizione di debolezza del lavoratore desunta dalle modalità di esecuzione del rapporto[472]. Ne deriva che sono escluse applicazioni monche dell'apparato protettivo, non essendo pensabile di rimettere la

[470] Ostacolando, in questo modo, il riconoscimento (probabile) della subordinazione come sottolineano MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?,* in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, p. 144 e SANTORO PASSARELLI G., *ult. op. cit*., p. 10.

[471] Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 24.

[472] *Ivi*, punto 60.

decisione della disciplina applicabile ad un incerto soggettivismo interpretativo[473], come operato dalla Corte di Appello di Torino.

Pertanto, prima di approfondire ulteriormente il quadro analitico delle co.co.org. a seguito dell'intervento manutentivo della l. n. 128/2019, occorre qui sottolineare che, alla luce delle conclusioni della Cassazione, appare impraticabile coltivare la prospettiva del *tertium genus* per qualificare i rapporti di lavoro su piattaforma, avendo la Corte ribadito, a suo modo, una concezione unitaria della categoria della subordinazione e della relativa disciplina.

In ogni caso, poi, secondo l'opinione di chi scrive, senza un'adeguata rivisitazione complessiva delle due categorie, non è detto che la creazione di una terza categoria di medio termine possa costituire una "panacea"; né è certo che essa sia uno strumento di reale facilitazione al procedimento qualificatorio, profilandosi, all'opposto, il rischio che essa diventi un ulteriore canale di propagazione *«dell'incertezza dei criteri tradizionali per giudicare dei casi concreti e delle tutele applicabili*[474]», come empiricamente verificatori nella citata pronuncia della Corte torinese.

5.3. (Segue). *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 è una norma di disciplina che estende le tutele della subordinazione al lavoro etero-organizzato (dall' impresa-piattaforma)*

Fra i pochi punti fermi posti dall'arresto della Cassazione nel caso *Foodora* è possibile annoverare il riconoscimento di un potere di organizzazione unilaterale in capo

[473] Anche perché, sottolinea la Corte, l'art. 2 «*non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici*», a differenza di altri interventi di assimilazione/equiparazione al lavoro subordinato, in cui il legislatore si è preoccupato di precisare «*quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione*». Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 40.

[474] TREU T., *ult. op. cit.*, p. 143.

all'impresa-piattaforma, che, come si è detto, in forza dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, consente l'applicazione integrale dello statuto protettivo del lavoro subordinato[475].

La pronuncia della Corte si caratterizza per un peculiare pragmatismo ermeneutico[476] che individua la *ratio* dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 nella volontà di estendere le tutele della subordinazione (tutte, vista la formulazione generica del primo comma) in chiave "rimedial-preventiva"[477]: rimediale, dal momento che il legislatore si limita a prendere atto di debolezze che caratterizzano una «*terra di mezzo dai confini labili*» fra "autonomia" e "dipendenza", assicurandovi il rimedio di «*una protezione equivalente*» al lavoro subordinato; e preventiva, poiché, dopo la presa d'atto del fallimento delle strategie antielusive del passato (primo fra tutti il regime delle presunzioni e riqualificazioni delle oramai abrogate collaborazioni a progetto)[478], il legislatore ha pensato di contrastare l'elusione prevedendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione disposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione (punti 21, 22 e 23).

Se è così, poco importa, secondo il ragionamento dei giudici di legittimità, «*interrogarsi se tali forme di collaborazione siano collocabili nel campo della*

---

[475] Cfr. ALLOCCA V., *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, in *Dir. Merc. Lav*., 2022, 2, pp. 423 e ss., spec. p. 432, che pur sottolineando le criticità della sentenza sottolinea che la soluzione interpretativa fornita accresce notevolmente l'operatività delle tutele della subordinazione.

[476] Cosicché il metodo sussuntivo classico e quello tipologico si combinano con nuovi canoni ermeneutici (telelogico e sistematico) nel segno dell'attenzione al caso concreto, tipicamente sperimentato dal *purposive approch* dei sistemi di *common law* come sottolinea l'analisi di BIASI M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., pp. 3 e ss.

[477] Sottolineata anche in dottrina cfr. *ex multis* DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Dir. Rel, Ind*., 2015, 4, p. 955, per cui l'art. 2 «*è la risposta del legislatore italiano del 2015 al problema della debolezza contrattuale dei collaboratori privi di una reale autonomia organizzativa della propria attività*».

[478] Secondo GARILLI A., DE MARCO C., *ult. op. cit.*, p. 8 è chiaro il collegamento dell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 con l'abrogazione del lavoro a progetto, soventemente abusate, e le altre ipotesi di dipendenza economica individuate dalla L. n. 92/2012 (mediante il ricorso alle circostanze di fatto della monocommittenza, della durata e del basso reddito), la cui regolazione è stata ritenuta inidonea a coprire un'area di confine tra lavoro autonomo e subordinato. La funzione antielusiva dell'art. 2 comma 1 è sottolineata anche da SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *W.P. C.S.D.L.E.* "*Massimo D'Antona".IT,* n. 411/2020, p. 3.

subordinazione ovvero dell'autonomia» (punto 25), poiché l'art. 2 non insiste sul piano della fattispecie, ma si limita a disciplinare gli effetti: l'applicazione integrale dello statuto protettivo della subordinazione.

La poco ortodossa argomentazione della Corte sul punto non è molto convincente. *Stricto iure*, la distinzione fra norme di mera disciplina e norme di fattispecie non regge, né dal punto di vista giuridico, né logico[479], poiché ogni disciplina presuppone l'esistenza di una fattispecie, essendo quest'ultima «*un insieme di fatti condizionante l'applicazione di una o più norme*»[480]. Se è illogico immaginare una fattispecie priva di disciplina lo è altresì ipotizzare l'esistenza di una disciplina senza una fattispecie «*che della prima altro non è se non il campo di applicazione*»[481]. Sicché, se è possibile escludere - come giustamente argomenta la Suprema Corte - che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 crei un nuovo tipo contrattuale (non essendoci dati normativi sufficienti a suffragare tale assunto) pare, invece, estremamente difficile escludere che tale norma crei una nuova fattispecie costituente «*un distinto centro di imputazione di propri effetti giuridici*»[482].

L' "insostenibile leggerezza" dell'argomentazione della Suprema Corte si legge in un controverso passaggio in cui si afferma che «*non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.*» (punto 41), lasciando di fatto aperto «*un pertugio*

[479] Come sottolinea PERSIANI M., *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., p. 4.

[480] ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, I, pp. 92 e ss.; Analogamente, CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, p. 8; MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 20; SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 220 e ss.

[481] RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 365.

[482] Sul punto cfr. PROIA G., *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, pp. 499 e ss., qui 501.

interpretativo per applicazioni differenziate»[483], seminatore di incertezze che mal di conciliano con la funzione nomofilattica, propria di una decisione di legittimità[484].

6. *Il lavoro etero-organizzato (anche mediante una piattaforma digitale) alla luce del nuovo art. 2 d.lgs. n. 81/2015: l'ampliamento non giova alla chiarezza*

Le sottolineate incertezze (testuali e sistematiche) dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non sembrano destinate ad attenuarsi – ma semmai ad accrescersi – neppure dopo l'intervento riformatore avvenuto con il d.l. 3 settembre 2019, n. 10, convertito in l. n. 128/2019.

Il legislatore, mosso evidentemente dalla preoccupazione di trovare una cornice regolatoria alla "questione sociale" dei *riders* (ormai ingombrante), si è mosso in due direzioni:

a) la *reformatio*, in chiave ampliativa, delle co.co.org., applicabili, per espressa (ma superflua[485]) previsione, anche ai casi in cui «*le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*»;

b) l'introduzione di tutele *ad hoc* per i *riders* autonomi al nuovo Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015.

[483] Come sottolinea criticamente PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 41/2020, p. 17, evidenziando la contraddittorietà di tale passaggio nel ragionamento dei giudici di legittimità.

[484] Cfr. le critiche giustamente mosse da SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche*, cit., spec. p. 220, secondo cui tale passaggio manifesta la fallacia del ragionamento rimediale della Corte e conferma la rilevanza della qualificazione e dell'inquadramento della fattispecie concreta nel tipo o sotto-tipo.

[485] L'applicazione era intuibile anche prima dell'espressa previsione come sottolinea QUADRI G., *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 2, p. 377.

Entrambi gli interventi, concentrati sulla necessità di soddisfare i bisogni di tutela emersi nella realtà sociale[486], si caratterizzano per un'estrema e problematica asistematicità offrendo ulteriori argomenti di discussione al già tormentato quadro normativo[487].

Sul primo fronte, il legislatore ritorna sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, estendendone il raggio applicativo. La nuova formulazione attenua l'elemento della personalità, prevedendo l'applicazione della disciplina dell'eterorganizzazione alle collaborazioni non più «*esclusivamente*» ma «*prevalentemente*» personali, svolte, dunque, anche con l'ausilio di propri strumenti e/o sostituti/collaboratori, il cui apporto deve comunque essere marginale[488]. Inoltre, in chiave ulteriormente ampliativa, viene eliminato l'inciso «*anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*», sopprimendo da un lato un elemento (il governo del tempo e del luogo di lavoro) che avvicinava la fattispecie a quella della subordinazione attenuata[489]; e dall'altro un parametro per le interpretazioni restrittive, già scongiurate dalla citata decisione della Suprema Corte che, a differenza della pronuncia d'Appello, precisa che l'inciso assumeva un mero «*valore esemplificativo*»[490].

[486] Con un'evidente prevalenza dei rimedi sul sistema di qualificazione binario, ritenuto (assiologicamente) inadeguato a cogliere i nuovi bisogni sociali da PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., pp. 2 e ss.

[487] In tal senso MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazionee autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, p. 105.

[488] Cfr. PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 41.

[489] L'esistenza di vincoli di orario e luogo di lavoro a fronte «*dello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale*» (Cass., 13 marzo 2018, n. 6042, in *De Jure*) è notoriamente considerato dalla giurisprudenza come uno degli indici sintomatici del rapporto di lavoro subordinato. Diffusamente sul punto MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro: l'uniformità non si addice al post-fordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT.*, n. 404/2019 e CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., spec. pp. 22 e ss., a cui si rinvia anche per i puntuali riferimenti alla giurisprudenza.

[490] Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 35. Ne critica tale interpretazione ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, cit., p. 91 che rinviene nel «*coordinamento spazio-temporale*» il tratto distintivo della norma.

Con l'ampliamento della "fattispecie" (che non può non esistere[491]) delle collaborazioni eterorganizzate, si ampliano anche i profili di incertezza[492].

Come sottolinea diffusa dottrina[493], la novella, lungi dal sortire l'effetto di chiarire l'indeterminatezza della norma, pare voler rafforzare la riconduzione dell'art. 2 al *genus* dell'autonomia. La scelta di continuare a non intervenire direttamente sull'art. 2094 c.c. e ampliare ulteriormente l'area delle co.co.org. qualificandole come lavoro "prevalentemente" (e non esclusivamente) personale sembra – *restando* «*dentro i cancelli delle parole della legge*»[494], volerle avvicinare al paradigma del lavoro autonomo (in quanto fattispecie)[495], con l'impiego di una tecnica di assimilazione *quoad effectum* di un

[491] Cfr. SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, pp. 219 e ss.

[492] Cfr. l'analisi di PISANI C., *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 1, pp. 187 e ss.

[493] Cfr. CARINCI M. T., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, cit., pp. 49 e ss., che indica come *ratio legis* «*la volontà di espandere le tutele del lavoro subordinato a figure di lavoro autonomo considerate "deboli"*»; GARILLI A., DE MARCO C., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, cit., p. 21; ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, cit., p. 91; NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse,* in *Lab. & Law Iss*., 2019, vol. 5, no. 1, p. 97. PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., pp. 1 e ss.

[494] Riprendendo la suggestiva espressione di IRTI N., *Il diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 57. In effetti la lettera dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 presenta alcuni elementi con cui normalmente ci si riferisce al lavoro autonomo: a) la circostanza che si parla di "committente" e non di "datore di lavoro"; b) la previsione per cui la disciplina si applica "anche" alle co.co.org. parrebbe riferirsi alla volontà di astenerle oltre i stretti confini della subordinazione; c) il lavoro prevalentemente personale; d) la dicitura "accordi collettivi" tipicamente riferiti a collaboratori non subordinati, come sottolineano, già prima della novella CIUCCIOVINO S., *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav*., I, 2016, p. 321; e dopo NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse,* in *Lab & Law Iss*., cit., p. 96.

[495] Dal momento che l'art. 2094 c.c., prevedendo che il lavoratore subordinato presti il lavoro «*proprio*» alle dipendenze e sotto la direzione altrui, presuppone che il suo apporto sia «*esclusivamente*» personale, come sottolineano PERULLI A., *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 41 e PISANI C., *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, cit., p. 192. Non è di tale avviso, invece, PASSALACQUA P., *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in VALENTINO D. (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet giuridica, 2020, p. 267 secondo il quale volendo prediligere una lettura formale dell'art. 2094 c.c. il carattere esclusivamente

sottotipo di lavoro autonomo al prototipo del lavoro subordinato. In tale ordine di idee, l'etero-organizzazione verrebbe a costituire un potere intermedio tra etero-direzione e coordinamento[496], quale elemento caratteristico del sottotipo di lavoro autonomo più debole, in cui il condizionamento unilaterale del committente[497], pur non giungendo ad integrare il vero e proprio esercizio del potere direttivo, produce profili di vulnerabilità, tali da giustificare l'applicazione delle tutele della subordinazione.

Le collaborazioni prevalentemente personali e continuative verrebbero così assoggettate ad una considerevole differenza di disciplina e di tutela a seconda se l'inserimento funzionale del collaboratore si manifesti a seguito di un consensuale coordinamento[498] (*ex* art. 409 c.p.c.) oppure a fronte di un unilaterale potere di organizzazione esercitato dal committente nella fase esecutiva del rapporto, poiché a seguito dell'introduzione dell'art. 15 della L. n. 81/2017, la collaborazione può dirsi pienamente autonoma (e pertanto non bisognosa delle tutele della subordinazione) solo se sussiste l'autonomia esecutiva, incompatibile con un unilaterale potere di direzione o di organizzazione, entrambi capaci di delineare un profilo di vulnerabilità in ogni caso meritevole delle tutele della subordinazione.

Tale ricostruzione avrebbe il vantaggio di superare i profili di criticità sollevati dal disposto del secondo comma dell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015. Quest'ultimo, com'è noto, nel prevedere una serie di eccezioni all'estensione della disciplina della subordinazione prevista ai sensi del primo comma, abilita *«gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*» a

---

personale della prestazione non è previsto quale elemento della subordinazione «*elemento che non pare affatto facile desumere dal potere direttivo e dalla dipendenza ivi declinati*».

[496] MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT* – 315/2016, p. 8.

[497] L'etero-organizzazione riguarderebbe le circostanze estrinseche di esecuzione della prestazione, non potendo il committente spingersi fino al punto di specificarne e modificarne di volta in volta il contenuto, essendo questa manifestazione dell'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro come sottolinea PROIA G., *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, cit., p. 506.

[498] Sul punto VENDITTI L., *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, in *Mass. giur. lav*., 2020, pp. 265 e ss. Concorde sul punto anche MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, cit., p. 147.

prevedere «*discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*». Qualora dovesse riconoscersi nell'art. 2, comma 1, un'estensione della fattispecie della subordinazione *ex* art. 2094 c.c., si porrebbe un problema di compatibilità del successivo comma con il principio di indisponibilità del tipo[499], come sancito dalla giurisprudenza costituzionale[500], per cui non è consentito, alle parti (ma neppure al legislatore) negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, disponendo l'inapplicabilità delle norme inderogabili riconosciute al lavoro subordinato[501].

Tuttavia, è chiaro che la prospettiva dell'autonomia (fattispecie) non risolve di certo tutte le problematiche di ordine sistemico connesse all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015[502]. In effetti appare piuttosto difficile distinguere, a livello qualitativo, l'eterodirezione (baricentro del

[499] Sollevato da più voci in dottrina. Cfr. DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo*, cit., pp. 362 e ss.; A. PERULLI, *Costanti e varianti*, cit., p. 273; DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders*, cit., pp. 21 e ss.; INGRAO A., Il *mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, cit., pp. 67 e ss.; MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile*, cit., p. 151; MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, cit.; CARINCI M. T., *Il lavoro etero-organizzato*, cit., p. 490; e GHERA E., *op. cit.*, p. 559 per cui l'art. 2, comma 2, introduce una «*forte eccezione alla regola della c.d. indisponibilità del tipo*», venendo a costituire una "norma seminderogabile" cioè cedevole di fronte alla autonomia collettiva ma rigida nei confronti dell'autonomia individuale e cioè dei singoli rapporti di lavoro, che genera un evidente «*timore di c.d. contratti collettivi pirata*». SANTAGATA R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, pp. 397 e ss.

[500] Cfr. C. cost. 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro It.*, 1993, I, 2432, ripresa anche da C. Cost. n. 115/1994 e, più recentemente, C. cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Arg. Dir. Lav*., 2016, pp. 318 e ss. , con nota di BERTOCCO, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici.* Sul punto v. DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2014, 3, p. 397, secondo cui si tratta di un principio iscritto nel nostro patrimonio costituzionale, desumibile anche dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

[501] Cfr. D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale,* in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, pp. 79 e ss.

[502] Cfr. in particolare INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione, cit*., secondo cui, paradossalmente «*l'art. 2 costituisce un passo indietro nel processo di riconoscimento delle tutele in favore dei falsi lavoratori autonomi, perché – in assenza di una prova schiacciante del potere direttivo – conduce il giudice a inquadrare autonomo il lavoratore*».

tipo "lavoro subordinato") dall'eterorganizzazione[503], entrambe componenti essenziali dell'attività d'impresa che si concretizza in attività di direzione ed organizzazione dei fattori di produzione[504]. Sicché, la contrapposizione reale sussisterebbe non fra l'(etero)organizzazione e l'(etero)direzione, quanto piuttosto tra il coordinamento (di cui all' art. 409 n. 3 c.p.c.) - espressione di un programma negoziale necessariamente bilaterale che rispetti l'autonomia funzionale del lavoratore autonomo[505] - ed l'eterorganizzazione, espressione, invece, dell'esercizio di fatto di una "signoria" unilaterale che limita siffatta autonomia[506]. Viceversa, la sottile - eppure decisa - distinzione fra l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015

[503] Cfr. SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., p. 223; e MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente*», cit., p. 8, secondo cui, anche il legislatore quando nell'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 deve distinguere tra appalto (lecito) e interposizione (illecita) fa riferimento ad una endiadi (esercizio del «potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto»). Ne ravvisa una leggera sfumatura in termini di ampiezza FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 361 «*il potere organizzativo costituisce un tratto tipico della funzione imprenditoriale (...) che ingloba il potere direttivo*». Sulla distinzione, invece, si veda PERULLI A., *Il diritto del lavoro «oltre la subordinazione»*, cit., per cui esiste «*la distinzione tra assoggettamento ad etero-direzione e assoggettamento ad etero-organizzazione*» ed è stata imposta dal legislatore proprio con l'art. 2, comma 1, «*onde non può accettarsi una indistinta sovrapposizione tra i due termini, ovvero una loro equivalenza funzionale, o peggio una «surrogazione» dell'etero-organizzazione all'etero-direzione quale nuovo requisito-cardine per qualificare un rapporto come subordinato*». Ragion per cui secondo l'A. «*mentre nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza-lavoro consente al creditore di esercitare un potere di costante intervento sulle modalità organizzative intrinseche del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto dell'obbligazione e sull'iter strumentale che meglio consente di fatto di conseguire il risultato utile per il creditore, nella prestazione organizzata dal committente il raggio d'azione dell'autorità è del tutto impersonale e non si sostanzia in ordini o direttive, ma riguarda le modalità organizzative estrinseche dell'esecuzione della prestazione*» (Così PERULLI A., *Oltre la subordinazione*, cit., p. 132).

[504] Come si evince d'altronde da una pluralità di norme codicistiche (artt. 1655, 2082, 2083, 2555 c.c.). Ampiamente sul punto PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., per cui l' "organizzazione" delinea il profilo causale del contratto di lavoro subordinato.

[505] Da sempre di tale avviso è BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir*., 1987, pp. 41 e ss., spec. p. 60; nonché una parte della giurisprudenza che, anche prima della modifica nel 2017 dell'art. 409 c.p.c. riteneva che il potere di coordinamento dovesse essere necessariamente frutto di un accordo di collaborazione. Cfr. Cass. 2 aprile 2014, n. 7675, in *De Jure*.

[506] Cfr. CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, cit., p. 967 per cui «*l'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, ha come referente implicito l'art. 409, n. 3 Cod. Proc. Civ., vecchio testo, perché´ intenderebbe scorporarvi una parte, considerata più esposta alla simulazione, lasciandola autonoma, ma senza qualificarla esplicitamente, e ricollegarvi ex lege la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*». Analogamente ZILIO GRANDI G., PICUNIO M. L., *op. cit*., p. 471, per cui «*tratto distintivo delle collaborazioni etero-organizzate risulta essere che il coordinamento non sia oggetto di accordo tra collaboratore e committente ma risulti frutto di un'imposizione di quest'ultimo*».

e l'art. 2094 c.c. ricadrebbe nell'elemento della dipendenza (intesa quale messa a disposizione da parte del lavoratore in favore dell'impresa del proprio tempo e delle proprie energie), tratto essenziale della subordinazione ma non delle collaborazioni organizzate dal committente.

In questo delicato equilibrismo, restano diversi nodi non sciolti (*in primis* quello della disciplina applicabile, secondo verifica di compatibilità), che come indirettamente lascia intendere la Corte Suprema denotano un'ambiguità normativa sistemica[507] che caratterizza gli ultimi interventi del legislatore, ben lontani da quell'obiettivo, dichiaratamente perseguito dal *Jobs Act*, di implementare la certezza (e la calcolabilità) del diritto[508].

La conferma ci proviene, d'altronde, dal secondo intervento disposto dal legislatore a favore dei lavoratori tramite piattaforma, costituito dall'introduzione del c.d. Capo V *bis*, contenente un apposito armamentario di tutele pensato specificamente per i ciclofattorini, autonomi, la cui sistematica è così ambigua da apparire come ulteriore *rebus*, difficile da "incastrare" nel quadro normativo già incerto.

7. (Segue). *Il problema del (mancato) raccordo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 con la tutela (residuale) dei* riders *autonomi del Capo V-*bis

Al Capo V *bis*, la l. n. 128/2019 introduce disposizioni ad *hoc* per la «*tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*». A dispetto di una tale dichiarazione d'intenti, tale normativa si limita, invece, a predisporre alcune tutele solo per un particolare sottotipo di *lavoro via app*, quello dei *riders*, ossia di coloro che, *ex* art. 47 *bis*, svolgono attività di consegna di beni per conto altrui attraverso piattaforme digitali, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore. Il legislatore sembra ignorare la circostanza che

[507] SANTONI F., *I modelli contrattuali del lavoro che cambia*, in *Dir. Merc. Lav*., 2018, p. 18.

[508] Cfr. SANTONI F., RICCI M., SANTUCCI R. (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016. Sul tema della certezza del diritto si rinvia alla puntuale analisi di SANTUCCI R., *Sull'interpretazione del diritto del lavoro per consentire la migliore certezza possibile*, in ID., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, cit., pp. 1 e ss.

il bisogno di tutele nella *platform economy* non si limita di certo ai soli lavoratori che consegnano beni a domicilio, aprendo così le porte ad un'ingiusta ed irragionevole differenziazione delle tutele nel *lavoro via app*[509].

Ciò che lascia maggiormente esterrefatti, tuttavia, è l'esemplare asistematicità dell'intervento che manca di un ragionevole raccordo con la fattispecie delle co.co.org.[510]. Infatti, l'art. 47 *bis*, nel predisporre tutele minime per i «*riders autonomi*» si apre con l'inciso «*fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 1*», lasciando intendere che tali tutele siano previste per i *riders* non eterorganizzati. Tale affermazione, tuttavia, si scontra con la definizione che l'art. 47 *bis* fornisce di piattaforma digitale, riferendosi a «*programmi e procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*».

È evidente il rischio di sovrapposizione tra fattispecie[511]: se, per definizione, le piattaforme digitali si caratterizzano per la determinazione unilaterale del compenso e delle modalità di esecuzione, allorquando tali prestazioni si svolgano in modo continuativo si ricadrebbe in ogni caso nelle co.co.org., con la conseguenza che l'estrema differenziazione delle tutele poggi, esclusivamente, sull'elemento della continuità[512].

---

[509] Cfr. CARINCI M. T., *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, 2021, 6, p. 629 che sottolinea l'irragionevolezza della limitazione del campo di applicazione del Capo V-*bis* ai soli *riders*, non supportata da valide ragioni, essendo equivalente il bisogno di protezione di ciascun lavoratore su piattaforma. «*Ne consegue che una protezione analoga – ed altresì adeguatamente rafforzata – dovrebbe essere riconosciuta dalla legge a tutti i lavoratori che operano tramite piattaforma quale che sia il tipo di attività espletata: solo in tal modo il principio di ragionevolezza posto dall'art. 3 Cost. potrebbe dirsi rispettato*».

[510] È quasi unanime l'osservazione circa il mancato (o comunque infelice) raccordo tra l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ed il Capo V-*bis*. Cfr., in particolare, PERSIANI M., *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit.; MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, cit., pp. 105 e ss.; RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, vol. 5, n. 2, pp. 61 e ss.

[511] Come sottolinea RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali ed il problema della qualificazione della fattispecie*, cit., p. 86.

[512] Vedi SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme*, cit., p. 7.; FIORILLO L., *Le collaborazioni organizzate dal committente: la corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, pp. 95 e ss.

In questa prospettiva si pone la circolare del Ministero del lavoro del 19 novembre 2020, n. 17, intervenuta a sottolineare il rilievo «*residuale*» del Capo V *bis* in rapporto al citato art. 2, applicandosi il primo solo a quelle collaborazioni che, avendo oggetto una prestazione occasionale, difettano del carattere della continuità richiesto ai sensi del secondo. La debolezza di quest'argomentazione è sottolineata in dottrina[513], specie in vista dell'affermazione, presente nella circolare, secondo cui il requisito della continuità va accertato caso per caso «*tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto*», fermo restando che «*pur dinanzi all'occasionalità della prestazione, rileva altresì l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla, all'interno di un arco di tempo apprezzabile*».

La soluzione proposta è in ogni caso parziale dal momento che il legislatore definisce come autonomi lavoratori discontinui che non concorrono alla determinazione né del compenso, né delle modalità di esecuzione della prestazione. E ciò basterebbe per escludere non solo l'autonomia ma anche la collaborazione *ex* art. 409 c.p.c. Le ambiguità, dunque, sono così evidenti che il Capo V *bis* sembra esser congeniato come «*un piccolo rompicapo normativo*»[514], rimettendo all'interprete l'arduo compito di prospettare soluzioni ermeneutiche adeguate.

Si potrebbe ritenere che il legislatore abbia introdotto una nuova sottocategoria di lavoratori autonomi, caratterizzando il tipo legale con un'apposita disciplina. Sicché tutti i *riders* sono autonomi *ex lege*? (salvo chiaramente la prova della subordinazione/etero-organizzazione in giudizio). Volendo scongiurare tale ricostruzione che andrebbe a limitare le prospettive di tutela e volendo valorizzare la *ratio legis*, l'interpretazione più opportuna

[513] CARINCI F., *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto,* in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, p. 12, secondo il quale sarebbe superflua la ricerca di una relazione con l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 perché la disciplina offerta dal Capo V bis è «*autonoma e autosufficiente*». Sul punto vedi anche D'ASCOLA S., *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lav. Dir*., 2020, 1, p. 18 secondo cui la netta discrasia di tutele non può fondarsi sul solo tratto della continuità, elemento insufficiente a fungere da selettore dell'apparato protettivo.

[514] PERULLI A., *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 20.

sembra essere quella volta alla creazione di uno statuto protettivo minimo, inderogabile, anche dalla stessa contrattazione collettiva[515].

Dunque, anche se nella prospettata (ed evitabile[516]) definizione di piattaforma digitale il legislatore ha in mente peculiari debolezze che attrarrebbero il lavoratore nel campo dell'etero-organizzazione, si ritiene che la peculiare figura del *rider* sia meritevole di tutele essenziali (alcune tipiche del lavoro dipendente) anche nei casi (per la verità infrequenti) in cui, esclusa l'eterorganizzazione, il rapporto di lavoro dovesse svolgersi nei prismi del mero coordinamento.

Passando brevemente in rassegna tale statuto dei *riders* autonomi[517], dopo la previsione della forma contrattuale scritta ai fini probatori e di un generico diritto all'informazione[518], esso si concentra sulla nevralgica questione retributiva. Sul punto, in sede di conversione, viene completamente superata la discussa previsione del D.L. n. 101/2019 che non escludeva la retribuzione a cottimo, purché non prevalente, subordinando

[515] Tesi espressa da PERULLI A., *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 20. Conformemente anche QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, cit., p. 760 e CARINCI M. T., *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, 2021, 6, p. 631. Di senso contrario è, invece, FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche,* cit., p. 572, per cui non si può sfuggire al paradosso introdotto dal legislatore con una interpretazione "*sovrastrutturale*".

[516] Cfr. PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomia*, cit., p. 61, secondo cui il disposto dell'art. 47 *bis*, comma due «*poteva essere del tutto omesso, lasciando imprecisata la nozione di piattaforma, e consentendo in tal modo di applicare le tutele minime a tutti i rapporti di lavoro autonomo che non abbiano le caratteristiche dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, comma 1, e, quindi, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti d'opera, senza l'imbarazzo di dover considerare compatibili quei rapporti con una definizione di piattaforma del tutto inadatta allo scopo*». Analogamente anche TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel decreto crisi*, in *Guida al Lavoro*, 2019, 47, per cui «*deve escludersi che questa definizione, nel suo riferimento alla determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, sia formulata al fine della qualificazione del rapporto dei riders*».

[517] Per un'analisi più approfondita vedi per tutti QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale: dalla qualificazione alle tutele*, in ANNIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FIHO R., MOCELLA M. (a cura di), *op. cit*., pp. 135 ss. e GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur*., 2020, 1, pp. 5 e ss.

[518] «*I lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza*». Tale previsione, decisamente indeterminata e di scarsa effettività, è stata soppiantata dalle disposizioni previste dal c.d. decreto trasparenza in relazione alla soggezione a sistemi algoritmici (§ cap. 1, Sezione II, par. 4).

il pagamento su base oraria alla condizione che, per ogni ora, il lavoratore accettasse almeno una chiamata di lavoro. Di contro, l'attuale art. 47 *quater*, attribuisce anzitutto un ruolo primario alla contrattazione collettiva, chiamata a definire i criteri di determinazione del compenso complessivo tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In assenza di quest'ultima, il comma 2 esclude il ricorso al cottimo[519], garantendo «*un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai Ccnl di settori affini o equivalenti, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*». A ciò si aggiunge la garanzia di una maggiorazione del compenso pari al 10% per il lavoro notturno, festivo o in condizioni metereologiche avverse (particolarmente pregiudizievoli per la categoria).

Il cambio di rotta del legislatore è da accogliere positivamente, specie considerando che il pagamento a consegna – anche se diffuso e suscettibile di essere più vantaggioso per *riders* che si autosottopongono a turni massacranti – tende a trasferire ingiustamente sul lavoratore il rischio relativo alla variabilità dei tempi di consegna. Ragion per cui, la previsione di forme di retribuzione che tengano conto anche della produttività è rimessa, in chiave protettiva, alla sola contrattazione collettiva, cosicché in assenza di quest'ultima, eventuali forme di retribuzione a cottimo incorrerebbero in nullità *ex* art. 1418 c.c.

A seguire, l'art. 47 *quinquies* riconosce ai *riders* l'applicazione (senz'altro apprezzabile) della «*disciplina antidiscriminatoria*» e di quella posta «*a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma*». Anche in tal caso, l'indeterminatezza del legislatore semina incertezze. L'estensione della disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore non sembra suggerire immediatamente un criterio selettivo, posto che l'intero apparato protettivo della subordinazione mira a tutelare libertà e dignità del lavoratore. Pertanto, una garanzia così formulata sembra priva di significato, finché non vengono individuate le norme di

[519] La previsione è da salutare con assoluto favore dal momento che il sistema retributivo basato sul cottimo, puro o misto, per definizione (cfr. GIUGNI G., *Organizzazione ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1968, pp. 7 e ss.) scarica in parte il rischio del risultato produttivo sul lavoratore, che se si prenota (spontaneamente o costretto dall'algoritmo) in una fascia oraria con pochi ordini deve sopportarne le conseguenze economiche nonostante la sua messa a disposizione.

riferimento[520]. L'unica via percorribile pare quella della verifica di compatibilità con la natura, ostentatamente dichiarata autonoma, del rapporto. Il pensiero si indirizza agli artt. 1-13 del Titolo I Stat. lav., titolato "Della libertà e dignità del lavoratore". Se da un lato il riconoscimento della libertà di opinione (art. 1 Stat. lav.) e del divieto di indagini sulle opinioni (art. 8 Stat. lav.), della tutela della salute e dell'integrità fisica (art. 9 Stat. lav.), non pongono particolari problemi (se non quelli legati alla impossibilità di dimostrare che l'algoritmo possa tener conto anche di dati sulle opinioni); dall'altro, molto più complessa è l'estensione delle tutele volte a limitare i poteri datoriali, in particolar modo *ex* artt. 3, 4, 7, 13 Stat. lav. In effetti, se il *rider* è autonomo, in capo al committente non può configurarsi potere di controllo sulla conformazione alle direttive impartite, potere disciplinare o *ius variandi*.

Viceversa, meritevole è la previsione all'art. 47- *quinquies* comma 2, del divieto di ridurre o negare le occasioni di lavoro a causa della mancata accettazione della chiamata. La disposizione in esame consente di poter vietare l'uso di sistemi algoritmici di prenotazione per fasce di priorità, dove in una logica di esasperata competizione, solo il lavoratore più obbediente e disponibile accede alle (migliori) sessioni di lavoro. Tuttavia, è doveroso sottolineare che il divieto è sprovvisto di specifica sanzione in caso di inottemperanza da parte delle piattaforme[521], che come dimostra il contenzioso di cui si darà conto nei prossimi paragrafi, continua ad utilizzare sistemi di assegnazione fondati su *rating* che premiano il lavoratore più assiduo e obbediente. Inoltre, i meccanismi di classificazione reputazionale, anche se non più fondati sul tasso di accettazioni di chiamate, continuano a condizionare il rapporto, fornendo alla piattaforma dati relativi ad un controllo continuo sul lavoratore[522].

[520] RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme ed il problema della qualificazione della fattispecie*, cit., p. 87.

[521] E non pare che in tal caso siano soddisfacenti le prospettive di tutela di ordine generale consistenti nella risoluzione per inadempimento (art. 1453 c.c.) e nel risarcimento del danno, richiamati da RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019;

[522] La garanzia così costruita non può evitare il potere dell'algoritmo di «*di registrare l'attività dei lavoratori, la rapidità delle consegne, il numero delle stesse, i giorni e le ore di lavoro e così via, tutti dati che vengono normalmente immagazzinati e gestiti dall'algoritmo*», come sottolinea MOCELLA M., *Riders*

Infine, accanto all'istituzione dell'Osservatorio (art. 47 *octies*), tra le tutele minime spicca la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali *ex* art. 47 *septies*. Il committente che ricorre alle piattaforme digitali è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal T.U. sulla sicurezza del lavoro. Anche in tal caso le problematiche di compatibilità sono evidenti, in primis se si considera che, stando al d.lgs. n. 81/2008, l'applicazione ai co.co.co. è limitata ai soli casi in cui la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente (art. 3, comma 7).

Dunque, dall'analisi delle tutele introdotte emergono due considerazioni: a) da un lato l'intervento della L. n. 128/2019 risulta decisamente limitato, dal punto di vista soggettivo e oggettivo e, per questo, risulta inidoneo a rispondere alle esigenze protettive del lavoro su piattaforma. In quello che si potrebbe definire lo "Statuto protettivo dei *riders*" vengono trascurati delicatissimi profili di tutela: a partire dall'assenza di tutele in relazione all'orario di lavoro e, quindi, di riposi, ferie, diritto alla disconnessione senza poi contare l'esercizio di prerogative da parte della piattaforma che integrano un vero e proprio abuso di posizione dominante, a cui si aggiunge anche la necessità di tutelare la continuità del reddito, magari estendendo l'indennità di disponibilità, già prevista per il lavoro intermittente, quando il lavoratore sia in attesa degli ordini; b) dall'altro, tuttavia, è innegabile che l'intervento, seppur nella sua asistematicità e disomogeneità, segni un'importante implementazione delle tutele, secondo logiche più universalistiche, che rispondono al dettato dell'art. 35 della Carta costituzionale[523].

8. *Le persistenti incertezze sistemiche dell'eterorganizzazione e l'adattabilità della subordinazione (*ex *art. 2094 c.c.) al lavoro su piattaforma*

Riprendendo l'analisi delle collaborazioni eterorganizzate di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, è opportuno osservare che, a distanza di sette anni dalla loro introduzione,

e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?, citando PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 70.

[523] Scontato il riferimento a PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit., *passim*.

nonostante l'intervento manutentivo in chiave estensiva della l. n. 128/2019 e l'importante apporto della Corte Suprema nel caso *Foodora*, gli approdi interpretativi sul tema sono scarsamente definitivi[524], a dispetto, invece, delle persistenti incertezze sistemiche, che costringono l'interprete a destreggiarsi fra complicati equilibrismi ermeneutici.

D'altronde, la (apparente) semplificazione dell'opzione rimedial-pragmatica della «*norma di disciplina*», offerta dalla Cassazione per scongiurare un incerto soggettivismo interpretativo, viene messa in crisi in quel noto passaggio della pronuncia in cui si dice che vi possono essere «*situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la fattispecie da regolare*»[525]: uscita fuori dalla porta, la qualificazione entra dalla finestra, a conferma della decisiva funzione ordinante della fattispecie e del difficile superamento del processo qualificatorio nell'attuale sistemazione dogmatica[526].

Dunque, centrale e ineludibile resta la complessità qualificatoria della "categoria" dell'eterorganizzazione[527], equiparata a livello di disciplina alla subordinazione (salvo l'eventuale intervento derogatorio riconosciuto alla contrattazione collettiva) ma formalmente ancorata, almeno nella lettera della legge, al lavoro autonomo a livello di

[524] Come sottolineano, fra gli altri, MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 19, secondo cui la sentenza n. 1663/2020 della Cassazione costituisce «*un contributo importante, ancorché provvisorio*»; SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, cit., p. 10 per cui la citata pronuncia costituisce solo la prima tappa di un lungo percorso interpretativo la cui conclusione è ancora lunga da immaginare.

[525] Sul punto si rinvia all'analisi di BIASI M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 1.

[526] Cfr. SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 2019 e ss. D'altronde, anche chi sostiene l'utilità della prospettiva rimediale sottolinea che in ogni caso che «*la prospettiva rimediale non scaccia la logica su cui si fonda la fattispecie*», ma si limita a metterla fra parentesi, preoccupandosi prima di tutto di trovare strumenti per la tutela dei diritti di soggetti meritevoli di tutela. Così TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. Dir*., 2017, p. 396.

[527] Nella consapevolezza che «*qualunque modello regolativo si scelga di adottare, non si potrà mai eludere il problema della qualificazione giuridica del lavoro. Anche il più piccolo frammento di tutela esige che si stabilisca quale sia il suo campo di applicazione (se non vogliamo usare l'espressione 'fattispecie')*», come efficacemente sottolinea VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., qui p. 6.

fattispecie, lasciando irrisolto il nodo della selezione (o selezionabilità) della disciplina ontologicamente applicabile.

La conferma ci proviene dal contenzioso, sviluppatosi successivamente alla pronuncia n. 1663/2020 della Cassazione, circa l'applicabilità (*rectius* compatibilità) o meno, *ex* art. 2 comma 1, anche delle tutele collettive e, in particolare, dello speciale procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. Dopo una iniziale esclusione delle tutele collettive dal raggio di azione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 comma 1[528], la giurisprudenza di merito si è assestata su di un orientamento favorevole all'applicazione di tutta la disciplina del lavoro subordinato, *ivi* inclusa la repressione della condotta antisindacale[529]. In effetti le argomentazioni poste alla base dell'esclusione (fondate sul tentativo di leggere in combinato disposto il primo e il secondo comma dell'art. 2) per cui l'estensione riguardi «*solo la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato*», sono estremamente deboli[530] e non confortate né da dati letterali (si è detto la formulazione del comma 1 dell'art. 2 è decisamente ampia), né da solidi dati concettuali, essendo assai confutabile l'idea che l'art. 28 St. lav. sia una mera "norma processuale"[531].

---

[528] Cfr. Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2021, II, p. 130, con nota di F. MARTELLONI, *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*.

[529] Cfr. Trib. Firenze 24 novembre 2021 (in riforma della sentenza di prime cure del 9 febbraio 2021, cit.), per un cui commento sia consentito il rinvio a DE PETRIS P., *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav*., 2022, pp. 322 e ss., che conferma l'orientamento già espresso da Trib. Milano 28 marzo 2021 (con riferimento agli *shoppers*); e Trib. Bologna 14 aprile 2021 (con riferimento ai *riders* di Deliveroo), entrambe commentate da DONINI A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *Lab & Law Iss*., 2021, pp. 17 e ss. e da RAZZOLINI O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021, pp. 5 e ss.

[530] Per un *focus* sull'opinabilità della ricostruzione volta a scongiurare l'applicazione delle tutele sindacali *ex* art. 2 d.lgs. n. 81/2015 sia consentito il rinvio a DE PETRIS P., *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, cit., pp. 322 e ss.

[531] Nell'art. 28 alberga, invece, un'intima connessione fra la sfera sostanziale e quella processuale, al punto che autorevole dottrina riconosce in esso uno strumento di effettività dei diritti sostanziali e dei diritti sindacali, non solo statutari. Cfr. FLAMMIA R., *L'«effettività» nello Statuto dei lavoratori*, in A.A.V.V., *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Milano, 1973, p. 43; GIUGNI G., *Il nuovo assetto sindacale*, in PERA G. (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Tendenze ed orientamenti*, Milano, 1973, p. 58; NAPOLI M., *Lo statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, in *Lav. Dir*., 2010, pag. 131

Sicché, sulla scorta di quanto affermato dalla Suprema Corte, se, ai sensi dell'art. 2, comma 1 d.lgs. n. 81/2015, si considerano estese tutte le norme del lavoro subordinato, allora deve trovare applicazione anche la speciale tutela di cui all'art. 28 dello Statuto, non essendoci persuasive ragioni ostative alla sua applicabilità (*rectius* compatibilità con le) alle collaborazioni organizzate dal committente, a cui si riconosce piena legittimazione passiva nei giudizi *ex* art. 28 l. n. 300 del 1970[532].

Tuttavia, la delicata questione della verifica della disciplina "ontologicamente compatibile" (e dunque applicabile) con le co.co.org. resta indubbiamente un nervo ancora scoperto, rimesso alla discrezionalità del giudice.

Analogamente vale per il riconoscimento dell'intervento derogatorio (ancorché qualificato) della contrattazione collettiva, a cui il comma secondo dell'art. 2 riconosce il potere di escludere *in toto* dalla disciplina del lavoro subordinato. È chiaro che, su tale potere aleggia evidentemente il rischio di abusi e *dumping* negoziale, con interventi della contrattazione collettiva pensati appositamente per eludere l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato, lasciando i lavoratori eteroganizzati dalla piattaforma sprovvisti di tutele necessarie. La concretezza di tale rischio si è resa palese, d'altronde, con l'adozione del primo CCNL applicato alla categoria dei riders siglato fra Ugl *Riders* e *Assodelivery*, che secondo il Tribunale di Firenze (sentenza 24 novembre 2021, cit.) configura un "contratto pirata" . Su questa specifica vicenda si tornerà, con maggiore dose di approfondimento, nei prossimi paragrafi. Ciò che preme qui segnalare è che tale questione è sintomatica del fatto che nonostante i diversi tentativi di fare chiarezza sull'art.

e ss. Per un approfondimento recente, v. DE MARCO C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Napoli, 2019, *passim*.

[532] Cfr. in particolare Trib. Firenze, sentenza 24 novembre 2021, cit., che rifuggendo letture meramente formaliste - che trovano conforto in un certo filone giurisprudenziale (Corte Cost. 17 dicembre 1975, n. 241; in senso conforme, Cass. 24 settembre 2015, n. 18975, in *DeJure*) opinabile e giustamente criticato in dottrina (DE MARCO C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, cit., pp. 130-132)- afferma che «*l'espressione "datore di lavoro" utilizzata nell'art. 28 necessita di essere interpretata alla luce della innovazione legislativa suddescritta, atteso che, secondo quanto stabilito dal citato art. 2 comma 1, nelle collaborazioni da lui organizzate il committente acquisisce tutti gli obblighi che il "datore di lavoro" ha nei confronti del lavoratore subordinato*». Conformemente anche Tribunale Bologna sent. del 12 gennaio 2023, inedita a quanto consta, che sottolinea che l'assenza di espressa menzione del datore di lavoro, di cui al citato art. 28 non costituisce «*argomento sufficiente per sottrarre alle organizzazioni, che operano nell'ambito di rapporti di collaborazione, la tutela d'urgenza*».

2 d.lgs. n. 81/2015, sussistono ancora fitti crepuscoli di incertezza, difficili da risolvere in via definitiva, che rendono opportuno e utile il ricorso a tale norma solo in via "rimediale", allorquando si accerti che il lavoratore, caratterizzato da "dipendenza organizzativa"[533], non sia genuinamente autonomo ma neppure genuinamente subordinato[534].

In altre parole, non è accettabile accomodarsi sull'idea - nient'affatto peregrina perché pericolosamente espressa in giurisprudenza - che, dinnanzi alla predisposizione di una "tutela equivalente", l'accertamento dell'etero-organizzazione sia di per sé «*sufficiente*», rendendo «*non necessaria l'indagine sull'esistenza della, pur dedotta, subordinazione*»[535].

La predisposizione, in chiave rimediale, di una tutela equivalente a quella della subordinazione non può eclissare l'indagine su quest'ultima. Ad evidenziarlo, giustamente, è la stessa Cassazione n. 1663/2020 che sottolinea che l'art. 2 d.lgs. 81/2015 «*non vuole e non potrebbe introdurre alcuna limitazione rispetto al potere del giudice di qualificare la fattispecie riguardo all'effettivo tipo contrattuale", trattandosi il potere di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato "costituzionalmente necessario, alla luce della regola di effettività della tutela (cfr. Corte Cost. n. 115/1994)*», aggiungendo poi che, nel caso specifico dei *riders*, «*non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte […], il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile*»[536].

Dinnanzi a ciò, non si può non constatare che l'attenzione profusa per l'esegesi della categoria dell'eterorganizzazione abbia parzialmente eclissato quella sull'aggiornamento

---

[533] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 2016*, p. 294.

[534] Cfr. TULLINI P., *Retrospettiva sul potere nell'impresa*, cit., che riconosce all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 la funzione di prefigurare un nuovo modo di lavorare nell'impresa «*dove non occorre l'esplicito riconoscimento di una relazione di autorità, gerarchica e personale, quale meccanismo ottimale per consentire al creditore di appropriarsi delle utilità della prestazione e ottenere una condotta esattamente conforme*».

[535] Trib. Firenze, sentenza del 24 novembre 2021, cit.

[536] Cass. n. 1663/2020, cit., punto 42.

del procedimento qualificatorio dinnanzi alle novità delle nuove razionalità economiche dettate dall'impiego di tecnologie digitali, quali piattaforme e algoritmi, che stanno plasmando le modalità organizzative del lavoro. In effetti, sia la pronuncia della Corte di Appello di Torino che quella della Cassazione, offrendo un'ampia lettura dell'"eterorganizzazione", finiscono per avvalorare quel filone interpretativo[537] che offre una «*lettura piuttosto restrittiva della etero-direzione (i.e. subordinazione come fattispecie), cui si sarebbe viceversa potuto ricondurre un rapporto di lavoro le cui modalità esecutive fossero risultate "determinate in modo sostanziale" dall'altro contraente*»[538].

In effetti, i principali indici valorizzati nel c.d. caso Foodora per sottolineare la riconduzione dei *riders* alle co.co.org. sono stati l'inserimento funzionale del lavoratore in una struttura produttiva che gli è estranea, l'unilaterale potere di organizzazione delle modalità di svolgimento della prestazione e la continuità, tutti elementi che, prima dell'avvento della disciplina di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non potevano che risultare "spie" della subordinazione, aprendo le porte ad una verifica dell'adattabilità della subordinazione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, indagando «*sulla*

[537] Ci si riferisce a quella nota impostazione per cui l'eterodirezione si estrinseca «*in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore*» espressa da C. Cost. 7 maggio 2015 n. 76, in *Foro It*., 2015, I, p. 1849, espressione di un'organizzazione di impresa fondata su modelli produttivi verticistici e impositivi, che mal si attagliano a quelli attuali. Per le critiche a tale impostazione si veda, in particolare, FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in *Lav. Giur*., 2016, pp. 221 e ss. e NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in *Arg. dir. lav*., 2016, pp. 47 e ss.

[538] Così BIASI M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., p. 14.

In effetti, il rischio di "marginalizzazione" della subordinazione è ancora più evidente qualora si condivida l'impostazione per cui è possibile applicare l'art. 2 senza un'espressa domanda di parte e, dunque, d'ufficio, così come espressa dal Trib. Roma 19 novembre 2019, n. 10269, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 1, con nota di IERVOLINO P., *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?*. Il giudice nel caso di specie applica d'ufficio l'art. 2 ad un operaio edile, ravvisando lo svolgimento di un rapporto continuativo sotto una rigida etero-organizzazione del committente, «*che lo pagava a cadenze fisse con somme predeterminate ed organizzava la sua prestazione lavorativa quanto alle circostanze di tempo e di luogo*», valorizzando, dunque, indici della subordinazione, che nel caso di specie viene esclusa perché i materiali e le attrezzature utilizzate erano di proprietà del lavoratore.

perdurante presenza di rapporti di potere (non solo legittimati e regolati, ma anche di tipo materiale o fattuale)» (§ cap. 1, parr. 9 e ss.)[539].

Viceversa, nel caso Foodora la libertà (del c.d. "profilo genetico") di scegliere i propri tempi di lavoro è elemento utile ad escludere a priori la subordinazione (ma non l'eterorganizzazione), concludendo che ad avere una valenza qualificatoria decisiva sia la mancanza di una (obbligata) disponibilità continuativa del lavoratore nei confronti di un potenziale datore di lavoro. Tuttavia, com'è noto, l'espressione propria della subordinazione è l'eterodirezione[540] e non la continuità. Sicché, con una maggiore attenzione al concreto atteggiarsi del rapporto e alle dinamiche di potere insite nel modello di *business* delle piattaforme, si sarebbe potuta accertare la subordinazione, rifuggendo le incertezze sistemiche che si addensano attorno all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Tale *iter* è stato seguito dalla giurisprudenza successiva all'arresto della Suprema Corte nel caso Foodora, trovando peraltro confortanti precedenti anche nella giurisprudenza straniera, che si procederà di seguito ad analizzare per comprendere la bontà dell'adattabilità della subordinazione al nuovo modello produttivo dell'economia delle piattaforme.

9.1. *L'accertamento della subordinazione nel lavoro via app nella giurisprudenza nazionale: il caso Glovo*

[539] NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. Dir*., 2021, 3-4, p. 453.

[540] *Ex multis* si v. Cass. 21 luglio 2017, n. 18018, in *Riv. Giur. Lav*., 2018, 1, pp. 11 e ss., con nota di LA TEGOLA O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, per cui «*l'elemento indispensabile che connota il lavoro subordinato distinguendolo da quello autonomo è il vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*», sicché «*altri elementi del rapporto quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale» hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria per l'accertamento della subordinazione*». *Contra*, l'orientamento che da tempo apre alla cd. "eterodirezione attenuata": di recente cfr. Cass. n. 23768/2020, proprio in relazione alla subordinazione di un lavoratore (formalmente assunto con contratto di co.co.pro.) addetto alla consegna di pizze a domicilio.

Dopo l'intervento della Cassazione nel caso Foodora, svariate pronunce di merito hanno accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in relazione a tre diverse piattaforme *local based* impegnate nel settore del *food delivery*: Glovo, Uber e Deliveroo, confermando in tal modo la sussistenza di costanti organizzative di riferimento nei modelli organizzativi alla base del lavoro su piattaforma (§ cap. 1 parr. 6 e ss.)[541].

Analizzando in ordine cronologico le pronunce, la decisione del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020[542] riconosce che tra la piattaforma Glovo e un *rider*, ingiustamente disconnesso dalla piattaforma, sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno da inquadrarsi nel VI livello del Ccnl Terziario Distribuzione e Servizi.

La decisione è fondamentale non solo perché rappresenta la prima pronuncia nazionale a favore della subordinazione, ma perché, analizzando con attenzione certosina l'organizzazione del lavoro sulla piattaforma (o se si preferisce, la fase funzionale del rapporto) - peraltro con inusuale e apprezzabile attenzione riservata alla comparazione[543]- riconosce che il sistema algoritmico di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di

[541] Circostanza sottolineata anche da BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 2, p. 4.

[542] Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, in *GDir*, 2020, 48, 12. Fra i tanti commenti v. BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. & Law Iss*., 2021, pp. 61 e ss.; CARINCI F., *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, pp. 1 e ss.; RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav*., 2021, 2, pp. 241 e ss.; ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, 4, pp. 802 e ss.; NUZZO V., *Sulla subordinazione dei rider: una innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *Riv. Giur. Lav*., 2021, 2, pp. 241 e ss.

[543] Sottolineano l'apprezzabile dimensione comparativa della sentenza BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, cit., spec. p. 86-87; e BALLESTRERO M. V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, vol. 6, n. 2, pp. 1 e ss.; *Contra* PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 1, p. 42, secondo cui «*manca nella motivazione la consapevolezza che l'impiego di tali precedenti richiede le opportune cautele tipiche dell'analisi comparata*». In particolare, la sentenza richiamando alcuni arresti della Corte di Giustizia (Caso Uber e Yodel, cit.), richiama, con un'argomentazione quasi speculare, una decisione della giurisprudenza spagnola relativa alla medesima piattaforma (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, 25 settembre 2020, n. 805), che sarà analizzata nel prossimo paragrafo.

lavoro copre, di fatto, ogni aspetto della realizzazione della prestazione[544] ed esclude ogni margine di libertà e di autonomia del *rider*.

Nell'accertare la sussistenza della subordinazione il giudice segue un *iter* logico-argomentativo rigoroso: anzitutto si interroga su quale sia la funzione svolta dalla piattaforma digitale, riconoscendo che nel caso di specie Glovo, lungi dall'assumere la funzione di mero intermediario, assumeva le vesti di un'impresa erogatrice del servizio di distribuzione e consegna di cibi e /o beni a domicilio[545].

Riconosciuta l'impresa-piattaforma, il giudice passa a scrutare i rapporti di potere insiti nel modello organizzativo (algoritmico) impiegato dalla stessa, riconoscendone il ruolo altamente limitativo della libertà organizzativa, formalmente riconosciuta al lavoratore nel contratto[546]. In effetti, il *modus operandi* non è poi così diverso rispetto all'accertamento, comunque scrupoloso, circa le concrete modalità attuative del rapporto, operato già dalla sopramenzionata Corte di Appello di Torino, che aveva fatto emergere ugualmente la discrasia fra l'autonomia della fase genetica e la "dipendenza" della fase funzionale del rapporto (magistralmente esplicitata poi dalla Corte di Cassazione). Eppure, il risultato qualificatorio a cui si giunge è diverso, perché in questo caso il giudice riconosce nel sistema algoritmico di gestione dei flussi di lavoro un canale di «*distribuzione del lavoro tra i rider*», ossia uno strumento al servizio del datore di lavoro, per il tramite del quale si esplica il suo potere direttivo, di controllo e disciplinare.

---

[544] Cfr. Trib. Palermo, sentenza 24 novembre 2020, n. 3570, punto 27.

[545] Non si ignorano le osservazioni critiche sul punto di PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, cit., p. 42-43 che ricorda che tale indagine non è decisiva poiché il nostro ordinamento giuridico conosce "*rapporti di lavoro che non sono inerenti all'impresa*" (art. 2239 c.c.) e poiché il problema qualificatorio dei *riders* sarebbe comunque presente a prescindere dalla natura della piattaforma (impresa o intermediario). Tuttavia, ancorché non decisiva in astratto, la puntualizzazione è molto rilevante in concreto dal momento che la rilevazione della subordinazione nei confronti della (società che gestisce la) piattaforma richiede necessariamente di indagare sul ruolo rivestito dalla stessa.

[546] Trib. Palermo, sentenza 24 novembre 2020, cit., che nel caso di specie riconosce la subordinazione, atteso che essa non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto «*ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato*».

Si accerta che l'articolato sistema algoritmico si occupava di determinare ogni aspetto della prestazione, per mezzo di una direzione costante e dettagliata esercitata dalla piattaforma, che per il tramite dell'*app*[547]: forniva istruzioni circa il *check-in* da eseguire prima della sessione di lavoro (richiedendo la connessione all'*app* con il cellulare e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali *partner* della piattaforma); indicava il tragitto ottimale da seguire nelle consegne che costituiva, peraltro, l'unico parametro impiegato per il calcolo della tariffa kilometrica da rimborsare; richiedeva un livello minimo di batteria dello *smartphone* da possedere (almeno il 20%); indicava la sequenza di consegna degli ordini raggruppati, e così via.

Se così è, allora è facile riconoscere in esso uno strumento di esercizio del potere direttivo-conformativo del datore di lavoro, che si proietta anche nella fase preparatoria all'esecuzione della prestazione[548], consistente nell'obbligo del lavoratore di recarsi in prossimità dei locali partner con almeno trenta minuti di anticipo.

Analogo discorso vale per i poteri di controllo e disciplinare. Il sistema algoritmico oltre che controllare pedissequamente l'attività del *rider* era in grado di mettere in piedi un sofisticato regime di sanzioni atipiche, volte a indurre/costringere il lavoratore ad adeguarsi alle istruzioni (i.e. direttive) impartite. Infatti, l'intera architettura reputazionale era fondata su logiche che, premiando l'accesso alle occasioni di lavoro solo a coloro i quali erano più assidui e disposti ad adeguarsi alle indicazioni e agli *standard* algoritmici, erano pensate per penalizzare coloro che non si conformavano a quest'ultimi, integrando «*vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche*»[549]. In particolare, la disattivazione dell'*account* forzata –

[547] Cfr. CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7-5-2018 a Tribunale Palermo 24-11-2020*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, pp. 21 e ss. che pur non condividendo i riferimenti alla tesi della subordinazione attenuata - ritenuta inconferente - e a quella della subordinazione come doppia alienità - ritenuta invece evanescente - sottolinea che tale elemento è idoneo a suffragarne la riconduzione al lavoro subordinato.

[548] In ciò si rinviene il carattere continuativo del rapporto, anche inteso come "*persistenza nel tempo dell'obbligo di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa*". F. LUNARDON, *La subordinazione*, in CESTER C. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in CARINCI F. (diretto da) *Diritto del lavoro, Commentario*, vol. II, ,tomo I, 2° ed., Torino, 2007, p. 12.

[549] Particolarmente chiaro è il passaggio sul punto del giudice palermitano «*la circostanza che il punteggio del rider aumenti in modo premiale - in relazione cioè allo svolgimento di attività in cd "alta domanda" del partner convenzionato (35% doc. 12 del ricorrente), all' efficienza del lavoratore (35% doc.*

posta in essere a seguito di rivendicazioni sindacali del *riders*- viene, giustamente, ricondotta all'esercizio di un potere disciplinare[550], configurandosi alla stregua di un licenziamento ritorsivo, difettante della forma scritta.

Sicché, dinnanzi a tali modalità di organizzazione la libertà formalmente dichiarata in contratto si ritiene meramente apparente e fittizia[551], sia in relazione all'*an* che al *quatum*[552], poiché le proposte di lavoro vengono assegnate sempre unilateralmente dall'algoritmo della piattaforma e sulla scorta di criteri che, essendo del tutto estranei alle preferenze e agli interessi del lavoratore, sono provvisti di coattività nel momento in cui obbligano il lavoratore (che vuole continuare a lavorare) ad accettare le offerte che la piattaforma gli propone[553]. Se l'attività è organizzata in modo da premiare i lavoratori con

13 del ricorrente), al feedback dell'utente (15% doc. 14 del ricorrente), all'esperienza del lavoratore (10% doc.15 del ricorrente) e al feedback dei partner (5% doc 16 del ricorrente) – non toglie affatto che il suo mancato aumento o la sua riduzione (a causa di condotte che in sostanza corrispondono a una negativa valutazione nei predetti parametri) costituiscano delle vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche, sanzionando in sostanza un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con una retrocessione nel punteggio e quindi nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose». Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit., p. 36.

[550] Non si è d'accordo con l'orientamento espresso da raffinata dottrina per cui non è possibile rinvenire l'esistenza di un vero e proprio potere disciplinare dal momento che il «*rider subisce nondimeno una conseguenza sfavorevole nell'ambito del proprio rapporto (contrattualmente squilibrato) con la piattaforma, di cui è perfettamente edotto e consapevole, in modo non molto dissimile a quanto accade al tecnico informatico che, non rispondendo ad un appello del cliente o disattendendo più volte impegni assunti con il committente, si espone alla sanzione "di mercato" consistente nella perdita di quel cliente*»[550]. Così PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, cit., p. 66. *In primis*, le asimmetrie informative e l'oscurità del funzionamento degli algoritmi gestionali (sottolineati nel precedente capitolo) non permettono di affermare che il lavoratore sia "perfettamente edotto"; *in secundis*, è opportuno sottolineare che nel lavoro su piattaforma non è "il mercato" a sanzionare il lavoratore per così dire poco zelante, ma è l'impresa-piattaforma, che organizza il servizio secondo dei propri *standards e* parametri di efficienza ed esercita strumenti di coazione verso i lavoratori per assicurare che quest'ultimi siano raggiunti. L'algoritmo, in altre parole, è programmato per individuare la regola comportamentale ammessa - avuto riguardo solo all'interesse dell'organizzazione datoriale e non già a quello "professionale" del lavoratore – e irroga la sanzione nel caso di mancato adempimento della suddetta regola, esercitando (con modalità nuove) un potere tipicamente sanzionatorio.

[551] Che viene valorizzato da CARINCI F., *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, p. 9 come elemento centrale nell'argomentazione a favore della subordinazione.

[552] Il giudice osserva infatti che il lavoratore non dispone di un concreto spazio di libertà decisionale né in merito al sé dare la propria disponibilità, né in merito al *quantum* della prestazione.

[553] Cfr. FERRANTE V., *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. Rel. Ind.,* 2021, 1, p. 220. A tal riguardo CARINCI F., *Tribunale Palermo*

il maggior numero di ordini accettati e consegnati, allora *in primis* la scelta del *rider* in merito al "se" e "quando" lavorare non è libera, perché non è priva di conseguenze nell'ambito del rapporto di lavoro; e *in secundis* è confermato l'interesse della società a che la prestazione abbia natura continuativa.

Eliminato anche lo scoglio della (presunta) incompatibilità della subordinazione con in difetto di obbligatorietà della prestazione, il giudice conclude che il rapporto non può che essere subordinato, essendo accertata la sussistenza dell'etero-direzione - di cui si offre una lettura ampia, nella consapevolezza delle diverse sfumature di intensità del potere direttivo[554] -, la personalità e la continuità della prestazione del ciclofattorino[555].

Anche se lo zoccolo duro della decisione si fonda sul positivo accertamento dell'eterodirezione, in armonia con l'orientamento maggioritario, il Tribunale di Palermo, afferma che anche qualora si volesse sminuire l'ampia lettura offerta dell'eterodirezione (ritenendo non sussistente la nozione "classica" di subordinazione) in ogni caso, l'elemento dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva della piattaforma basterebbe a ricondurre il rapporto alla nozione di "*subordinazione attenuata*" - da tempo valorizzata in giurisprudenza[556] - e alla " *subordinazione in senso stretto*" quale "doppia alienità" (alienità dal risultato e alienità dell'organizzazione), aderendo in tal modo alla teoria della celebre – ma poco applicata - sentenza della Corte costituzionale del 1996[557], in relazione

24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati, cit., p. 12, parla di "*obbligatorietà occulta*".

[554] Cfr. RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, cit., p. 249, secondo cui il tratto più apprezzabile della decisione è «*l'interpretazione innovativa del potere direttivo […] rischiarandone l'idoneità qualificatoria quand'anche non si manifesti in termini di soggezione dura e pura alla signoria del datore di lavoro*». Sul punto anche ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 833.

[555] Nel caso di specie si accerta che il *rider* aveva lavorato per la piattaforma in modo continuativo dal 28 settembre 2018 al 3 marzo 2020 fino alla data della disconnessione forzata dalla piattaforma.

[556] Vedi per tutti la ricognizione di NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1991, 1, pp. 107 e ss.

[557] C. Cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *NGL*, 1996, 504; in *MGL*, 1996, 155; in *D&L*, 1996, 616 ss., espressiva della tesi notoriamente elaborata dall'estensore MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in (a cura di) NAPOLI M., *Il contratto di lavoro, Vita e Pensiero*, 2004, pp. 51 e ss. (già in *Riv. It. Dir. Lav*., 1986, 1, pp. 5 e ss.)

al socio lavoratore di cooperativa[558]. Il riferimento ad entrambe le nozioni è posto per suffragare la capacità della categoria della subordinazione di adeguamento «*alla mutata realtà*»[559], volendone ribadirne evidentemente la centralità. Tuttavia, il fulcro della decisione non pare così distante dalla tradizione dal momento che, in armonia con l'indicazione della Corte di giustizia offerta nel caso *Yodel*[560] e l'orientamento interno per cui la subordinazione sarebbe incompatibile con il difetto di obbligatorietà della prestazione[561], il tribunale palermitano si limita a prendere atto che tale libertà è meramente fittizia, ravvisando gli estremi dell'eterodirezione, seppur largamente intesa.

Sempre con riguardo alla piattaforma Glovo, anche il Tribunale di Torino, con sentenza del 14 novembre 2022[562], accerta «*la messa a disposizione da parte del ricorrente delle proprie energie in favore dell'organizzazione imprenditoriale della convenuta e l'esercizio da parte di quest'ultima dei tre poteri caratterizzanti la subordinazione*». In particolare, la puntuale analisi sulle peculiari manifestazioni del potere datoriale dell'impresa-piattaforma segnala

[558] Secondo parte della dottrina la prospettiva della doppia alienità non sarebbe coltivabile oltre al caso da essa esaminato (del socio di lavoro nelle cooperative) cfr. ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 3, pp. 716 e ss. *Contra* DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, cit., p. 12.

[559] *Contra* PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 1, p. 53, che riscontra in ciò un difetto di metodologia e di argomentazione del giudice che "affastella" diverse nozioni di subordinazione, sottolineando in definitiva che «*la prospettiva della "doppia alienità" è del tutto estranea al quadro normativo attuale, perché non ha alcuna attinenza con il dettato legislativo e con le sue più recenti evoluzioni*».

[560] Si veda in particolare quel passaggio della decisione per cui «*la Corte di Giustizia lascia alla valutazione del giudice nazionale di stabilire l'effettività della libera determinazione del lavoratore in relazione ai tempi di lavoro, che precluderebbe la subordinazione*» Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit., p. 29.

[561] Espresso, da ultimo, dal Trib. bologna 14 aprile 2021, cit., per cui «*non sembra emergere con evidenza la natura subordinata della prestazione dei riders, in quanto tale prestazione non appare sussumibile fra quelle proprie del lavoratore subordinato come individuato dall'art. 2094 c.c., il quale lo definisce come colui che si obbliga a collaborare nell'impresa. Infatti, la committente non può obbligare il rider a lavorare, essendo il lavoratore libero di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni offerti dall'azienda; ed invero, non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie dell'art. 2094 c.c., poiché il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto*».

[562] Trib. Torino 14 novembre 2022, n. 1560, inedita a quanto consta.

che, a prescindere dalla circostanza che la piattaforma non riconosca il *free login*[563], in ogni caso la scelta dell'ordine da effettuare è rimessa esclusivamente all'algoritmo e, durante l'esecuzione della prestazione, il lavoratore è assoggettato a «*puntuali indicazioni sotto ogni profilo che rendono il lavoro di ciascuno di essi completamente standardizzato, identico a quello degli altri e, come tale, del tutto fungibile ed escludono praticamente ogni loro autonomia al riguardo*» (punto 65). Peraltro, tali indicazioni specifiche (perché relative ad ogni singolo passaggio) sono ritenute «*in massima parte vincolanti*», escludendo in radice ogni autonomia del *rider*[564]. Da ciò emerge un chiaro esercizio del potere direttivo che si va a sommare, ad un pervasivo esercizio del potere di controllo, grazie al sistema informatico che monitora e analizza in tempo reale ogni altro profilo inerente all'attività lavorativa del *rider*. La capillare struttura del controllo algoritmico consente all'impresa di correggere immediatamente il comportamento difforme alle indicazioni impartite, rendendo superfluo l'esercizio esplicito del potere disciplinare. Potere che in forma implicita è comunque esercitato perché iscritto nel sistema premiale/punitivo del *rating* reputazionale che, facendo accedere al lavoro solo coloro che posseggono un punteggio di eccellenza, esclude chi non si è adeguato al codice comportamentale, "suggerito" dall'algoritmo. Sul punto è particolarmente interessate il rilievo del Tribunale di Torino secondo cui in questi casi l'esclusione dal lavoro (e dalla retribuzione) operata dall'algoritmo è equiparabile alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (punto 79).

Le successive pronunce, relative ad altre piattaforme di *lavoro via app*, non si discostano da tale *iter* argomentativo, che pur richiamando in entrambi i casi la teoria della

[563] Nel caso di specie, invece, si prevede una rigida predeterminazione degli slot da parte dell'algoritmo della piattaforma: «*la scelta del se e quando lavorare deve necessariamente avvenire mediante prenotazione dei cd. slot (di durata predeterminata dalla convenuta: inizialmente un'ora l'uno e, più recentemente, anche mezz'ora) in due giorni specifici della settimana decisi dalla convenuta, né prima né dopo, e neanche in tali occasioni è pienamente libera, in quanto l'orario in cui è possibile l'accesso al calendario è deciso dalla convenuta in base al punteggio di eccellenza e comunicato al rider in un determinato momento scelta dall'azienda*».

[564] Anzi, nella sentenza si precisa che «*le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono comunque il frutto di una scelta unilaterale della convenuta che le impone ai rider, così escludendo ogni loro autonomia anche laddove l'esercizio di quest'ultima potrebbe comunque consentire di raggiungere il risultato altrimenti*» (punto 100).

subordinazione come "doppia alienità"[565], attribuiscono ai fini dell'accertamento della subordinazione, nel segno della tradizione, un rilievo determinante all'etero-direzione[566].

9.2. *(Segue). Il caso Uber Eats*

Anche l'estesa sentenza Tribunale di Torino del 18 novembre 2021[567], accerta la subordinazione dei lavoratori della piattaforma Uber Eats, già nota alle cronache giudiziarie in tema di caporalato digitale (§ cap. 1, sez. II, par. 5).

Nel caso di specie la vicenda qualificatoria si intreccia con l'accertamento dell'esistenza di un rapporto interpositorio, dal momento che il contratto di lavoro era (solo fittiziamente) stipulato con la società "Flash road city", ma in realtà era la piattaforma Uber Eats ad essere il beneficiario esclusivo della prestazione dei *riders*[568], nonché il «*titolare dei poteri decisionali volti al raggiungimento degli scopi essenziali della compagine sociale e [del potere] di organizzare di concerto mezzi e risorse necessari*»[569].

Come nel caso "Glovo", appena citato, anche in questa pronuncia si accerta che l'utilizzo dei sistemi algoritmici occulta l'esercizio di veri e propri poteri di datoriali, che peraltro nel caso di specie risultano finanche più estesi.

---

[565] Sostenuta in dottrina da BARBIERI M., *Della subordinazione*, cit., p. 12 ss.; ROCCELLA M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B.*, in *Riv. Giur. Lav*., 2007, II, pp. 131 e ss.

[566] In armonia con l'orientamento prevalente in giurisprudenza per cui occorre valorizzare anzitutto «*l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva*». Così, da ultimo, Cass. 22 gennaio 2021, n. 1400, in *De Jure*, conformemente a, *ex multis*, Cass. 2 ottobre 2020, n. 21194; Cass. 30 gennaio 2019, n. 2724; Cass. 16 novembre 2018, n. 29646; Cfr. Cass. n. 7024/2015; Cass. n. 9252/2010 e Cass. n. 9256 /2009.

[567] Trib. Torino, 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, pp. 213 e ss. con nota di GARILLI A., DE MARCO C., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

[568] Per un'analisi sul punto si rinvia a GARILLI A., DE MARCO C., *La qualificazione del lavoro dei rider,* cit., pp. 235 e ss.

[569] Trib. Torino, 18 novembre 2021, cit., p. 15.

L'accertamento del carattere fittizio della libertà del *rider* di Uber Eats è drammaticamente palese dal momento che dal quadro probatorio emerge che la piattaforma stabiliva, unilateralmente, «*il numero di riders che dovevano essere attivi (o non attivi) nei vari turni giornalieri*»[570]. Inoltre, l'algoritmo installato sull'*app* «*dirigeva completamente l'attività del rider. Essa era in grado di localizzare il singolo rider che fosse on line e, in base al numero di ordini ricevuti dai singoli ristoranti, poteva allargare o stringere il raggio di visibilità dei ristoranti per i clienti, in modo da controllare efficacemente che i tempi di consegna del cibo non si dilatassero eccessivamente*». Infine, la piattaforma procedeva, senza preavviso, alla sospensione o al blocco dell'*account* del *rider* che non si fosse conformato alle direttive impartite (ad es. non accettando un certo numero di corse o non completando le consegne). Ragion per cui, è facile concludere che la libertà dei *riders* di scegliere se e quando lavorare, su cui si fondava la natura autonoma della prestazione, non può ritenersi genuina, ma solo fittizia.

Dinnanzi a siffatto quadro probatorio, è evidente che ai fini della riconduzione del rapporto alla subordinazione non si necessita di una interpretazione particolarmente allargata o ammodernata dell'art. 2094 c.c., come pur dichiara in un passaggio il giudice[571], essendo pienamente integrato il requisito dell'eterodirezione, seppur per il tramite di tecnologie nuove che ne camuffano le tradizionali manifestazioni estrinseche. In effetti, non sembra essere difficile riscontrare la subordinazione tecnico-giuridica (senza dover "scomodare" la subordinazione come doppia alienità) una volta accertato che il ciclofattorino mette a disposizione della piattaforma digitale le proprie energie lavorative sotto la direzione di uno strumento tecnologico (l'*app* e il relativo algoritmo) al servizio della piattaforma che fornisce al lavoratore indicazioni *di fatto* obbligatorie, anche prima dell'inizio della sessione di lavoro[572], passibili di essere solo accettate al fine di poter

[570] Trib. Torino, 18 novembre 2021, cit., p. 57.

[571] Cfr. Trib. Torino, 18 novembre 2021, cit., p. 59, per cui «*il paradigma ex art 2094 c.c. non può che essere interpretato in modo evolutivo al fine di renderlo applicabile alle nuove modalità di svolgimento di attività lavorativa consentite e rese possibili dall'evoluzione tecnologica che ha permesso la disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici e che rende inevitabile un processo di 'ammodernamento' della nozione di subordinazione*».

[572] «*Le modalità, poi, di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo (e quindi del datore di lavoro) costringevano i riders ad essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza*

continuare il rapporto di lavoro senza incorrere in sanzioni, ancorché atipiche, avente carattere prettamente sanzionatorio (minaccia di sospensione o blocco dell'account, nel caso di specie)[573].

9.3 *(Segue). Il caso Deliveroo*

Infine, anche la sentenza, relativa alla piattaforma Deliveroo, del Tribunale di Milano del 20 aprile 2022, n. 1018[574], accerta la subordinazione del *rider.*

Anche stavolta, pur ancorando la motivazione alla circostanza che il *rider* presti la sua opera «*all'interno e per le finalità di un'organizzazione della società titolare della piattaforma, sulla quale non può esercitare alcuna influenza, senza avervi interesse e senza assumere alcun rischio d'impresa*», il giudice finisce per accertare la subordinazione in forza del criterio della etero-direzione[575]. In effetti, la sentenza è tutta incentrata sulla ricerca della subordinazione tecnico-giuridica posta dall'art. 2094 c.c.[576], che secondo il Tribunale milanese richiede «*un'attenta valutazione della condizione di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore nel lasso temporale durante il quale la prestazione è svolta*».

L'indagine sull'esecuzione del rapporto mette in luce nuovamente che, la piattaforma, servendosi di meccanismi organizzativi automatizzati, esercita nei confronti dei ciclofattorini un potere conformativo «*con un'incidenza diretta sulle modalità di esecuzione, sui tempi e suoi luoghi*».

---

fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione». Trib. Torino, 18 novembre 2021, cit., p. 64.

[573] Fermo restando che ai fini della sussistenza del potere datoriale, «*poco rileva che, nella specie, non tutti i ricorrenti siano stati oggetto di provvedimenti di sospensione o blocco dell'account, tenuto conto che, in ogni caso, tutti i ricorrenti erano soggetti a tale possibilità*».

[574] Su cui si vedano i commenti di BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza,* cit., pp. 2 e ss.; e INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, no. 1, pp. 59 e ss.

[575] BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., p. 4.

[576] Così INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

Tutta l'organizzazione alla base della distribuzione degli ordini comprimeva, fino ad annullarla, la dichiarata la libertà del *rider* di "connettersi e lavorare". Infatti, anche in questa piattaforma l'accesso alle fasce orarie di prenotazione «*non era libero, ma era condizionato dal punteggio posseduto dal rider*», basato su indici quali l'affidabilità, la partecipazione costante e rispetto degli *standards* (i.e. prescrizioni) della piattaforma, al punto da prevedere una penalizzazione in caso di ritardo (superiore a 15 minuti) nel *login* (della sessione prenotata) e, dato ancora più rilevante, nel caso in cui *rider* «*non si rendeva disponibile negli orari e nei giorni che Deliveroo considera 'più rilevanti per il consumo di cibo a domicilio*»[577]. A ciò si aggiunga la circostanza, in base all'organizzazione predisposta dalla società, il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione dell'*app*, e ad essere fisicamente vicino ai locali di ritiro; un elemento, questo, che il giudicante considera «*non trascurabile anche sul piano della qualificazione del rapporto di lavoro, poiché si impone al rider di essere già disponibile ad effettuare la consegna*»[578].

Accettata la prestazione, quest'ultima si svolge sotto l'assiduo e penetrante controllo algoritmico del sistema di geolocalizzazione (§ cap. I, sez. 1 par. 12), con cui l'impresa-piattaforma conosce costantemente la posizione geografica del lavoratore mentre è *online* ed esegue la prestazione, dandogli indicazioni di volta in volta su «*dove recarsi per ritirare il prodotto e dove consegnarlo*»[579]. Si conferma, dunque, quanto già sottolineato nel precedente capitolo, l'*app*, su cui è installato l'algoritmo, è uno strumento di lavoro ma anche un sofisticato mezzo di raccolta, archiviazione ed elaborazioni di informazioni e dati personali che moltiplica le possibilità di indirizzare il controllo non solo sulla prestazione ma sulla persona del lavoratore.

Sicché, il Tribunale conclude che i descritti meccanismi organizzativi impiegati dalla piattaforma sono espressione del potere datoriale, di controllo, disciplinare e,

[577] Trib. di Milano, cit., par. 5.2, che, in questi meccanismi, a differenza delle indicazioni del Trib. Milano 10 settembre 2018 (§par. 3), riconosce delle forme atipiche di esercizio, anche solo potenziale, di un potere disciplinare, dal contenuto tipicamente afflittivo e sanzionatorio a fronte di condotte inadempienti rispetto alle indicazioni dell'algoritmo (e dunque dell'impresa-piattaforma).

[578] Trib. Milano del 20 aprile 2022, cit., punto 7.5.

[579] Trib. Milano del 20 aprile 2022, cit., punto 7.6.

soprattutto, direttivo. Se la piattaforma, tramite l'algoritmo, «*stabilisce che l'unico modo per prenotare le sessioni di lavoro più comode e vantaggiose è quello di adottare determinati comportamenti prestazionali che garantiscono il raggiungimento di un punteggio reputazionale prestabilito, allora quei comportamenti risultano di fatto etero-diretti se non addirittura imposti dal datore*». In particolare, a far emergere chiaramente l'assoggettamento all'eterodirezione è la circostanza per cui «*al rider non è concessa la facoltà di cumulare al meglio i prodotti da consegnare per migliorare l'efficienza della propria attività, egli è obbligato a consegnare un pacco per volta sulla base delle disposizioni di D., che decide se affidare a lui (invece che ad altri) una consegna e quante consegne affidargli nel corso del turno*»[580]. Tale circostanza, invero meno valorizzata negli altri contenziosi sopra citati, smaschera chiaramente l'assoggettamento del *rider*, che a differenza di un lavoratore genuinamente autonomo, non è libero di scegliere l'organizzazione del lavoro più consona ai suoi obiettivi, personali e professionali, ma si limita a offrire a disposizione della piattaforma «*la propria forza lavoro perché questa la diriga e la gestisca ottimizzandola per raggiungere i propri fini produttivi*»[581].

Nell'individuazione della subordinazione, dunque, il giudicante valorizza *semplicemente* la condizione di assoggettamento del ciclofattorino al potere direttivo (di controllo e sanzionatorio) del datore di lavoro, limitatamente al lasso temporale in cui si svolge la prestazione, poiché a subordinazione si esprime nell'effettivo svolgimento del rapporto. Poco importa allora che le modalità di estrinsecazione dell'eterodirezione sono mutate, non presupponendo più una rigida organizzazione verticalmente integrata. Ciò che conta è la predisposizione unilaterale di un'organizzazione rigida, che grazie all'impiego degli algoritmi consente al datore di esercitare, quando necessario, il potere di conformazione della prestazione del lavoratore agli interessi dell'organizzazione.

Dinanzi a tale accertamento, il giudice ritiene irrilevante la circostanza che, prima dell'esecuzione, sussista la facoltà di rifiutare la singola prestazione, precisando – a differenza delle precedenti pronunce- che quest'ultima in ogni caso «*non integri affatto un elemento di incompatibilità rispetto alla subordinazione*» (par. 6.1). Ragion per cui, anche

[580] Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018, par. 7.3.

[581] INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

se tale libertà fosse reale – e non meramente apparente, come nel caso di specie – e l'impresa-piattaforma adottasse un regolamento negoziale in cui non dovesse pretendere lo svolgimento della prestazione lavorativa, nulla impedisce al giudice di accertare la subordinazione, in quanto il vincolo di messa a disposizione dell'energia lavorativa è elemento, temporalmente e logicamente, «*esterno*» al rapporto di lavoro che non concorre a connotarlo, né come autonomo né come subordinato[582].

In questa affermazione, di non poco conto, la presente pronuncia segna uno scarto rispetto a quelle prima citate dei Tribunali di Palermo e di Torino, che, per ritenere presente la subordinazione, fanno leva sull'accertamento delle modalità esecutive che, in concreto, rendono la libertà del *rider* solo formale (e dunque fittizia), confermando indirettamente l'assunto per cui ove fosse stata reale tale libertà sarebbe incompatibile con la subordinazione.

10. *L'accertamento della subordinazione nel panorama giuridico europeo*

Sulla subordinazione dei lavoratori *via app* esiste oramai una copiosa giurisprudenza straniera[583], di cui è opportuno dare atto per suffragare quanto finora ricostruito[584], pur nella consapevolezza, come si è detto (§ par. 3), dell'estrema delicatezza dell'applicazione del metodo comparativo fra decisioni che si fondano su presupposti normativi differenti, nonché nozione differenti di subordinazione, chiaramente non del tutto sovrapponibili a quella interna[585]. Pertanto, il confronto è volto a verificare se dal

[582] Cfr. INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

[583] Per un'analisi comparativa si veda CARINCI M. T., DORSSEMONT F., *Platform work in Europe: Toward Harmonization?*, cit. e ALOISI A., *Platform work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, in *Eur. Lab. Law Journ*, 2022, vol. 13, no. 1, pp. 4 e ss.

[584] Trattandosi di un'operazione proficua vista la dimensione transnazionale del lavoro su piattaforma e la sostanziale omogeneità delle costanti organizzative e delle condizioni di lavoro (§ cap. I), come sottolinea anche BALLESTRERO M. V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, cit., p. 13.

[585] Cfr. PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in CASALE G. (Ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing-International Labour Office, Oxford-Geneva, 2011, pp. 160 e ss.

contenzioso sovranazionale emergano le medesime organizzazioni riscontrate dalla giurisprudenza interna e se fuori dai confini nazionali la nozione di subordinazione si sia facilmente adattata alle nuove modalità di lavoro.

Nell'ordinamento francese, dopo alcune prime ricostruzioni a favore dell'autonomia (§ par. 3), il caso Uber si conclude a favore della subordinazione, stante l'inserimento del *driver* in un servizio organizzato interamente dalla piattaforma. Se il Tribunale di Parigi[586] aveva ricostruito il rapporto in termini di autonomia – ritenendo non raggiunta la prova dell'impossibilità di rifiutare le corse prenotate –, la Corte di Cassazione[587] invece, riconosce Uber come vero e proprio datore di lavoro, che determina unilateralmente termini, condizioni e modalità del servizio di trasporto. Assodato il carattere strumentale dell'attività del lavoratore rispetto ai fini perseguiti dalla società, la Corte, per ravvisare nel caso di specie sussistente un rapporto di lavoro subordinato, ritiene sufficiente la constatazione della presenza di indici che manifestino la determinazione unilaterale delle regole che i lavoratori sono tenuti a rispettare e l'inserimento funzionale del lavoratore nell'altrui organizzazione produttiva, su cui quest'ultimo non ha alcun potere di controllo o di interferenza[588]. Le determinazioni algoritmiche, alla luce le modalità di funzionamento della piattaforma, dimostrano chiaramente, secondo la Corte, che le

[586] Trib. Parigi, sentenza del 29 gennaio 2018.

[587] Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, su cui DONINI A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, vol. 6, no. 1, pp. 1 ss. La Suprema Corte francese rinviene l'esistenza del potere datoriale in una serie di meccanismi adoperati dalla piattaforma: la disconnessione temporanea nel caso in cui il driver si rifiutasse di accettare un determinato numero di chiamate (che divenivano indirettamente obbligatorie) o in caso di segnalazione di «comportamenti problematici», riconoscendo in ciò l'esercizio di un potere direttivo e sanzionatorio.

[588] Il *driver*, infatti, dipende dall'infrastruttura tecnologica, non avendo alcuna possibilità di crearsi una propria clientela. Inoltre, la Corte valorizza alcuni elementi, ritenuti rilevanti, per provare l'effettivo l'inserimento del lavoratore in un *«service organisé»* che *«peut constituer un indice de subordination' soltanto quando 'l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution»*: a) determinazione unilaterale delle tariffe da applicare; b) l'imposizione di uno specifico percorso da seguire, ricavabile dal fatto che deviazioni 'inefficienti' avrebbero determinato penalizzazioni economiche; c) la facoltà di Uber di sospendere temporaneamente l'account dopo tre incarichi rifiutati e di disattivarlo per ragioni rimesse *«à la discrétion raisonnable d'Uber»*, come in caso di c.d. "comportamento problematico", senza alcuna verifica circa la sussistenza dello stesso e la proporzionalità della misura sanzionatoria ; d) lo svelamento della destinazione solo al momento del contatto con il cliente. Per un approfondimento cfr. DONINI A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, pp. 6 e ss.

"*conditions d'exécution*" sono fissate esclusivamente dal datore di lavoro/piattaforma[589]. La tendenza della Cassazione francese sembra esser quella di soffermandosi maggiormente sui nuovi elementi sintomatici del potere datoriale[590] ai fini della massima valorizzazione degli indici di soggezione del lavoratore, nel segno della tradizione giurisprudenziale. Infatti, non si può non tener conto del fatto che nell'ordinamento francese la nozione di subordinazione è fisiologicamente rimessa al prudente apprezzamento della giurisprudenza, che, avvalendosi di una pluralità di indici sintomatici de "*le lien de subordination"*, in assenza di un rigido referente normativo (come il nostro art. 2094 c.c.), può meglio adattarla alle trasformazioni della realtà sociale[591]. Ciò è concretamente avvenuto con la valorizzazione dell'indice del "*service organisé"*, che attenua la rilevanza del potere direttivo in favore dell'inserimento del lavoratore nel servizio organizzato. Sicché, ai fini della sussistenza del vincolo di subordinazione, rilevano diverse caratteristiche del rapporto che, globalmente considerate, sono in grado di dimostrare che le «*conditions d'exécution*» della prestazione sono fissate dal titolare dell'organizzazione, senza apprezzabili margini di autonomia funzionale. È chiaro che tale prospettiva della subordinazione è più prossima al nostro concetto di etero-organizzazione o subordinazione attenuata, con latitudini anche più ampie.

Tuttavia, non mancano casi in cui la giurisprudenza d'oltralpe riconosce il vincolo di subordinazione nel lavoro su piattaforma riconoscendo la sussistenza di un vincolo più prossimo al nostro concetto di eterodirezione. È quanto avvenuto con il caso della piattaforma *Take Eat Easy*, i cui lavoratori sono considerati subordinati dalla Cassazione francese[592] in virtù della circostanza che la piattaforma disponeva di meccanismi impositivo-induttivi, tendenti a chiedere una disponibilità permanente del *rider* che non

[589] Cfr. la recente e accurata analisi di PRASSL J., *L'uberisation du travail*, Dalloz, 2021.

[590] Come sottolinea anche SANTORO PASSARELLI G., *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind*., 2021, p. 1148.

[591] Per un'analisi della subordinazione nel diritto francese vedi per tutti PÉLISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKÉS E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008.

[592] Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737, in *Riv. it. dir. lav*., 2019, pp. 181 e ss. con nota di GARBUIO C., *Il contributo della Cour de Cassazion francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*. Si veda pure DOCKES E., *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, 2019, pp. 846 e ss. e PEYRONNET M., *Take Eeat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue Droit du Travail*, 2019, 1, pp. 36 e ss.

voleva recedere nel punteggio reputazionale. L'insidia (all'effettiva autonomia del lavoratore) risiede, dunque, sempre nella solita organizzazione algoritmica, predisposta dall'impresa-piattaforma, che gestisce i flussi di lavoro sul meccanismo del *rating* reputazionale, ritenuto manifestazione atipica dei tipici poteri di controllo e disciplinari del datore di lavoro.

Non dissimile è il ragionamento che ha condotto le Corti belga e olandese a riconoscere la subordinazione dei *riders*. La pronuncia belga della Commission Administrative de règlement de la relation de travail del 9 marzo 2018, n. 113, analizzando approfonditamente le modalità di svolgimento del lavoro su Deliveroo, ritiene che l'infrastruttura organizzativa della piattaforma (e dei suoi algoritmi gestionali) è incompatibile «*avec une qualification de travail indépendant*», tenuto conto delle «*instructions précises*» provenienti dalla piattaforma. Alla luce di quest'ultime è possibile ravvisare l'esistenza di un potere di eterodirezione che, come nel nostro ordinamento, seppur con sfumature diverse, è il fondamento della subordinazione nell'ordinamento belga[593].

Analogamente la Corte dei Paesi Bassi[594] che, argomentando a favore della subordinazione, valorizza la scarsa libertà nel concreto atteggiarsi del rapporto, soffermandosi, rispetto alle altre pronunce, su di uno specifico aspetto: dato l'impiego di un algoritmo che invia gli ordini in base alla vicinanza con i ristoranti affiliati, al *rider* viene implicitamente richiesto di palesare la sua disposizione recandosi in prossimità dei ristoranti, prima dell'inizio della sessione di lavoro, adeguandosi ad una direttiva specifica in ordine al tempo e al luogo di lavoro.

Nell'ordinamento spagnolo, a partire dalla sentenza del Juzgado de lo Social di Barcellona del 2018[595] si rinviene la subordinazione dei riders rispetto all'impresa

---

[593] Cfr. HUMBLET P., RIGAUX M., *Introduction to Belgian Labour Law*, Intersentia, 2017, pp. 5 e ss.

[594] Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576. Gerechtshof Amsterdam 16 febbraio 2021, reperibili al seguente link *uitspraken.rechtspraak.nl*

[595] Juzgado de lo Social de Barcelona de 29 mayo 2018, n. 11, su cui v. COLÀS-NEILA E., *Prestación a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. & Law Iss*., 2019, vol. 5, no. 1, pp. 20 e ss.

algoritmica della piattaforma *Take Eat Easy*, poiché la prestazione si inserisce nel «*círculo organizativo, directivo y disciplinario del empresario*», che esercita unilateralmente poteri organizzativi, di controllo e disciplinari, celati dietro l'organizzazione algoritmica.

Ancora una volta, infatti, si accerta che la piattaforma non si atteggiava a mero intermediario[596], ma anzi per il tramite dell'algoritmo dell'*app* installata sullo *smartphone*, dava puntuali istruzioni da seguire a pena di sanzioni importanti, quali il blocco o sospensione dell'*account* o decurtazioni della paga. Ad esempio, il *rider* poteva essere sanzionato se, durante la consegna, non esibiva il logo della piattaforma e se non rispettava gli *standards* di "cordialità e puntualità" o le clausole di esclusività che gli impedivano di lavorare per altre piattaforme. Era sempre l'algoritmo della piattaforma a stabilire unilateralmente le fasce orarie alle quali era possibile aderire (con un preavviso minimo di quattro settimane) e, una volta selezionato, il *rider* era tenuto a connettersi almeno trenta minuti prima dell'inizio della sessione, senza ricevere alcun compenso nel tempo di disponibilità[597].

Tali elementi, incompatibili con un rapporto di lavoro autonomo, vengono valorizzati come indici di dipendenza e l'estraneità del lavoratore rispetto all'impresa che gestisce la piattaforma, secondo quella che è la nozione di subordinazione, espressa ai sensi dell'art. 1.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ad analoghe conclusioni giunge anche lo *Juzgado de lo Social de Valencia* con riferimento alla piattaforma *Deliveroo*[598], rilevando in primo luogo l'assenza in capo al ciclofattorino di un'autonoma organizzazione imprenditoriale (nonostante l'impiego di strumenti propri quali la biciletta e lo *smartphone*[599]), dal momento che era la

[596] Nella proncia del Juzgado de lo Social de Barcelona, cit. si legge, infatti, che «*Los puestos de trabajo desarrollados… eran absolutamente esenciales para el servicio que prestaba la empresa a los clientes, pues esta no se limitaba a poner a disposición de estos una aplicación con la que se podía pedir comida en los establecimientos, sino que ponía a disposición una auténtica flota de repartidores en bicicleta que eran los encargados de transportar los pedidos desde el origen a su destino*».

[597] COLÀS-NEILA E., *op. cit.*, pp. 28 e ss.

[598] *Juzgado de lo Social de Valencia* sent. 1° giugno 2018, n. 6.

[599] Tale circostanza era stata, invece, valorizzata dal *Juzgado de lo Social de Madrid*, cit. (nt. 39), secondo cui si era dinnanzi ad un rapporto di lavoro autonomo ma economicamente dipendente (c.d. TRADE, Trabajador autónomo económicamente dependiente), ossia al lavoro prestato in piena autonomia

piattaforma ad occuparsi unilateralmente della gestione del servizio di consegna, esercitando sul lavoratore diffusi poteri di controllo e disciplinari. Il giudice, aggiungeva poi, che l'accertamento della subordinazione non poteva essere sconfessato dal riconoscimento della facoltà di farsi sostituire, vista la necessaria preventiva autorizzazione da parte della piattaforma.

Infine, a "chiudere il cerchio" nel contenzioso spagnolo interviene la sentenza del Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno[600], che assume le vesti di giudice Supremo, con funzione nomofilattica equiparabile alle Sezioni Unite della nostra Corte di Cassazione. Dopo una meticolosa ricostruzione dei meccanismi di funzionamento della piattaforma Glovo, la Corte ritiene integrati i requisiti della subordinazione, precisando che tale concetto è divenuto più flessibile nella società post-industriale e occorre adattare i tradizionali concetti di "dipendenza" e "alienità" alla realtà sociale del tempo in cui le norme devono essere applicate. A tal fine il Tribunale Supremo spagnolo suggerisce di valorizzare gli indici primari della subordinazione, a discapito di elementi meramente secondari, che pur non sussistenti non sarebbero in grado di eludere la qualificazione del rapporto come subordinato[601]. Così, la facoltà del lavoratore di farsi sostituire, di rifiutare un ordine precedentemente accettato o l'impiego di propri mezzi per rendere la prestazione sono definiti elementi marginali che non sconfessano la natura subordinata del rapporto che emerge chiaramente dalla rigida organizzazione unilateralmente predisposta dalla piattaforma, che risulta così invadente da rendere «*la independencia del actor meramente aparente*»[602]. A tal fine si valorizza sempre il

organizzativa e in possesso di mezzi propri o di una vera e propria infrastruttura produttiva, ai sensi degli artt. 11-18 Ley n. 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo.

[600] Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno sentenza 25 settembre 2020, n. 805 su cui si veda la nota di PACELLA G., *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, 6, pp. 16 e ss.

[601] La Corte spagnola, valorizzando l'incidenza decisiva dell'algoritmo di Glovo sull'organizzazione del servizio, ritiene che siano "elementi meramente secondari" le facoltà, riconosciute al lavoratore, di scegliere il mezzo di trasporto e la strada da prendere per effettuare la consegna. Per un approfondimento del ragionamento del giudicante vedi PACELLA G., *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, cit., pp. 25 e ss.

[602] Precisamente la sentenza del Tribunal Supremo, al paragrafo diciottesimo rileva: «la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. […] En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para

concreto funzionamento dell'algoritmo di assegnazione degli *slot*, funzionalizzato all'esclusivo interesse datoriale, anche tramite il sistema premiale (*rectius* punitivo) delle valutazioni algoritmiche e uno stringente controllo del lavoratore[603].

Il ragionamento del Tribunale Supremo poggia sicuramente su di un concetto di subordinazione dai confini più ampi di quelli tracciati dall'art. 2094 del nostro Codice civile, dal momento che la subordinazione arriva a ricomprendere tutti i casi in cui il prestatore non disponga di una propria organizzazione imprenditoriale, inserendosi in un'organizzazione produttiva di cui risulta estraneo e (funzionalmente) dipendente[604]. Peraltro, nell'ordinamento spagnolo in tema di lavoro su piattaforma è intervenuta la c.d. Ley rider (n. 12/2021), istitutiva di una presunzione di «*laboralid*»[605], a favore «delle persone che forniscono servizi retribuiti consistenti nella distribuzione di qualsiasi prodotto di consumo o di merci, da parte di datori di lavoro che esercitano i poteri imprenditoriali di organizzazione, direzione e controllo *direttamente*,

prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada».

[603] Si rileva, in particolare, che Glovo esercita un minuzioso controllo sulla prestazione lavorativa dei rider attraverso la geolocalizzazione del dispositivo, effettuata con modalità che vanno oltre quanto necessario per assegnare l'ordine in ragione della distanza del rider dal punto di ritiro e di consegna. «*la geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación* del servicio» (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno, cit., paragrafo 19).

[604] Cfr. TODOLÍ SIGNES A., *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretatión finalista*, in *Revista de relaciones laborales*, 2019, 41, pp. 14 e ss.

[605] Su cui v. BAYLOS GRAU A., *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, n. 1, pp. 1 e ss.; OJEDA AVILÉS A., *Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, pp. 23 e ss. e GORELLI HERNÁNDEZ J., *Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales*, in *Trabajo y Derecho*, 2022, 91, pp. 2 e ss.

indirettamente o implicitamente, mediante la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro, attraverso una piattaforma digitale» (corsivo mio)[606].

Tuttavia, è ugualmente interessante sottolineare che la pronuncia del Supremo organo giudicante spagnolo sembra avallare quell'opinione diffusa nella dottrina spagnola per cui, specie nelle nuove organizzazioni dell'impresa digitalizzata, «*pueden presentarse situaciones en las que la formalidad de una cláusola en el contracto pactado entre las partes que otorga al prestador de servicios tal libertad de aceptación, no aboque necesaria y automáticamente a la exclusión del carácter laboral de la relación obligacional*»[607]. Sicché, ai fini del riconoscimento della subordinazione non è richiesta la necessaria predeterminazione di un orario di lavoro, la presenza nel luogo di lavoro, né la sottoposizione a direttive costanti, ma solo l'assoggettamento alla sfera organizzativa altrui[608].

La breve rassegna giurisprudenziale sopra esposta ci consente di mettere in luce anzitutto l'estrema intersezionalità che caratterizza i modelli organizzativi delle piattaforme di *lavoro via app*, tutti fondati su assunti comuni quali l'organizzazione algoritmica, il *rating* reputazionale, lo stringente esercizio del potere di controllo e l'utilizzo di sanzioni atipiche per indurre (o costringere) il lavoratore ad adeguarsi a *standards* e indicazioni utili a perseguire l'esclusivo interesse datoriale, a cui fa capo l'intera organizzazione dell'impresa-piattaforma. Dinnanzi siffatto quadro organizzativo la libertà di scelta del turno da parte del lavoratore - valorizzata da un filone giurisprudenziale come indice di assoluta autonomia del rapporto - viene sempre configurata come apparente e fittizia, poiché compressa o annullata dai meccanismi impositivi-induttivi dell'algoritmo.

---

[606] Trad. della scrivente. Il testo in lingua originale è il seguente «*por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital*».

[607] Ragion per cui la libertà di lavorare non sarebbe di per sé incompatibile con il vincolo di subordinazione CRUZ VILLALÓN J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Revista de derecho social*, 2018, 83, p. 38, a cui si rinvia per i puntuali riferimenti.

[608] Così SANGUINETI RAYMOND W., *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, 69, pp. 1 e ss., qui p. 5.

In secondo luogo, emerge, seppur con accenti diversi, una idea di subordinazione ampia e flessibile, adatta a cogliere le varie sfumature dell'assoggettamento del lavoratore nell'impresa, anche se organizzata secondo modelli meno verticistici ma comunque idonei a coartare l'indipendenza (funzionale) del lavoratore, inserito in una organizzazione produttiva estranea su cui non ha alcun potere di influenza determinate. Una nozione di subordinazione che non è incompatibile con il riconoscimento di alcuni profili di "libertà" o "indipendenza" del lavoratore, come la libertà di scegliere l'orario di lavoro o finanche la libertà di offrire o meno la propria disponibilità al datore di lavoro.

Osservazione questa che, se rapportata a quella persuasiva teoria per cui per verificare l'esistenza della subordinazione occorre guardare non solo e *non necessariamente* alla dichiarazione negoziale delle parti, ma piuttosto all'«*assetto degli interessi che si realizza nell'attuazione del rapporto*»[609], induce a interrogarsi sulla possibilità che anche la nozione interna di subordinazione possa colorarsi di sfumature di ampiezza e flessibilità, nella consapevolezza che «la *subordinazione nell'impresa-piattaforma viene ad atteggiarsi con caratteristiche tali che occorre fare uno sforzo ulteriore per individuare, nel quadro di un ormai conclamato pluralismo tipologico, in quale frangente del lavoro dipendente venga a ritrovarsi il ciclo-fattorino*»[610].

11. *Le nuove dimensioni del potere datoriale e la questione della libertà del lavoratore su piattaforma*

Alla luce di quanto finora si è osservato, è possibile affermare che nella maggior parte dei modelli organizzativi delle piattaforme di *lavoro via app*, l'impresa-piattaforma predispone, unilateralmente, una rigida organizzazione algoritmica in cui il lavoratore può al massimo solo limitarsi a scegliere di inserirsi o meno (accettando di volta in volta la prestazione), dal momento che le piattaforme utilizzano sistemi innovativi (metriche

[609] D'ANTONA M., *Opere*, in CARUSO B., SCIARRA S. (a cura di), *Scritti sul diritto del lavoro*, vol. I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 204.

[610] ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 292.

reputazionali, *nudge*, sanzioni atipiche) atti a conformare la prestazione del lavoratore agli interessi dell'organizzazione d'impresa.

Alla luce di questi nuovi assetti di potere, la giurisprudenza conclude a favore della subordinazione del rapporto, argomentando sulla natura fittizia della libertà del lavoratore di decidere quando lavorare, che, altrimenti, sarebbe incompatibile con il vincolo di subordinazione.

Tale ultimo assunto, tuttavia, si presta ad osservazioni critiche e ad operazioni elusive ad opera delle piattaforme digitali, che potrebbero agevolmente camuffare (nuovamente) i propri algoritmi gestionali per eludere il processo qualificatorio. Non a caso alcune piattaforme stanno adottando forme organizzative basate sul *free login*, in cui (apparentemente) i turni di prenotazione non sarebbero più governati dalla piattaforma perché i criteri di accesso alle occasioni di lavoro non sarebbero più fondati sul *rating* reputazionale, così da potersi accaparrare quella che sembra essere la "prova regina" del processo qualificatorio: il *rider* è libero di collegarsi a sua discrezione[611] e, al pari del suo antenato *pony express*, è necessariamente un lavoratore autonomo.

Tale impostazione è criticabile per una serie di ragioni.

Anzitutto, se proprio si volesse ritenere che l'impostazione della Cassazione in tema di *pony express* non sia superabile, occorrerebbe quanto meno prendere atto che la libertà del *rider* - anche quando genuina - è assai diversa da quella al tempo accertata dalla Suprema Corte (sentenza n. 811/1993, cit.). Quest'ultima, infatti, escludeva il carattere subordinato della prestazione del fattorino poiché egli era libero «*di effettuare un vaglio fra le varie chiamate, al fine di raccogliere solo quelle che, riguardando consegne da effettuare nella zona in cui egli avesse ragione di trovarsi o in zone limitrofe*» e non già in punti opposti o scomodi della città. Sicché il *pony express* poteva contare su un'autonoma organizzazione delle corse per organizzare al meglio il servizio di consegna a seconda delle sue comodità, del risparmio di energie lavorative, tempi e costi di spostamento.

[611] Come sottolineano ALLOCCA V., *op. cit*., p. 437; BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., p. 12 e RICCOBONO A., *Lavoro*, cit., pp. 249 e ss.

Nell'organizzazione dell'impresa-piattaforma, invece, ciò non è possibile, come largamente argomentato finora e non basterebbe l'introduzione del *free login* per eliminare le asimmetrie di potere presenti nell'organizzazione algoritmica[612].

Inoltre, in punto di diritto l'impostazione, confermata da autorevole dottrina[613], secondo cui l'obbligatorietà della prestazione, dedotta nel contratto, è elemento indefettibile della subordinazione, poiché costituisce l'antecedente logico-giuridico per l'esercizio del potere direttivo del datore, meriterebbe qualche riconsiderazione, soprattutto alla luce dell'evoluzione delle prerogative datoriali sui rapporti di lavoro nell'impresa digitalizzata[614].

Anzitutto, se tale assunto già si scontrava con risalenti statuizioni giurisprudenziali che confermavano che la subordinazione (tecnico-giuridica) può configurarsi anche in

[612] Dato anche il peso dell'asimmetria informativa che costituisce un fattore in grado di annullare la capacità dei lavoratori «*to choose to accept or reject tasks algorithmically allocated to them but that informational asymmetries regarding drop-off address, pricing and the consequences of rejecting an order limited their ability to do so in reality*». WOOD A. J., *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, cit., p. 3.

[613] PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, cit., p. 58, secondo cui «*la mancata assunzione di una tale obbligazione da parte del rider che sia ab initio libero di disimpegnarsi a fronte della richiesta datoriale, fa necessariamente venir meno la possibilità stessa di esercitare il potere direttivo-conformativo della prestazione*».

[614] Di tale avviso, oltre a BARBIERI M., *Il luminoso futuro*, cit., p. 77, INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 61, GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., PINO G., Una rilettura della subordinazione e la sua attualità, in Dir. Merc. Lav., 2019, 3, spec. pp. 824 e ss., è anche MAIO V., *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, cit., pp. 582 e ss. per cui è difficile negare la compatibilità degli elementi essenziali dell'art. 2094 c.c. con prestazioni che seppur svolte in modo discontinuo e senza la sussistenza di un obbligo continuo di adempiere, si svolgono con etero-direzione. Ragion per cui secondo l'A., dover provare necessariamente la natura fittizia di tale libertà costituisce un irragionevole aggravio probatorio. Analogamente si veda RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, cit. p. 249, per cui «*la redistribuzione dei luoghi di potere alla base della platform economy impone di cogliere l'evoluzione delle prerogative datoriali sui rapporti di lavoro […]. Ed è questo il piano su cui si muove il Tribunale di Palermo: la pronuncia esclude che il capitalismo digitale abbia segnato l'inesorabile declino della fattispecie trainante del diritto del lavoro, tracciando l'identikit del lavoratore subordinato digitale quale figura socialtipica contemporanea che l'algoritmo assoggetta a penetranti dispositivi di costrizione, comandandolo senza necessità di impartirgli ordini*». Di analogo avviso sembra essere anche ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in *Lav. Dir. Merc.*, 2022, 1, p. 59 per cui gli ultimi approdi rendono «*del tutto secondaria (o fisiologica) la libertà negoziale delle parti nel qualificare contratto e conseguenti responsabilità*».

mancanza di vincoli predefiniti e dichiarati che obblighino il lavoratore ad assicurare continuativamente la propria disponibilità[615] lo è ancora di più oggi dinnanzi all'organizzazione dell'impresa algoritmica (delle piattaforme). I nuovi modelli organizzativi, come si è visto, sono in grado di realizzare sia un'estrema flessibilizzazione del rapporto ma anche di organizzare rigidamente la collaborazione del prestatore che, inserito in una cornice preimpostata, è obbligato *nei fatti* a seguire le direttive predisposte dal datore di lavoro (seppur per mezzo di un algoritmo); direttive che non possono eludersi senza avere *di fatto* ripercussioni sul rapporto, con l'emanazione di sanzioni, sia pure atipiche.

La libertà contrattuale, riconosciuta formalmente ai lavoratori delle piattaforme, non si traduce automaticamente in libertà esecutiva, difficilmente attuabile nell'organizzazione algoritmica delle imprese-piattaforme verticalmente integrate (cfr. cap. I, par. 7). E, in generale, non si dovrebbe attribuire alla libertà contrattuale un valore determinante sulla natura del rapporto[616].

D'altronde non tutti i rapporti di lavoro subordinato si manifestano in egual maniera e secondo l'impostazione dominante ciò che realmente conta è l'assoggettamento al potere datoriale che, come finora si è visto, può realizzarsi anche in presenza di una serie ripetuta di prestazioni saltuarie, discontinue e finanche non accompagnate dalla permanenza nel tempo di un obbligo di tenersi a disposizione[617].

---

[615] Così INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 61 che richiama Cass. 3 novembre 1981, n. 5807, Cass. 1° settembre 1986, n. 5363; e Cass. 4 settembre 2003, n. 12926, Cass. 7 gennaio 2009, n. 58, Cass. 1° agosto 2008, n. 21031, «*tutte intente a valorizzare la compatibilità dell'art. 2094 c.c. con prestazioni saltuarie o discontinue, prive di un obbligo continuo e perdurante nel tempo di adempiere*».

[616] Cfr. D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav*., 1995, pp. 297 e ss. che sottolinea che la qualificazione opera «*senza tener conto del diverso assetto di interessi e del nome iuris assegnato dalle parti all'accordo stipulato*», poiché «*non è l'interpretazione degli elementi costitutivi del contratto a guidarci al regolamento del rapporto, ma è la qualificazione del rapporto a darci il regolamento legale del contratto*».

[617] Sul punto si veda CARABELLI U., SPINELLI C.*, La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. Giur. Lav*., 2019, p. 95, secondo cui la natura subordinata del rapporto «*è certamente la disponibilità del lavoratore, ma da intendersi non nel senso di obbligatorietà del vincolo di effettuare la prestazione a richiesta, bensì nel senso di disponibilità funzionale*

Com'è noto, conferme provengono da alcune pronunce recenti della giurisprudenza di legittimità. Nel caso dei lavoratori a chiamata delle agenzie ippiche, la Cassazione[618] sottolinea che la "non obbligatorietà del lavoro" è mero elemento esterno al rapporto e, dunque, elemento non incompatibile con la subordinazione, per la cui sussistenza è irrilevante se il lavoratore disponga o meno della facoltà di accettare o non accettare la singola offerta, se poi, quando egli accetta, la prestazione si svolge nei prismi della subordinazione.

Analogamente si osserva in tema di subordinazione dell'addetto al *call center*, che «*pur avendo la libertà di scegliere le giornate e la fasce orarie, tra quelle proposte dall'azienda, nelle quali rendere la prestazione, non aveva poi margini di autonomia nelle modalità di esecuzione della prestazione stessa, venendogli imposto il rispetto di uno schema predeterminato per condurre le interviste telefoniche, con l'obbligo di utilizzare specifiche frasi di apertura e chiusura delle chiamate, nonché precise modalità di utilizzo della postazione lavorativa*»[619].

Un'altra conferma, come sottolineato da più voci in dottrina[620], risiede nell'esistenza di un sottotipo di lavoro subordinato, caratterizzato proprio dal difetto di obbligatorietà della prestazione, ossia il lavoro intermittente senza obbligo di risposta, che viene espressamente qualificato dalla legge, ai sensi degli artt. 13 e ss. del d.lgs. n. 81/2015,

all'inserimento della propria prestazione lavorativa nell'organizzazione tramite la sottoposizione al potere direttivo datoriale».

[618] Si tratta di Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, *De Jure*. Adesivamente, si veda anche Cass. 16 novembre 2018, n. 29640, in, sui messi notificatori; Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, in *GDir*, 2017, 39, 54, sugli addetti alla consegna a domicilio delle pizze.

[619] Cass. 25 luglio 2017, n. 1818, in *Guida al Lav*., 2017, 37, p. 30. Analogamente, sempre sul collaboratore *call center* si veda anche Cass. 14 giugno 2019, n. 16037, in *Dir. Ec. Imp*., per cui la libertà di presentarsi al lavoro un elemento non decisivo in presenza di un pervasivo controllo sulla prestazione.

[620] Come sottolineano *ex pluris* BIASI M., *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., p. 6.; DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. prime riflessioni*, cit., p. 14; MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, cit., p. 145; RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 361; TOSCANO G., *op. cit*., p. 81; In senso critico, si veda DE MARCO C., GARILLI A., *op. cit.*, p. 14., secondo cui il vincolo di subordinazione nel lavoro intermittente si articola in modo diverso ("eccentrico") rispetto a quello classico di cui all'art. 2094 c.c. e in quanto tale non può essere «*espressivo di una nozione generale di subordinazione che prescinda dalla continuità o disponibilità nel tempo della prestazione di lavoro*».

come contratto di lavoro subordinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzarne la prestazione discontinuamente e solo quando ne abbia effettivamente bisogno. Benché si tratti di una forma contrattuale piuttosto discussa[621], la dottrina maggioritaria non dubita che si tratti di lavoro subordinato, *evidentemente* ritenuto compatibile con prestazioni discontinue e non predeterminate a priori. Anzi, in questo peculiare sottotipo di lavoro subordinato[622] l'obbligo di rispondere alla chiamata datoriale, lungi dal costituire elemento indefettibile della subordinazione, degrada perfino a mero elemento accessorio del contratto di lavoro (intermittente)[623].

Alla luce del rinvio lavoro intermittente, non sembra peregrino affermare che l'obbligo di rendere la prestazione - seppur suscettibile di assumere rilevanza quale indice sussidiario della subordinazione - non debba ritenersi elemento necessario e indefettibile per accertare la subordinazione[624], il «*cui requisito proprio è la prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e, perciò, con l'inserimento nella organizzazione di questo*»[625].

Pare, dunque, possibile affermare la capacità della subordinazione di adattarsi anche ai modelli di organizzazione del lavoro su piattaforma eventualmente basati su di una reale

---

[621] Si rinvia, in particolare, alle analisi di FERLUGA L., *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., pp. 111 e ss.; CERBONE M., *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act: persistono le anomalie*?, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 4, pp. 813 e ss.; SANTUCCI R., *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in RUSCIANO M., ZOLI C., ZOPPOLI L. (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, 2006, pp. 401 e ss.; VOZA R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile", W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT,* 2005, pp. 75 e ss. e da ultimo CALAFA' L., *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, *Dir. Lav. Merc.*, 2021, pp. 59 e ss.

[622] In questi termini SANTUCCI R., *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, cit., p. 402.

[623] Cfr. FERLUGA L., *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., spec. p. 108.

[624] FERRARO F., *Continuatività e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 606.

In giurisprudenza, si veda in particolare Cass. 3 luglio 2015, n. 13657, per cui come «*il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ne consegue che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore […], così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il titolare del ristorante può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti*».

[625] Così Cass. 5 ottobre 2020, in *Dir. & Giust*.

libertà del lavoratore di accettare o non accettare la prestazione, nel caso in cui l'organizzazione dell'impresa-piattaforma continui ad essere basata su meccanismi algoritmici di stampo impositivo-induttivo che assoggettano il lavoratore, durante l'esecuzione della prestazione, a poteri di organizzazione e conformazioni unilaterali, oltre che ad un controllo stringente e a sanzioni di matrice disciplinare[626].

Chiaramente, tale adattamento implicherebbe una visione ampia della categoria del lavoro subordinato, necessariamente non coincidente con un'interpretazione restrittiva dell'eterodirezione[627], nel segno di una visione pluralistica della subordinazione[628], che nell'impresa digitalizzata (a varie latitudini) può tingersi di nuove sfumature di flessibilità, ben lontane dalla classica (ed oramai distante) idea di lavoratore subordinato, quale «*lavoratore stabile e a tempo pieno, dipendente di un'impresa medio-grande di stampo fordista*»[629].

12. (Segue). *Configurabilità della "subordinazione digitale" come ulteriore sfumatura delle subordinazioni: la conferma nel lavoro agile*

[626] Cfr. GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., p. 263, per cui «*è la stessa apertura sistemica garantita dall'art. 2094 c.c. a consentire operazioni di riconduzione tipologica alla subordinazione tutte le volte in cui il potere direttivo si oggettivi nelle nuove forme di pervasivo controllo algoritmico della prestazione lavorativa che la tecnologia rende oggi disponibili alle piattaforme digitali*».

[627] Cfr. Cassazione 8 febbraio 2010, n. 2728 per cui la subordinazione richiede un «*vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative*».

[628] Il problema è colto, seppur con accenti critici da CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, cit., pp. 968 e ss. Sul punto vedi anche SANTORO PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, 3, p. 346, concorde nell'affermare che si è dinnanzi non ad un'unica subordinazione ma a più subordinazioni.

[629] Così BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto,* in *Dir. Merc. Lav*., 2018, 1, pp. 64-65, a cui si rinvia per una panoramica dell'evoluzione delle evoluzioni che hanno coinvolto il bilanciamento (non sempre equo) fra ragioni dell'impresa e tutela del lavoratore subordinato.

In effetti, il lavoro su piattaforma non sarebbe l'unico caso in cui, la subordinazione tecnico-giuridica, si manifesta in forme più elastiche.

La giurisprudenza, non a caso, pur ribadendo che nella sua dimensione *classica* il potere direttivo «*si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore*», offre una lettura ampia e dinamica (delle intensità) del suddetto potere, che è suscettibile di estrinsecarsi in «*multiformi manifestazioni […] a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte*»[630]. Così, con riguardo a prestazioni aventi contenuto altamente professionale o, al contrario, elementare, «*il potere datoriale di direzione ben può manifestarsi non in ordini e controlli continui e pervasivi bensì attraverso l'emanazione di indicazioni generali e programmatiche*»[631], fermo restando che in certi tipi di lavori, come il lavoro a domicilio, le «*direttive possono ravvisarsi anche in indicazioni fornite una vola per tutte all'inizio del rapporto*»[632].

Si tratta di rapporti che nella prassi presentano una dimensione affievolita dell'elemento dell'eterodirezione, senza sconfessarne per questo la riconduzione del rapporto al lavoro subordinato. Tale indicazione potrebbe essere particolarmente utile per suffragare una nozione di "subordinazione digitale", in cui il lavoratore potrebbe non essere assoggettato a direttive costanti e puntuali ma ad una procedura informatica standardizzata (come nel caso della gestione tramite algoritmi) nella successione di necessari passaggi progressivi, supportati da meccanismi impositivo-induttivi (§ cap. 1 sez. I), che annullano gli spazi di autonomia funzionale del lavoratore e sottopongono il lavoratore ad un controllo a distanza molto pervasivo.

---

[630] Così Corte Cost. 7 maggio 2015, n. 76, in Giur. Cost., 2015, 3, pp. 680 e ss.

Anzi l'esercizio del potere direttivo presenta diverse connotazioni anche alla luce del modello contrattuale concretamene prescelto dal datore di lavoro come segnala BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS – Napoli 16 e 17 giugno 2016 "*Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*", pp. 10 e ss.

[631] Cass. 27 ottobre 2016, n. 21710, in *Foro It.*, 2016, 12, I, pp. 3829 e ss.

[632] Cass. 27 novembre 2002, n. 16805, in *Mass. Giur. Lav*., 2003, p. 127.

Ciò, non perché si voglia far prevalere «*l'opzione subordinazione "a ogni costo*"»[633], ma perché l'affievolimento del potere direttivo a favore dell'espansione del potere di controllo e l'assenza di un'organizzazione datoriale dei tempi di lavoro si rinviene già nell'ordinamento come precisa "sfumatura di subordinazione" nella modalità di lavoro agile.

In effetti, anche se a prima vista lavoro agile e lavoro su piattaforma presentano più di una diversità, non si può negare che il paradigma della subordinazione che caratterizza il lavoro agile presenta profili di attenuazione del potere direttivo e il riconoscimento in capo al lavoratore di nuove libertà, anche quella di decidere "quando" e dove lavorare[634].

L'art. 18 della L. n. 81/2017 nel fare riferimento a «*forme di organizzazione per fasi, cicli e obbiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*», non ha dubbi nel ricondurre alla subordinazione una modalità di lavoro (resa possibile dalle tecnologie digitali), in cui nei limiti fissati dall'accordo delle parti (c.d. patto di lavoro agile)[635], il lavoratore dispone di maggiore autonomia esecutiva (almeno nelle fasi di lavoro a distanza)

[633] PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele*?, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 124 e ss.

[634] Sull'assimilazione delle due forme di lavoro si veda, in particolare, DONINI A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, pp. 63 e ss., con riferimento alle nuove dosi di libertà; PESSI A., *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, 4, pp. 897 e ss., con riferimento alla forte espansione del potere di controllo; e ICHINO P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 1 pp. 1 e ss. , secondo cui lavoro agile e lavoro su piattaforma, possedendo caratteri propri sia del lavoro subordinato che di quello autonomo, sarebbero esemplificativi della crisi della tradizionale "*summa divisio*" fra lavoro autonomo e subordinato, richiedendo la predisposizione «*di nuovi criteri di delimitazione e compartimentazione delle aree in cui si applicano le proprie discipline protettive*», criteri che secondo l'A., dovrebbero poggiare sulla "dipendenza economica", individuata dai tratti essenziali della monocommittenza, della durata nel tempo della collaborazione e della fascia di professionalità e di reddito medio-bassa.

[635] Non dubitandosi affatto della compatibilità con la subordinazione, nel lavoro agile (*pre* e *post* pandemico) semmai, «*l'interrogativo preminente riguarda l'effettiva capacità del prestatore di lavoro subordinato a provvedere adeguatamente alla cura dei propri interessi in sede di accordo di regolamentazione del medesimo lavoro agile, ex comma 1, art. 18, alla luce della sua condizione di contraente debole rispetto al datore di lavoro*» come sottolinea BALLETTI E., *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. Merc. Lav*., 2021, p. 498.

a fronte di un irrigidimento del potere di controllo e una responsabilizzazione sul risultato[636].

L'introduzione della modalità agile ha chiaramente ripercussioni sulla categoria della subordinazione[637], espressa secondo una concezione appunto "agile"[638], più leggera e dilatata, caratterizzata da un'attenuazione della soggezione, da momenti di autogestione, con una crescente responsabilizzazione del lavoratore sui risultati[639].

Sicché, la "subordinazione digitale" (del lavoro agile e del lavoro nell'impresa-piattaforma) esprime la capacità della categoria di affrancarsi dalle tradizionali categorie kantiane dello spazio (all'interno dell'impresa) e del tempo (ovvero della sequenza temporale unica) di lavoro che avevano caratterizzato quasi monoliticamente il lavoro dell'impresa del Novecento[640] ma che oggi hanno perso la loro rilevanza qualificante.

La disciplina del lavoro agile indica, in definitiva, una chiara scelta legislativa, volta a «*contenere questa nuova tipologia di lavoro flessibile, all'interno delle tradizionali tutele del diritto del lavoro, anziché dar vita ad una fuga dalla subordinazione*»[641].

---

[636] Per un'analisi approfondita si rinvia alle monografie di SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018; CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., pp. 215 e ss.; TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, ESI, Napoli, 2021, pp. 179 e ss.

[637] Come sottolineano SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro* agile, Cacucci, Bari, 2018; AIMO M., FENOGLIO A., *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, pp. 33 e ss.; CASILLO R., *La subordinazione agile*, in *Dir. lav. merc*., 2017, 2, pp. 529 e ss.; GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., 2020, 1, p. 268; LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav*., 2019, I, pp. 25 e ss., per cui «*la subordinazione e l'autonomia non sono più due categorie antitetiche, ma, tutt'al contrario, i due possibili ingredienti di una pluralità di cocktail, diversi tra loro, accomunati dal fatto di riguardare un soggetto che presta il proprio lavoro a favore di un altro*» (p. 30) e PINO G., *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, in *Dir. Merc. Lav*., 2019, 3, p. 823, secondo cui la disciplina sul lavoro agile comporta una ridefinizione della subordinazione «*nella quale non è più rilevante l'inserzione del prestatore all'interno dell'azienda*».

[638] Così CASILLO R., *La subordinazione "agile",* cit., spec. pp. 540 e ss.

[639] Cfr. SANTONI F., *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Mass. Giur. Lav*., 2019, 4, spec. p. 933.

[640] MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, p. 295.

[641] PINO G., *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, cit., p. 823.

13. *La presunzione di subordinazione del lavoro tramite piattaforma nella Proposta di Direttiva europea*

L'impostazione sopra proposta sembra avallata anche da recenti interventi nell'ordinamento europeo.

Come anticipato nel precedente capitolo, sulla qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma è intervenuta, nel segno della valorizzazione del piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali[642], anche la Proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali[643].

Tale intervento normativo, ancorché non definito, è importante per una pluralità di ragioni, anzitutto, per la tecnica di tutela scelta. La proposta di direttiva, infatti, punta a superare l'ingombrante[644] problema della *misclassification* dei rapporti di lavoro con le piattaforme digitali agevolando il riconoscimento della subordinazione, intesa evidentemente quale garanzia principale e preferibile[645] rispetto ad altre tecniche di tutela[646], *in primis* a quella del *tertium genus* o alla predisposizione di regole settoriali a prescindere dalla qualificazione, in chiave rimediale.

---

[642] Vedi per tutti CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in W*.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 146/2018.

[643] Ai sensi dell'art. 2, la Proposta si applica a «*tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione e che hanno, o che sulla base della valutazione dei fatti si può ritenere abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia*».

[644] Secondo uno studio citato nella Relazione introduttiva alla Proposta di direttiva (PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*, Publication office of the EU, 2021, 77) sarebbero più di cinque milioni i rapporti di *platform work* a rischio di errato inquadramento contrattuale.

[645] Se ne trae conferma dalla declaratoria delle finalità della Proposta di direttiva. La finalità generale dell'intervento è costituita dal "*miglioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti sociali delle persone che lavorano con piattaforme*" (art. 1, par. 1). A tale finalità sono subordinati tre obiettivi: a) la corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e il conseguente accesso ai diritti relativi al rapporto di lavoro subordinato; b) la tutela di equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica dei rapporti di lavoro (§ cap. I, sez. II par. 3) ; 3) l'aumento della trasparenza, tracciabilità e consapevolezza degli sviluppi del lavoro con le piattaforme , comprese quelle che eseguono prestazioni transfrontaliere (§ cap. III).

[646] Condivide tale conclusione anche GIUBBONI S., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2022, 1, p. 67, secondo cui c'è un

La proposta di direttiva, infatti, interviene con delle regole pensate per facilitare procedimento qualificatorio, richiedendo agli Stati membri di definire procedure qualificatorie che, guardando alle caratteristiche sostanziali della fattispecie (in forza del c.d. principio del primato dei fatti § cap. I nt. 148), consentano di pervenire alla corretta qualificazione della condizione giuridica dei circa 28,3 milioni di *platform workers* europei, «*indipendentemente da come la relazione sia classificata in qualsiasi accordo contrattuale che possa essere stato concordato tra le parti coinvolte*».

In particolare, il Capo II, art. 4, della Proposta di direttiva introduce una presunzione legale *iuris tantum* di subordinazione[647], in presenza di almeno due dei cinque indici sintomatici dell'eccessiva (ed effettiva) ingerenza della piattaforma nel rapporto di lavoro:

a) determinazione effettiva della retribuzione (anche in termini di fissazione dei limiti massimi del livello retributivo);

«*netto favor per il riconoscimento dello status di lavoratore subordinato (e del connesso apparato di tutela), ben oltre le deboli tecniche presuntive timidamente discusse e più raramente introdotte in alcuni Stati membri, come ad esempio in Spagna*». L'A., inoltre, saluta con favore la scelta della Proposta di direttiva di allontanarsi da quel filone della giurisprudenza europea (cfr. CGUE 15 giugno 2006, C-255/04, Commissione c. Francia; e CGUE 22 dicembre 2008, C-161/07, Commissione c. Austria.) ostile all'utilizzo di regole di presunzione da parte del legislatore nazionale, considerate ostacoli alla libertà di prestazione dei servizi e di stabilimento nel mercato interno.

[647] Per un *focus* sulla presunzione di subordinazione si rinvia ai commenti di ALAIMO A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, pp. 641 e ss. e ID, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, no. 1, pp. 1 e ss.; BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Lab & Law Iss*., 2021, 7, 2, pp. 3 e ss.; BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit.; BRONZINI G., *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale",* in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 1, pp. 1 e ss.; CAPPONI F., *Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 2, pp. 656 e ss.; DONINI A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Lab. & Law Iss*., vol. 8, no. 1, 2022, pp. 31 e ss.; FERRANTE V., *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 158/2022 e PISANI F., *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. e Prev. Oggi*, 2022, pp. 72 e ss.

b) predisposizione di regole organizzative vincolanti (es. aspetto esteriore, condotte nei confronti dell'utente, ecc.);

c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro;

d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare con riferimento alla facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

La presunzione opera come presunzione relativa e, pertanto, ammette la prova contraria da parte del "datore-piattaforma", onerato di dimostrare, nei procedimenti amministrativi e giudiziari, l'insussistenza di una relazione di subordinazione e, dunque, la genuina autonomia del rapporto, alla luce della normativa nazionale dei singoli stati membri[648] (art. 5 della Proposta di Direttiva).

Dal punto di vista contenutistico, l'art. 4 presenta degli indici molto (e forse troppo) ampi e variegati, che valorizzano anche aspetti che nel nostro ordinamento non sono presi in considerazione - neppure nei casi di cd. subordinazione attenuata - come elementi sintomatici dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, come ad esempio l'indice della limitazione della possibilità di svolgere lavori per terzi o la sussistenza di vincoli riguardanti "il comportamento esteriore" con i clienti[649].

Al di là delle varie eterogeneità, tuttavia, l'elemento-cardine attorno a cui ruota la presunzione è sicuramente il (potere di) controllo della piattaforma nell'esecuzione della prestazione, qualora determini una limitazione dell'autonomia organizzativa del lavoratore

[648] Con la conseguenza che «*in caso di approvazione, avremo una presunzione relativa disubordinazione, di diritto eurounitario, che però potrà essere superata in ventisette modi diversi*», come sottolinea BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, cit., p. 10.

[649] Alcuni degli indici nel nostro ordinamento sarebbero pienamente compatibili con l'autonomia del rapporto, come rilevano BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione*, cit., pp. 7 e ss. e ALAIMO A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, cit., p. 13, secondo cui la presunzione farebbe emergere una nozione quasi "onnivora" di subordinazione.

«*effettiva*», nel segno della prevalenza del profilo funzionale in ossequio al principio di effettività. La valorizzazione della soggezione del lavoratore al controllo penetrante della piattaforma è da considerare positivamente, alla luce di quanto si è già sottolineato nel primo capitolo con riferimento al "potere di controllo algoritmico", suscettibile di essere estremamente pervasivo ed ampio, al punto da eclissare e precedere logicamente il potere direttivo[650].

Sicché, la Proposta di Direttiva, sembra partire dalla consapevolezza per cui «*la principale forma di manifestazione del dominio delle piattaforme sulla forza lavoro non è l'esercizio del potere direttivo, inteso come "assidua attività di vigilanza e controllo", ma sono i peculiari meccanismi di condizionamento dell'area di azione e decisione dei prestatori*»[651] per affermare un concetto di subordinazione piuttosto ampio ed essenzialmente coincidente con l' "eterorganizzazione", già rientrante nell'ambito di una nozione allargata di subordinazione nell'ordinamento eurounitario[652].

Tuttavia, non si può sottacere che nel quadro normativo della Proposta non mancano criticità e problemi di raccordo, che si spera possano essere ricomposti nell'adozione del testo definitivo.

Ad esempio, da un lato l'individuazione degli indici sembra far propendere per l'idea secondo cui l'assenza di limiti alla scelta del proprio orario di lavoro non sia incompatibile con il riconoscimento della subordinazione, qualora siano presenti altri (due) indici sintomatici della stessa; dall'altro tale assunto entra in contraddizione con quanto affermato dal venticinquesimo Considerando della proposta di direttiva per cui «*la libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di rifiutare incarichi, di ricorrere a subappaltatori o sostituti o di lavorare per terzi è una caratteristica del vero lavoro autonomo*».

---

[650] D'altronde, come si è visto, la maggiore valorizzazione del potere di controllo ai fini qualificatori si riscontra anche in giurisprudenza Cass. 14 giugno 2019, n. 16037, cit.

[651] DONINI A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, cit., p. 37.

[652] Cfr. GIUBBONI S., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, cit., pp. 55 e ss. a cui si rinvia anche per i puntuali riferimenti.

Inoltre, fra gli indici presuntivi da un lato vengono indicati alcuni elementi che nel nostro sistema normalmente non sono incompatibili con un rapporto di lavoro genuinamente autonomo, come la verifica della qualità dei risultati; dall'altro, si valorizzano indici, come il rispetto di «*regole vincolanti specifiche per quanto riguarda [...] l'esecuzione del lavoro*», che costituiscono elementi *costitutivi* del tipo subordinato e non possono degradare a semplici indici presuntivi che - anche solo in linea teorica - ammettono una prova contraria[653].

Infine, dinnanzi ad una presunzione di subordinazione così formulata non sarà agevole coordinare tale garanzia con l'impianto di tutele già presente nell'ordinamento (art. 2094 c.c., art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e l. n. 128/2019).

In ogni caso, prima dell'approvazione definitiva del testo della direttiva appare prematuro indugiare su considerazioni decisive, specie in considerazione del fatto che sono stati proposti diversi emendamenti al testo originario, alcuni dei quali vorrebbero eliminare ogni riferimento agli indici specifici, lasciando più margine di manovra agli Stati membri nel definire l'operatività della presunzione relativa.

Ma altrettanto sicuramente è possibile concludere che la strategia messa in campo dall'Unione europea riconduce il lavoro su piattaforma dentro le tradizionali categorie del diritto del lavoro, adattandole alle nuove espressioni dei poteri datoriali, rese possibili dall'impiego a tutto campo delle innovazioni digitali e robotiche, confermando la centralità della subordinazione e della sua capacità adattiva alle diverse sfumature di soggezione al potere datoriale.

Il recepimento della Proposta di direttiva, d'altronde, potrebbe essere l'occasione per prendere atto della valenza variabile e relativa di alcuni dei tradizionali indici di subordinazione (o di autonomia) dinnanzi a nuovi modelli organizzativi che attribuiscono più libertà lavoratore (lavoro su piattaforma, lavoro agile) ma lo assoggettano ad un maggiore controllo.

[653] Sul punto BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit., p. 8, che suggerisce di inserire tali indici nei Considerando della direttiva in corso di approvazione.

14. *La piattaforma che sceglie di assumere la veste datoriale: il contratto di lavoro subordinato di Just Eat*

Una prova concreta della compatibilità/adattabilità della subordinazione con le "nuove" forme di lavoro su piattaforma digitale (basate sulla localizzazione del servizio), proviene dalla circostanza che una nota piattaforma operante nel settore del *delivery* ha scelto - non senza qualche "incentivo"[654] - di vestire l'abito datoriale e riorganizzare il proprio servizio, stipulando contratti di lavoro subordinato con i suoi oltre quattromila *riders*[655].

Ci si riferisce, in particolare, al contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 29 marzo 2021 da Takeaway.com Express Italy (società che gestisce la nota piattaforma *Just Eat*) e dalle federazioni di categoria di CGIL, CISL E UIL[656], nel quale si legge, fin dalle premesse, che i ciclofattorini sono assunti con contratto di lavoro subordinato, secondo il CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, così come integrato dall'accordo del 18 luglio 2018[657]. Tale accordo integrativo, espressamente definito come "sperimentale" (§ clausola 24), costituisce un *unicum* nel panorama delle relazioni sindacali con i colossi della *platform economy* e, anche se presenta alcuni elementi di criticità (anche in ordine alla sua natura[658]), è innegabile che esso costituisca un importante punto di

[654] Ci si riferisce all'indagine (fiscale) della procura di Milano sul *food delivery* che ha portato a sanzionare le piattaforme Just Eat, Glovo, Uber Eats e Deliveroo con una mula pari a 733 milioni di euro, riportata da SANTORO PASSARELLI G., *La subordinazione in trasformazione*, cit., p. 1147.

[655] Cfr. FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Lab. & Law Iss*., 2021, vol. 7, n. 1, pp. 178-179, per cui tale vicenda è «*la prova più convincente della piena adattabilità della subordinazione ai modelli organizzativi delle piattaforme digitali del food delivery*».

[656] Disponibile al *link*: *https://www.eclavoro.it/wp-content/uploads/2021/04/accordo_integrativo_aziendale_riders_290321.pdf*.

[657] Consultabile al seguente *link*: *www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2018/CCNL-Trasporti-Logistica-accordo-integrativo-18.07.2018-riders.pdf.*

[658] L'individuazione della natura giuridica dell'accordo costituisce un aspetto piuttosto controverso dal momento che non è chiaro se si tratti di un vero e proprio contratto decentrato di prossimità ex art. 8 l. 148/2011 (come espresso da LECCESE V., La *disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss*., 2021, n. 1, pp. 156 e ss.); oppure se si tratti di una semplice intesa derogatoria, autorizzata dallo stesso contratto collettivo del settore, come più con divisibilmente ritiene INGRAO A., *Le parti e la natura dell'accordo di*

partenza per uno sviluppo - stabile e strutturato[659] - delle relazioni industriali in un settore segnato da individualismo, disintermediazione, frammentazione e "rarefazione" dell'impresa e dei suoi (soliti) luoghi di lavoro.

Tale contratto esprime la capacità adattiva delle relazioni industriali e della categoria della subordinazione, disegnando una «*sorta di subordinazione "adattata" per i ciclo fattorini*»[660], con la predisposizione di una disciplina in grado di «*tenere insieme flessibilità e tutele del lavoro subordinato*»[661].

In effetti, pur nel prisma della subordinazione, l'accordo fa ricorso a contratti di lavoro flessibile, precisamente *part-time* e di lavoro intermittente, prevedendo espressamente che durante la singola giornata lavorativa il servizio si articola anche in forma discontinua[662]. Si precisa, tuttavia, che per ogni turno di lavoro sono garantite due ore continuative minime di lavoro (art. 8) e che il vincolo di esclusività con la piattaforma produce effetti solo durante l'effettivo orario di lavoro[663], dando così la possibilità ai

secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclofattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy, in *Lab. & Law Iss*., 2021, n. 1, pp. 120-121.

[659] Com'è noto, lo sviluppo del fenomeno sindacale nel lavoro su piattaforma si è sviluppato in ritardo e in via informale, con iniziative per lo più confinate al contesto urbano. Si veda sul punto LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Lab. & Law Iss*., 2018, vol. 4, n. 1, pp. 1 e ss.; MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 1 ss.; ALLOCCA V., *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, cit., pp. 423 e ss.; CHIAROMONTE W., Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale, in CHIES L., FERRARA M. D., PODRECCA E. (a cura di), Le dimensioni della povertà, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 263 e ss.; ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 357 e ss.; RECCHIA G. A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav*., 2018, 1, pp. 141 e ss.

[660] INGRAO A., *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclofattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, cit., p. 116.

[661] *Ivi*, p. 119.

[662] cfr. LECCESE V., La *disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss*., 2021, no. 1, pp. 156 e ss.

[663] L'art. 10 prevede che «*l'orario di lavoro dei Rider che dispongono di un Hub inizia all'interno dell'Hub e comprende il tempo di viaggio necessario per raggiungere l'area di attesa; il tempo trascorso da casa all'Hub e viceversa non è considerato orario di lavoro*». Per un'analisi dettagliata si rinvia a LECCESE V., *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, cit., pp. 158 e ss.

ciclofattorini di poter integrare - fuori dall'orario di lavoro - la propria retribuzione svolgendo altre attività. È particolarmente interessante la previsione, contenuta all'art. 9 per cui «*i rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva*», cosicché la società «*pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto della preferenza espressa dal rider, per quanto possibile*». Viene, altresì, previsto che, periodicamente, la piattaforma può offrire ai lavoratori dei c.d. "*OpenShift*", che il lavoratore sarà libero di accettare in qualsiasi momento.

In tema di retribuzione[664], il contratto integrativo contiene delle indicazioni importanti, anche se potevano immaginarsi tutele più generose. L'accordo, infatti, ha indubbiamente il merito di superare la "cottimizzazione" del lavoro che per lungo tempo aveva caratterizzato il lavoro dei ciclofattorini e assicurare a quest'ultimi la remunerazione anche dei periodi di disponibilità.

In particolare, l'art. 14 stabilisce che fino a quando il lavoratore non matura un'anzianità retributiva pari a due anni, la retribuzione oraria è fissata nell'importo lordo di euro 8,50 cui si aggiunge l'accantonamento TFR (del valore di 0,60 euro), i premi di valorizzazione[665], le indennità aggiuntive e il rimborso forfetario chilometrico, disposto nella misura di euro 0,15 per le moto e 0,06 per le bici a copertura integrale e forfetaria di tutti i costi sostenuti, ivi inclusi i costi di manutenzione e assicurazione del veicolo utilizzato per svolgere la prestazione. A ciò si aggiunga la previsione di maggiorazioni nella misura del 10% in caso di lavoro supplementare[666], festivo o notturno e nella misura del 30% per il lavoro straordinario.

---

[664] Per un approfondimento sul punto si rinvia a FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat,* cit., spec. pp. 180 e ss.

[665] L'accordo prevede l'istituzione di un "premio di valorizzazione", finalizzato a consentire ai ciclofattorini di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione, "*calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base dei seguenti importi: a) per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25;b)per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50.Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora. Pertanto, le consegne effettuate oltre la soglia all'interno della stessa ora non saranno conteggiate ai fini della determinazione del Premio*".

[666] Precisamente con riferimento al lavoro supplementare l'art. 16 del contratto collettivo fa ricorso al meccanismo della Banca Ore che riconosce per un valore pari alla metà delle ore di lavoro supplementare svolte nel mese il diritto a riposi compensativi usufruibili nel semestre successivo al mese di svolgimento del

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, si precisa che l'impresa-piattaforma è responsabile della tutela della salute e sicurezza dei suoi lavoratori e deve fornire i relativi dispositivi di sicurezza (a titolo esemplificativo si fa riferimento al casco, alla tuta per la pioggia, la giacca ad alta visibilità, ecc.) e può adempiere agli impegni formativi in anche in modalità telematica e digitale.

L'utilizzo della modalità digitale è incentivato anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali – espressione della consapevolezza di dover rinnovare *modi* e *luoghi* della rappresentanza sindacale[667] - che sono riconosciuti a norma dell'art. 22 del contratto collettivo (diritto di affissione e di assemblea), all'intero dei quali si precisa che, per non appesantire l'organizzazione del lavoro, la fruizione dei permessi da parte di chi ricopre cariche sindacali è preferibilmente rimessa ai giorni non festivi e diversi dal sabato.

In definitiva, tale esperienza contrattuale - seppur attualmente oggetto di monitoraggio e in via generale migliorabile su alcuni fronti - presenta il merito di aver cercato di modulare la subordinazione alla peculiare organizzazione dell'impresa-piattaforma, in una prospettiva di sicura responsabilizzazione di quest'ultima.

Una prospettiva che risulta diametralmente opposta rispetto a quella che ha caratterizzato l'esperienza contrattuale portata avanti dalla principale associazione rappresentativa delle piattaforme digitali (Assodelivery), che ha dato tristemente prova di inadeguatezza, su una pluralità di fronti.

15. *Prove di deresponsabilizzazione dell'impresa-piattaforma: il contratto collettivo («pirata») Ugl Riders-AssoDelivery*

Nel tormentato quadro della regolamentazione del *lavoro via app*, che, come si è detto, si snoda fra le incertezze dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, l'intervento (parziale e

lavoro supplementare. In caso di mancato utilizzo dei riposi compensativi, opera in ogni caso la maggiorazione della retribuzione pari al 10%.

[667] Cfr. FORLIVESI M., *Alla ricerca delle tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, vol. 4, no. 1, pp. 50 e ss.

insoddisfacente) della l. n. 128/2019 e le (rassicuranti) prospettive di una rinnovata centralità della subordinazione, si inserisce anche la pedestre esperienza di adozione del primo contratto collettivo nazionale «*per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider*», siglato in data 15 settembre 2020 tra *AssoDelivery* (associazione delle imprese di *food delivery*) e il neo-sindacato *UGL-Riders*[668].

Anzitutto, l'accordo, primo nel panorama europeo, presenta un contenuto molto discutibile, censurato persino dal Ministro del Lavoro[669], che ne ha contestato alcune parti (in particolare il meccanismo di retribuzione [670]), segnalando altresì un problema di rappresentatività delle organizzazioni firmatarie, che era stato da subito rilevato in dottrina[671].

Prima di soffermarsi sulle spinose questioni della legittimità dell'accordo e la rappresentatività delle parti stipulanti - che rievocano storiche criticità nella misurazione della rappresentantatività (comparata), nell'ambito dell'anomia che caratterizza il nostro sistema giussindacale[672]- pare opportuno sottolineare che, in ogni

[668] Per un'analisi ricognitiva delle tappe che hanno portato all'adozione di tale contratto collettivo si rinvia LOMBARDI M., *Il CCNL Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Riv. Giur. Lav*., 2020, 4, pp. 757 e ss.

[669] Nota Min. lav. 17 settembre 2020, protocollo 9430, su cui si veda CARINCI F., *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, p. 6.

[670] Si sottolinea che la deroga accordata dal d.lgs. n. 81/2015 sui "criteri di determinazione del compenso" non dovrebbe annullare la garanzia del compenso minimo orario. Non è di tale avviso PIGLIALARMI G., *Accordo Assodelivery-UGL Rider: il nodo del sistema di determinazione del compenso*, in *Bollettino ADAPT*, 28 settembre 2020, n. 35 secondo cui la garanzia del compenso minimo orario *ex* art. 47 *quater* comma 2 sarebbe meramente residuale, applicandosi solo in assenza di contratto collettivo.

[671] Cfr. BAVARO V., *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, *Il diario del lavoro*, 23 settembre 2020 che dubita sulla rappresentatività di entrambe le associazioni sindacali; e MARTELLONI F., *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Quest. Gius*., 22 ottobre 2020, che esclude la rappresentatività di *UGL* e qualifica come condotta antisindacale la prassi, avviata da alcune piattaforme, di subordinare la collaborazione con esse all'integrale accettazione di tale Ccnl. Ne difende, invece, la legittimità ICHINO P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *Lavoce.info*, 21 settembre 2020, che sottolinea che tale Ccnl, in quanto unica regolamentazione nel settore, segna la nascita di una nuova categoria sindacale; per cui la rappresentatività andrebbe calcolata con riferimento a tale categoria e non a quella trasporto-logistica.

[672] Vedi per tutti SANTUCCI R., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, cit., pp. 157 e ss.

caso, il contenuto dell'accordo è completamente inidoneo a rispondere alle istanze di tutela sottostanti.

Anzitutto, a destare sconcerto e perplessità[673] è la qualificazione a priori dei *riders* come lavoratori autonomi (*ex* art. 409, n. 3, c.p.c. e addirittura *ex* art. 2222 c.c.), valorizzando l'assenza di vincoli di orario o di reperibilità (di cui si è già sottolineata l'irrilevanza ai fini dell'esclusione della subordinazione), in netta contrapposizione con giurisprudenza maggioritaria.

Sul piano sostanziale, le tutele previste per i *riders* (presunti autonomi) sono alquanto scarne. Sul piano retributivo si fissa un compenso minimo di 10 euro l'ora, con indennità integrative in caso di lavoro notturno, festività e maltempo e con premi *una tantum*. Tuttavia, non ci si libera dalla logica del cottimo dato che si legge «*nel caso in cui il tempo stimato dalla piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate*». Dunque, il compenso minimo è garantito per ogni ora di lavoro effettivo, ignorando del tutto l'ingombrante problematica, tipica del lavoro digitale, della qualificazione del tempo di disponibilità, oltre quello di reperibilità, in attesa della chiamata[674]. L'unico salario minimo è garantito, a prescindere dai tempi di consegna, per le città di nuova apertura (7 euro l'ora).

A seguire, si prevedono le seguenti tutele: a) assicurazione antinfortunistica e assicurazione verso terzi, obbligo in capo alle piattaforme di fornire le necessarie dotazioni di sicurezza (non a caso oggetto di contenzioso durante l'emergenza da Covid-19 per la fornitura di dispositivi di protezione personale[675]); b) diritto di formazione, con particolare riferimento a sicurezza stradale e alla sicurezza nel trasporto degli alimenti; c) divieto di discriminazione e pari opportunità anche con riferimento ai sistemi di *rating* (ma l'affermazione risulta priva di significato se non si fa luce sul funzionamento dei sistemi automatizzati), nonché contrasto al "caporalato

[673] Ne sottolinea, inevitabilmente, la criticità anche ICHINO P., *Contratto per i rider*, cit.

[674] Si rinvia, in particolare, all'analisi monografica di CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., *passim*.

[675] Cfr. Trib. Bologna, ordinanza 14 aprile 2020, n. 2519, che riconosce il diritto dei *riders* ad ottenere dalla piattaforma i dispositivi di protezione personale.

digitale"; d) tutela della *privacy* e diritti di rappresentanza sindacale.

Il c.d. Ccnl *riders* presenta evidenti e rilevanti lacune, come l'assenza di remunerazione dei tempi di disponibilità, la mancanza della tutela della malattia e della maternità (pacificamente riconosciute invece ai co.co.co.), delle ferie, della previdenza pensionistica (anche integrativa), del diritto alla disconnessione [676], realizzando un'evidente retrogressione delle tutele, persino rispetto al Capo V *bis*, che pare costituire l'obiettivo primario perseguito dalle parti.

In effetti, considerando le circostanze temporali e la modalità di conclusione "a sorpresa" dell'accordo, mentre era in corso la negoziazione con le organizzazioni confederali, pare evidente che il contratto collettivo siglato fra Assodelivery e Ugl-riders più che preoccuparsi di trovare una cornice regolatoria per i riders sia orientato a prevenire l'applicazione delle regole del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81 del 2015 per i *riders* autonomi e/o l'estensione delle tutele della subordinazione *ex* art. 2 dello stesso, a seguito delle modifiche della L. n. 128/2019, che sarebbero entrate in vigore poco dopo l'avvento del contratto collettivo. Sicché, l'intervento in questione invece di rappresentare una prova della capacità delle relazioni sindacali di adattare la regolamentazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore - come richiesto dal rinvio legislativo -, costituisce semmai una prova di responsabilizzazione dell'impresa-piattaforma, pronta a tutto pur di rifuggire l'assunzione della veste datoriale e delle relative responsabilità.

Come si è anticipato, le modalità "corsare" di stipulazione dell'accordo avevano sollevato diversi dubbi sulla legittimità dello stesso, sulla reale rappresentatività di Ugl-riders, nonché sulla circoscrizione del suo perimetro di misurazione, che, secondo autorevole dottrina, sarebbe confinato alla nuova categoria contrattuale dei *riders* (definiti

[676] A dispetto della rubrica dell'art. 20 del Ccnl, non si rinviene alcuna effettività del diritto alla disconnessione, parlandosi genericamente di "sistemi di *ranking*" che terranno conto del diritto al riposo del *rider*. *Sulla possibilità di considerare il diritto alla disconnessione come «diritto generalizzato[…]collegato allo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa che avvenga mediante l'ausilio di strumentazioni informatiche»* si veda l'analisi di D'APONTE M., *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione", al lavoro "per obiettivi"*, in *Mass. Giur. Lav*., 2022, 1, pp. 29 e ss.

ex l. n. 128/2019), piuttosto che nel più ampio perimetro del Ccnl del settore della logistica, trasporto merci e spedizioni[677].

Sul punto alcune si sono espresse alcune pronunce di merito. Dapprima, il Tribunale di Bologna[678] aveva rilevato – seppur con motivazione alquanto laconica- l'inidoneità del "Ccnl *Riders"* a produrre gli effetti derogatori *ex* art. 2, comma 2, dato che quest'ultimo, facendo riferimento alle plurali «*associazioni*», richiederebbe la sottoscrizione da parte di più associazioni sindacali, a meno che la singola associazione non sia «*largamente maggioritaria*», cosa che - liquida tribunale bolognese- «*non sembra*» sussistere per Ugl Riders. È evidente che in tale occasione il rilevato *vulnus* di «*valido potere negoziale*»[679] non veniva supportato da un'indagine accurata sulla rappresentatività, non essendo stato indagato nessuno degli indici a tal fine elaborati dalla giurisprudenza (consistenza numerica, diffusione territoriale, partecipazione effettiva alle relazioni industriali, equilibrata diffusione nella categoria)[680].

Sulla questione interviene successivamente anche l'ordinanza del Tribunale di Firenze del 24 novembre 2021, cit., che parimenti non indugia molto sulla verifica della rappresentatività dei soggetti stipulanti il Ccnl, ma perché l'attenzione del giudice si concentra (più che sulla rappresentatività) sulla genuinità della sigla *Ugl Riders*, accusata, secondo le contestazioni delle ricorrenti di essere un sindacato di comodo. Il Tribunale accoglie tali contestazioni affermando che «*la "vicinanza" del suddetto sindacato alle posizioni datoriali*» emergerebbe da «*convergenti elementi indiziari*», quali: a) le modalità

[677] Si veda CARINCI F., *Il ccnl sui collaboratori autonomi,* cit., pp. 1045 e ss.; ICHINO P., *Contratto per i rider: è davvero pirata?*, *La voce.info, 21 settembre 2020*; TIRABOSCHI M., *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino ADAPT*, 2020, 35; TOSI P., *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 1, spec. pp. 11 e ss., per cui il Ccnl Riders crea una categoria contrattuale autonoma ed autosufficiente *ex* art. 39, comma 1, Cost. *Contra* BAVARO V., *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro*, 23 settembre 2020; MARTELLONI F., *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Quest. Giust*., 22 ottobre 2020; PERULLI A., *Oltre la subordinazione*, cit., pp. 221 e ss.

[678] Trib. Bologna decreto 30 giugno 2021, cit.

[679] Ne criticano condivisibilmente l'argomentazione ICHINO P., *Un sembra non basta*, in *www.pietroichino.it*; e VALENTE L., *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in *lavoce.info*., 12 luglio 2021.

[680] Vedi *ex multis* Cass. 4 novembre 2019, n. 28289, *De jure*.

di sottoscrizione dell'accordo, nell'ambito di una trattativa non pubblicizzata e parallela rispetto a quella in atto presso il Ministero del Lavoro; b) l'omissione di un confronto tra il sindacato e i *riders* sul contenuto dell'accordo collettivo; c) l'assenza di vertenze collettive o individuali da parte di Ugl in favore dei ciclofattorini; d) il contenuto del contratto sottoscritto, aderente alla disciplina prevista nei contratti della convenuta; e) l'arenamento delle trattative con le altre sigle sindacali per la firma di ulteriori e diversi contratti e l'attribuzione dei diritti sindacali alla sola Ugl.

La questione è, com'è noto, estremamente delicata, dal momento che l'art. 17 l. n. 300 del 1970, posto a presidio della libertà sindacale, non definisce cosa si intenda per sindacato di comodo, ma si limita a vietare che i datori di lavoro (e le loro associazioni) diano vita ovvero sostengano, con ogni mezzo, associazioni sindacali di lavoratori, così da condizionare *in pejus* le altre organizzazioni sindacali, costrette a competere con un concorrente privilegiato in forza del suo rapporto sinergico con l'impresa[681]. La genericità della norma, rapportata alla sua *ratio legis*, consente al giudice di valutare - obiettivamente e in concreto - se l'iniziativa di sostegno sia in grado di assoggettare alla volontà datoriale il sindacato dei lavoratori, rendendo quest'ultimo un «*interlocutore accomodante, malleabile, arrendevole*» alle richieste datoriali[682].

Sicché, la capacità descrittiva della norma è potenzialmente illimitata[683], potendo coprire ogni atto di collusione, corruzione e di favoritismo, fra cui è possibile includere anche il riconoscimento di una fittizia forza contrattuale[684], qualora essa sia in grado di inquinare la genuinità della dialettica sindacale. Secondo autorevole dottrina, infatti, il sostegno vietato può anche consistere in trattamenti di favore in sede negoziale, sia nella scelta della controparte come interlocutore privilegiato, sia nel corso delle trattative. In tal

[681] Così Cass. 3 aprile 1991, n. 3455, *DeJure*. In dottrina, v. DI CERBO F., *Libertà sindacale e sindacati gialli nella giurisprudenza*, in *Dir. Lav*., 1977, I, p. 361; MANCINI G. F., *Art. 17*, in MANCINI G. F., GHEZZI G., MONTUSCHI L., ROMAGNOLI U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna, 1972, p. 237 e PERA G., *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 1997, p. 381.

[682] FRENI A., GIUGNI G., *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffré, Milano 1971, pp. 66-67; PRAVATÀ R., *Il c.d. sindacato di comodo e l'art. 17 dello Statuto dei lavoratori*, *op. cit*., p. 155.

[683] *Ibidem.*

[684] Vedi CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Il Diritto sindacale*, Torino, 2018, ed. VIII, p. 154.

caso, sarebbe lo stesso contratto collettivo, stipulato in assenza di una reale politica rivendicativa, a configurarsi come "strumento di sostegno", nonché "effetto" da rimuovere *ex* art. 28 L. n. 300 del 1970[685]. Tale ricostruzione richiede però una rigorosa indagine da parte del giudice, chiamato a verificare che la stipulazione del contratto collettivo sia in concreto l'*effetto* del sostegno datoriale e sia tale da comprimere l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale delle associazioni pretermesse.

Nel caso di specie, l'ordinanza del tribunale di Firenze non realizza una ricostruzione così accurata e le circostanze *sub* lett. a) ed e), accennate dal giudice ma non adeguatamente vagliate, risultano scarsamente idonee *di per sé sole* a dimostrare la natura di comodo del sindacato. Sotto l'egida dell'art. 39, comma 1, Cost. e alla luce del principio di mutuo riconoscimento, l'esercizio della libertà negoziale in anticipo e con una sola parte non può dirsi illegittimo, non esistendo, nell'ordinamento, un obbligo giuridico a trattare[686] con tutte le organizzazioni sindacali interlocutrici, né un principio di parità di trattamento fra quest'ultime[687]. Analogamente vale per l'indice *sub* d), relativo al contenuto del contratto poco favorevole per i lavoratori, dato che la sottoscrizione da parte di sindacato rappresentativo di «*un cattivo contratto*» per i suoi rappresentati non è di per sé suscettibile di imputare al sindacato la natura di comodo[688].

---

[685] R. PRAVATÀ, *Il c.d. sindacato di comodo e l'art. 17 dello Statuto*, *op. cit.*, pag. 155; MANCINI G. F, *Art. 17*, in MANCINI G. F., GHEZZI G., MONTUSCHI L., ROMAGNOLI U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, cit., p. 237.

[686] L'esistenza di un obbligo generale a trattare sarebbe inammissibile a norma dell'art. 39 comma 1 Cost. (v. per tutti CARINCI F., *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, in *Dir. Rel. Ind*., 2013, p. 899), sebbene a partire proprio dalla nota C. cost. 23 luglio 2013, n. 231 si è affermato il principio secondo cui il datore di lavoro non è libero di sottrarsi arbitrariamente a qualunque dialogo e confronto con un sindacato che risulti di fatto rappresentativo. Tuttavia, tale apertura, confermata anche da alcune sentenze di merito (cfr. Trib. Busto Arsizio 4 giugno 2019, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, II, p. 396, con nota di DONINI A., *Rappresentatività effettiva e antisindacalità del rifiuto a trattare: il caso Ryanair*), non può giustificare l'esistenza di un generale obbligo giuridico a trattare, limitandosi, piuttosto, a censurare come antisindacale l'uso distorto da parte del datore di lavoro della libertà negoziale, tale da determinare «*un'apprezzabile lesione alla libertà sindacale dell'organizzazione esclusa*» (Cass. 10 giugno 2013, n. 14511, in *Dir. Merc. Lav.*, 2013, p. 577). In tal senso, v. LECCESE V., *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. Dir*., 2013, 4, pp. 539 e ss.

[687] Si veda T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano, 1974, spec. p. 209.

[688] C. cost. 18 ottobre 1996, n. 345, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1996, p. 655.

Più rilevanti, invece, sono gli indici *sub* lett. b) e c), circa l'assenza di una reale azione rivendicativa e di confronto coi *riders*, in contrasto col principio di effettività dell'azione sindacale[689], che può rivelarsi un elemento molto rilevante ai fini dell'esclusione della maggiore rappresentatività *comparata* di Ugl.

In effetti, a prescindere dalle censurabili lacune circa l'indagine sulla natura di Ugl-*riders* come sindacato di comodo, è possibile concludere che l'accordo Ugl-Assodelivery è sicuramente sprovvisto di capacità derogante (*ex* art. 2 comma 2 d.lgs. n. 81/2015) e anche volendo prescindere dalla genuinità/rappresentatività di Ugl-Riders (che potrebbe essere oggetto di una più approfondita verifica giurisprudenziale) , è difficile ritenere che esso sia un accordo valido per contrasto con la *ratio legis* e con le norme imperative del Capo V *bis.*

In definitiva, la fallimentare esperienza del primo contratto collettivo sui *riders* da un lato restituisce l'immagine di una rappresentanza sindacale che dinnanzi alla *platform economy* appare ancora claudicante e frammentata, in un quadro di relazioni sindacali che, anche a causa dell'indisponibilità da parte datoriale, non ha ancora portato ancora frutti maturi (né sufficienti)[690].

Dall'altro, la vicenda costituisce lo specchio delle ambiguità introdotte dal legislatore, sia con riferimento al comma 2 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, che così come congegnato di fatto consentirebbe di annullare le garanzie introdotte per i collaboratori eterorganizzati, lasciando al lavoratore solo la difficoltosa possibilità di provare in giudizio

[689] Cfr. RAZZOLINI O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato*, cit., p. 8, secondo cui il "Ccnl Riders" è valido ma sprovvisto di efficacia derogante, essendo «*difficile ritenere che Ugl riders sia la sigla comparativamente più rappresentativa a fronte delle ben più numerose iniziative di autotutela collettiva, avviate dalle altre sigle come Cgil, Cisl, Uil, Si-Cobas, Rider Union, Deliverance*».

[690] Non è un caso che dinnanzi a tale situazione la via che sembra essere preferita dal sindacato tradizionale è quella della c.d. "*strategic litigation*" , consistente nel promuovere azioni giudiziarie al fine di forzare l'ordine costituito, ben oltre il caso su cui si controverte, trasformando il ricorso al giudice in un rinnovato "strumento di lotta sindacale". In tale prospettiva v. già GIUGNI G., *La memoria di un riformista*, il Mulino, Bologna, 2007, p. 82; LASSANDARI A., *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *Lav. Dir*., 2014, p. 309; e di recente RAZZOLINI O., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, Milano, 2018, pp. 83 e ss., che valorizza tale prospettiva quale argine all'indebolimento dell'effettività della tutela giurisdizionale e al declino del contenzioso individuale e SPINELLI C., *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2022, 1.

la subordinazione[691]; sia con riferimento all'ambiguo valore del Capo V *bis* che, secondo la ricostruzione qui offerta, avrebbe ragion d'essere solo in quanto statuto protettivo minimo, pertanto, non derogabile *in peius* dalla contrattazione collettiva.

16. *Brevi osservazioni conclusive*

Alla luce di quanto finora analizzato è possibile stilare alcune considerazioni conclusive.

Anzitutto, l'analisi della fattispecie del *lavoro via app* concretizza le prospettive, già analizzate in via potenziale nel primo capitolo, circa l'esistenza di nuove manifestazioni del potere datoriale nell'impresa-piattaforma organizzata tramite algoritmi.

L'analisi degli ultimi approdi del contenzioso, nazionale e non, dimostra l'esercizio di un elevato grado di controllo e di conformazione del lavoro, anche se mascherato dietro a strumenti di gestione automatizzata, suscettibili di rendere operative (e coattive) le indicazioni predeterminate per via contrattuale.

Dinnanzi a ciò pare necessario "smascherare" i reali assetti di potere che connaturano le nuove forme di organizzazione dell'impresa algoritmica (dell'economia delle piattaforme), che trincerandosi dietro al riconoscimento di un ventaglio di libertà contrattuali, cela l'esercizio di unilaterali poteri di conformazione e organizzazione, nonché un pervasivo controllo e un potere sanzionatorio, latamente inteso.

A differenza dei primi approdi interpretativi, che valorizzando (oltremodo) le libertà del profilo genetico, ritenevano che il lavoro su piattaforma fosse genuinamente autonomo oppure invocasse rimedi e tutele *ad hoc* - nel segno di un definitivo superamento dell'impostazione binaria dando vita ad un *tertium genus* -, i più recenti interventi giurisprudenziali e legislativi (Proposta di direttiva europea del 9 dicembre 2021), che riconducono le piattaforme digitali nella nozione di impresa e il *platform work* nella

[691] La deludente esperienza di tale Ccnl avalla la considerazione di un sindacato di ragionevolezza da parte del giudice su tali accordi: SANTAGATA R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, pp. 397 e ss.

nozione di subordinazione, dimostrano, invece, la capacità dei canoni tradizionali del diritto del lavoro di adattarsi ai recenti schemi contrattuali, anche dinnanzi a modalità di lavoro gestite da algoritmi[692].

La parabola ascendente verso la subordinazione del *lavoro via app* dimostra la resilienza e la capacità adattiva della categoria, che rimane inalterata nella sua essenza, anche qualora le sue manifestazioni concrete, grazie all'impiego delle moderne tecnologie, risultino lontane da quelle note e tipizzate.

Ciò non significa non prendere atto che l'economia digitale, di cui la *platform economy* è solo un frangente, determina una profonda trasformazione dei *modi* di lavorare "alle dipendenze" e "sotto la direzione" altrui. Ma semmai significa riconoscere, senza forzature, l'azionabilità di operazioni di aggiornamento delle modalità di accertamento della subordinazione, per far si che il diritto del lavoro possa continuare a *percepire* i mutamenti strutturali del sistema economico e cogliere il rapporto fra «*esercizio del potere datoriale e imputazione delle responsabilità connesse al rapporto di lavoro*»[693].

A tal fine, si propone una lettura evolutiva della subordinazione, intesa come assoggettamento al potere datoriale, anche se schermato dall'uso di meccanismi di derivazione algoritmica, secondo i nuovi assetti di potere che si registrano nell'impresa-piattaforma: l'affievolimento delle manifestazioni (ma necessariamente delle intensità) del potere direttivo, che converge e si sincronizza con l'espansione del potere di controllo e di quello sanzionatorio[694]; e anche secondo le nuove dimensioni di flessibilità, libertà e autonomia che le nuove tecnologie sono in grado di garantire al lavoratore.

La libertà di scegliere quando offrire propria disponibilità, prenotandosi ai turni di lavoro, nella maggior parte dei casi è meramente apparente e fittizia, dal momento che

---

[692] Così anche BATTISTA L., *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 6, pp. 1455 e ss., spec. p. 1475.

[693] ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 289, richiamando BARBERA M., *«Noi siamo quello che facciamo». Prassi ed etica dell'impresa postfordista*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, p. 631.

[694] Come sottolinea ZOPPOLI L., *op. cit*., p. 60, per cui le nuove sincronie «consentono al datore di lavoro di avere una pressoché continua conoscenza/ingerenza relativa all'adempimento della prestazione negoziale».

l'intera prestazione risulta diretta, condizionata e disciplinata dalla piattaforma[695]: a partire dal sistema di accesso alle fasce di prenotazione, influenzato dai *rating* reputazionali, passando per l'assegnazione delle proposte, determinate dall'algoritmo in base a criteri del tutto estranei alle preferenze e alle scelte del lavoratore, fino ad arrivare allo svolgimento effettivo dell'incarico da parte del lavoratore, pervasivamente controllato e sanzionato ove inadempiente alle indicazioni dell'algoritmo.

Tuttavia, anche qualora tale libertà dovesse essere genuina, essa non può assumere assoluta rilevanza dirimente ai fini della qualificazione, in presenza di altri elementi che denotano l'assoggettamento tecnico-funzionale del lavoratore nell'esecuzione concreta del rapporto. Sicché, la necessità, fatta propria da gran parte della giurisprudenza citata, di provare *necessariamente* che la libertà contrattuale sia meramente fittizia finisce per aggravare[696] - senza ragionevole argomentazione - il procedimento qualificatorio, rischiando, come si è visto[697], di produrre risultati irrazionali, che valorizzando la libertà nella fase genetica, a discapito della reale soggezione del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto.

Tale prospettiva è particolarmente preziosa in vista della capacità camaleontica delle piattaforme digitali di assottigliare alcuni meccanismi (come le fasce di prenotazione di *free login*) per sfuggire all'accertamento qualificatorio. A tal fine, occorre valorizzare i poteri istruttori del giudice[698], anche alla luce di quanto stabilito dalla Proposta di direttiva

---

[695] Cfr. BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza* , cit., p. 10 per cui «*la piattaforma esercita un potere (algoritmico) di conformazione delle modalità della prestazione che non riguarda solo il suo svolgimento effettivo, ma anche tutta la fase ad essa preparatoria e antecedente, tale da determinare un pieno assoggettamento del lavoratore*».

[696] Così MAIO V., *Il lavoro per piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, cit., p. 583.

[697] Si vedano i vari orientamenti citati per cui fra tutti gli elementi che connotano la prestazione dei *riders* (accettazione di condizioni contrattuali unilateralmente imposte dalla piattaforma, inserimento nell'organizzazione di quest'ultima senza autonomia funzionale, obbligo di rispettare tempi di consegna, obbligo di adeguarsi alle prescrizioni, obbligo di indossare l'abbigliamento e il logo della piattaforma, continuità, sottoposizione a controlli a distanza e sanzioni) l'elemento giudicato rilevante e dirimente è la «*libertà di decidere quando e se lavorare e per quanto tempo, connettendosi o disconnettendosi alla rete a proprio piacimento*» (Trib. Torino, 7 maggio 2018, cit.).

[698] Come sottolinea INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 69, per cui è necessario far riferimento all'ordine di esibizione *ex* art. 210 c.p.c., «*accompagnato da una successiva nomina di CTU che spieghi il funzionamento dei sistemi oppure ancora l'ordine di ispezione di cui all'art. 118 c.p.c.*».

europea che all'art. 16, prevede che richiede agli Stati membri di provvedere affinché, nei giudizi di qualificazione, «*gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo*».

Infine, nelle ipotesi (largamente maggioritarie) di assoggettamento del lavoratore al potere (organizzativo-conformativo) dell'algoritmo dell'impresa-piattaforma, il ricorso alla subordinazione - che ha trovato lo spontaneo avallo anche di alcune piattaforme digitali (es. Just Eat), a conferma della compatibilità fra *lavoro via app* e subordinazione - consente di superare le tante incertezze sistemiche che, come si è visto, caratterizzano la disciplina delle co.co.org ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, commi primo e secondo[699].

D'altronde, i tentativi di deresponsabilizzazione dell'impresa-piattaforma emblematicamente esemplificati nella vicenda del contratto collettivo di Assodelivery-UglRiders, dimostrano l'attualità del rischio di abusare degli spazi d'incertezza normativa per eludere il procedimento qualificatorio[700], a discapito della tutela (del lavoro) di chi opera *al servizio* di una piattaforma digitale, secondo quel «*modo di "fare impresa" che considera il lavoro più come un costo che come un valore su cui investire*»[701], attuale anche nell'Era più evoluta del progresso tecnologico.

Quest'ultima considerazione, non a caso, è al centro dell'analisi dell'altra faccia del lavoro su piattaforma, il "*crowdowork*", che ci si accinge a realizzare nel capitolo che segue.

[699] Per un'impostazione differente si veda, invece, SANTORO PASSARELLI G., *La subordinazione in trasformazione*, cit., p. 1136 per cui sarebbe sempre preferibile il ricorso all'art. 2, cit., in luogo alla subordinazione.

[700] Sul punto ampiamente PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy,* cit. per cui *«the evasion of employment law is at the core of the platforms' business model»*.

[701] ROMAGNOLI U., *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 1, p. 199.

CAPITOLO III

LE PIATTAFORME COME MEZZO DI ESTERNALIZZAZIONE NEL MERCATO "DIGIGLOBALE": IL *CROWDWORK*

SOMMARIO: 1. Il cono d'ombra del lavoro su piattaforma: il *crowdwork*. − 2. Caratteristiche e costanti organizzative delle piattaforme di *crowdwork*. – 3. L'esternalizzazione del lavoro sulle piattaforme: "*human as a service*". − 4. Il ruolo (o i ruoli) delle piattaforme di *crowdwork*: a proposito di tre piattaforme ad "operatività globale". − 5. Timide aperture (della giurisprudenza) al riconoscimento della subordinazione del *crowdworker*. − 6. Le criticità dell'individuazione delle tutele attingendo a schemi noti: la somministrazione di manodopera. − 7. (Segue.)… e l'appalto. – 8. La difficile regolamentazione dell'esternalizzazione nel mercato "digi-globale" delle piattaforme fra elementi di internazionalità e (in)effettività di tutela. − 9. L'esigenza di una governance multilivello del lavoro su piattaforma: limiti e potenzialità della Proposta di direttiva europea. − 10. La prospettiva di uno statuto protettivo minimo per il *crowdworker* autonomo nel segno del *decent work*. − 11. La tutela collettiva e la sfida della rappresentatività nel lavoro frammentato e "ubiquo": il ruolo della contrattazione collettiva nella tutela dei lavoratori online (su piattaforma), anche autonomi. − 12. Dalla prospettiva della contrattazione transnazionale alla responsabilità (sociale) d'impresa come limite all'abuso di esternalizzazione nel mercato digi-globale: "lezioni" dal lavoro nelle catene globali del valore. − 13. Brevi osservazioni conclusive.

1. *Il cono d'ombra del lavoro su piattaforma: il crowdwork e le ulteriori modifiche al modello tradizionale di impresa*

Come anticipato, nonostante l'ipertrofica produzione dottrinale, l'analisi del lavoro tramite piattaforma, nei confini europei e soprattutto nazionali, si è concentrata pressocché esclusivamente sulla disamina della tipologia del *lavoro via app*, iconograficamente raffigurato nella figura del *rider* delle piattaforme di *delivery* o del *driver* di Uber, lasciando, invece, in penombra una considerevole area del *platform work*, costituita dalle piattaforme di *crowdwork*.

Nella tassonomia basica del lavoro su piattaforma, il *crowdwork* viene solitamente contrapposto al *lavoro via app* sulla base di un *discrimen* qualitativo-dimensionale[702], dal momento che il primo, a differenza del secondo, non si basa sullo svolgimento di un'attività o di un servizio in una dimensione locale (l'economia reale) bensì in una dimensione virtuale (il *web*, l'economia *online*).

È proprio la completa evasione dall'economia reale che ha ostacolato la visibilità e lo studio del *crowdwork*, complicandone la ricostruzione e l'individuazione di prospettive regolative. Il lavoro online su piattaforma è stato così confinato in un cono d'ombra che non si addice a un fenomeno che già oggi non è affatto marginale (neppure con riferimento agli stretti confini nazionali[703]) e che si stima sarà in crescita nel prossimo futuro, dato il crescente *trend* positivo che accomuna sia l'economia delle piattaforme che la "remotizzazione del lavoro"[704].

[702] Vedi per tutti DE STEFANO V., *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, cit., pp. 474 e ss.

[703] Anche nei confini nazionali il fenomeno ha una diffusione rilevante. Come confermato da INAPP, *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine inapp-plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in Inapp Policy Breaf, 2022, n. 25, p. 5, operano su piattaforme *web based* il 35% dei lavoratori su piattaforma.

[704] Come sottolinea BANO F., *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, in *Lav. Dir*., 2022, 3, p. 522.

Come segnalato dall'ultimo dal Rapporto mondiale dell'OIL dell'anno scorso[705], si registra una considerevole diffusione su scala globale delle piattaforme di *crowdwork* (es. ATM, Clickworks, Appen, People per Hours, InnoCentive, Upwork e 99des) che - anche grazie alla pandemia da COVID-19, che ha innescato un generale aumento della domanda dei servizi delle piattaforme - risultano triplicate nel giro di pochi anni, specie in paesi in via di sviluppo o caratterizzati da una media bassa di salari[706], rendendo opportuno e necessario accendere dei fari su questo segmento, quasi sconosciuto, del *platform work*.

Prendendo le mosse dai profili definitori, in termini generali e in mancanza di una definizione ufficiale, è possibile riferirsi al *crowdwork* come ad un modello di lavoro *online* (e dunque da remoto) svolto tramite una piattaforma digitale in cui l'utente-lavoratore (c.d. *crowdworker*) viene selezionato fra una moltitudine di utenti (nel gergo anglosassone "*crowd*" significa appunto "folla") per soddisfare la richiesta di un altro utente (c.d. *crowdsourcer*), che, in quanto beneficiario finale dell'opera o del servizio, può assumere le vesti di una persona fisica, un ente o un'organizzazione in forma d'impresa.

Sicché gli elementi necessariamente caratterizzanti questa peculiare forma di lavoro sono: a) l'utilizzo di una piattaforma *web based* e della sua infrastruttura immateriale; e b) lo svolgimento della prestazione da remoto (con strumenti digitali di proprietà del lavoratore), avente ad oggetto un'attività necessariamente remotizzabile, ossia «*trasmissibile digitalmente o eseguibile offline*»[707].

---

[705] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit.

[706] Stando ai dati del rapporto, si registra una crescita esponenziale nei seguenti paesi: Bangladesh, Egitto, Filippine, Pakistan, Indonesia e Vietnam e i paesi europei della Polonia, Bielorussia, Romania, Serbia, Armenia e Ucraina. Cfr. ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 245.

[707] Cfr. DONINI A., *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 824 e ID, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali* p. 21, secondo cui il *crowdwork* costituisce una «*forma di occupazione nella quale il lavoro, trasmissibile digitalmente o eseguibile offline, viene organizzato attraverso la mediazione di un sito web che garantisce a potenziali utilizzatori l'accesso a un indefinito gruppo di prestatori in grado di fornire soluzioni o realizzare servizi in cambio di un compenso*». Sulla definizione di *crowdwork* si veda anche DE STEFANO V., *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy',* cit., che discorre di «*working activities that imply completing a series of tasks through online platforms*».

Già da questa prima definizione è possibile comprendere che il modello di lavoro in esame, oltre che costituire un particolare archetipo di lavoro su piattaforma digitale, costituisce anche un'innovativa forma di esternalizzazione del lavoro[708], all'interno di un mercato digitale e a vocazione globale, «*distributing cognitive or immaterial labor*»[709].

L'impresa diviene completamente dematerializzata e aterritoriale e il lavoro è meno percettibile, rischiando di cadere nell'invisibilità. Proprio in quanto aterritoriali, le piattaforme *web based* si prestano a favorire ed estendere l'esecuzione in *outsourcing* di qualunque compito eseguibile da remoto.

Non a caso, tale fenomeno è noto nella letteratura straniera anche come "*crowdsourcing*"[710], termine formato dalla combinazione di *crowd* (folla) e *outsourcing* (esternalizzazione), ovvero l'atto di esternalizzare lo svolgimento di svariate attività (in astratto tutte quelle che possono essere rese da remoto) ad una "folla" indistinta di

[708] Riconosciuta da GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk,* in *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, 6, pp. 66 e ss., sin dagli albori del dibattito sul lavoro su piattaforma. Sul *crowdwork* come mezzo di esternalizzazione si veda anche DRAHOKOUPIL J., JEPSEN M., *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, vol. 23, no. 2, pp. 105 e ss.; VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Le travail dans l'économie digitale*, cit., p. 35; GOMES B., *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique*, in *Rev. Dr. Travail*, 2016, p. 465 che discorrono di «*externalisation ouverte du travail*»; LU B., ZHANG T., WANG L., KELLER L. R., *Trust antecedents, trust and online microsourcing adoption: An empirical study from the resource perspective, in Decision Support Systems*, 2016, 85, pp. 104 e ss., secondo cui il *crowdwork* «*is a new form of outsourcing that is organized over online platforms for the performance of relatively small service tasks*».

[709] Così IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015, vol. 114, no.1 , p. 232.

[710] Termine coniato da HOWE J., *Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business*. Random House, London, 2008. L'A. letteralmente definisce il *crowdsourcing* «*the act of taking a job traditionally performed by employees and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call*», ossia «*l'atto di prendere un lavoro tradizionalmente svolto da lavoratori subordinati e di esternalizzarlo a un gruppo indefinito, generalmente ampio di persone sotto forma di una chiamata aperta*» (trad. mia). Sul punto si veda anche WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind*., 2016, 3, p. 652, che definisce il *crowd sourcing* come «*un'organizzazione socio-tecnica di lavoro costituita attraverso una serie di relazioni che connettono organizzazioni, individui, tecnologie e attività lavorative*». Tuttavia, come sottolineano SHAFIEI GOL E., STEIN M. K., AVITAL M., *Crowdwork Platform Governance toward Organizational Value Creation*, in *Journal of Strategic Information Systems*, 2019, vol. 28, no. 2, p. 175, è preferibile distinguere fra *crowdwork*, riferito solo alla manodopera retribuita eseguita da lavoratori esterni al l'organizzazione dell'operatore, e *crowdsourcing*, termine più ampio suscettibile di inglobare anche il lavoro volontario su piattaforme di *sharing*.

lavoratori, potenzialmente connessi da ogni parte del globo[711], che dà vita ad un modello economico in cui, secondo alcuni autori, la folla è destinata a sostituirsi sempre più all'azienda come centro del capitalismo[712].

Le complessità che si annidano nell'analisi delle piattaforme di *crowdwork* si amplificano dando luogo ad una moltiplicazione delle sfide regolative. All'indagine sulla corretta qualificazione del rapporto fra piattaforme e *crowdworkers* si accompagna anche quella sulla regolazione di un fenomeno di esternalizzazione "liquida" e difficilmente tracciabile, che costituisce l'approdo finale di un lungo ed articolato processo, che, spinto da globalizzazione e innovazione tecnologica[713], ha dato luogo ad progressivo decentramento dei processi produttivi, divenuto oramai il paradigma *fisiologico* di organizzazione dell'attività imprenditoriale e per questo oggetto di un complesso e ampio dibattito[714], stante la difficoltà di approntare idonee tutele.

---

[711] Per una prima definizione di "*outsourcing online*" e una mappatura dei primi "*online outsourcing workers*" cfr. KUEK S. C., PARADI-GUILFORD C. M., FAYOMI T., IMAIZUMI S., IPEIROTIS P., *The global opportunities in online outsourcing*, Washington DC., 2015, che evidenziano che le piattaforme di *crowdwork* sin dagli albori si siano rivolte a Paesi con grandi aree geografiche e demografiche come USA, India, Australia, Canada e Pakistan.

[712] Si veda sul punto la teorizzazione del concetto di "*Crowdbased Capitalism*" ad opera di SUNDARARAJAN A., *The Sharing Economy. The End of the Employment and the Rise of Crowdbased Capitalism*, MIT Press, 2016, *passim*.

[713] Sull'idea che innovazione tecnologica e globalizzazione siano i fattori trainanti dell'esternalizzazione si veda, in particolare, BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 204 e CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AIDLASS, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986, spec. pp. 4-5.

[714] Senza pretese di esaustività, si veda almeno GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, *cit*., p. 17; AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014; CARINCI M. T., *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2016, p. 733; ID, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro, somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2013; DE LUCA TAMAJO R., *Ragioni e regole del decentramento produttivo*, in *Dir. Rel. Ind*., 2015, pp. 307 e ss.; DEL PUNTA R., *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. Merc. Lav*., 2000, pp. 58 e ss.; GRECO M. G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017; MOCELLA M., *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, cit.; NICOLOSI M., *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, Torino, 2012; QUADRI G., *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Jovene, Napoli, 2004.

Sicché, il lavoro su piattaforma - nel caso del *crowdwork* – arricchisce lo scenario della «*costruzione di mercati esterni del lavoro*»[715], con sfide all'«*unità della regolazione*»[716] e ai suoi ancoraggi tradizionalmente territoriali[717], rinnovate delle forme e soprattutto nelle intensità.

2. *Caratteristiche, eterogeneità e costanti organizzative delle piatteforme di* crowdwork

Date le sue peculiarità, l'analisi del *crowdwork* richiede anzitutto di ricomporre la "geografia del lavoro"[718] *online*, frammentata in micro-prestazioni svolte a favore di una miriade indefinita di clienti, secondo modalità operative che variano da piattaforma in piattaforma, in un mercato del lavoro potenzialmente globale che sfugge ontologicamente alla materialità.

Prima di addentrarsi nell'analisi delle principali problematiche regolative, si rende necessario comprendere le caratteristiche comuni e il funzionamento proprio delle piatteforme di *crowdwork* (i.e. *web based platform*).

Come si è detto, si tratta di piattaforme attive su scala globale che dichiarano di offrire un servizio di intermediazione fra utenti (persone fisiche o imprese) che richiedono lo svolgimento di un'opera o un servizio e una folla di lavoratori che sono disposti a realizzarla/o da remoto e *online*.

---

[715] DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2007, 1, pp. 3 ss.

[716] Si rinvia alle osservazioni di CARUSO B., ZAPPALÀ L., *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S..D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 439/2021, spec. pp. 156 e ss.

[717] Come sottolinea TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, paper 5 ottobre 2021. Ancora più esplicita sul punto è CHERRY M. A., *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law,* in *Tulane Law Review*, 2019, 94, p. 12 per cui si è dinnanzi a «*unique and almost existential challenge for traditional territorial thinking*» presented by crowdwork which «*turns the dependence on national systems for regulation of employment and labour law upside down*».

[718] Riprendendo l'espressione di MORETTI E., *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2012.

Attualmente, la natura delle prestazioni richieste può variare considerevolmente, a differenza degli albori del fenomeno, caratterizzato dal pressocché esclusivo ricorso alle c.d. *micro-task*.

In effetti, la prima (e più emblematica) piattaforma di *crowdwork* affermatasi a livello globale, ossia Amazon Mechanical Turk[719] (d'ora in poi ATM), nasce nel 2005 con sede legale negli USA, al fine di raccogliere dati e informazioni necessarie a implementare i meccanismi di funzionamento dell'intelligenza artificiale e si caratterizza per l'offerta di micro-lavori, noti come "*human intelligence tasks*" (c.d. HIT), consistenti in attività ripetitive, semplici e meccaniche che necessitano di essere svolte da un'intelligenza umana, in attesa che la macchina apprenda via via le varie funzioni[720] (es. attività di *tag*, riconoscimento immagini, recensione, trascrizione di file audio). La scelta del nome "Amazon mechanical Turk" è piuttosto esemplificativa dell'operazione che ne è alla base[721]. La piattaforma si ispira, infatti, ad uno dei forse più antichi esempi storici di automa, il "Turco meccanico" di Wolfgang Von Kempelen inventato nel 1769 su commissione dell'imperatrice Maria Teresa d'Austria. La macchina, pensata per giocare a scacchi, esteriormente appariva come un insieme di ingranaggi capaci di funzionare autonomamente; tuttavia, era progettata affinché al suo interno poteva celarsi una persona in carne ed ossa che, muovendo gli ingranaggi, consentiva alla macchina di funzionare. Come il turco meccanico, anche la piattaforma ATM realizza una sorta di operazione illusionistica, dal momento che l'utente ha l'impressione che "*dal web*" sia possibile ricevere piccoli servizi apparentemente automatizzati, dietro cui però si cela il lavoro di

[719] Con riferimento alla piattaforma ATM si vedano le analisi di IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015, vol. 114, no.1, pp. 225 e ss.; FELSTINER A., *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, no. 1, pp. 155 e ss.; GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, 6, pp. 72 e ss.; BERGVALL-KÅREBORN B., HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, no. 3, pp. 213 e ss.

[720] Con la paradossale conseguenza che «*è proprio l'attività dei lavoratori ad allenare la macchina*» e i sistemi di automazione, come sottolinea DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., p. 55.

[721] Sul punto ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., pp. 86-88.

persone fisiche, non visibile a chi beneficia della micro-prestazione[722]. Inoltre, dietro il funzionamento dell'intelligenza artificiale si celano progetti di lavoro scomposti in micro-attività che vengono affidati a personale umano, dalla cui attività sulla piattaforma è possibile anche estrapolare dati necessari all'implementazione dei meccanismi di funzionamento dell'automazione e dell'autoapprendimento della macchina[723].

Attualmente, come segnala l'ultimo rapporto mondiale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro[724], la maggioranza delle piattaforme *web based* continua ad avere ad oggetto attività ripetitive e standardizzate, caratterizzate da mansioni semplici e con brevissime tempistiche di realizzazione. Il lavoro viene così ripartito in "*micro-task*", attività parcellizzate in piccolissimi compiti a contenuto scarsamente professionalizzato, che per loro natura richiedono, accanto l'accesso ad *Internet*, solo un'alfabetizzazione informatica di base e minime competenze linguistiche (ad esempio attività di pulizia dei dati, di catalogazione, di *tagging*, di *sentiment analysis*, la creazione e moderazione di contenuti, la trascrizione di audio e video) [725].

[722] I rischi di tale operazione minano potenzialmente all'insegnamento più classico della scienza giuslavoristica, secondo cui è impossibile separare il lavoro prestato dalla persona che lo presta, dal momento che «*il contratto di lavoro […] per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere*» SANTORO PASSARELLI F., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, p. 1071.

[723] Cfr. ABHIGNA A. S., SONI N., DIXIT S., *Crowdsourcing – A Step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, pp. 632 ss. secondo cui «*machine learning researchers adopted crowdsourcing as a tool many years ago to avail massive amount of data for training their machine learning programs*». Come segnala BERG J., *op. cit.*, p. 545, AMT, in origine, nasce come una piattaforma interna che assegnava compiti ai lavoratori di Amazon (anche al fine di implementare l'IA), fino a che non si compresero i vantaggi di estendere l'utilizzo della piattaforma a tutto il *web*, chiedendo agli utenti *internet* di risolvere i problemi proposti dai *crowdsourcers*.

[724] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 81.

[725] Precisamente il rapporto ILO, pp. 16 e ss., precisa che le "categorie di attività" tipicamente richieste sulle piattaforme di *crowdwork* basate su *micro-task* sono le seguenti: a) raccolta di dati come indirizzi o informazioni di contatto; b) categorizzazione di immagini; c) accesso ai contenuti e creazione di *account*; d) verifica e convalida di dati o classificazioni; e) moderazione dei contenuti rispetto alle leggi o alle linee guida della piattaforma; f) ricerche di mercato e revisioni dei prodotti, servizi o sedi; g) supporto dell'intelligenza artificiale e dell'apprendimento automatico raccogliendo materiale; h) trascrizione di informazioni da diversi media in forma scritta; i) creazione e modifica di contenuti mediante la produzione di nuovi disegni o la correzione di bozze o materiali di *editing*.

Tuttavia, il citato Rapporto dell'OIL segnala altresì che il microcosmo delle piattaforme di *crowdwork* si è via via popolato di una pluralità di piattaforme che offrono servizi decisamente più ampi e complessi.

Infatti, le prestazioni offerte in *crowdsourcing* possono consistere anche in "*macro-tasks*", attività più complesse ed elaborate, che richiedono maggiori tempistiche di realizzazione e una maggior discrezionalità del *crowdworker*. Rispondono a tale modello intermedio piattaforme come Clickworkers[726] (che oltre ad occuparsi di *micro-task* si occupa anche di *macro-task*) e Upwork[727] che richiedono lo svolgimento di "progetti" aventi ad oggetto attività di scrittura, traduzione, ricerca e raccolta dati, affidati ai singoli *crowdworkers* in base al loro profilo utente e alle competenze *ivi* attestate.

Non mancano, anche se meno frequentemente ma comunque non di rado, piattaforme che richiedono lo svolgimento di attività complesse, riconducibili a veri e propri progetti strutturati, richiedenti un bagaglio di professionalità medio-elevato, come progettazioni grafiche, sviluppo di siti *web*, redazione di *report*, affidate a *freelancers online*[728] (modello PeoplePerHour), retribuiti di regola alla conclusione del progetto o, talvolta più sporadicamente, su base oraria[729].

Il funzionamento delle varie piattaforme di *crowdwork* vede coinvolti tre attori: a) l'infrastruttura digitale (piattaforma); b) l'utente-lavoratore che esegue le micro-prestazioni; e c) l'utente-cliente che è il beneficiario finale del lavoro e che può assumere le vesti di una persona fisica, un ente o un'organizzazione.

[726] In particolare, la piattaforma *Clickworker* richiede piccole attività come l'elaborazione di dati non strutturati, completamento di sondaggi o correzione di bozze, risultanti dai progetti dei clienti che la piattaforma divide in attività autonome più piccole. Tuttavia, non mancano anche progetti più strutturati.

[727] La piattaforma UpWork richiede lavori qualificati come *web design*, contabilità, ingegneria e architettura, analisi quantitativa, diritti d'autore, servizi di traduzione e attività di marketing e vendita.

[728] Come segnala lo studio condotta da KUEK S.C., PARADI-GUILFORD C.M., FAYOMI T., IMAIZUMI S., IPEIROTIS P., *op. cit.*, 5 ss., con riferimento piattaforme come *Upwork* e *Freelancer.*

[729] Cfr. DONINI A., *Il lavoro attraverso piattaforme*, cit., pp. 19 e ss.

Nella maggior parte dei casi, i clienti delle piattaforme – che sono costituiti da imprese private (di medio-grandi dimensioni)[730] – accedendo alla bacheca della piattaforma, richiedono lo svolgimento dei servizi normalmente offerti da quest'ultima, delineando il loro progetto e/o le competenze specifiche richieste.

A questo punto, gli incarichi delle attività, più o meno complesse, richieste sulla piattaforma possono essere conferite ai lavoratori in diverse modalità:

a) alcune piattaforme (ATM, Clickworkers) procedono per assegnazione diretta al *crowdworker*. I *project manager* della piattaforma (adiuvati dagli algoritmi gestionali) controllano la mole di richieste e rilasciano i singoli compiti ai lavoratori selezionati per svolgerli, con la conseguenza che il lavoratore è selezionato unilateralmente dalla piattaforma e non il cliente, che si limita a richiedere a quest'ultima lo svolgimento di un servizio, dietro pagamento di un corrispettivo;

b) in altre (es. Upwork), invece, l'assegnazione dei micro e macro lavori viene effettuata tramite un invito aperto (*open call*) lanciato sulla piattaforma, cosicché il lavoratore potrà aggiudicarsi l'offerta. Talvolta il funzionamento si basa su veri e propri *contest* competitivi[731], dove ad essere preferito è chi si candida per primo o colui che possiede il miglior punteggio reputazionale, calcolato anche sulla base delle recensioni degli utenti[732].

L'ingerenza della piattaforma sembra variare considerevolmente fra i due modelli. Tuttavia, è opportuno sottolineare che anche nelle piattaforme "a operatività più limitata" del secondo tipo, la piattaforma non si comporta mai solo come "luogo" virtuale in cui aziende e "liberi professionisti" si incontrano, poiché interviene con svariati meccanismi a filtrare l'aggiudicazione degli incarichi. Ad esempio, la piattaforma UpWork, ricevuta la

[730] Stando ai dati del Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 116, dalle grandi imprese proviene circa l'80 per cento delle loro entrate delle piattaforme di *crowdwork*.

[731] È il caso della piattaforma GoPillar, dedicata all'incontro tra domanda e offerta di servizi relativi all'*interior design* e all'architettura come sottolinea DAGNINO E., *op. cit.*, p. 56.

[732] Cfr. DONINI A., *Il lavoro attraverso piattaforme digitali*, cit., 19, che ravvisa un'affinità con quei siti *internet* che «*affidano il lavoro all'esito di contest nell'ambito dei quali il committente/beneficiario seleziona il progetto migliore e versa il corrispettivo soltanto al vincitore*».

richiesta del cliente, grazie al proprio algoritmo analizza le sue esigenze e identifica, sulla base di meccanismi reputazionali non dissimili da quelli in uso alle piattaforme *local based*, una precisa rosa di potenziali candidati, fra cui il cliente può scegliere. Inoltre, con il servizio UpWork Pro, la piattaforma seleziona manualmente i lavoratori per soddisfare il bisogno di un cliente specifico[733]. In ogni caso anche le piattaforme *online*, caratterizzate da una bassa ingerenza nei rapporti di lavoro, presentano caratteristiche di progettazione (in rigide fasi algoritmicamente determinate) che impattano sulle condizioni del lavoro dei *crowdworkers*[734], limitandone libertà e indipendenza.

In effetti, come trattato nel primo capitolo, alcune costanti organizzative proprie del *lavoro via app* non mutano nelle piattaforme di *crowdwork.* È possibile isolare le seguenti costanti d'omogeneità: a) la contrattazione "*spot*"; b) la gestione algoritmica che assicura la scomposizione e la ricomposizione del lavoro; c) le comuni condizioni lavorative.

a) Con riferimento alla prima, anche nelle piattaforme di *crowdwork*, la principale fonte di regolamentazione del rapporto fra lavoratore e piattaforma è costituita dai termini e le condizioni generali di utilizzo della piattaforma[735], che tendono a dar luogo a sistemi regolativi rigidi, standardizzati e ancora più "autarchici"[736], atti a scongiurare l'applicazione delle norme predisposte dai singoli ordinamenti[737] (§ cap. I, sez. I, par. 6). Anche in questo caso, la contrattazione è basata su adempimenti istantanei e concentrati ed è unilateralmente definita dalla piattaforma digitale che esclude ogni coinvolgimento del lavoratore, che per poter perfezionare l'iscrizione alla piattaforma deve accettare in blocco tutti i termini di servizio, contenenti anche regole sullo svolgimento del lavoro, su cui si esclude ogni alcun margine di negoziazione, nonostante tutti i termini abbiano la premura

[733] EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, p. 15.

[734] Si veda RANI U., FURRER M., *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, in *Competition & Change*, 2020, pp. 21 e ss.

[735] § cap. I, sez. I, par. 6.

[736] Anche con riferimento alle piattaforme di *crowdwork* v. DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 69.

[737] Non a caso, alcune piattaforme, come Clickworker, individuano termini e condizioni generali diversi a seconda dell'ordinamento di provenienza del lavoratore.

di specificare che il lavoratore è autonomo e «*il contratto non crea nessun rapporto di lavoro tra i prestatori e i clienti, o tra i prestatori e la piattaforma*»[738].

b) Altra costante organizzativa comune a tutte le piattaforme di *crowdwork* è la gestione algoritmica delle attività di lavoro, atta ad assicurare la scomposizione e ricomposizione del lavoro. Come nelle piattaforme di *lavoro via app*, anche nelle piattaforme di *crowdwork,* l'intera fase esecutiva è scandita da sistemi di intelligenza artificiale, programmati e gestiti esclusivamente dalla piattaforma. Il *management* algoritmico[739] delle piattaforme consente di scomporre il lavoro finale richiesto (es. traduzione di un testo, *sentiment analysis*, *report,* ecc.) in una miriade micro-attività affidate ai diversi lavoratori e di ricomporre i risultati delle singole attività per realizzare il progetto finale, che verrà inviato dalla piattaforma al cliente.

L'organizzazione algoritmica può avere diverse intensità e longitudini, spingendosi talora a: a) smistare il lavoro, ovvero a selezionare una rosa di lavoratori che, in base al punteggio reputazionale o in base alle competenze certificate dalla piattaforma, possono visualizzare la *call* di lavoro e candidarsi; b) dare istruzioni utili all'esecuzione del compito al lavoratore che si è aggiudicato l'incarico, inclusi tempistiche di consegna e *standards* da rispettare, revocando l'incarico in caso di mancato rispetto delle stesse; c) controllare la correttezza e qualità del lavoro svolto, suggerendo modifiche e/o integrazioni; d) in caso di mancato rispetto del quadro di regole fissato dalla società che gestisce la piattaforma, revocare il compito e affidarlo ad un altro *crowdworker*; e) erogare il compenso del lavoratore[740].

c) Infine, ad accomunare l'universo multiforme delle piattaforme di *crowdwork* vi sono le uniformi condizioni di lavoro. In ogni caso, infatti, il lavoro è svolto interamente *online*, in assenza di barriere geografiche e fisiche, per mezzo di *personal computer* o altri dispositivi digitali di proprietà del lavoratore. Quest'ultimo è sempre chiamato a candidarsi

[738] Cfr. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, reperibile al seguente *link* : *https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse*, in cui si legge «*This Agreement does not create an […] employer/employee relationship between Providers and requesters, or Providers and AMT*».

[739] § cap. I, sez. I, parr. 9 e ss.

[740] Cfr. Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 99 e ss.

alla singola offerta di (micro)lavoro che visualizzerà sulla sua *homepage* personalizzata, dopo essere stato selezionato dall'algoritmo della piattaforma o dal cliente. Quasi tutti i termini di servizio delle piattaforme di *crowdwork* riconoscono la piena libertà del lavoratore di candidarsi o meno alle *call* di lavoro. Tuttavia, i compensi bassi e l'influenza del *rating* reputazionale per l'accesso alle future occasioni di lavoro, le condizioni di iperconcorrenza planetaria (che coinvolge anche lavoratori stabiliti in paesi in via di sviluppo con *standard* di lavoro deboli[741]) e i bassi compensi per le singole attività, inducono i "lavoratori della folla" a connettersi a tempo pieno e in modo continuativo al fine di aggiudicarsi le catene di "*tasks"*, spesso lavorando simultaneamente su più ingaggi, uniformandosi al fuso orario a cui si uniforma la piattaforma, non sempre coincidente con quello del paese in cui il lavoratore risiede[742].

I modelli di calcolo della retribuzione possono variare[743], ma nella maggior parte delle ipotesi sono basati sulla forma del cottimo[744] e nella maggioranza dei casi sono irrisori[745], prevedendosi persino l'addebito del costo di utilizzo della piattaforma[746].

---

[741] GRAHAM M., AMIR ANWAR M., *The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?*, in *First Monday*, 2019, vol. 24, no. 4, pp. 1 e ss.

[742] Cfr. LENAERTS L., WAEYAERT W., SMITS I., HAUBEN H., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, Lussemburgo, 2022.

[743] Si giunge fino ad esempi estremi per cui il pagamento non avviene neppure in moneta corrente. La piattaforma TimeRepublik, che costituisce un'ibridazione fra una *labour platform* e un *social network*, si fonda "sul mercato del tempo": gli utenti della piattaforma possono richiedere svariati servizi offerti da altri utenti che, in cambio dell'attività svolta, ricevono i c.d. *timecoins*, apposita moneta di scambio della piattaforma, per cui il singolo "*timecoin*" vale quindici minuti di tempo della persona che ha ricevuto il servizio. *https://timerepublik.com/*.

[744] EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, cit., spec. 13.

[745] Cfr. l'analisi di CHERRY M. A., W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices,* in *Legal Studies Research Paper Series Saint Louis University School of Law*, no. 8/2016, pp. e ss. 1 e ss., che rileva la prassi di calcolare la paga in pochi centesimi di dollaro per microjob o finanche di pagarla in crediti sulla piattaforma.

[746] Ad esempio, Amazon Mechanical Turk trattiene il 20% del compenso (*bonus* inclusi) del lavoratore, precisando che qualora a svolgere il lavoro sia un *crowdworker "*esperto" (c.d. ATM Master) ossia con alti *standard* di rendimento, come risultante dal *rating* reputazionale, allora vi sarà anche una ritenuta del 5%. *https://requester.mturk.com/pricing*. Nello specifico si parla di un compenso medio è pari a 1,82 dollari all'ora. Ci sono poi *microtasks* con compensi pari a 0,10 dollari, ed è possibile anche che non ci sia nessun compenso qualora il committente non ritenga svolta adeguatamente la mansione. Cfr. KLEBE T.,

I *crowdworkers* risiedono in una peculiare posizione di debolezza contrattuale ed economica: l'assoggettamento al *management* algoritmico non consente al lavoratore di conoscere con precisione i dati e i parametri in base ai quali vengono attribuiti i singoli incarichi, viene valutato il suo lavoro o, eventualmente, gli viene revocato, senza alcuna possibilità di discutere la valutazione[747]. Non è infrequente che un sensibile discostamento dallo *standard* registrato dall'algoritmo possa portare ad una valutazione negativa del lavoro effettuato, lasciando il lavoratore completamente sprovvisto di compenso[748]. A ciò si aggiungano i peculiari rischi fisici (esposizione costante a campi elettromagnetici, affaticamento oculare, patologie muscolo-scheletriche dovute a problemi posturali) e psico-sociali (isolamento, tecno-stress, sovraccarico di informazioni, intensità dei ritmi di lavoro, porosità del tempo di lavoro)[749], a cui si somma l'enorme rischio dell'invisibilità[750].

Per arginare i rischi di invisibilità, come si è detto nel primo capitolo (nt. 85), l'ILO ha sviluppato un apposito indice, l'*Online Labour Index* (OLI), al fine di tracciare i micro-works *online* caricati sulle principali piattaforme di *crowdwork*. Eppure, come sottolineato in letteratura, residua un'enorme difficoltà di una misurazione esaustiva e precisa[751].

È evidente che dinnanzi ad uno scheletro organizzativo così descritto, le piattaforme di *crowdwork* costituiscono non solo una sfida importante per la qualificazione del rapporto ma anche «*un mezzo formidabile di segmentazione della catena produttiva, prestandosi*

Crowdwork: datore di lavoro in fuga?, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2016, 3, p. 477 e CHERRY M. A., W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices,* cit., p. 18.

[747] Come sottolinea l'analisi di RANI U., FURRER M., *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, cit., pp. 20 e ss.

[748] Cfr. Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 99 e ss.

[749] Si veda in particolare GARBEN S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper*, 2017 e LENAERTS L., WAEYAERT W., SMITS I., HAUBEN H., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research, cit.*

[750] Cfr. PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, cit., che sottolinea la tendenza a considerare il lavoro solo come fattore produttivo e non come espressione di un'individualità.

[751] KÄSSI O., LEHDONVIRTA V., *Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research*, cit., pp. 241 e ss.

all'abbattimento dei rischi imprenditoriali, dei costi e delle obbligazioni nei confronti della forza lavoro»[752].

3. *L'esternalizzazione del lavoro sulle piattaforme* online*: "*humans as a service"

Le piattaforme di *crowdwork* presentano potenzialità dirompenti per i processi di esternalizzazione[753], incrociati con le nuove opportunità di destrutturare le singole prestazioni in micro-prestazioni[754], scomponendo e aggregando il lavoro per mezzo del *management* algoritmico[755].

La destrutturazione del lavoro in una galassia di prestazioni minime, applicata ai processi di esternalizzazione, dà vita a paradossali modelli produttivi che – pur superando il fordismo – invece di "puntare al futuro" presentano punti di contatto con modelli *tayloristici*[756] o addirittura con quelli protoindustriali[757], grazie ad una incredibile

[752] TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, 2, p. 9.

[753] Lo sottolinea in particolar modo il citato Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 52 e p. 116, secondo cui l'esternalizzazione è alla base della fortuna del fenomeno. Infatti, «*durante la recessione globale del 2008-2009, le imprese si sono servite delle piattaforme di lavoro online per esternalizzare diverse mansioni, contribuendo al loro sviluppo*» e arrivando a gestire oggi oltre 2 miliardi di dollari di attività in outsourcing, impiegando centinaia di milioni di persone in ogni regione del mondo. In letteratura si veda in particolare SRNICEK N., *Platform capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017, p. 76 secondo cui le piattaforme di *crowdwork* rispondono ad una logica di "*iper-outsourcing*" in cui sia i lavoratori che il capitale fisso sono esternalizzati.

[754] Sulla "destrutturazione del lavoro" si veda DRAHOKOUPIL J., FABO B., *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief, 2016, 5.

[755] In particolare, ne sottolinea la portata nell'ottica delle esternalizzazioni anche DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., p. 55.

[756] Cfr. DEGRYSE C., *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *W.P. ETUI*, 2016, no. 2, p. 38 per cui «*il est intéressant de noter que le crowdsourcing s'apparente, mutatis mutandis, à une certaine forme de taylorisme digital : il s'agit de décomposer le travail, ou le processus de production, en toutes petites tâches simples et répétitives, qui seront proposées à la "communauté" des crowdworkers: encodages de données, classements*».

[757] Come sottolinea SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 188, che ravvisa similitudini con il *putting out system* «*caratteristico della fase di protoindustrializzazione, nel corso della quale il costruttore distribuisce gli ordini ricevuti, unitamente al materiale necessario per il compimento dell'opera, ai lavoratori a domicilio, che riportano i prodotti finti nei tempi ed alle tariffe concordate*».

frammentazione delle commesse affidate ad una folla di lavoratori «*specializzata, globale e flessibile*»[758], sparsa in varie parti del mondo, su cui viene scaricato il rischio della variabilità della domanda[759].

La folla dei *crowdworkers* diviene fautrice e al tempo stesso soggetto passivo di una spietata concorrenza globale che rende economicamente vantaggiosa l'esternalizzazione su più fronti[760].

Dal lato datoriale, le piattaforme di *crowdwork* si prestano a spiccate esigenze di funzionalità competitiva, consentendo un'esternalizzazione semplice, rapida e a prezzi risibili. Il ricorso alle piattaforme di *crowdwork,* infatti, consente di snellire il processo di selezione, migliorare l'efficienza del reclutamento e ridurre allo stesso tempo gli sforzi e i costi di assunzione, con una rapidità estrema (2-4 giorni di media) rispetto alle tradizionali tempistiche di esternalizzazione (6-8 settimane)[761]. Cosicché, l'impresa può "*con un click*" accedere ad un'enorme riserva di manodopera, talvolta anche piuttosto qualificata, senza la necessità di inserire quest'ultima nell'organizzazione aziendale, tramite la stipulazione di contratti di lavoro, così da rispondere con prontezza alle fluttuazioni della domanda. Peraltro, un altro vantaggio non secondario consiste nel fatto che in molti modelli di *crowdwork* non è l'impresa a doversi fare carico della valutazione delle competenze necessarie per portare a termine un certo progetto, ma il servizio è offerto dalla piattaforma, che seleziona i soggetti competenti e controlla la qualità del lavoro svolto.

---

[758] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 114.

[759] Come sottolinea VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la gig economy*, in *Riv. Dir. Sic. Soc*., 2018, 4, p. 665, per cui questa innovativa forma di decentramento produttivo *4.0* produce effetti destrutturanti simili a quelli di epoca pre-fordista, con il ricorso alle micro-botteghe e lavoro a cottimo e l'abbattimento del rischio d'impresa, attraverso il trasferimento del rischio di variabilità e incertezza della domanda sulla forza lavoro con forme di ‹‹*remunerazione del lavoro digitale 'a consumo'*››.

[760] Sui profili di convenienza del *crowdwork* cfr. KUEK S. C., PARADI-GUILFORD C. M., FAYOMI T., IMAIZUMI S., IPEIROTIS P., *The global opportunity in online outsourcing*, in G.F., & Lehdonvirta V., *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms are Adopting Online Freelancing Platforms*, Oxford Internet Institute, 2017.

[761] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 115.

D’altra parte, anche per i lavoratori, specie i liberi professionisti, si presentano alcuni vantaggi, potendo essi, con estrema semplicità e a prescindere dalla condizione e dal luogo in cui si trovano, accedere ad un’enorme “vetrina” *online* che consente loro di svolgere lavori brevi (o brevissimi) e di piccola entità, talora anche in assenza di competenze specifiche. In effetti, per entrare a far parte del bacino di prestatori *online* è sufficiente dotarsi di un dispositivo cellulare con una stabile connessione ad *internet* e registrarsi al sito, aderendo alle clausole contrattuali imposte dalla piattaforma. Inoltre, è chiaro che il *crowdwork* favorisca la mobilità globale del lavoro remotizzabile, avendo il potenziale per aiutare le persone in cerca di lavoro provenienti da paesi a basso e medio reddito ad entrare in nuovi mercati del lavoro, spesso in economie più ricche, che altrimenti potrebbero essere fuori portata a causa delle barriere migratorie.

Tuttavia, i vantaggi vanno soppesati inevitabilmente con i rischi insiti in tale modello di *outsourcing*, che sono notevoli[762].

Anzitutto, le piattaforme online esasperano il rischio di porre in essere una globale «*corsa al ribasso sulle condizioni economiche delle transazioni per una determinata prestazione lavorativa*»[763], con una crescita ulteriore del numero di «*lavoratori “periferici”, precari o scarsamente professionalizzati*»[764], già normalmente prodotto dal decentramento produttivo. D’altronde le analisi empiriche[765] dimostrano una distribuzione

[762] Cfr. DE GROEN W.P., KILHOFFER Z., WESTHOFF L., POSTICA D., SHAMSFAKHR F., *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, Lussemburgo, 2021, p. 52. Gli autori sottolineano che gli aspetti transfrontalieri e internazionali aumentano ulteriormente la complessità relazioni di lavoro già complicate che coinvolgono più parti e si basano sull'uso delle tecnologie e degli algoritmi digitali. Il lavoro transfrontaliero pone sfide all'applicazione del diritto dell'UE in materia di libera circolazione, con incertezza su quale sono in gioco le regole (es. circolazione dei lavoratori o circolazione dei servizi). Altre sfide riguardano la determinazione della giurisdizione e del diritto applicabile (potenzialmente portando a problemi di lavoro sommerso e l'esecuzione), nonché il coordinamento della sicurezza sociale. A sua volta, ci sono rischi di frode, abuso e dumping sociale se le piattaforme sono utilizzate per esternalizzare servizi verso paesi terzi in cui i costi sociali sono più bassi.

[763] DAGNINO E., *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., p. 32.

[764] NICOLOSI M., *op. cit.*, p. 96.

[765] Cfr. GRAHAM M., HJORTH I., LEHDONVIRTA V., *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, in *Transfer*, 2017, 23, spec. p. 143.

del lavoro *online* che vede coinvolti i Paesi più ricchi quasi esclusivamente in veste di *requester* (committenti) e Paesi più poveri quasi esclusivamente in veste di *crowdworkers* (lavoratori), per cui non è difficile immaginare fenomeni di *dumping sociale*[766].

A tale rischio si accompagna quello della mercificazione e spersonalizzazione del lavoro[767]. Il funzionamento alla base delle piattaforme *web based*, infatti, rischia di considerare "*humas as a service*"[768], ossia trattare la persona che lavora alla stregua di un servizio o prodotto[769] liberamente messo all'asta sul *web* o comunque come ingranaggio anonimo in una catena di montaggio globale.

Inoltre, anche se la "remotizzazione" resa possibile dalle moderne tecnologie digitali riporta il lavoro a connotati di indipendenza e autodeterminazione, essa è in grado di generare anche segregazione e confusione dei confini vita-lavoro, *overworking* e spirali di autosfruttamento, insiti nella domesticità della produzione, specie nei casi in cui il lavoratore è costretto a lavorare in orari diversi dal proprio fuso orario (dovendo rispettare le tempistiche imposte dal fuso orario della piattaforma o del committente)[770].

Infine, il *crowdwork* in quanto astrattamente idoneo ad operare una sostituzione della forza lavoro stabile (assunta nei confini nazionali con contratti *standard*) con un "folla" indistinta di lavoratori operanti nel mercato globale e digitale, potrebbe esasperare

---

[766] Sulla realizzazione di vere e proprie forme *dumping sociale* globale si veda GRAHAM M., *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017 e ZANOBETTI A., *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e unione Europea*, Giuffrè, 2021, p. 200 dal momento che il prezzo del servizio viene tenuto basso dal mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori operanti sulla piattaforma.

[767] Come sottolinea LAI M., *Tecnologia e tutela del lavoro: Smart working e Crowd working*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, p. 987.

[768] Riprendendo la suggestiva espressione di PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, cit., *passim.*, a cui si rinvia per la puntuale esposizione circa la mercificazione del lavoro sulle piattaforme *online*.

[769] Cfr. WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, p. 653, secondo cui nel *crowdwork* «*il lavoro diventa merce che viene scambiata nel mondo virtuale al di fuori di una cornice legale o regolatoria*».

[770] Sui rischi per la salute e sicurezza del lavoratore derivanti dal lavoro da remoto e in generale dall'utilizzo delle nuove tecnologie, applicate anche dalle piattaforme digitali si veda TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il sistema prevenzionistico, le tutele assicurative alla prova della IV rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2021, spec. pp. 91 e ss.

ulteriormente quel processo di de-territorializzazione del lavoro esploso con le catene globali del valore[771] (§ *infra*), che ancora fatica ad individuare un preciso centro di imputazione responsabile, una precisa giurisdizione a cui rivolgersi e, in generale, una regolamentazione protettiva all'insegna dell'effettività[772].

I rischi esposti delineano un fenomeno che non può non essere oggetto di una puntuale regolamentazione. Ai fini della ricostruzione delle prospettive regolative del *crowdwork*, si prenderanno le mosse – secondo l'angolo visuale prescelto nell'indagine – dal ruolo e le prerogative della piattaforma digitale.

4. *Il ruolo (o i ruoli) delle piatteforme di* crowdwork*: a proposito di tre piattaforme ad "operatività globale"*

Per le piattaforme di *crowdwork* valgono tutte le indicazioni già fornite nel primo capitolo in ordine sia all'autoqualificazione delle piattaforme digitali come meri spazi virtuali che si limitano a facilitare l'instaurazione di rapporti di lavoro fra committenti e lavoratori indipendenti, rispetto ai quali la piattaforma si ritiene indenne da ogni forma di coinvolgimento e responsabilità; sia alle criticità di tale impostazione generale, scioltasi come neve al sole quando il *lavoro via app* è approdato nelle aule giudiziarie.

Tuttavia, riproponendo la medesima analisi rispetto alle piattaforme di *crowdwork*, non si può non constatare che quest'ultima è resa più complicata per due ordini di ragioni. Anzitutto, a differenza del *lavoro via app*, il *crowdwork* non è stato interessato da molte analisi giurisprudenziali, volte ad accertare la "verità materiale" che si cela dietro gli algoritmi gestionali delle piattaforme. E inoltre, le piattaforme *web based* sono

[771] Cfr. BERG J., DE STEFANO V., *Employment and regulationfor clickworkers*, in NEUFEIND M., RANFT F., O'REILLY J. (eds.), *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London-New York, 2018, p. 176, che parla del *crowdwork* come una sorta di «*individualised international value chain*».

[772] Cfr. gli approfondimenti monografici di BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020; GIOVANNONE M., *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, Aracne, 2019; GRECO L., *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci editore, Roma, 2016.

caratterizzate da maggiore eterogeneità[773], che si riverbera anche sul ruolo rivestito dalla piattaforma digitale.

Tuttavia, ai fini dell'individuazione del ruolo rivestito si dovrà sempre guardare all'organizzazione che è alla base del funzionamento della piattaforma e del grado di ingerenza che essa esercita nelle relazioni di lavoro che si svolgono sull'infrastruttura immateriale. In assenza di grandi riferimenti giurisprudenziali, l'analisi sarà svolta tenendo conto della principale fonte di regolamentazione del rapporto fra piattaforma ed utente - lavoratore: i termini e le condizioni generali di servizio della contrattazione *spot*, da cui provengono interessanti indicazioni dell'ingerenza della piattaforma, anche considerando la sola fase "genetica" del rapporto.

Infatti, anche se nello sterminato panorama del lavoro su piattaforme *online* vi siano piattaforme "ad operatività limitata" (es. 99Design[774] o Upwork[775]), che si limitano a fungere da intermediarie fra liberi professionisti *freelance* e clienti, vi sono anche piattaforme che, invece, realizzano una pluralità di ingerenze che perdurano nel corso del rapporto, a partire dalla selezione dei profili dei *crowdworkers* idonei a candidarsi alle singole (micro)attività, la fissazione dei tempi di esecuzione del lavoro, il controllo della qualità e della conformità alle istruzioni fornite e così via.

In particolare, la presente analisi si è concentrata sulla disamina dei termini di servizio delle tre principali piattaforme di *microtask* - ATM e CrowdFlower (oggi Appen), nate in USA, e Clickworker, nata in Europa - il cui funzionamento può ben essere ricondotto alle "piattaforme ad operatività globale" per le ragioni che seguono.

[773] Cfr. HOWCROFT D., BERGVALL-KAREBORN B., *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Empl. Soc*., 2019, 1, pp. 21 e ss.

[774] Consultando i termini di servizio di questa piattaforma (*https://99designs.it/legal/terms-and-conditions*) evince un grado di ingerenza decisamente limitato, dal momento che si precisa che sarà sempre il cliente a scegliere il *designer* a cui affidare il proprio progetto, o in alternativa, il cliente potrà lanciare sulla piattaforma un *contest* a cui potranno aderire liberamente i vari designer interessati.

[775] Cfr. *https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062618-Upwork-Terms-of-Service,* in cui si prevede che i clienti-commmittenti di Upwork possono, connettendosi alla piattaforma, scegliere liberamente il lavoratore e controllarne l'attività attraverso il cosiddetto "diario di lavoro".

Anzitutto, anche i *crowdworkers* di ATM, Clickwork e Appen accettano in sede di iscrizione alla piattaforma rigidi *standards* qualitativi e quantitativi stabiliti unilateralmente dalla piattaforma, che talora richiede l'esclusiva personalità della prestazione[776].

L'accesso alle occasioni di lavoro non è libero ma è condizionato dalle valutazioni della clientela e dell'algoritmo della piattaforma, su cui non è prevista garanzia di contraddittorio[777]. La facoltà di candidarsi alla *call* è di sovente subordinata al preventivo svolgimento di un certo numero di incarichi con *feedback* positivo[778]. La parcellizzazione delle attività unita alla necessità di possedere un punteggio reputazionale alto, richiedono, di fatto, una collaborazione protratta nel tempo per continuare a "concorrere" sulla piattaforma.

Con specifico riguardo alla selezione dei lavoratori, le piattaforme Clickworkers e Appen[779] somministrano per alcuni progetti dei *test* periodici per accertare il possesso delle competenze necessarie ad eseguire i compiti e verificare eventualmente l'acquisizione di nuove *skills.* Tale operazione è propedeutica alla suddivisione del lavoro, dal momento che l'algoritmo smista i singoli *micro-jobs* solo ai candidati che esso (e dunque la piattaforma) ritiene idonei.

Durante l'esecuzione della prestazione, le tre piattaforme analizzate dettano termini stringenti per concludere l'incarico (talvolta non tenendo conto dei fusi orari). Ad esempio,

---

[776] Nei termini di utilizzo della piattaforma ATM richiedono al lavoratore di non utilizzare «*robot, script o altri metodi automatizzati per svolgere i servizi*», né di avvalersi di sostituti. Cfr. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement', cit. Analoga indicazione la si trova nei termini di servizio della piattaforma di Clickworker, *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123*, per cui «*Clickworkers are expressly prohibited from subcontracting or outsourcing projects to third parties unless this is expressly permitted by the terms of a project description*»; e della piattaforma Appen, che proibisce ogni uso di «*Internet bots, web robots, bots, scripts, or any other form of artificial intelligence or otherwise attempt to obtain rewards from CrowdFlower [Appen] without completing tasks as they are described*».

[777] Cfr. CHERRY M. A., POSTER W. R., *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices,* cit., p. 18 «*workers lack any kind of return access to a system that would allow them to contest or dispute poor rankings*».

[778] Cfr. le FAQ dei siti *web* delle piattaforme, *https://www.clickworker.com/faq/; https://connect.appen.com/qrp/public/faq.; https://www.mturk.com/worker/help.* Ad esempio, nella piattaforma *Clickworker* il *rating* reputazionale è aggiornato sulle ultime venticinque recensioni ricevute ed elaborate dall'algoritmo della piattaforma.

[779] Cfr. *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/32*.

la piattaforma Clickworkers[780] dà istruzioni per la realizzazione del compito ed avvia un *timer* con rigide le tempistiche di esecuzione, stabilendo anche i parametri di retribuzione del *clickworkers*.

La prestazione è sempre oggetto di monitoraggio e di una valutazione diretta ed indiretta. Trattandosi di attività svolta a distanza, i controlli si basano su sofisticate tecnologie che permettono anche di accedere allo *screenshot* dello schermo del lavoratore, monitorare quanto digitato sulla tastiera, per verificare in qualsiasi momento la sua effettiva partecipazione al compito assegnato[781]. Le tre piattaforme si riservano sempre di verificare il rispetto degli *standards* e di richiedere modifiche nel caso di inadeguatezze, il cui mancato adeguamento viene considerato come volontà di risolvere il rapporto, con la conseguenza che il lavoratore dovrebbe essere sprovvisto di ogni tipo di remunerazione per il lavoro fino a quel momento svolto, ma ritenuto inadeguato (non dal cliente) ma dall'algoritmo della piattaforma.

Inoltre, le piattaforme analizzate fanno largo uso del *rating* reputazionale, che, come si è visto, costituisce un vettore poliedrico per l'esercizio dei poteri datoriali. I sistemi di gradimento costituiscono una forma di controllo e al tempo stesso impongono precise regole di condotta, scoraggiandone ogni tipo di inosservanza, anche con l'irrogazione di quelle sanzioni atipiche già sottolineate nella precedente indagine (disattivazione dell'*account*, mancato accesso alle occasioni di lavoro, disconnessione forzata[782]).

In definitiva, già dall'analisi dei termini di servizio emerge che i lavoratori sono assoggettati a svariati meccanismi di dipendenza giuridico-funzionale, difficilmente compatibile con una piena autonomia del rapporto.

Si tratta di elementi che potrebbero fondare il riconoscimento della subordinazione (o almeno delle sue tutele per effetto dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015) anche per i lavoratori su piattaforme *online*, stante l'esercizio da parte di quest'ultime di poteri organizzativi,

[780] Cfr. *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/32.*; *https://connect.appen.com/qrp/public/faq.*

[781] Cfr. BERG J., DE STEFANO V., *Employment and regulationfor clickworkers*, p. 178.

[782] Sottolineate, con riferimento ad ATM da IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, cit., p. 228.

conformativi di controllo e sanzionatori, al pari di quelle basate sulla localizzazione del servizio.

5. *Timide aperture (anche della giurisprudenza) al riconoscimento della subordinazione del* crowdworker

L'analisi - seppur dedotta solo dalle previsioni della contrattazione *spot* - dei meccanismi di funzionamento delle principali piattaforme di *crowdwork* basate su micro-lavori, esprime un quadro di rapporti in cui è difficile immaginare che il lavoratore sia dotato di una reale autonomia giuridica e organizzativa e di converso che la piattaforma sia solo un'interfaccia virtuale o solo un intermediario.

In particolare, sono strutturalmente incompatibili con un rapporto genuinamente autonomo (anche coordinato e continuativo): a) le previsioni che fanno divieto di utilizzo di collaboratori, sostituti o di alcuni strumenti *hi-tech* per rendere la prestazione, dal momento che il lavoratore autonomo dovrebbe essere libero di scegliere di quali strumenti ed eventualmente di quali collaboratori avvalersi; b) l'indicazione per cui la predeterminazione dei parametri del compenso non sono concordati tra cliente e prestatore di lavoro ma sono unilateralmente fissati dalla piattaforma; c) le previsioni che riconoscono in capo alla piattaforma il pieno dominio nella scelta della lavoratore più adatto a svolgere un determinato compito (o micro-compito) e nella valutazione della qualità dei risultati della prestazione lavorativa; d) le statuizioni che conferiscono alla piattaforma il potere di determinare le tempistiche entro cui il lavoro deve essere consegnato; e) le previsioni che consentono alla piattaforma penalizzare il profilo del lavoratore inadempiente o che non si è conformato alle indicazioni di modifica "suggerite" dall'algoritmo dalla piattaforma; f) le indicazioni, sempre contenute nei termini di servizio, che consentono alla piattaforma di smistare i micro-lavori non già in base esigenze personali del lavoratore (o mediante un accordo che tenga conto anche di quest'ultime) ma in base alle sole esigenze organizzative dell'impresa-piattaforma.

D'altra parte, la riconduzione al paradigma dell'autonomia non può essere svolta unicamente considerando la discontinuità del rapporto e l'utilizzo di strumenti propri per

rendere la prestazione. Infatti, sul primo fronte valgono le considerazioni già svolte nel primo e nel secondo capitolo in merito all'apparente discontinuità del rapporto dal momento che anche gli algoritmi di distribuzione del lavoro utilizzati dalle piattaforme di *crowdwork* (a operatività globale) si fondano su meccanismi volti ad "incentivare" (*rectius* costringere con *nudge* e sanzioni *soft*) una costante e assidua collaborazione con la piattaforma. Sul secondo fronte, poi, anche se il lavoratore utilizza solo strumenti personali per rendere la prestazione (ad es. lo *smartphone, pc*, la connessione *internet*) – posto che tale elemento non è necessariamente indice di esclusione della subordinazione, come emblematicamente dimostrato dal lavoro in modalità agile -, è opportuno sottolineare che, a monte, il *crowdworker* è in grado di offrire la sua prestazione solo grazie all'infrastruttura immateriale predisposta dalla piattaforma, senza la quale non avrebbe accesso alla rete di contatti con la clientela, che rientra nell'esclusiva disponibilità della piattaforma.

Dinnanzi a siffatto quadro organizzativo non stupisce che nel pressocché deserto contenzioso mondiale sul *crowdwork*[783], ci sia stata una pronuncia (peraltro europea) che ha qualificato, per la prima volta in assoluto, il *crowdworker* come un lavoratore subordinato.

La decisione è della Corte federale del lavoro tedesca[784] che, riformando le precedenti decisioni di merito[785], si è pronunciata sulla qualificazione di una serie di micro-

[783] Negli USA, l'unica pronuncia sul *crowdwork* è quella del Northen district of California 15 aprile 2014 Otey v. Crowdflower, Inc. et Others, No. 3:12-v-05524-JST (N.D. Cal. 2013) in *http://www.leagle.com/decision/In%20FDCO%2020130618A76*, che però non ha approfondito la qualificazione del rapporto essendosi raggiunto ad un accordo economico stragiudiziale in favore del prestatore, come segnalato da DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 164 e da CHERRY M. A.,. POSTER W. R, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit., p. 9.

[784] Cfr. BundesArbeitsGericht, 1° dicembre 2020 –9 AZR 102/20, reperibile a *http://www.rechtsprechunginternet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600061600&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoin*t. Sul punto si vedano i commenti di NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2020, 4, pp. 835 e ss.; GRAMANO E., STOLZENBERG H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 3, pp. 1 e ss.

[785] Sulla questione si erano espressi il Tribunale del lavoro di primo grado ("ArbG") di Monaco di Baviera e di secondo grado La Higher Labour Court ("LAG") di Monaco, che in entrambi i casi qualificavano

prestazioni di lavoro svolte da un *crowdworker* per conto della piattaforma *Clickwork*, che, come si è detto, è la piattaforma di *crowdwork* più attiva in Europa.

Nel caso di specie, il lavoratore si occupava di svolgere micro-attività semplici, ripetitive ed elementari di *tagging*, recensione e *costumer care*. In particolare, le sue mansioni consistevano per lo più nel fotografare la presentazione della merce e nel rispondere ad una serie di domande su come viene pubblicizzato il prodotto. Il *clickworker* aveva adempiuto a ben 2.978 ordini commissionati dalla piattaforma durante un periodo complessivo di undici mesi, durante il quale aveva raggiunto il quindicesimo livello reputazionale, che gli consentiva di accettare 15 incarichi contemporaneamente lavorando per la piattaforma per una media di circa 20 ore alla settimana e raggiungendo un reddito medio mensile di circa 1.750 euro. Il rapporto ha avuto seguito finché il lavoratore non era stato improvvisamente disconnesso dalla piattaforma.

Dall'accertamento giudiziale emerge un quadro organizzativo non molto dissimile da quello alla base del *lavoro via app*. Il *clickworker* è qualificato da contratto come lavoratore autonomo, libero di connettersi alla piattaforma non essendo contrattualmente obbligato a farlo[786]. Una volta accettato il singolo compito, l'algoritmo della piattaforma forniva al lavoratore tutte le istruzioni utili alla sua esecuzione, incluse le tempistiche entro cui dovrà avvenire la consegna (di regola massimo entro due ore), avviando un *timer* che segnalava al lavoratore il tempo a disposizione per la consegna del lavoro. La scadenza del termine senza consegna determinava la cancellazione dell'assegnazione del lavoro e di conseguenza il mancato pagamento dell'attività svolta fino a quel momento. Consegnato il lavoro nei tempi previsti dalla piattaforma, esso veniva sottoposto a revisione da parte della piattaforma, che ne valutava la corrispondenza alle indicazioni impartite, suggerendo ove necessario le modifiche da apportare. Superata tale fase di valutazione con esito positivo, l'algoritmo accredita al *crowdworker*, sull'apposito conto utente, i punti-esperienza, su cui la piattaforma calcola la retribuzione, tenendo conto di una serie di fattori quali la complessità del lavoro, il tempo impiegato, specialità di competenze richieste.

---

il lavoratore come autonomo, in forza del fatto che in base al contratto stipulato il lavoratore non era soggetto alle istruzioni della piattaforma né era integrato nella sua attività organizzazione.

[786] La piattaforma aveva cura di precisare che il «*clickworker is freelancer who utilize our workplace platform*», che autonomamente decide «*when, where and how much he works*».

Pertanto, il sistema di gestione algoritmica impiegato da tale piattaforma è congegnato per *indurre necessariamente* una collaborazione continuativa, facendo largo uso di meccanismi comportamentali di "*work gamification*"[787]: con l'aumentare dei punti-esperienza aumenta il livello reputazionale del lavoratore sulla piattaforma che gli consente di scalare la concorrenza e accedere a più occasioni di lavoro, anche svolgendo più lavoretti contemporaneamente, necessari a cumulare una soglia di remunerazione sufficiente[788]. Sicché, il periodo in cui al lavoratore si chiede di rafforzare il proprio *rating* reputazionale accumulando punti-esperienza, «*di fatto sebbene non di diritto perché manca la necessaria forma*», costituisce una sorta di periodo di prova, in cui la piattaforma si riserva di valutare l'affidabilità e la competenza, del *crowdworker*[789]. Peraltro, la piattaforma vietava al lavoratore di avvalersi di collaboratori o sostituti stabilendo espressamente che la condivisione dell'*account* personale è considerata oltre che come una "violazione dei termini di utilizzo" anche come "abuso o frode", imponendo di fatto un lavoro esclusivamente personale.

Alla luce di ciò, il Tribunale Federale, a differenza dei tribunali inferiori, ritiene che le modalità organizzative del servizio fossero riconducibili al contratto di lavoro subordinato (Arbeitsvertrag), come definito, dopo l'intervento del legislatore del 2017[790], dalla sez. 611a del codice civile tedesco (BGB2)[791].

[787] Cfr. SAVIGNAC E., *The Gamification of Work: The Use of Games in the Workplace*, British Library, 2017; e la voce "gamification" in BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, cit. pp. 112-115.

[788] Cfr. NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 836, per cui solo con una quantità di ordini eseguiti correttamente il lavoratore *online* può, accettando più ordini contemporaneamente, ottimizzare i suoi tempi e, quindi, elevare il suo corrispettivo orario.

[789] In questi termini NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 837.

[790] Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, 21 febbraio 2017, in Federal Gazette (BGBl.) I, pp. 258 e ss.

[791] *https://www.rivistalabor.it/la-nuova-nozione-tedesca-contratto-lavoro-subordinato*/.

La nozione di subordinazione dell'ordinamento tedesco non è perfettamente uguale a quella interna, ma non è neppure molto dissimile[792]. Infatti, il lavoratore è qualificato come dipendente se svolge un lavoro commissionato da un terzo che ha la facoltà di impartire direttive personalmente rivolte al dipendente stesso, in merito al contenuto, all'esecuzione, al tempo e al luogo dell'attività lavorativa. Il codice precisa che il lavoratore è vincolato da istruzioni (etero-diretto, diremmo noi) se non è essenzialmente libero di organizzare il proprio lavoro e di determinare il proprio orario di lavoro, fermo restando che il grado di dipendenza personale dipende anche dalla natura dell'attività e la qualificazione del rapporto non si basa sul *nomen iuris* bensì sull'attuazione effettiva del rapporto contrattuale

Ai fini della riconduzione al lavoro subordinato, la Corte federale ritiene irrilevante l'esistenza di una minima "flessibilità organizzativa" («*Gestaltungsspielraum*»), resa possibile dalle nuove tecnologie, e valorizza, invece, il potere di "determinazione esterna" («*fremdbestimmt*»)[793] che la piattaforma esercita sul lavoro del *clickworker*, dal momento che quest'ultimo, una volta accettata la committenza, non era in grado di strutturare, né temporalmente né funzionalmente la sua attività in modo autonomo.

I meccanismi di funzionamento della piattaforma, secondo il giudice, limitano la libertà contrattuale del lavoratore che, pur non essendo obbligato ad accettare alcun ordine, era *indotto* dal funzionamento del sistema algoritmico (appositamente progettato per incentivare l'assunzione di più incarichi possibili) ad accettare con continuità pacchetti di piccoli e semplici incarichi. Viene così valorizzata la peculiare dimensione del potere datoriale nell'economia digitale, suscettibile di una transizione dalla dimensione della cogenza esplicita a quella dell'induzione e della imposizione implicita, grazie all'utilizzo

[792] Per una disamina sulla nozione di lavoratore subordinato nell'ordinamento tedesco si rinvia a GRAMANO E., STOLZENBERG H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, cit., pp. 3-4 e ai riferimenti *ivi* contenuti e a KRAUSE R., *App based work: the German case*, in CARINCI M. T., DORSEEMONT F. (eds.), *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, cit., pp. 29 e ss.

[793] Per un maggiore approfondimento dei due concetti nel diritto del lavoro tedesco si rinvia sempre a GRAMANO E., STOLZENBERG H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, cit., pp. 2 e ss.

di procedure informatiche standardizzate, che essendo strutturate secondo una necessaria successione di passaggi progressivi creano meccanismi impositivo-induttivi.

Come è stato autorevolemente affermato, la Corte federale tedesca, «*lungi dal farsi paralizzare dalla clausola contrattuale che non obbliga il lavoratore della piattaforma ad accettare i singoli incarichi proposti, conferisce maggior rilevanza al fatto che la piattaforma stessa manifesti, al contempo, sebbene tacitamente, la volontà di favorire rapporti di durata*»[794]. In effetti, tutto dalla contrattazione "*spot*" dei termini di utilizzo e fino alla predisposizione di un certo funzionamento dell'algoritmo induce a ritenere che il rapporto giuridico non è finalizzato verso il completamento di un singolo e atomistico ordine, quanto piuttosto verso la continua elaborazione di pacchetti di *micro-jobs* e dunque verso continua collaborazione con la piattaforma, che si occuperà, tramite il suo algoritmo di "riunificare" il lavoro spacchettato in commesse in miniatura e offrire il servizio finale ai propri clienti (aziende o persone fisiche che siano).

Quanto ricostruito dal Tribunale Supremo tedesco risulta perfettamente coerente con la giurisprudenza, nazionale ed europea, formatasi sul *lavoro via app*. Ragion per cui, dinnanzi a piattaforme di organizzate in modo simile ed esercitanti eguali "poteri algoritmici", la circostanza che si tratti di lavoro reso *online* e frazionato in segmenti piccolissimi, non costituisce certo un fattore di differenziazione circa la qualificazione del rapporto, che ben può essere ricondotto alla subordinazione.

Tuttavia, le piattaforme di *crowdwork* non sono tutte organizzate in questo modo e come si è detto vi sono alcuni modelli ad operatività limitata che non si spingono a dirigere e controllare la prestazione del lavoratore, ma anzi mettono a disposizione la loro tecnologia al committente (imprese o persone fisiche). La regolamentazione di questa fattispecie è decisamente più complessa, dal momento che se si sfuma il ruolo della piattaforma si inspessisce quello del *crowdsourcer*, dovendosi regolamentare allora il rapporto trilaterale e l'operazione di esternalizzazione che si viene a realizzare se quest'ultimo è un'impresa.

In assenza di una cornice regolativa precisa, si proverà a verificare se è possibile ricorrere a schemi regolativi già noti, quali il lavoro somministrato e l'appalto.

[794] NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 837.

6. *La regolamentazione del* crowdwork *(fuori dai casi di "operatività globale") e le criticità dell'individuazione delle tutele attingendo a schemi noti: la somministrazione di manodopera…*

Qualora dietro il *management* algoritmico della piattaforma *web based* non si celi l'esercizio di poteri di conformazione e controllo della prestazione, che vengono, invece, riconosciuti all'utente-committente, si genererebbe un rapporto realmente trilaterale, nel quale l'impresa piattaforma si limiterebbe solo a intermediare il lavoro altrui[795].

Dinnanzi a ciò, si è allora ipotizzato che alle piattaforme di *crowdwork* potrebbe riconoscersi il ruolo di agenzie somministratrici di lavoro[796]. In effetti se la piattaforma non fosse verticalmente integrata potrebbe limitarsi solo a selezionare il personale per "metterlo in contatto" con l'azienda che necessita di una prestazione, integrando la funzione tipica che caratterizza l'attività delle agenzie di somministrazione[797].

---

[795] Si rientrerebbe, dunque, nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1 lett. b) del d.lgs. n. 276/2003 che definisce l'intermediazione come l' «*l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, […], comprensiva tra l'altro: della raccolta dei* curricula *dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo*».

Riconosciuta tale funzione nelle piattaforme di *crowdwork* si dovrebbe verificare il rispetto dei requisiti di cui all'art. 6, co. 1, lett. f) del d.lgs. n. 276/2003, che fissa regimi speciali di autorizzazione e proprio con riferimento ai gestori di siti *internet* e subordina la concessione ad una duplice condizione: a) l'esercizio dell'attività senza finalità di lucro; b) la regolare pubblicazione dei dati del legale rappresentante. Viceversa, come sottolineato, le piattaforme tendono a richiedere un pagamento per l'attività di intermediazione svolta, per cui si richiederebbe l'autorizzazione ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003, nel rispetto dei requisiti di cui al successivo art. 5. Per un approfondimento si veda CALCATERRA L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Editoriale scientifica, 2017.

[796] Cfr. MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto*?, pp. 143 e ss.; RATTI L., *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions,* in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2017, pp. 477 e ss.

[797] NICOLOSI M. , *op. cit*., p. 19. A supporto si veda anche Trib. Teramo, 31 gennaio 2017, n. 24, in DeJure. per cui deve ravvisare un'interposizione illecita di manodopera «*nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente, restando irrilevante che manchi, in capo a*

Prima facie allora, nel *crowdwork* come nella somministrazione, si verrebbe a configurare un rapporto trilaterale e una scissione delle prerogative datoriali, con l'esercizio del potere direttivo-conformativo in capo all'utilizzatore, che in forza di un contratto commerciale della piattaforma fa ricorso a quest'ultima per fronteggiare un'esigenza produttiva temporanea. Si potrebbe allora ritenere l'esistenza di un duplice profilo negoziale, un contratto di lavoro (subordinato) fra piattaforma e lavoratore e un contratto commerciale di fornitura con l'impresa utilizzatrice, uniti dal peculiare "collegamento negoziale" che è alla base di quell'ipotesi interpositoria autorizzata *ex lege*, che è la somministrazione[798].

Il ricorso alla somministrazione di lavoro renderebbe possibile l'applicazione di un quadro di garanzie e di tutele sufficientemente chiaro e preciso, accompagnato da una distribuzione di poteri e doveri fra utilizzatore e somministratore piuttosto ponderata[799].

Tuttavia, nonostante l'apparente similitudine, l'applicazione dell'istituto della somministrazione di lavoro al caso di specie non è così agevole[800]. Infatti, la struttura della somministrazione non sempre coincide con il *crowdwork,* anzitutto perché l'applicazione delle norme in materia di somministrazione presuppone *comunque* la presenza di un vincolo di subordinazione *ex* art. 2094 c.c., con la piattaforma che, come si è visto, non è un'ipotesi così remota ma neppure così agevole da riscontrare.

Inoltre, la struttura organizzativa della piattaforma e la distribuzione dei poteri al suo interno non sono del tutto coincidenti con il rapporto di somministrazione[801]. Infatti, in

quest'ultimo, l'"intuitus personae" nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori».

[798] Cfr. FONTANA G., *Somministrazione di manodopera e rapporti di lavoro negli appalti*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, 1, pp. 211 e ss., spec. 213.

[799] Per un'analisi compiuta e recente sulla «*persistente necessità della distinzione tra somministrazione e appalto*» si rinvia a FERLUGA L., *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze,* in *Dir. Merc. Lav*., 2022, 1, pp. 43 e ss. Sul punto si veda anche CATAUDELLA M. C., *La somministrazione di lavoro dopo il c.d. decreto dignità*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2019, 1; FERRARA M. D., *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, I, pp. 227 e ss.

[800] Di tale avviso sono anche DONINI A., cit., pp. 53 e ss. e TOSCANO G., *op. cit*., pp. 67-68.

[801] Come definito ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 81/2015 : «*Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori*

molte piattaforme il potenziale utilizzatore (cliente della piattaforma) non dirige e non organizza la prestazione. E pure quando la piattaforma gli consente di fornire effettivamente indicazioni e direttive sull'esecuzione della prestazione (i tempi, i modi etc.), raramente l'utilizzatore esercita il potere di controllo che viene, invece, regolarmente esercitato dalla piattaforma, ad intensità variabili. Infatti, non è infrequente che anche le piattaforme che non svolgono un'ingerenza nell'esecuzione del rapporto (come quelle "ad operatività globale" precedentemente analizzate) erogano, invece, servizi aggiuntivi per il cliente come, ad esempio, la gestione del pagamento oppure il monitoraggio della qualità e della puntualità del lavoro prestato dal *crowdworker*, anche con strumenti di controllo a distanza piuttosto pervasivi[802]. Tale attività aggiuntiva di controllo, non a caso, è richiesta in modo piuttosto frequente dal momento che con l'esternalizzazione alla "folla telematica" l'impresa attenua significativamente la sua capacità di controllo sulla prestazione del lavoratore, nonché sulla qualità della stessa).

Sicché la distribuzione dei poteri nella piattaforma *web based* assume caratteristiche differenti rispetto a quelle della somministrazione di lavoro, dove l'agenzia di somministrazione, datore di lavoro formale (titolare del contratto di lavoro subordinato), della triade del potere datoriale si limita ad esercitare solo il potere disciplinare. Viceversa, i poteri di direzione e controllo sono riconosciuti in capo a colui che effettivamente beneficia della prestazione, l'utilizzatore, nella cui organizzazione produttiva si inserisce il lavoratore somministrato.

Il medesimo assetto non si rinviene nel *crowdwork*, dove all' "utilizzatore"[803] non viene affidato l'esclusivo esercizio del potere di direzione e di controllo - né il lavoratore è

suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore».

[802] Si veda ad esempio la piattaforma Upwork, nei cui termini di servizio, cit., è espressamente previsto che solo il cliente può scegliere il lavoratore e dare istruzioni a quest'ultimo. Tuttavia, se il lavoro è svolto dal *freelance* su base oraria, il *software* della piattaforma consente al cliente di acquisire periodicamente schermate dello schermo del *freelance*, conta le battute e registra il lavoro completato.

[803] In effetti lo schema organizzativo del *crowdwork* pare mettere in crisi anche la validità del tradizionale criterio dell'effettiva utilizzazione del lavoro. In effetti, se il lavoratore svolge in modo continuativo la prestazione a favore dell'utente finale, per il tramite della piattaforma, si potrebbe prospettare l'esistenza di una vera e propria interposizione illecita, che l'art. 38 d.lgs. n. 81/2015 sanziona con la coattiva imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore. Tuttavia, come sottolinea sul punto INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., p. 143, tale apparato sanzionatorio rischia di essere inadeguato, sia perché

inserito nell'organizzazione produttiva dell'utilizzatore - e dove, talora, l'ingerenza della piattaforma è così ridotta da non poter riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato del *crowdworker* con quest'ultima.

7. *(Segue.) e l'appalto*

Esclusa la piena assimilazione delle piattaforme di *crowdwork* alle agenzie di somministrazione, un'altra ipotesi regolatoria potrebbe essere costituita dalla similare[804] figura dell'appalto[805], che costituisce d'altronde la più tipica e rilevante forma giuridica evocata nei processi di decentramento produttivo e di esternalizzazione[806].

Com'è noto l'appalto viene definito, ai sensi dell'art. 1655 c.c., come quel contratto, con cui «*una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro*»[807].

In effetti, il *crowdwork* potrebbe presentare delle affinità con tale schema contrattuale.

Si potrebbe ritenere che la piattaforma di *crowdwork* disponga di una propria organizzazione complessa (di mezzi, materiali e immateriali, strumenti, capitali e

non è in grado di coprire tutto il fenomeno interpositorio su piattaforme digitali, che perlopiù si organizzano tramite una contrattazione spot per offrire singoli servizi all'interno di «*un mercato di ore di lavoro*»; sia perché si tratta di una sanzione che potrebbe produrre l'effetto di deresponsabilizzare ulteriormente la piattaforma che, invece, rappresenta l'artefice dell'operazione abusiva e il soggetto che ne trae profitto, con un'inedita inversione di ruoli all'interno dell'operazione interpositoria abusiva.

[804] Sulla distinzione si rinvia a FERLUGA L., *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze*, cit., pp. 43 e ss.

[805] Per una recente e compiuta analisi si rinvia ai diversi contributi contenuti in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Collana delle pubblicazioni di "FA.RI. sul lavoro", Giappichelli, Torino, 2022.

[806] In questi termini SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 116, a cui si rinvia anche per i puntuali riferimenti bibliografici circa l'analisi dell'appalto nell'ambito del fenomeno dell'esternalizzazione.

[807] TOSCANO G., *op. cit.*, p. 74, che opta proprio per l'applicazione dello schema contrattuale dell'appalto. In senso contrario DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 33 per cui lo schema dell'appalto non è quello più idoneo.

personale) e tramite appositi accordi commerciali con l'impresa (l'utente-cliente), dietro pagamento di corrispettivo, assuma l'obbligo di realizzare un'opera o un servizio (seppur ripartito in certi casi in micro-opere e micro-servizi), «*avvalendosi per la sua realizzazione di prestatori che hanno manifestato la loro disponibilità in tal senso*».

In tal caso emergerebbe un rapporto meramente bilaterale fra la piattaforma - unica ad assumere il rischio d'impresa circa la realizzazione dell'opera o del servizio - e i *crowdworkers*, suoi dipendenti con cui realizza l'opera (o il servizio) per l'impresa appaltante.

Tale prospettiva sicuramente consentirebbe di riconoscere al *crowdworker* una importante cornice regolatoria, seppur inferiore rispetto a quella della somministrazione di lavoro. Infatti, in caso di mancato pagamento da parte della piattaforma, a rafforzare la pretesa creditoria del lavoratore, scatterebbe il regime della solidarietà debitoria[808], attualmente costituente la principale garanzia per il lavoro negli appalti, essendo venuta meno quella della parità di trattamento (retributivo e normativo)[809], nonostante la sua funzione di argine al rischio che il risparmio alla base dell'*outsourcing* sia ottenibile dal peggior trattamento e dalla minore tutela dei lavoratori[810].

In ogni caso, anche la sola garanzia della solidarietà debitoria costituisce una tutela importante per il *crowdworker*, che nell'ipotesi di mancato pagamento del committente o

[808] L'attuale disciplina prevede che, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, committente e appaltatore (nonché eventuali subappaltatori) sono obbligati in solido, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi (incluse le quote di TFR, i contributi previdenziali e i premi assicurativi). Dal regime solidale sono esclusi, invece, le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Per un approfondimento si rinvia a FERLUGA L., *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, in *Var. Tem. Dir. Lav*., 2018, 2, pp. 407 e ss.

[809] O meglio della "parità dei trattamenti minimi", consistente «*in un trattamento minimo inderogabile retributivo e normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti*», come sottolinea SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali,* cit., p. 110.

[810] Cfr. BELLAVISTA A., *Appalti e tutela dei lavoratori*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali,* cit., pp. 89 e 92, che, sottolineando la capacità della parità di trattamento di «*responsabilizzare l'impresa leader in ordine alla selezione dei contraenti*», auspica la reintroduzione di tale garanzia, accompagnata dall'introduzione di criteri più stringenti (di quelli previsti dall'art. 29 d.lgs. 276/2003) per distinguere l'appalto genuino dalla somministrazione illecita.

della piattaforma difficilmente può soddisfare la sua pretesa in giudizio, per le ragioni che si illustreranno nel prossimo paragrafo.

Tuttavia, non sempre è facile cucire l'abito contrattuale dell'appalto sul *crowdwork*. Infatti, com'è noto l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 ai fini della genuinità dell'appalto, stabilisce che l'organizzazione dei mezzi, richiesta ai sensi dell'art. 1655 c.c., può desumersi anche «*dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto*». Nel *crowdwork* ci sono piattaforme che non esercitano potere organizzativo-direttivo e anzi consentono di poterlo realizzare in capo all'utilizzatore, con intensità variabili, alcune delle quali vanno ben oltre il mero coordinamento necessario per l'espletamento del servizio, ammesso dalla giurisprudenza[811].

Anche qualora tale opzione non fosse prevista, rimarrebbe il problema di riscontrare invece l'esercizio del potere organizzativo-direttivo in capo alla piattaforma. E nel caso in cui ciò fosse mancante, si dovrebbe ritenere allora che sussisterebbe una catena di appalto: con un contratto di appalto fra impresa-committente e piattaforma digitale e un contratto di subappalto fra la piattaforma e i *crowdworkers* indipendenti incaricati di realizzare i singoli *micro-jobs*[812]. Tuttavia, anche in questo caso ci sarebbe un'anomalia rispetto al modello tradizionale di subappalto, che tradizionalmente risponde all'esigenza dell'appaltatore di trasferire i rischi economici (tant'è vero che l'art. 1656 c.c. richiede l'autorizzazione da parte del committente). Viceversa, nel *crowdwork* la suddivisione dei lavori in micro-prestazioni avviene di regola su incarico del committente, costituendo il tratto caratterizzante di questo modello di esternalizzazione[813].

Sicché, la regolamentazione dell'esternalizzazione mediante piattaforme digitali assume peculiarità atipiche, che rendono difficile l'individuazione di un solo schema contrattuale valido l'intero universo delle piattaforme *web based*, che invece paiono mescolare modelli giuridici differenti, spaziando tra micro-imprenditorialità, appalto,

[811] Cfr. da ultimo Cass., ord., 6 aprile 2021 n. 9231, *De jure*. In aggiunta si veda la ricca giurisprudenza citata da SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., nota 18.

[812] Cfr. DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 33.

[813] Sul punto *Ibidem*, pp. 33- 34.

intermediazione di lavoro, collaborazioni autonome e ingerenze tipiche del lavoro subordinato.

Mentre nei confronti di quelle ad operatività globale potrebbe riconoscersi l'esistenza di un vincolo di subordinazione, non si può dire lo stesso per quelle ad operatività limitata, rispetto ad alcune delle quali si può immaginare di applicare lo schema tipico dell'appalto solo qualora la piattaforma eserciti un potere direttivo-organizzativo nei confronti dei *crowdworkers* oppure, con qualche forzatura ermeneutica, solo nell'ipotesi in cui, assunto l'obbligo di realizzare l'opera o il servizio con il committente, la piattaforma lo subappalti ad un *freelancer online*, che si assume il rischio di realizzazione dell'opera o del servizio con propri mezzi, avvalendosi anche dell'infrastruttura immateriale della piattaforma, dal momento che trattandosi di un appalto *labour intensive* (ossia essenzialmente consistente in prestazioni di lavoro), ben può il subappaltatore utilizzare locali ed attrezzature del subappaltante, purché resti in capo al subappaltatore il rischio di impresa e il necessario il requisito dell'autonomia nell'organizzazione e gestione del lavoro, costituente l'attività prevalente del c.d. '"appalto leggero"[814]. Tuttavia, in una prospettiva di limitazione del ricorso incontrollato ai processi di disintegrazione verticale e frammentazione della catena produttiva, l'appalto *labour intensive* dovrebbe ammettersi solo con riferimento a «*lavoratori specializzati che garantiscano un notevole valore aggiunto rispetto all'ipotesi che quel servizio sia eseguito da normali dipendenti del committente*»[815]. Questo non sembra essere il caso della maggior pare dei *crowdworkers*, sprovvisti come si è detto di un *know-how* specifico e anzi relegati a svolgere mansioni elementari, scarsamente professionalizzate.

In definitiva, da un lato gli schemi noti mal si attagliano al fenomeno nella sua interezza e dall'altro non si può non prendere atto della parzialità di tali soluzioni giuridiche, dal momento che le problematiche connesse alla regolamentazione

[814] Così Cass. n. 31127/2021. Sul punto si veda PISANI L., *Rilevanza e contenuto del potere direttivo negli appalti labour intensive,* in *Mass. Giur. Lav*. 2019.

[815] Così BELLAVISTA A., *Appalti e tutela dei lavoratori*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 90, riprendendo il testo di legge di una proposta, presentata alla Camera dei deputati il 6 dicembre 2018, n. 1423, volta a modificare l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003.

dell'esternalizzazione sul *web* devono necessariamente fare i conti con i profili di internazionalità che la caratterizzano.

8. *La difficile regolamentazione dell'esternalizzazione nel mercato "digi-globale" delle piattaforme fra elementi di internazionalità e (in)effettività di tutela*

In vista di quanto sopra sottolineato, è evidente che il *crowdwork* metta in crisi le coordinate fondamentali del lavoro, inteso tradizionalmente come attività localizzata e regolata dal diritto nazionale, facendo sorgere rilevanti questioni problematiche in ordine alla territorialità del diritto[816], che si riverberano sull'effettività della tutela dei lavoratori.

Il problema assume le fattezze di un groviglio giuridico nel caso (frequente[817]) in cui il cliente-committente, la piattaforma digitale e il lavoratore siano tutti stabiliti in un Paese diverso, con un'enorme complicazione del procedimento qualificatorio dal momento che «*ciò che è indice della subordinazione in un ordinamento potrebbe non esserlo in un altro*»[818]. In tal caso non è agevole neppure individuare lo *ius* applicabile o del foro competente, a cui il lavoratore (subordinato o autonomo che sia) possa rivolgersi per vedere soddisfatte le proprie pretese.

Con riferimento alla legge applicabile, trattandosi di rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di transnazionalità[819], viene innanzitutto in rilievo il disposto dell'art. 8

[816] Si veda l'importante contributo di IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, 2001.

[817] Stando a quanto riportato dalla Proposta di direttiva, adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, cit., «*il 59 % di tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali nell'UE interagisce con clienti stabiliti in un altro paese*».

[818] LOFFREDO A., TUFO M., *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 405/2019, p. 321.

[819] Si rinvia in particolare a MAGNANI M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015, pp. 58 e ss.; ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 137/2012; TRAVERSA E., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in CARINCI F., PIZZOFERRATO A., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 387 e ss. e, proprio con riferimento al *crowdwork*, a CARINCI M. T., HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, *in Eur. Lab. Law Journ*., 2021, vol. 12,

Regolamento Roma I (n. 593/2008), fissante specifici criteri, gerarchicamente orientati, che, nell'individuare la legge applicabile ai contratti individuali di lavoro, derogano alla disciplina generalmente prevista in materia contrattuale[820].

Il primo criterio che viene in rilievo per l'individuazione della legge applicabile è la volontà delle parti espressa nel contratto di lavoro (art. 8 par. 1), fermo restando che in ogni caso la scelta non può privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in base alla legge che sarebbe stata applicabile in mancanza di scelta[821]. Dopo il criterio pattizio, il Regolamento valorizza il criterio del Paese di svolgimento abituale del lavoro (art. 8 par. 2), già emerso nelle pronunce della CGUE, per cui occorre riferirsi alla legge del «*Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività*» e, ove l'attività sia collegata con una pluralità di Paesi, a quella del paese «*a partire dal quale*» il lavoratore svolge il proprio lavoro. La verifica verte, dunque, sullo "svolgimento abituale" della prestazione lavorativa, anche solo con riferimento alla parte sostanziale delle obbligazioni nascenti dal contratto, tenendo conto a tal fine, come avverte la giurisprudenza europea, del luogo di lavoro *effettivo* di parte essenziale della sua attività. A tal fine la giurisprudenza della Corte di Giustizia, tenuto conto della natura e degli elementi che caratterizzano l'attività svolta, valorizza alcuni indici quali: il luogo in cui il lavoratore riceve le istruzioni e organizza il suo lavoro; il luogo in cui sono situati gli strumenti di lavoro; il luogo in cui il lavoratore è

n. 2, pp. 134 e ss., secondo cui per linea di approssimazione i *crowdworkers* possono rientrare nell'ambito di applicazione del Regolamento Roma I, tenendo conto della circostanza che nel campo applicativo si include il lavoro autonomo economicamente dipendente. Viceversa, secondo l'opinione dominante vi sarebbe un problema di compatibilità con il lavoro autonomo *tout court*. Cfr. ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 137/2012.

[820] Per un approfondimento si veda BOSCHIERO N. (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009.

[821] In verità non esiste un orientamento definitivo circa l'identificazione precisa delle norme a cui non è permesso derogare. Secondo accorta dottrina, tuttavia, sarebbe possibile attingere a quelle definite dalla direttiva sul distacco (Direttiva UE n. 2018/957), in quanto fonte integrativa del diritto internazionale privato (almeno con riferimento alle prestazioni svolte fuori dai confini dell'Unione). Cfr. CARINCI M. T., HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, cit., pp. 134 e ss. a cui si rinvia per un maggiore approfondimento della questione.

tenuto a presentarsi prima di assolvere ai suoi compiti o a ritornare dopo averli portati a termine[822].

Il terzo criterio è quello del Paese «*nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore*». Tale criterio ha carattere sussidiario applicandosi solo in mancanza di espressa pattuizione fra le parti e solo nel caso in cui non si riesca a determinare quale sia il Paese di svolgimento abituale dell'attività lavorativa. Se, tuttavia, dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi due o tre, si applica la legge di tale diverso paese (art. 8 par. 4).

Per quanto riguarda il criterio della sede di assunzione, il tenore letterale della norma induce a valorizzare il luogo in cui si è formalizzata la procedura di conclusione del contratto di lavoro, fermo restando che come avverte la Corte di Giustizia, può essere qualificata come «sede» ai sensi dell'art. 8, par. 3 anche la sede di un'impresa diversa da quella che, formalmente, risulta dal contratto come datrice di lavoro, al sussistere di elementi oggettivi da cui si evinca una situazione concreta che diverga da quella che emerge dai termini del contratto. Con riferimento, infine, al criterio del collegamento più stretto, esso può emergere da una serie di indici come, ad esempio, il Paese in cui il lavoratore versa le imposte sui redditi della sua attività oppure il Paese laddove il lavoratore è iscritto al sistema di previdenza sociale[823].

Pertanto, al termine di questa breve panoramica, è possibile affermare che la disciplina europea – ruotante attorno al principale criterio del luogo di svolgimento abituale del lavoro (e dunque del luogo in cui il lavoratore si trova fisicamente) – mira a contrastare fenomeni di *dumping* e *law shopping* da parte dell'impresa, individuando dei criteri che possano favorire la parte debole del rapporto. Tuttavia, la sua adattabilità al *crowdwork* non è scontata.

[822] CGUE 15 marzo 2011, causa C-29/10, *Koelzsch*; 15 dicembre 2011, causa C-384/10, *Voogsgeerd*. In entrambe le sentenze l'indicazione offerta dalla Corte è quella di affermare la priorità di suddetto criterio rispetto agli altri indicati dai parr. 2 e ss. dell'art. 8.

[823] Cfr. CGUE 12 dicembre 2013, causa C-64/12, *Schlecker*.

Nel *crowdwork*, infatti, nelle condizioni generali per l'accesso alla piattaforma di regola si indica espressamente quale sia la legge atta a regolare i rapporti fra prestatori e piattaforma[824], spesso coincidente con la legge del luogo in cui ha la sede legale la società[825]. Sicché, i lavoratori, in sede di iscrizione alla piattaforma, accettano anche le clausole concernenti la legge applicabile e le regole sulla giurisdizione, con l'evidente rischio che le imprese-piattaforme possano dar luogo a fenomeni di *law or forum shopping*, così da aggirare le previsioni inderogabili poste dal Paese in cui il lavoratore opera, scegliendo liberamente e secondo le proprie preferenze la legge applicabile al rapporto, approfittando della propria forza contrattuale.

I criteri indicati dal citato Regolamento non sembrano fornire una soluzione adeguata a tale rischio[826]. Infatti, il criterio della *lex loci laboris* (il luogo in cui si svolge abitualmente la prestazione lavorativa) è completamente inadeguato (per il *crowdwork*, quanto per lo *smart working*[827]) dato che in astratto il luogo si svolgimento della prestazione potrebbe essere *everywhere*, trattandosi di attività rese totalmente *online*. Inoltre, è proprio il concreto accertamento del luogo in cui viene svolta la prestazione ad essere piuttosto complicato a fronte dalle nuove tecnologie. In effetti, se il luogo in cui si svolge la prestazione è il luogo in cui è connesso il lavoratore (o il *server* con cui egli opera) tale individuazione potrebbe mascherata dall'utilizzo di servizi di VPN, che permettono

[824] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 99: «*In the case of online web-based platforms, given that their dispute resolution procedures usually take the form of arbitration proceedings, the conditions of which are defined in detail by the platforms*».

[825] Cfr. i termini di servizio della piattaforma ATM, *Amazon Mechanical Turk Partecipation Agreemen*, cit., sez. X. In generale, si veda quanto sottolineato sul punto da CHERRY M., *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, cit., p. 190.

[826] Analogamente sottolineano LOFFREDO A., TUFO M., *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, cit., pp. 322 e ss. e CARINCI M. T., HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, cit., p. 143, per cui «*this is clearly a totally unsatisfactory outcome, which calls for urgent correction through EU legislative intervention to amend the provisions of Rome I to that end*».

[827] Cfr. le osservazioni critiche di ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, cit., p. 21 (anche se riferite al telelavoro).

all'utente di mascherare il luogo della sua connessione, scegliendone arbitrariamente una a suo piacimento.

Dinnanzi all'inadeguatezza della *lex loci*, i criteri che verrebbero in rilievo sono allora quello del Paese con il collegamento più stretto (tuttavia la scarsità di trasparenza informativa rende complicata anche questa individuazione) e, in subordine, quello della sede della piattaforma, ossia il criterio che meno tutela la posizione del prestatore di lavoro.

Sicché, l'applicazione dei tradizionali criteri che governano i rapporti di lavoro con elementi di internazionalità mal si attagliano al fenomeno del lavoro *online* sulle piattaforme digitali, richiedendo l'introduzione di criteri *ad hoc*[828] (magari valorizzando maggiormente il criterio del collegamento più stretto, nel caso di lavoro da remoto) sulla legge nazionale applicabile per assicurare un'effettiva tutela ai lavoratori delle piattaforme. Tale intervento regolativo, d'altronde, appare necessario non solo per regolare il *crowdwork* ma in generale il lavoro da remoto transnazionale, anche per il quale sussiste un analogo vuoto normativo, peraltro da tempo sottolineato dalle istituzioni europee[829].

Problematiche simili si ripropongono anche rispetto all'individuazione del foro competente. Com'è noto, il tema è oggi disciplinato dal Regolamento UE n. 1215/2012, c.d. Bruxelles I-*bis* "*Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale*", che ha abrogato e sostituito il Regolamento CE n. 44/2001. Ai sensi dell'art. 25 del Regolamento Bruxelles I-*bis* la scelta del foro competente viene rimessa all'autonomia delle parti, seppur nel rispetto di alcuni requisiti formali, anzitutto la sussistenza della forma scritta[830].

[828] Così TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 491 e CHERRY M., *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, cit., che suggerisce di applicare criteri mobili come quelli previsti per il lavoro marittimo.

[829] Ci si riferisce, in particolare, a quanto evidenziato, con riferimento al telelavoro transnazionale, dalla Commissione UE nel Libro Verde del 2002: «*Ci si può chiedere – si legge nel – quanto sia pertinente stabilire una connessione fra il contratto di lavoro e il luogo di esecuzione abituale, giacché in determinate circostanze il collegamento col luogo in cui sono concentrati gli interessi dell'impresa o in cui il lavoro viene preso in consegna potrebbero offrire al lavoratore una protezione maggiore*» (p. 40).

[830] Anche se non è immediato ritenere che il rinvio ai termini generali mediante la spunta di una casella integrino una modalità idonea di prestare (genuinamente e per iscritto) il proprio consenso, la Corte di Giustizia si è espressa in senso favorevole ritenendo che la forma scritta può essere integrata anche nel

Come sottolineato per la legge applicabile, i termini di servizio delle piattaforme di *crowdwork* si occupano di indicare anche quale sia il foro competente, quasi sempre coincidente con quello del luogo in cui ha sede la piattaforma[831], penalizzando evidentemente la posizione del prestatore di lavoro.

Chiaramente, l'incertezza su quale sia la legge applicabile e il foro competente costituisce un evidente ostacolo all'operatività di rivendicazioni da parte dei *crowdworkers*, su cui, come si è detto, già pesa il rischio dell'invisibilità e dell'anonimato. L'applicazione di una legge straniera o l'attribuzione della giurisdizione a un giudice straniero, dato il moltiplicarsi di costi e difficoltà (informative, anzitutto), potrebbero fungere da veri e propri deterrenti alla giustiziabilità dei diritti dei lavoratori su piattaforme *online*[832]. A ciò poi si deve necessariamente sommare la circostanza che l'iperframmentazione del lavoro costituisce un altro fattore che svantaggia il ricorso di azioni giurisdizionali contro l'impresa-piattaforma, dal momento che non è economicamente vantaggioso invocare la tutela giurisdizionale per micro-prestazioni dallo scarso valore economico. I numeri scarsissimi del contenzioso sul *crowdwork* - a differenza dell'enorme numero di pronunce sul *lavoro via app* - ne costituisce, tristemente, la prova.

Per riequilibrare la posizione dei *crowdworkers* (anche se autonomi) e riaffermare l'effettività del diritto del lavoro anche con riferimento alle prestazioni non localmente individuabili, accanto alla predisposizione di appositi criteri europei circa l'individuazione del foro competente e della legge applicabile, appare altresì necessario muoversi in due direzioni: a) l'individuazione di una disciplina eurounitaria, che timidamente sembra affacciarsi nella citata Proposta di direttiva europea, e internazionale, promossa dall'OIL;

caso di contratti telematici per adesione. Cfr. CGUE, 21 maggio 2015, causa C-322/14, *Jaouad El Majdoub c. CarsOnTheWeb.Deutschland GmbH*.

[831] Tale indicazione è presente, ad esempio, nei termini di servizio delle piattaforme Amazon Mechanical Turk (sez. 10), Clickworker (sez.13.4)*;* CrowdFlower (oggi Appen) (sez. 27), Upwork (sez. 21).

[832] Cfr. LOFFREDO A., TUFO M., *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, cit., p. 322.

e b) la valorizzazione del ruolo della rappresentanza collettiva, tra l'altro maggiormente in grado di gestire le controversie transfrontaliere[833].

9. *L'esigenza di una governance multilivello del lavoro su piattaforma: limiti e potenzialità della Proposta di direttiva europea*

La già citata Proposta di direttiva europea del 9 dicembre 2021, come anticipato, contiene interessanti spunti regolativi anche per il *crowdwork*.

Anzitutto, le istituzioni Europee sembrano consapevoli dei rischi che si annidano in questo fenomeno sottolineando che «*il problema della tracciabilità è particolarmente rilevante quando le piattaforme operano in contesto transfrontaliero e risulta quindi poco chiaro dove venga svolto il lavoro mediante piattaforme digitali e da chi. Ciò rende a sua volta difficile per le autorità nazionali far rispettare gli obblighi esistenti, anche in termini di contributi di sicurezza sociale*»[834].

Per arginare tale rischio, come si è detto, la Proposta di direttiva da un lato mira ad agevolare il procedimento qualificatorio introducendo una presunzione di subordinazione, che ben potrebbe applicarsi anche ai casi di piattaforme *web based* ad operatività globale (si rinvia pertanto alle osservazioni oggetto del cap. II, par. 13); dall'altro predispone apposite tutele universalmente applicabili contro l'utilizzo abusivo dei sistemi di *management* algoritmico, approntando apposite tutele in ordine alla trasparenza, l'equità e la responsabilità dell'impresa nell'utilizzo di quest'ultimi (§ cap. 1, sez. II).

A questo importante quadro regolativo si aggiunge anche il tentativo di costruire degli argini all'incertezza che fisiologicamente avvolge il lavoro su piattaforma, imponendo alle piattaforme precisi obblighi informativi nei confronti dell'autorità competente. Infatti, l'art. 12 collocato nel capo IV dedicato alla "Trasparenza in merito al lavoro mediante piattaforme digitali", impone agli Stati membri di provvedere affinché le

[833] Come suggerito da CARINCI M. T., HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, cit., pp. 152 e ss.

[834] Proposta di direttiva (COM)2021/762, cit., 9° Considerando.

piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione di tali autorità e rappresentanti le informazioni inerenti: a) il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione contrattuale; b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali (purché tali termini e condizioni siano stabiliti unilateralmente dalla piattaforma di lavoro digitale e si applichino a un gran numero di rapporti contrattuali). Tale previsione mira evidentemente a scongiurare la proliferazione di sacche di lavoro informale e invisibile nell'ambito delle *digital labour platforms*, così da misurare periodicamente la reale portata del lavoro svolto al loro interno.

Inoltre, la Proposta di direttiva si occupa di favorire la giustiziabilità dei diritti dei lavoratori su piattaforma (anche *web based*) favorendo da un lato l'avvio di procedimenti giudiziari o amministrativi da parte dei «*rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o altri soggetti giuridici che hanno, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto o dalle prassi nazionali, un legittimo interesse a difendere i diritti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*» (art. 14), precisando altresì che le piattaforme digitali sono obbligate ad istituire appositi canali di comunicazione per i *platform workers* e i loro rappresentanti (art. 15); e dall'altro prescrivendo agli Stati membri di predisporre adeguati strumenti normativi con cui gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare tutte le prove pertinenti che rientrino nella sua sfera di controllo di quest'ultima (art. 16).

Se dovesse essere confermata, la Proposta di direttiva costituirebbe un primo e fondamentale passo verso una *governance* europea del lavoro tramite piattaforma, predisponendo importanti garanzie anche nei confronti dei *crowdworkers,* specie con riferimento al capo III della Proposta di direttiva, di cui non si può non apprezzare lo slancio verso l'universalismo delle tutele.

Tuttavia, è altresì vero che solo di un primo passo si tratterebbe. Infatti, rispetto alla posizione dei *crowdworkers* residuerebbero ancora diversi *vulnus* di tutele (specie di tipo collettivo, che risultano confinate nel solo lavoro subordinato anche nella Proposta di direttiva).

Inoltre, proprio con riferimento al *crowdwork*, sussiste un delicato problema circa l'applicazione stessa della proposta di direttiva, che risulta fortemente ridimensionata dalla scelta di limitare l'ambito di applicazione a quelle piattaforme che organizzano il lavoro nell'Unione Europea, a prescindere dal luogo di stabilimento[835]. La *ratio* della previsione pare essere quella di applicare la direttiva a tutti coloro che operano nel territorio UE, anche nel caso, certamente possibile, in cui la piattaforma sia stabilita fuori dall'unione per avvalersi delle norme di un ordinamento *extra* UE, economicamente più favorevoli[836]. Tuttavia, la previsione rischia di svantaggiare proprio i *crowdworkers, in primis* perché è piuttosto difficile individuare un luogo stabile di svolgimento della prestazione; e *in secundis* perché non facendo riferimento al luogo di stabilimento[837] sono escluse tutte le piattaforme stabilite in Europa, che organizzano il lavoro al di fuori dei confini europei, circostanza che si è detto essere frequente nel *crowdwork.*

Sicché, per far fronte alle complesse sfide regolative di quest'ultimo sarebbe stato auspicabile definire in modo più ampio l'ambito di applicazione della direttiva e, in generale, dar luogo ad un approccio regolativo meno parcellizzato, più organico e di più ampio respiro, caratterizzato dal riconoscimento di alcuni diritti (digitali) di nuova generazione, atti a tutelare la dignità e libertà della persona che lavora sulle piattaforme digitali e calibrati sulle specificità dell'organizzazione dell'impresa piattaforma, e dunque, riferiti: a) alla trasparenza della contrattazione *spot* e della gestione algoritmica, b) alla responsabilizzazione della piattaforma (riconoscendone la responsabilità solidale con il

[835] Così il 17° Considerando della Proposta di direttiva per cui «*la presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutte le piattaforme di lavoro digitali, a prescindere dal luogo di stabilimento e dal diritto altrimenti applicabile, a condizione che il lavoro mediante piattaforme digitali organizzato tramite dette piattaforme sia svolto nell'Unione*».

[836] Cfr. BANO F., *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., p. 525.

[837] Peraltro, tale scelta appare irrazionale dal momento che già in altri provvedimenti il legislatore europeo ha combinato i due criteri (luogo di esecuzione del lavoro o del servizio e luogo di stabilimento) per estenderne il raggio di applicazione. Si veda, ad esempio, il Regolamento n. 2019/1150, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online, il quale prevede che la relativa disciplina si applichi «*ai servizi di intermediazione online e ai motori di ricerca online, a prescindere dal luogo di stabilimento o di residenza del fornitore di tali servizi e dal diritto altrimenti applicabile, forniti o proposti per essere forniti, rispettivamente, agli utenti commerciali e agli utenti titolari di siti web aziendali, che hanno il luogo di stabilimento o di residenza nell'Unione e che, tramite i servizi di intermediazione online o i motori di ricerca online, offrono beni o servizi a consumatori nell'Unione*».

committente quando non sia essa ad assumere tale veste), c) alla retribuzione equa (rivedendo il sistema di calcolo basato sul cottimo), nel segno di un percorso volto ad armonizzare il salario minimo (invalicabile al ribasso neppure dalla contrattazione collettiva) europeo[838], che ovviamente non deve necessariamente essere pensato solo per i lavoratori delle piattaforme, ma per il variegato universo dei lavoratori vulnerabili[839]; d) alla previdenza, con istituzione di apposite organizzazioni e fondi mutualistici come le *umbrella companies*.

D'altronde, tale prospettiva viene accarezzata dalla stessa Proposta di direttiva che, al 13° considerando, afferma che «*le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione dovrebbero godere di una serie di diritti minimi volti a garantire la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica e a migliorare la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere*».

D'altronde anche la Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 7 marzo 2018, passata in sordina, esortava all'individuazione di un quadro di regole volto a responsabilizzare l'operato delle piattaforme *online* circa il rispetto di condizioni di lavoro dignitose[840].

[838] Si tratta di un fronte di grande e attuale discussione. Si veda almeno BARBIERI M., *Europa/Italia: a che serve il salario minimo legale,* in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 2 pp. 1 e ss.; BAVARO, BORRELLI, ORLANDINI, *La proposta di direttiva UE sul salario minimo,* in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, pp. 126 e ss.; MENEGATTI E., *La difficile strada verso uno strumento europeo sul salario minimo*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 2, pp. 1 e ss.

[839] CARUSO B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, cit., pp. 1025 e ss., che ricorda che il Pilastro sociale europeo al punto 15 stabilisce che i lavoratori, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione.

[840] Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 7 marzo 2018, disponibile al seguente *link*: *https://rm.coe.int/1680790e14* : «*States should determine appropriate levels of protection, as well as duties and responsibilities according to the role that intermediaries play in content production and dissemination processes, while paying due attention to their obligation to protect and promote pluralism and diversity in the online distribution of* content» (p. 6).

Tale approccio, data l'ampiezza del fenomeno in esame, dovrebbe chiaramente proiettarsi anche nella dimensione internazionale[841], come suggerito dalla Commissione mondiale sul futuro del lavoro (organismo indipendente dell'OIL, istituito nel 2017) che da tempo invita alla costituzione di un sistema di *governance* internazionale che stabilisca i diritti e le tutele minime e ne richieda il rispetto alle piattaforme e ai loro clienti, specie se imprese[842].

10. *La prospettiva di uno Statuto del lavoratore su piattaforma nel segno del* decent work

Le difficili prospettive regolative del *crowdwork* - nei casi in cui la piattaforma non presenti un'operatività mista che rende difficile l'estensione delle maglie della subordinazione (§ par. 5) - inducono ad auspicare l'adozione di uno statuto protettivo minimale a vocazione universale, in grado di riequilibrare gli squilibri di potere, le asimmetrie informative e superare le vulnerabilità, che caratterizzano il "lavoro della folla" anche quando l'ingerenza della piattaforma non è assolutamente penetrante.

Come analizzato nel precedente capitolo, con riferimento ai confini nazionali, esiste già un esempio costituito dalle tutele predisposte per i *riders* autonomi all'interno del Capo V-*bis* del d.gls. n. 81/2015. Come già detto, la scelta di approntare apposite tutele solo ed esclusivamente alla categoria dei *riders* costituisce una scelta irragionevole che penalizza – senza cause di giustificazione - gli altri lavoratori operanti su piattaforme digitali che versano nella medesima situazione di debolezza. Ragion per cui, un primo intervento auspicabile nell'ordinamento nazionale è quello di estendere, in ossequio agli

[841] Sul punto si veda ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., p. 158, che auspicano l'introduzione di «*Universal Labour Guarantee*».

[842] Si veda il Rapporto, presentato dalla Commissione il 22 gennaio 2019, "*Work for a brighter future Report*", con cui si propone l'istituzione di un sistema di governance internazionale per il lavoro su piattaforme digitali, intervenendo in particolare su due fronti: l'assicurazione di livelli minimi di diritti e protezioni dei lavoratori su piattaforme e la regolamentazione in materia di uso dei dati e di responsabilità degli algoritmi nel mondo del lavoro. Per un *focus* sia consentito il rinvio a DE PETRIS P., *Il ruolo e le sfide dell'ILO a cent'anni dal Trattato di Versailles: tra moderne innovazioni e vecchie esigenze di protezione*, in *Dir. Mer. Lav.*, 2020, 3, pp. 917 e ss.

artt. 3 e 35 Cost.[843], quello che si è definito lo "Statuto dei riders autonomi" a tutti i lavoratori (autonomi) operanti su una piattaforma digitale di lavoro, a prescindere dalla circostanza che essa sia basata sul *web* oppure sulla localizzazione del servizio.

All'estensione del campo di applicazione soggettivo dovrebbe poi corrispondere anche l'estensione di alcuni profili di tutela fondamentali, a partire da quelli sottolineati con riferimento alla gestione algoritmica, che rappresenta una delle costanti di riferimento dell'intero universo delle *labour platforms*.

Inoltre, la transnazionalità del fenomeno richiede di costruire uno Statuto internazionale direttamente applicativo di quei principi di *decent work*, che notoriamente trovano applicazione non solo al lavoro subordinato, ma a tutte le modalità di lavoro[844].

Questa soluzione è autorevolmente promossa – seppur in quadro di *soft law* – dal citato Rapporto mondiale dell'OIL del 2021, che, proprio in tema di *crowdwork*, segnala la necessità (e l'urgenza) di responsabilizzare le piattaforme digitali, riconoscendo alcune tutele che, nel segno del *decent work*, siano applicabili a tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dal loro *status* contrattuale[845].

In particolare, le tutele che andrebbero applicate, in forza dei principi del lavoro dignitoso, riguardano le seguenti aree:

a) garanzie retributive, attuative della Convenzione sulla protezione del salario del 1949, in relazione alla libera disposizione dei salari, al divieto di pagamento in valuta non legale, al divieto di detrazioni e obbligazioni improprie, alla regolarità e tempestività dei pagamenti alla fine del contratto di lavoro, ai registri di pagamento e alle informazioni sui tassi di retribuzione applicabili, nonché ai divieti che impediscono alle agenzie per l'impiego private di addebitare commissioni, sanciti della Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997. Tali garanzie - seppur minimali - consentirebbero di ridurre gli

[843] Per un maggior approfondimento della prospettiva si rinvia alle osservazioni di MARTELLONI F., *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale,* in PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2016, pp. 236 e ss.

[844] Si veda da ultimo FERRANTE V. (a cura di), *A tutela della prosperità d i tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giuffrè, Milano, 2020.

[845] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 220 e ss.

spazi di irresponsabilità delle piattaforme *online* e contrastare svariate prassi abusive (come pagamenti in moneta non legale, percezione di commissioni o arbitrarie detrazioni di retribuzione) che risultano assai diffuse nel *crowdwork*;

b) accesso ai dati, *privacy* e trasparenza dei termini e delle condizioni contrattuali. Alle piattaforme di *crowdwork* si potrebbero così estendere le tutele previste sia dalla Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997, garantendo ai lavoratori l'accesso a tutti i loro dati personali trattati da sistemi automatizzati o elettronici; sia dalla della Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011, circa il diritto ad essere informati "in modo appropriato, verificabile e facilmente comprensibile" dei termini e delle condizioni di impiego. Come si è visto nel primo capitolo, la tutela della *privacy,* della trasparenza delle condizioni contrattuali e della gestione automatizzata del rapporto, unitariamente alla tutela informativa, costituiscono fronti regolativi estremamente preziosi, che non possono limitarsi al solo lavoro subordinato e nell'ottica del lavoro dignitoso dovrebbero trovare un'applicazione universale. Tali garanzie risulterebbero particolarmente preziose con specifico riguardo al *crowdwork* autonomo, caratterizzato da diffuse e penalizzanti asimmetrie informative a danno del lavoratore, che spesso non ha alcun modo di conoscere l'affidabilità del committente, né di optare per gli incarichi più retribuiti o remunerati da "buoni pagatori".

c) equa risoluzione del rapporto di lavoro, riconosciuta dalla Convenzione sulla cessazione del rapporto di lavoro del 1982 (C158), che costituisce un principio di base applicabile anche agli accordi di lavoro autonomo siglati con le piattaforme di *crowdwork*, che invece tendono ad abusare delle asimmetrie di potere, risolvendo il rapporto – spesso tramite la disattivazione forzata dell'*account* – arbitrariamente e ingiustamente, senza alcun preavviso minimo[846];

d) tutela della mobilità del lavoro[847], ricavabile dalla Convenzione sulla politica dell'impiego del 1964, che fa riferimento ad un "impiego liberamente scelto". In forza di tale tutela dovrebbe vietarsi alle piattaforme di impedire al *crowdworker* autonomo di

[846] Come confermato anche dalle indagini più recenti cfr. RAHIMIAN T., *When algoritms fire Humans*, in *onlabor.org*, 2022.

[847] Cfr. l'analisi recente di BANO F., *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., pp. 519 e ss.

collaborare anche per altre piattaforme, di lasciare una piattaforma e iniziare a lavorare con un'altra oppure di svolgere attività o servizi con i clienti indipendentemente dalla piattaforma. Per rafforzare tale garanzia sarebbe opportuno sviluppare meccanismi di interoperabilità tra le piattaforme[848] per permettere ai lavoratori di trasferire le loro valutazioni, la loro cronologia lavorativa (ed economica) da una piattaforma all'altra per avere accesso al lavoro e alla sicurezza sociale, dal momento che nel lavoro su piattaforma la portabilità dei dati e la mobilità del lavoro sono quindi interconnesse;

e) infine, accesso alla risoluzione delle controversie. Sebbene non esista una Convenzione specifica dell'OIL che si occupi in modo esaustivo dei processi di reclamo e di risoluzione delle controversie, tali garanzie sono necessarie per assicurare la tutela del *decent work*. Si potrebbe pensare di estendere alle piattaforme di lavoro digitali la Raccomandazione sull'esame dei reclami n. 130/1967, per fondare il riconoscimento ai *crowdworkers* della possibilità di contestare il punteggio reputazionale e le valutazioni effettuate dall'algoritmo e dalla clientela.

A queste importanti indicazioni dell'OIL, andrebbero affiancate anche altre tutele, ad avviso di chi scrive, applicabili all'universo dei lavoratori su piattaforma digitale: oltre alle garanzie universali contro l'abuso di potere algoritmico indicate nel primo capitolo (tutela antidiscriminatoria, tutela della *privacy*, diritto alla trasparenza algoritmica, repressione del caporalato digitale) andrebbero necessariamente estese anche la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva.

In definitiva, dall'ordinamento internazionale è possibile estrapolare un nocciolo duro di tutele applicabili, nel segno del *decent work*, anche ai lavoratori operanti su piattaforme di *crowdwork*, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, finalizzate a ridurre le asimmetrie di potere che caratterizzano tale peculiare modalità di lavoro e orientare l' "esternalizzazione" sul *web* al rispetto della dignità e libertà della persona che lavora.

[848] Come suggerito da SCHMID F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, in *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2017, pp. 14 e ss.

Tuttavia, è evidente che in un settore così frammentato sia piuttosto problematico assicurare a tali prospettive regolative l'effettività, rispetto alla quale un ruolo importante potrebbe essere svolto dalle rappresentanze collettive, chiamate a svolgere «*l'insostituibile funzione di presidio e mediazione […] rispetto all'esercizio dei poteri datoriali e all'operare in sé del diritto del lavoro*»[849].

11. *La tutela collettiva e la sfida della rappresentatività nel lavoro frammentato e "ubiquo": il ruolo della contrattazione collettiva nella tutela dei lavoratori online (su piattaforma), anche autonomi*

Nel complesso percorso di regolamentazione del *crowdwork*, sicuramente gli attori collettivi potrebbero svolgere un ruolo di assoluto rilievo, data la tradizionale funzione rivestita da quest'ultimi nel ridurre gli spazi di "dittatura" contrattuale del "datore di lavoro"[850].

Tuttavia, la "sindacalizzazione" del settore delle piattaforme *online* costituisce ancora un obiettivo di difficile realizzazione, decisamente più lontano rispetto al lavoro su piattaforma svolto *offline* (*lavoro via app*), laddove è stato più agevole far ricorso a forme

[849] BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, cit., p. 52.

[850] SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e contratto individuale: l'efficacia normativa, in Letture di diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990, p. 247.

di rappresentanza assimilabili al sindacalismo tradizionale[851], emerse con una certa rapidità, seppur con accenti di informalità e località[852].

Sicuramente la sfida lanciata alla rappresentanza collettiva in un settore come quello del *crowdwork* è ardua.

Se già lo sviluppo dell'economia globale e digitale, unita al superamento del modello produttivo fordista – su cui è costruito tanto diritto del lavoro quanto quello sindacale –, richiede al sindacato di «*imparare ad agire sul diverso, sul disomogeneo, sul disperso*»[853], ampliando il proprio raggio di azione, non solo oltre i confini della "fabbrica" ma anche oltre i confini nazionali, ciò è ancora più valido nell'ambito del lavoro su piattaforme *web based*. Infatti, la dimensione ontologicamente globale, l'iper-frammentazione e l'individualizzazione propria del lavoro remotizzato, l'imper-competitività innescata per l'aggiudicazione delle micro-task e l'oscurità dei meccanismi di esercizio del "potere algoritmico" generano un'ampia dispersione dei lavoratori, ostacolano lo sviluppo di un'identità comune e l'individuazione di una categoria professionale di riferimento. Chiaramente risulta in crisi anche l'esercizio delle tradizionali forme di aggregazione collettiva, costruite attorno ad un "luogo" specifico o comunque

[851] Ci si riferisce in particolare allo sviluppo di unioni sindacali, inizialmente spontanee e poi strutturate a livello cittadino: Riders Union Bologna; Deliverance Project a Torino; Deliverance Milano; Deliveroo strike riders, su cui, in generale si veda DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 194; RECCHIA G. A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav*., 2018, 1, pp. 141 e ss.; sempre con riferimento alla categoria dei riders si veda ALLOCCA V., *Percorsi emergenti di azione sindacale, oltre la subordinazione: un focus sui riders*, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 513 e ss.; MARTELLONI F., Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, 4, pp. 1 e ss.; MARRONE M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, 5, pp. 1 e ss.; e PIRONE M., *Quale sindacato per le piattaforme digitali*?, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 576 e ss.

[852] Sul punto si veda LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, cit., p. 14, secondo il quale la dimensione meramente locale dei nuovi soggetti sindacali costituisce un fattore di debolezza e frammentarietà dal momento che «*la loro azione appare ancora incommensurabile a quella degli interlocutori imprenditoriali, alcuni dei quali veri e propri "colossi" dell'economia mondiale*». Ragion per cui, l'Autore auspica l'intervento delle organizzazioni sindacali confederali, più strutturate e consolidate.

[853] ROMAGNOLI U., *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. Lav. Mer*., 2019, p. 29.

tarate sui confini dell'impresa. La destrutturazione del lavoro e dei suoi luoghi rende complesso già intercettare le istanze dei lavoratori *online* e ancora di più incanalarle all'interno di rivendicazioni comuni.

Tuttavia, è altresì vero che, come da tempo segnalato[854], gli strumenti digitali potrebbero costituire un fattore di implementazione della rappresentanza sindacale, chiamata necessariamente a rinnovarsi nei modi e luoghi[855]. Potrebbero così emergere nuove forme di rappresentanza digitale e nuove modalità di azione sindacale[856].

Non a caso, proprio con riferimento al *crowdwork*, sono emerse interessanti sperimentazioni di "rappresentanza cibernetica", che mirano a neutralizzare i rischi specifici, sfruttando le stesse tecnologie digitali impiegate dall'impresa-piattaforma. In effetti il *web*, i dispositivi digitali, le piattaforme e gli algoritmi costituiscono non solo strumenti innovativi per "fare impresa" ma anche per creare nuovi canali di comunicazione, nuovi processi di costruzione di relazioni transnazionali e anche nuovi strumenti di rivendicazione sindacale.

Ad esempio, i lavoratori della piattaforma Amazon Mechanical Turk (AMT) si sono organizzati in aggregazioni spontanee e, sfruttando i medesimi strumenti utilizzati dall'impresa-piattaforma, hanno dato vita a "Turkopticon"[857], un applicativo informatico (consultabile da ogni "Turker", *alias* lavoratore) interamente gestito dai lavoratori e finalizzato a sopperire le asimmetrie informative tramite un sistema di valutazioni svolte

[854] Cfr. FIORITO J., JARLEY P., DELANEY J. T., *Unions and information technology: From luddites to cyberunions?*, in *Labor Studies Journal*, 2000, vol. 24, no. 4, pp. 3 e ss., che osservavano le enormi potenzialità di un "sindacato cibernetico", che sfruttava le medesime strumentazioni del suo interlocutore (datore di lavoro).

[855] Cfr. JOHNSTON H., LAND-KAZLAUSKAS C., *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, 2019, n. 94; LA TEGOLA O., *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Rel. Ind*. 2020, 3, pp. 638 e ss.; FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, vol. 4, no. 1, pp. 1 e ss.; MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali, in Lab. & Law Iss*., 2019, 5.

[856] Si veda, ad esempio, lo "sciopero" indetto da Riders Union Bologna del 10 febbraio 2019 consistente in una disconnessione di massa dal sistema per indurre l'algoritmo gestionale ad aumentare il compenso, su cui si v. ROTA A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 197 e ss.

[857] Cfr. *https://turkopticon.net/*.

dai lavoratori nei confronti dei committenti, al fine di valutarne tre indicatori essenziali: l'affidabilità, la velocità nel pagamento e la tipologia di commissione richiesta[858].

Tale strategia è stata replicata anche dai sindacati più strutturati, in una pluralità di paesi. Ad esempio, il tedesco *Ig Metal* ha creato un'apposita piattaforma sindacale (*Fair Crowd Work Watch*) per il controllo del lavoro sul *web*, stipulando un Codice di Condotta, per una cooperazione leale tra piattaforme, clienti e *crowdworkers*. Il "Crowdsourcing Code of Conduct" è stato firmato da otto piattaforme con sede in Germania, che hanno accettato di adeguare i propri "termini di servizio" agli *standards* salariali locali[859].

Simili esperienze sono state replicate in Austria, Svizzera, Danimarca e Svezia per poi confluire nella creazione di una piattaforma comune a tutti i paesi, denominata "*Fair Crowd Work"*[860], che fornisce un'analisi delle piattaforme, analizzandone anche in modo comparato le condizioni di lavoro (e di pagamento) previste nei termini di servizio. Tale piattaforma di cooperazione transnazionale incentiva le piattaforme *web based* a rispettare alcuni principi di lavoro dignitoso, per non incorrere in valutazioni annuali particolarmente negative che penalizzerebbero la loro immagine. Il *rating* e le classifiche reputazionali si ergono così anche a strumenti di "lotta sindacale", al fine di consentire uno spontaneo adeguamento delle piattaforme *online* agli *standards* minimi di tutela.

Le due esperienze costituiscono delle *best practice* che devono essere implementate su scala sovranazionale[861]. In un settore come quello del *crowdwork* è fondamentale utilizzare le nuove tecnologie per creare uno spazio (virtuale) di aggregazione, condivisione e confronto collettivo.

Tuttavia, tali strumenti di auto-gestione collettiva, pur importanti, non possono dirsi sufficienti al riconoscimento di migliori condizioni di lavoro e, in generale, a tutelare la

---

[858] Cfr. *https://turkopticon.net/requesters.*

[859] Cfr. *Crowdsourcing: Code of Conduct (crowdsourcing-code.com).* Tuttavia, è opportuno sottolineare che, nonostante il codice di condotta sia un esempio di *best practice*, non si può negare che esso, riferendosi per lo più solo alle tutele salariali, tralasci importanti profili di tutela, a partire dalla trasparenza algoritmica, il divieto di clausole abusive, la tutela della salute dei lavoratori, la giustificazione o il preavviso nel recesso.

[860] Cfr. *http://faircrowd.work/.*

[861] Cfr. CHERRY M. A., POSTER W. R., *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit.

posizione dei *crowdworkers* dalle asimmetrie informative e di potere generate dalle piattaforme di lavoro *online*.

Tale funzione richiederebbe un intervento più strutturato della contrattazione collettiva, che può giocare un ruolo fondamentale nella individuazione di tutele specifiche anche nel caso – più spinoso – in cui il lavoratore sia effettivamente autonomo[862].

In effetti, la dibattuta questione[863] in ordine alla compatibilità fra diritto europeo e tutela della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi (che, assimilati all'impresa[864] secondo il diritto europeo[865], dovrebbero ricadere nel divieto di intese *antitrust ex* art. 101

[862] VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004, p. 13, per cui non ci sono dubbi circa l'estensione delle tutele collettive nei confronti di quei lavoratori autonomi che operano in un contesto relazionale con un'impresa in una posizione di soggezione economica e debolezza contrattuale. D'altronde, «*il diritto dei lavoratori di negoziare e di concludere contratti collettivi*» è espressamente riconosciuto nella tradizione "costituzionale" europea dall'art. 28 della Carta di Nizza, su cui si veda BALLESTRERO M. V., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Art. 28, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Milano, 2017, p. 525.

[863] In merito alla compatibilità fra tutele collettive ai lavoratori autonomi e disciplina europea dettata dall'art. 101 TFUE vedi per tutti BIASI M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 358/2018, pp. 189 e ss. e riferimenti *ivi* contenuti.

[864] L'ordinamento europeo fa riferimento ad una nozione ampia di " impresa" in cui rientra qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento, come sottolineato da consolidata giurisprudenza europea: CGUE 23 aprile 1991, *Klaus Höfner e Fritz Elser/Macrotron Gmb*H, C-41/90; CGUE 16 novembre 1995, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de ParisVie e Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, C-244/94.

[865] Cfr. CGUE 11 settembre 2014, C-413/13, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2014, 2, pp. 570 e ss. : «*i lavoratori autonomi costituiscono imprese ai sensi delle norme dell'Unione sulla concorrenza. Di conseguenza, come detto sopra, un'organizzazione sindacale che agisce per conto dei lavoratori autonomi deve essere considerata un'associazione d'imprese ai sensi dell'art. 101 TFUE*». Adesivamente anche dalla CGUE, 4 dicembre 2014 *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat Nederlanden* per cui «*i prestatori di servizi (...) sono, in linea di principio, "imprese" ai sensi dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE*» Sulla criticità di tale impostazione che «*non sembra cogliere l'essenza della distinzione tra un'attività di impresa svolta mediante un'organizzazione di piccole dimensioni e un numero limitato di dipendenti e un'attività lavorativa svolta in via esclusivamente o prevalentemente personale da una persona fisica*» vedi BIASI M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, cit., p. 200; e RAZZOLINI O., *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche Sociali*, 2021, p. 59 che giustamente critica l'assimilazione sottolineando che la contrattazione collettiva è finalizzata ad affermare «*il primato della persona, della sua integrità e dignità*».

TFUE[866]), registra importanti novità, che spingono ad affermare la piena operatività del diritto alla contrattazione collettiva, anche oltre il perimetro del "falso lavoro autonomo"[867] - in cui già potrebbero rientrare alcuni lavoratori su piattaforma[868] - su cui già si erano registrate le aperture della Corte di Giustizia.

In particolare, la Commissione Europea ha recentemente varato gli "*Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*"[869], volti ad estendere le tutele collettive ai prestatori di servizi che «*lavorano in proprio e ricorrono principalmente al proprio lavoro personale per guadagnarsi da vivere*». La Commissione, dunque, prende atto dell'estrema varietà del lavoro autonomo non imprenditoriale, che talvolta può essere caratterizzato da asimmetrie di potere nella determinazione del compenso (come di altre condizione di lavoro) e/o da insufficiente indipendenza, tali da

[866] Per cui sono vietati «*tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno*».

[867] Come notoriamente affermato dalla CGUE, 4 dicembre 2014, cit., per cui i lavoratori autonomi (genuini) sono coloro che «*offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato in un determinato mercato ed esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti rispetto ai loro committenti*» (punto 27). Sulla "falsa autonomia" ai sensi del diritto comunitario si veda la recente analisi di LA TEGOLA O., *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Cacucci, Bari, 2022, pp. 168 e ss.

[868] Cfr. CORDELLA C., *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 441/2021, p. 12 che, riferendosi alla categoria dei *riders*, sottolinea giustamente che, anche se autonomi, essi potrebbero essere attratti nel concetto di falso lavoro autonomo poiché: «*a) la loro azione sul mercato non è "indipendente": avendo l'esigenza di trarre dal lavoro i mezzi per il proprio sostentamento, non sono in grado di negoziare condizioni lavorative diverse da quelle volute dal committente; b) nell'esecuzione delle attività sono chiamati ad "integrarsi" e, conseguentemente, ad accettare le modalità in cui si realizza il processo produttivo del datore di lavoro*». Sicché

[869] "*Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*", pubblicati dalla Commissione UE il 29 settembre 2022, rinvenibile al seguente *link*: *https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/PIN/?uri=PI_COM:C(2022)6846* su cui v. ZOPPO A., *Accordi collettivi, rappresentanza e normativa antitrust: arrivano le linee guida della Commissione Europea*, in Bollettino ADAPT del 10 ottobre 2022, n. 34; GIOVANNONE M., *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 209 e ss.

giustificare l'intervento correttivo della contrattazione collettiva per colmare il *deficit* di tutela.

Anche se tali orientamenti costituiscono solo un pacchetto di indirizzi auto-vincolanti, sicuramente sanciscono un' importante apertura dell'ordinamento multilivello che - prendendo atto della presenza, anche nel lavoro autonomo genuino di asimmetrie e squilibri di potere contrattuali – ammette la contrattazione collettiva per tutti quei lavoratori che ricorrono ad un lavoro prevalentemente personale (anche con l'ausilio di propri mezzi o beni per rendere la prestazione). Fra questi spicca l'attenzione proprio ai «*lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali*», per cui è ammessa, in deroga all'art. 101 TFUE, la contrattazione collettiva finalizzata a conseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro. In particolare, al punto 28 delle Osservazioni si legge che i *platform workers*, anche se inquadrati come autonomi, possono dipendere «*dalle piattaforme digitali, soprattutto per la possibilità di raggiungere i clienti; spesso possono trovarsi di fronte a offerte di lavoro del tipo "prendere o lasciare" in cui il margine per negoziare le condizioni di lavoro (retribuzione compresa) è scarso o nullo. Le piattaforme di lavoro digitali sono di solito in grado di imporre unilateralmente condizioni e modalità del rapporto, senza informare o consultare preliminarmente i lavoratori autonomi*». Tali debolezze fanno sì che i lavoratori si trovino in «*una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati nei confronti delle piattaforme di lavoro digitali tramite le quali, o alle quali, offrono il proprio lavoro*» (punto 29 delle Osservazioni). Il riferimento alla "*situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati*" potrebbe lasciare intendere che le Osservazioni vogliano riferirsi ai soli "falsi lavori autonomi" su piattaforma, tuttavia al paragrafo 31 si prevede espressamente che «*gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali, che per la loro natura ed il loro oggetto intendono conseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro, esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, anche se i lavoratori autonomi in questione non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati dagli organi giurisdizionali o dalle autorità nazionali*».

Sic rebus stantibus, non si ravvisa nell'ordinamento multilivello alcun ostacolo alla tutela e promozione della contrattazione collettiva, anche per i lavoratori genuinamente autonomi delle piattaforme digitali.

12. *Dalla prospettiva della contrattazione transnazionale alla responsabilità (sociale) d'impresa come limite all'abuso di esternalizzazione nel mercato digi-globale: "lezioni" dal lavoro nelle catene globali del valore*

La dimensione transnazionale del *crowdwork* impone di promuovere un quadro comune di relazioni di lavoro a livello transfrontaliero, come realizzato con riferimento alle catene globali del valore[870], al fine di sopperire alle lacune di *governance* che caratterizzavano anche questa peculiare forma di divisione internazionale del lavoro.

In effetti gli accordi collettivi transnazionali possono risultare strumenti utili a predisporre tutele per i *crowdworkers* attraverso l'introduzione di clausole sociali o di meccanismi di controllo della qualità dei fornitori in tutta la filiera globale, anche quella collocata nello spazio virtuale[871]. Come per le catene globali del lavoro si potrebbe utilizzare lo strumento degli "Accordi quadro internazionali sui diritti fondamentali" quale peculiare esperienza di negoziazione, frutto del dialogo sociale transnazionale e dell'azione combinata dell'autonomia collettiva e di quella degli operatori economici internazionali[872].

[870] Oltre ai riferimenti già contenuti nella nota 72 si veda, per un approccio definitorio non giuridico anche GRECO L., *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, Roma, 2016 secondo cui la teoria delle catene globali del valore si riferisce ad una forma di organizzazione dei processi produttivi in cui le imprese - dipendenti dall'impresa leader- localizzate in paesi diversi si specializzano solo in alcune fasi del processo. La catena del valore descrive così l'intero insieme delle diverse attività economiche richieste per portare un prodotto o un servizio dalla sua ideazione al consumatore finale, attraverso fasi intermedie di produzione che aggiungono valore a ogni passaggio e che si svolgono in una dimensione globale.

[871] Sul punto si veda DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit. p. 211.

[872] Cfr. MARASSI S., *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain,* in CASALE G., TREU T. (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 915 e ss.

L'operazione di estensione è giustificata dal fatto che il fenomeno del *crowdwork* presenta diversi punti di contatto con quello delle catene globali del valore[873], al punto da spingere qualche autore ad affermare che il *crowdwork* «*is the new supply chain*»[874].

In effetti, le piattaforme *web based* recuperano e ampliano il modello di catena di montaggio, evidentemente applicabile anche al capitalismo cognitivo. Il modello organizzativo delle piattaforme *online* possiede evidenti similitudini con quello delle Global Value Chains (GVC) che organizzano la produzione di beni e servizi a livello mondiale segmentandola in diverse fasi, localizzate in aree diverse del globo. Come accade per le imprese *leader* nelle catene globali, nel *crowdwork* la piattaforma si comporta come attore centrale nel controllo e nel coordinamento il processo di produzione globalmente disperso, esercitando un'influenza determinante sulle condizioni di organizzazione del lavoro svolto al loro interno e creando simili meccanismi di interdipendenza fra gli attori coinvolti[875]. Inoltre, entrambi i fenomeni generano estese forme di frammentazione del lavoro, favorendo forme di lavoro precario, particolarmente esposto all'informalità e per lo più retribuito a cottimo.

Le similitudini sottolineate spingono, dunque, a ricercare nella regolamentazione sovranazionale delle catene globali del valore strategie regolamentative applicabili anche per il *crowdwork.* Su tale fronte viene in rilievo una pluralità di strumenti di *soft law*, frutto di un complesso dialogo sovranazionale fra imprese multinazionali e istituzioni internazionali: i principi Guida dell'ONU sul *business* e i diritti umani[876], la Risoluzione

[873] Sulle similitudini fra crowdwork e catene globali cfr. POTOCKA-SIONEK N., *How to Regulate "Digital Piecework"? Lessons from Global Supply Chains*, in *Lav. Dir*., 2021, p. 653, che sottolinea tre punti di contatto fra le due figure: a) la frammentazione del lavoro nella sua dimensione globale, derivante da scomposizioni delle unità di produzione; b) l' "approccio basato sul processo" della gestione, che focalizza l'attenzione sul costante flusso di manodopera, piuttosto che sul capitale umano, il che assicura uno stringente controllo e di coordinamento del processo di produzione; c) l'essere modelli economici che si pongono a metà strada fra mercato e gerarchia.

[874] CHOUDARY S. P., *Platform Manifesto*, 2020, *https://platformed.info/the-platformmanifesto/.*

[875] Cfr. BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 33 e ss.

[876] Per un *focus* si invia a BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 43 e ss.

sul lavoro dignitoso nelle catene di approvvigionamento globali dell'OIL[877], Linee Guida dell'OCSE[878] sulla *due diligence,* gli *standards* di certificazione internazionali come "commercio equo"[879] e la responsabilità sociale d'impresa.

Su quest'ultimo fronte, in particolare, è noto che dinnanzi alla crisi del diritto del lavoro tradizionalmente statuale, in affanno nel contrastare le crescenti prassi di *dumping* normativo e salariale e di *law shopping* globale, sia cresciuta l'attenzione verso la "Responsabilità sociale d'impresa" (RSI)[880], consistente in un'«*integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate*»[881].

Nel segno della RSI, è auspicabile l'introduzione di codici di condotta (magari incorporati nei termini di servizio, come avvenuto nell'esperienza tedesca) da parte delle grandi società di *crowdwork*, per rendere le condizioni negoziali conformi alle norme inderogabili degli ordinamenti statuali o ai diritti fondamentali riconosciuti dall'OIL[882]. La flessibilità offerta da tali strumenti di *soft-law* potrebbe adattarsi all'evoluzione del *crowdwork*, e l'introduzione delle garanzie nei termini di servizio presenta l'indubbio vantaggio di avere carattere universale, con possibilità di applicazione in varie giurisdizioni[883].

---

[877] ILO, *Resolution concerning decent work in global supply chains*, 10 giugno 2016, su cui v. MURGO M., *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Cedam, 2021, pp. 120 e ss.

[878] OCSE, Guidelines for Multinational Enterprises, per un approfondimento v. MURGO M., MURGO M., *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, cit., pp. 103 e ss.

[879] NOGLER L., *Gli strumenti di «commercializzazione» del diritto del lavoro: bilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale*, in MONTUSCHI L., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006, pp. 143 e ss.

[880] Su cui si veda PERULLI A. (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Bologna, Il Mulino, 2013.

[881] Cfr. GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, cit., p. 17.

[882] Sul punto si veda DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 215.

[883] Cfr. CHERRY M. A, *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, cit., pp. 189 e ss.

Tuttavia, è chiaro che confidare esclusivamente sui meccanismi di RSI (peraltro in un settore in cui le società *leader* da sempre negano l'assunzione della veste di impresa e delle relative responsabilità), è eccessivamente ottimistico. Tale approccio dovrebbe allora essere integrato da strumenti di *hard law*, adottati dagli Stati, secondo una prospettiva di extraterritorialità, «*mediante l'introduzione di forme di responsabilità a-territoriale, tali da consentire ai giudici nazionali di conoscere, ed eventualmente sanzionare, i comportamenti delle multinazionali, anche per fatti verificatisi al di fuori dello Stato di origine, vale a dire nei Paesi di insediamento dell'impresa stessa, o delle sue filiali, o dei suoi fornitori*»[884].

A rilanciare tale strategia, è intervenuta di recente la Direttiva n. 2022/2464/UE del 14 dicembre 2022, che impone ad un ampio perimetro di imprese[885], obblighi di dovuta diligenza al fine di individuare, monitorare, prevenire, mitigare, e porre fine ai principali impatti negativi, effettivi e potenziali, legati alle loro attività a livello globale.

Come sottolineato dal 14° Considerando della direttiva, il *deficit* di responsabilità delle imprese transnazionali potrebbe contribuire a ridurre il livello di fiducia dei cittadini nelle imprese, il che a sua volta potrebbe ripercuotersi negativamente sul funzionamento efficiente dell'economia sociale di mercato. Ciò dovrebbe indurre uno spontaneo adeguamento delle imprese agli obblighi di dovuta diligenza, fermo restando che la direttiva stabilisce l'istituzione una Rete europea di autorità di vigilanza per controllare il rispetto delle regole di *due diligence*, attraverso misure "appropriate" consistenti in sanzioni amministrative (effettive, proporzionate e dissuasive).

---

[884] Ampiamente sul punto BRINO V., *L'identità "extraterritoriale" delle organizzazioni complesse. Prospettive regolative*, in *Lav. Dir*., 2021, pp. 495 e ss. L'A. richiama come esempio la legislazione francese (Loi n. 2017-399 del 27 marzo 2017) sul dovere di *due diligence*: le imprese sono tenute a redigere un piano sui rischi legati alla violazione dei diritti umani, delle libertà fondamentali, della salute e sicurezza delle persone e dell'ambiente, posto che, ai fini dell'obbligo, è irrilevante il luogo in cui i rischi possono verificarsi.

[885] *https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464&from=IT*.

La direttiva prevede un'entrata in vigore a scaglioni: dal 1° gennaio 2024 la direttiva si applicherà alle grandi imprese con oltre 500 dipendenti già soggette alla direttiva sulla rendicontazione non finanziaria; dal 1° gennaio 2025 verranno coinvolte anche le grandi imprese che contano più di 250 dipendenti e/o 40 milioni di euro di fatturato e/o 20 milioni di euro di totale attivo; dal 1° gennaio 2026 il perimetro di azione si allarga alle PMI quotate e alle altre imprese.

In definitiva, la complessità che caratterizza il *crowdwork* su piattaforma transfrontaliera che coinvolge una rete di più attori, diversi luoghi fisici in cui il lavoro viene eseguito, mediato e consegnato, può essere in parte colmata attingendo alla regolamentazione sovranazionale già sperimentata con riferimento alle catene di approvvigionamento globale. Tuttavia, decenni di "lotte normative" nell'ambito delle catene globali del valore dimostrano quanto sia difficile prevedere un quadro normativo solido, effettivo ed efficace. In altre parole, la "lezione" che è possibile apprendere dalle catene globali del valore, è la seguente: gli strumenti internazionali di *soft-law* che si applicano alle imprese multinazionali ben possono estendersi ad altre forme di lavoro che prevedono una frammentazione del ciclo produttivo a livello globale, come il *crowdwork*, ma resta il problema della natura volontaria e non vincolante del quadro normativo transnazionale, che per improntarsi all'effettività richiederebbe approcci regolativi integrati, che richiedono il necessario intervento, a livello nazionale ed europeo, di strumenti di *hard law* caratterizzati da *extraterritorialità* (come già realizzato, nel panorama europeo, dalle leggi sul dovere di vigilanza adottate nell'ordinamento francese e tedesco, nonché dalla legge olandese sul lavoro minorile[886]).

13. *Brevi osservazioni conclusive*

In conclusione, lo studio delle piattaforme di *crowdwork* - finora terreno per lo più inesplorato- da un lato conferma alcuni assunti sottolineati nell'intera analisi, quali l'esistenza di una cornice organizzativa essenziale comune a tutte le *labour platforms*, che vede come protagonista l'algoritmo in grado di celare svariate forme di esercizio di poteri tipicamente datoriali. Per cui, l'analisi delle tre principali piattaforme di *crowdwork* ad operatività globale fa emergere una pluralità di indizi circa un funzionamento verticalmente integrato della piattaforma *web based* non molto dissimile da quello che caratterizza le imprese-piattaforme di *lavoro via app*. Tale prospettiva consente, dunque, di abbandonare

[886] Per un *focus* recente sulla regolamentazione della dovuta diligenza delle imprese multinazionali nelle fonti di *hard law* si veda ancora MURGO M., *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, cit., pp. 157 e ss.

forme di pregiudizio ideologico manifestate nei confronti del lavoro sulle piattaforme *online*[887] e aprire al riconoscimento, anche in questo microcosmo del *platform work*, della subordinazione. Ciò sarà possibile, chiaramente, solo per quelle piattaforme dove è riscontrabile un'ingerenza che sconfina nell'esercizio, seppur in forme atipiche e standardizzate, di poteri di conformazione, controllo e sanzione, come puntualmente argomentato dalla Corte federale tedesca che costituisce la prima sentenza nello scenario globale a riconoscere nella piattaforma di *crowdwork* un vero e proprio "datore di lavoro".

D'altro canto, tuttavia, l'analisi del *crowdwork* ha fatto altresì emergere maggiori eterogeneità nel funzionamento delle piattaforme *web based* e nell'esercizio di poteri ed ingerenze da parte di quest'ultime. Dinnanzi a tale secondo scenario la prospettiva qualificatoria diviene più complessa, anche perché si intreccia con la necessità di regolamentare un innovativo modello di esternalizzazione in un mercato del lavoro sempre più globale e digitale, che risulta sempre più complesso governare. In effetti, a prescindere dal "dilemma qualificatorio", la caratteristica più innovativa del *crowdwork* è la capacità di creare un nuovo spazio di lavoro virtuale e globale che, sfruttando la connettività continua e le dinamiche di liberalizzazione digitale, contribuisce alla divisione internazionale del lavoro con un innovativo modello di esternalizzazione del lavoro, che consente di accedere con estrema facilità ad una forza di lavoro esterna (all'impresa) e incredibilmente vasta perché potenzialmente globale, esasperando le già incontrollate tendenze all'estrema flessibilizzazione e frammentazione del ciclo produttivo, tipiche della globalizzazione non regolamentata[888].

Le piattaforme di *crowdwork*, infatti, facilitano oltremodo l'accesso all'*outsourcing*, non richiedendosi neppure la necessità di ricercare *partnership* con una impresa fisicamente allocata nella regione d'esternalizzazione, consentendo un evidente

[887] Ci si riferisce all'idea, manifestata in molte delle prime analisi del fenomeno, che il *crowdwork* non possa intrinsecamente definirsi lavoro standard, né lavoro dipendente. Vedi per tutti LEHDONVIRTA V., *Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in "Microwork",* in FLECKER J. (ed.), *Space, Place and Global Digital Work, London: Palgrave-Macmillan*, 2016, pp. 53 e ss., spec. p. 56-57 secondo cui il *crowdwork* «*lacks almost all of the signs and trappings of "standard work"*».

[888] In questi termini cfr. TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro profili evolutivi e di tutela*, cit., pp. 93-94. Ampiamente sul punto BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 43 e ss.

allargamento del bacino d'utenza. L'efficienza della gestione algoritmica, poi, consente di frazionare la produzione in una miriade di commesse minime, istantaneamente affidate ad una folla indistinta di lavoratori, rendendo particolarmente attuale il rischio di *dumping* sociale globale[889].

Dinnanzi a tale prospettiva l'utilizzo degli strumenti giuridici tradizionali potrebbe essere insufficiente. Infatti, la riconduzione del *crowdwork* a schemi come la somministrazione di manodopera o all'appalto non è agevole, riuscendosi ad adattare – con qualche forzatura- comunque solo ad alcune piattaforme, a seconda del modello di organizzazione adottato, che spesso non è di agevole "*disclosure*". A tal fine sarebbe utile inserire un sistema di monitoraggio, come recentemente effettuato nell'ordinamento tedesco dove si è istituita un'apposita agenzia volta ad assicurare il rispetto degli obblighi di rendicontazione gravanti su tutte le piattaforme di *crowdwork* attive sul territorio[890].

Tuttavia, occorre anche fare i conti con il fatto che «*il mondo non è più un mosaico di Stati sovrani, ma piuttosto un immenso tavolo da gioco dove è possibile soppesare, confrontare e selezionare i vari sistemi legislativi*»[891] e per un fenomeno come il *crowdwork* la regolamentazione nazionale è insufficiente. La strada della regolamentazione dell'esternalizzazione *online* richiede, infatti, strategie regolative di più ampio respiro, a vocazione necessariamente integrata e internazionale, supportate da un sistema di monitoraggio e di *governance* internazionale, adiuvato dalle nuove tecnologie[892].

Nella sua dimensione tipicamente transnazionale il *crowdwork* genera ulteriori e ugualmente complesse sfide regolative. Gli attuali criteri di determinazione della legge applicabile per i rapporti di lavoro con elementi di internazionalità risultano inadeguati

[889] Nel *crowdwork si* rinvengono infatti tutti i fattori che favoriscono il *dumping* nell'ambito dell'*outsourcing*: «*la debole presenza sindacale; la maggiore ricattabilità dei lavoratori; le normative che rendono difficile perseguire illegalità; le violazioni dei contratti tra committente e appaltatori, con conseguente riverbero sui lavoratori*», sottolineati da SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 117.

[890] Cfr. *Bundesgesetzblatt BGBl. Archivio online 1949 - 2022 | Bundesanzeiger Verlag*.

[891] SUPIOT A., *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?*, in *Riv. Giur. Lav*., 2016, p. 666.

[892] Si potrebbe, ad esempio, immaginare di imporre un sistema di "registrazione" delle piattaforme in un apposito portale gestito a livello internazionale (ad es. dall'OIL), in cui inserire tutti i dati che sono essenziali al monitoraggio delle attività e del numero di lavoratori operanti sulle piattaforme.

perché, se applicati al *crowdwork*, potrebbero determinare effetti negativi sulla parte più debole del rapporto contrattuale, per cui è necessario un intervento integrativo da parte del legislatore europeo.

Su tale fronte, la più volte citata Proposta di Direttiva europea del 9 dicembre 2021 contiene sicuramente alcune garanzie importanti, che possono offrire adeguata tutela ai *crowdworkers*, non solo in tema di facilitazione del procedimento qualificatorio, ma anche in tema di riequilibrio della posizione contrattuale del lavoratore autonomo, ma economicamente dipendente dalla piattaforma. Tuttavia, anche tale intervento normativo presenta alcune lacune e *deficit* di tutele, che sembrano invece essere maggiormente contemplate a livello internazionale.

L'ultimo Rapporto mondiale dell'OIL si occupa infatti di analizzare la condizione occupazionale di tutti i lavoratori su piattaforma e con particolare attenzione a quelli operanti su piattaforme *web based*, rispetto ai quali indica una precisa strategia regolativa di cui il *Decent work* costituisce la "stella polare". Dall'analisi dei principi fondanti dei *core labour standards e del paradigma del "lavoro dignitoso"* è possibile far discendere una serie di garanzie minimali applicabili all'intero universo del lavoro su piattaforma, a prescindere dallo *status* contrattuale.

Tale prospettiva è da accogliere con assoluto favore, specie se si considera che il *crowdwork* potrebbe presentare condizioni di lavoro lesive di tutti e quattro i *core labour standards*, a partire dallo sviluppo dell'azione sindacale (che in tale modello di lavoro incontra limiti oggettivi), al divieto di discriminazione (basti pensare agli studi sulla discriminazione algoritmica), fino al divieto di lavoro minorile, che potrebbe proliferare, in un sistema caratterizzato da assenza di controlli e anonimità.

Nel solco tracciato dall'Organizzazione internazionale del lavoro, si dovrebbe prospettare l'introduzione di una sorta di statuto protettivo minimale dei lavoratori su piattaforma, finalizzato a riconoscere in chiave universalistica alcuni "diritti di dignità", individuali e collettivi, afferenti alla protezione dagli abusi di potere e alla libertà dal bisogno, che tutelino la persona che lavora da prassi arbitrarie e abusive, che, mascherate dietro all'impersonalità dell'algoritmo oppure ad una apparente rarefazione dell'impresa nel mercato del lavoro senza confini, rischiano di far proliferare forme di lavoro "invisibili", sottorappresentate, economicamente e contrattualmente deboli.

A giocare un ruolo fondamentale dovranno essere le rappresentanze sindacali (e la contrattazione collettiva transnazionale), che, sfruttando le nuove tecnologie e rinnovando luoghi e modalità di rappresentanza, potrebbero garantire un riequilibrio della posizione del lavoratore non solo rispetto alla piattaforma ma anche rispetto al "mercato digitale" . In tale prospettiva si pongono alcune virtuose sperimentazioni di "autotutela" nel *web* (es. *Faircrowdwork* e *Turkopticon*), nate con l'obiettivo di contrastare l'asimmetria informativa tipica del *crowdwork* e rafforzare la posizione dei lavoratori nel mercato digitale, al fine di indirizzare la *platform economy* verso una maggiore giustizia ed equità sociale e riequilibrare i vantaggi dell'evoluzione tecnologica, non solo appannaggio degli attori economici.

Infine, l'estensione del quadro normativo sovranazionale pensato per le catene globali del valore potrebbe essere un ulteriore tassello nella regolamentazione integrata e transnazionale, nella consapevolezza che la dimensione sempre più globale delle imprese e la diffusione delle catene del valore anche in chiave digitalizzata (se si vuole così interpretare il *crowdwork*) crea una nuova, rafforzata, dimensioni del potere, che sfuggendo al principio di territorialità, si sottrae ai limiti che il diritto nazionale impone al potere stesso, con il rischio di far proliferare forme, tecnologicamente avanzate, di abusi e irresponsabilità sociali.

CONCLUSIONI

L'esito conclusivo dell'analisi qui condotta è caratterizzato da stratificazioni ed eterogeneità, che sembrano appartenere geneticamente ad un fenomeno quale quello del *platform work*, che, come si è detto in sede di introduzione, costituisce un'enorme «*laboratorio a cielo aperto*»[893] delle trasformazioni del diritto del lavoro dell'Era digitale, e, in quanto tale, rappresenta anche un cantiere aperto.

Anzitutto, l'analisi del lavoro su piattaforma "dal punto di vista datoriale" segnala importanti trasformazioni dell'organizzazione dell'impresa nella società digitale. Dal mondo delle *labour platforms* emerge una certa dissonanza fra l'attenuazione dei modelli manageriali tradizionali, verticali e gerarchici, e l'implementazione dell'intensità e la pervasività dei poteri datoriali, grazie all'uso delle nuove tecnologie, soprattutto quelle algoritmiche. Nelle pieghe di tale dissonanza si annida il rischio di occultare l'esercito dell'attività di impresa e l'assunzione della veste datoriale (con le relative responsabilità), come empiricamente avvenuto con riferimento ad alcune imprese-piattaforme, che "esternalizzano" le prerogative datoriali a sofisticate macchine automatizzate, iscrivendole nella rigida programmazione informatica dei loro algoritmi gestionali.

Inoltre, la valorizzazione della prospettiva datoriale consente di "ricomporre la geografia del lavoro" iper-frammentata e miniaturizzata, individuando costanti organizzative di riferimento che accomunano l'intero universo del lavoro tramite piattaforma digitale e che fanno emergere il potenziale esercizio dei poteri datoriali. In particolare, nella contrattazione "*spot*" si rinviene un'inedita standardizzazione dei poteri organizzativi dell'impresa-piattaforma[894], interessata ad instaurare relazioni lavorative di fatto continuative. Nei comuni meccanismi di gestione algoritmica (rating reputazionale, *nudge*, meccanismi premiali-sanzionatori) si moltiplicano le occasioni di esercizio del potere di controllo, sanzionatorio e direttivo. Quest'ultimo, in particolare, *prima facie*

[893] Mutuando l'espressione di ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 827.

[894] Così anche DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 193.

sembra destinato ad una inesorabile attenuazione in un modello organizzativo caratterizzato da orizzontalità e flessibilità. Tuttavia, invece, una più profonda analisi dell'impresa algoritmica della *platform economy* dimostra che esso, più che attenuarsi nelle intensità (comunque variabili), muta radicalmente nelle forme, traslando da una dimensione di impositiva cogenza *esplicita* ad una dimensione di induzione implicita ma comunque impositiva, poiché supportata da un rigido esercizio del potere di controllo (esercitato su tutti gli aspetti dell'attività di lavoro) e sanzionatorio.

Queste inedite e più subdole manifestazioni del potere nell'impresa-piattaforma (come in qualsiasi impresa algoritmica) da un lato richiedono la predisposizione di tecniche di tutela idonee, che, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, proteggano la persona che lavora da prassi arbitrarie ed abusive, che possono proliferare in sistemi gestionali poco controllati (e controllabili), oscuri, standardizzati e spesso discriminatori come quelli algoritmici; dall'altro permette di leggere oltre il mimetismo morfologico dell'economia delle piattaforme e la "*misclassification"*[895] del lavoro su piattaforma (considerato in ogni caso sempre occasionale e autonomo), riconoscendo, invece, l'esistenza di un vero e proprio vincolo di subordinazione con quelle piattaforme che presentano una "operatività globale".

L'eloquente dimostrazione di tale ultimo assunto è costituita dall'analisi del lavoro su piattaforme *local based* (c.d. *lavoro via app*), condotta nel secondo capitolo. L'evoluzione dell'analisi giurisprudenziale e normativa sul punto dimostra una crescente e univoca riconduzione di questo segmento della *platform economy* al lavoro subordinato, dimostrando empiricamente che dinnanzi all'economia digitale non si è realizzato quell'effetto, da molto tempo preconizzato, di ispessimento dei rapporti di lavoro autonomo a discapito della marginalizzazione della subordinazione[896]. La subordinazione, invece, pare uscirne rafforzata e aggiornata, al punto da poter ricomprendere le nuove manifestazioni della subordinazione digitale, ciò tanto con riferimento all'ordinamento interno tanto con riferimento a quello europeo (si veda la più volte citata Proposta di

[895] CHERRY M., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, cit., pp. 581 e ss.

[896] Cfr. CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pp. 1066 e ss., per cui la digitalizzazione ha prodotto i suoi effetti soprattutto nell'universo del lavoro subordinato.

direttiva UE del 9 dicembre 2021). D'altronde anche l'analisi comparativa della giurisprudenza straniera conferma tale conclusione, dal momento che tutti i sistemi euro-continentali appartenenti alla tradizione di *civil law* sembrano convergere verso un approccio funzionale all'interpretazione della categoria della subordinazione, evidentemente ancora adatta ad accogliere le sollecitazioni provenienti dalla IV rivoluzione industriale. In effetti, facendo leva su di una concezione aperta di subordinazione essa sembra ben attrezzata a ricomprendere le modalità di espressione implicite e standardizzate del potere datoriale dell'impresa algoritmica, che, nella loro pervasività, non lasciano spazio a modalità di esecuzione autonome della prestazione.

Tale lettura aggiornata della subordinazione appare necessaria dal momento che le nuove organizzazioni del lavoro nell'impresa-algoritmica sono tali da rendere superfluo prestabilire espressi vincoli contrattuali poiché l'effettività dei vincoli è comunque assicurata dall'architettura algoritmica, grazie all'esistenza di un serrato sistema di incentivazione e di sanzioni, dietro cui si cela l'esercizio, artificializzato, del potere. Sicché, di fronte ad un'organizzazione algoritmica basata su elementi di fungibilità privi di precisa predeterminazione, la tradizionale obbligatorietà della prestazione non può più considerarsi elemento determinante ai fini della qualificazione. Il riconoscimento di sfere di libertà (nel connettersi alla piattaforma e accettare la chiamata di lavoro, nel caso di specie) non può costituire l'argomento assorbente dell'esclusione della subordinazione, che nell'impresa digitalmente avanzata, si arricchisce di nuove forme di dipendenza e allo stesso tempo anche di nuovi profili di organizzazione autonoma della prestazione, emblematicamente rappresentati anche dal lavoro agile.

La rinnovata centralità della subordinazione nel definire anche il lavoro su piattaforma digitale consente così di poter superare le sottolineate difficoltà che si annidano nel coltivare le prospettive del *tertium genus*, che vorrebbe valicare la storica dualità del lavoro subordinato-autonomo, o di quella rimediale, intesa come percorso di superamento della fattispecie[897]. Inoltre, la riconduzione al paradigma della subordinazione consente di superare le tante incertezze sistemiche che, come si è visto, si concentrano attorno al lavoro

[897] Da ultimo ZOPPOLI A., *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, cit., p. 4, che valorizza la fattispecie «*quale snodo imprescindibile del sistema normativo*».

etero-organizzato, specie con riferimento al disposto dell'art. 2 comma secondo d.lgs. n. 81/2015, che potrebbero dar luogo a tentativi di deresponsabilizzazione dell'impresa-piattaforma come avvenuto nel caso del CCNL Assodelivery-UglRiders.

Tuttavia, mentre con riferimento al *lavoro via app*, la subordinazione-fattispecie riesce ad esercitare la sua tradizionale capacità ordinante, non può dirsi lo stesso analizzando il più selvaggio fronte del lavoro su piattaforme di *crowdwork*.

In effetti, l'analisi di questo particolare microcosmo dell'economia delle piattaforme genera una moltiplicazione delle problematiche analizzate nella prima parte dell'analisi, dal momento che il *crowdwork* costituisce non solo una nuova tipologia di lavoro ma anche un formidabile strumento di *outsourcing* in un mercato del lavoro digitale e pertanto globale, capace di rilanciare i già annosi problemi connessi all'impresa "sconfinata" e al rischio di fuga dalle responsabilità datoriali.

Proprio in quanto aterritoriali, le piattaforme *on line* si prestano a favorire, sostenere ed estendere l'esecuzione in *outsourcing* di qualsiasi tipo di compito eseguibile da remoto da una folla di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo, rendendo molto complicate le prospettive regolative del fenomeno.

Partendo dall'analisi del ruolo delle piattaforme, si è dimostrato che anche alcune piattaforme di *crowdwork* (specie quelle di *microwork*) possono utilizzare modelli algoritmici ad operatività globale tali da celare la subordinazione, come recentemente accertato dalla Corte federale tedesca, prima in Europa ad essersi pronunciata sulla qualificazione del *crowdworker*.

Nonostante l'importante assunto circa l'astratta riconducibilità del "lavoro della folla" alla subordinazione, l'eterogeneità del fenomeno (e del ruolo delle piattaforme *web based*) richiede un'analisi più ampia. Tuttavia, come si è visto, i tentativi di estensione di schemi regolativi già noti (somministrazione, appalto) non riescono a dare adeguate e definitive soluzioni, per cui si rende necessaria la predisposizione di un'apposita regolamentazione, fondata su approcci e strategie necessariamente integrati e globali, data l'ontologica transnazionalità del fenomeno.

L'opzione prescelta nella presente analisi muove dalla necessità di una *governance* globale e dall'introduzione di uno Statuto protettivo minimale (applicabile a tutto il lavoro

su piattaforma), fondato direttamente sui principi del *decent work*, da cui è possibile desumere alcune garanzie che potrebbero essere tarate specificamente sul lavoro su piattaforma, in una prospettiva universalistica che, senza mettere in discussione la *summa divisio*, riconosca a prescindere dall'inquadramento contrattuale alcuni diritti di dignità e libertà (dagli abusi e dal bisogno), nel segno della tradizione costituzionale, nazionale e sovranazionale. Seguendo il solco tracciato dall'Organizzazione internazionale del lavoro, si auspica l'introduzione di tutele minimali, tutte suscettibili di applicazione universale, in ordine alla *privacy*, alla trasparenza algoritmica (che nei confini nazionali sono state recentemente riconosciute dal d.lgs. n. 104/2022), al contrasto alle discriminazioni e allo sfruttamento sul lavoro, alla giustiziabilità dei diritti, all'equa risoluzione del rapporto di lavoro, all'equo compenso, alla mobilità e tutela della professionalità (specie in relazione al *rating* reputazionale) e soprattutto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, che risultano particolarmente preziose in un settore caratterizzato da iper-individualità, anonimato e invisibilità.

La contrattazione collettiva transnazionale, in particolare, dovrebbe accogliere la sfida di ergersi a contraltare all'abuso di potere datoriale, regolamentando anche tale peculiare dimensione dell'*outsourcing* globale. A tal fine, si è visto come siano mutuabili alcuni strumenti di *soft law* messi in capo dal diritto internazionale per fronteggiare il complesso arcipelago delle catene globali del valore, ma allo stesso tempo si è dato atto dell'estrema fragilità di tali tecniche, rimesse in qualche modo all'impulso volontario dell'impresa-piattaforma, che, a parte qualche sparuta eccezione, è particolarmente restia ad assumere responsabilità e oneri, ma anzi è impegnata in una strenua "fuga dal diritto del lavoro (subordinato)[898]", che maschera dietro ad una (apparente) "fuga dall'impresa".

Ragion per cui, si ritiene che la predisposizione di tali strumenti debba essere affiancata dalla messa in campo da parte degli Stati nazionali (e dell'Unione Europea) di strumenti di *hard law* ad efficacia extraterritoriale (nel segno di alcune sperimentazioni circa l'obbligo di *due diligence*), così da impedire la propagazione di catene del valore iperdigitalizzate, caratterizzate da nuove e rafforzate dimensioni del potere, che sfuggendo

[898] Che di certo non costituisce un tratto esclusivo dell'economia delle piattaforme (LISO F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. Sind.*, 1998, 28, p. 1 e ss.) ma che assume forme e pervasività diverse rispetto al passato, investendo direttamente l'identità dell'impresa.

al principio di territorialità, si sottraggono ai limiti imposti dal diritto nazionale, generando odiose forme di sfruttamento, precarietà e *dumping* sociale, a discapito di "folle di lavoratori" che, travolti dal «*rischio globale*[899]», vivono ai margini dell'economia, tanto virtuale quanto reale.

[899] Al centro della suggestiva teoria di BECK U., *Metamorfosi del mondo*, Roma, Laterza, 2016, spec. p. 76, per cui la distribuzione dei rischi globali rompe il piano nazionale generando "mali" che diventano visibili solo in un quadro cosmopolita, in cui la disuguaglianza sociale supera il concetto di classe per transitare in quello di classe di rischio basata su «*intersezioni tra posizioni di rischio e posizioni di classe nel mercato globale*».

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

A

ABHIGNA A. S., SONI N., DIXIT S., *Crowdsourcing. A Step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, pp. 632 e ss.

AIDLASS, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni, Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Catania 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano, 2010.

AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Atti del XX congresso nazionale AIDLASS Taranto, 28 - 30 ottobre 2021, la Tribuna, 2022.

AIMO M., *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Lav. Dir.*, 2021, 3-4, pp. 592 e ss.

AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014.

AIMO M., FENOGLIO A., *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, pp. 33 e ss.

ALAIMO A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, pp. 639 e ss.

ALAIMO A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele*?, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, no. 1, pp. 1 e ss.

ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, 4, pp. 826 e ss.

ALBI P., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, 2, pp. 125 e ss.

ALES E., *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Mass. Giur. Lav*., 2019, pp. 719 e ss.

ALLOCCA V., *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, in *Dir. Merc. Lav*., 2022, 2, pp. 423 e ss.

ALLOCCA V., *Percorsi emergenti di azione sindacale, oltre la subordinazione: un focus sui riders*, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 513 e ss.

ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ*., 2016, vol. 37, n. 3, pp. 653 e ss.

ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, pp. 17 e ss.

ALOISI A., *Platform Work in Europe: Lesson Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, in *Eur. Lab. Law Journ*., 2022, pp. 2022, vol. 13, no. 1, pp. 1 e ss.

ALOISI A., DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari: Laterza, 2020.

ALOISI A., GRAMANO E., *Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining*, in PULIGNANO V., HENDRICKX F. (ed.), *Employment Relations for the 21st Century, Bulletin of Comparative Labour Relation*s, Vol. 107, Wolters Kluwer, 2019, pp. 37 e ss.

ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di). *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.

ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.

AMMANNATI L., CANEPA A., GRECO G. L., MINNECI U., *Algoritmi, Big data, piattaforme digitali. La regolazione dei mercati in trasformazione*, Giappichelli, Torino, 2021.

ANEESH A., *Global labor: Algocratic modes of organization*, in *Sociological Theory*, 2009, no. 27, pp. 347 e ss.

ANIBALLI V., *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. Rel. Ind*., 2019, pp. 1075 e ss.

ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021.

ARMANO E., MURGIA A., TELI M. (a cura di), *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano-Udine, Mimesis, 2017.

AURIEMMA S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. Giur. Lav*., 2017, 2, pp. 281 e ss.

AVANZINI G., *Decisioni amministrative e algoritmi informatici. Predeterminazione, analisi predittiva e nuove forme di intelligibilità*, Napoli, ESI, 2019.

AZENA M. L., *L'algoritmo nella formazione della decisione amministrativa: l'esperienza italiana*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2021, pp. 503 e ss.

B

BALDWIN R., *Rivoluzione globotica*, il Mulino, 2019.

BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto,* in *Dir. Merc. Lav*., 2018, 1, pp. 63 e ss.

BALLETTI E., *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. Merc. Lav*., 2021, pp. 487 e ss.

BALLESTRERO M. V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, pp. 103 e ss.

BALLESTRERO M. V., *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche*, in *Lav. Dir. Eur*., 2020, 3, pp. 2 e ss.

BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir*., 1987, pp. 41 e ss.

BALLESTRERO M. V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, vol. 6, n. 2, pp. 1 e ss.

BAYLOS GRAU A., *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, n. 1, pp. 1 e ss.

BANO F., *Mobilità virtuale*, in *Lav. Dir*., 2022, pp. 520 e ss.

BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale,* in *Lav. Dir*., 2019, pp. 135 e ss.

BANO F., *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente,* in *Lav. Dir*., 2006, pp. 293 e ss.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano,* Società Editrice Libraia, Milano, 1901.

BARBERA M., *L'idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2016.

BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: tra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2018, 2, pp. 403 e ss.

BARBERA M., *Statuto, contesti organizzativi e lavori cinquant'anni dopo*, in *Riv. Giur. Lav*., 2020, pp. 54.

BARBERA M., «*Noi siamo quello che facciamo*». *Prassi ed etica dell'impresa postfordista*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2014, pp. 631 e ss.

BARBERA M., *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Dir. lav. Rel. Ind.*, 2010, 2, pp. 203 e ss.

BARBERA M., GUARISO A. (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria, fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019.

BARBERA M., BRONZINI G., CARUSO B., *Introduzione. Temi per un dibattito multidisciplinare su lavoro ed economia digitale*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., pp. 1 e ss.

BARBIERI M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. & Law Issues*, 2019, vol. 5, no. 2, pp. 2 e ss.

BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. & Law Issues*, 2020, vol. 6, no. 2., pp. 3 e ss.

BARBIERI M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse*), in TULLINI P., *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 205 e ss.

BARBIERI M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, in *Lab. & Law Issues*, 2020, vol. 6, no. 1, pp. 3 e ss.

BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Lab. & Law Issues*, 2021, vol. 7, no. 2, pp. 2 e ss.

BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2021, 3, pp. 761 e ss.

BARONIAN L., *Digital Platform and the Nature of Firm, in Journal of Economic Issues*, 2020, vol. 54, pp. 214 e ss.

BATTISTA L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 3, pp. 624 e ss.

BATTISTA L., *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 6, pp. 1455 e ss.

BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, pp. 671 e ss.

BAVARO V., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica della dottrina del bilanciamento,* in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, pp. 175 e ss.

BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008.

BATTISTA L., *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia,* in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 6, pp. 1474 e ss.

BECK U., *Metamorfosi del mondo*, Roma, Laterza, 2016.

BELLAVISTA A., *Appalti e tutela dei lavoratori*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali,* Collana delle pubblicazioni di "FA.RI. sul lavoro", Giappichelli, Torino, 2022, pp. 83 e ss.

BELLAVISTA A., *Controlli tecnologici e privacy del lavoratore*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 99 e ss.

BELLAVISTA A., *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav*., 2020, 3, pp. 541 e ss.

BELLAVISTA A., *Intervento alla tavola rotonda "Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori?",* in *Riv. giur. lav. prev. soc*., 2017, 2, pp. 165 e ss.

BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 2, pp. 2 e ss.

BENKLER Y., *Sharing nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production,* in *The Yale Law Journal*, 2004, n. 114, pp. 273 e ss.

BERG J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers,* ResearchGate, ILO, Geneva, 2016.

BERG J., DE STEFANO V., *Employment and regulationfor clickworkers*, in NEUFEIND M., RANFT F., O' REILLY J. (eds.), *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London-New York, 2018, pp. 175 e ss.

BERGAMANTE F., DELLA RATTA F., DE MINICIS M., MANDRONE E. (a cura di), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in *INAPP Policy Brief*, 2022, n. 22.

BERGVALL-KÅREBORN, HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, no. 3, pp. 213 e ss.

BOES A., *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Social Europe Journal*, 20 novembre 2015.

BOGG A., *Taken for a ride: worker in the gig economy*, in *Law Qrterly Review*, 2017, vol. 133, no. 3, pp. 366 e ss.

BORELLI S., ORLANDINI G., *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. Giust*., 2019, 4, pp. 61 e ss.

BOTSMAN R., ROGERS R., *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, New York: Harper Business, 2010.

BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità :le trasformazioni dell'impresa, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 218/2014.

BIASI M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 358/2018.

BIASI M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *Arg. Dir. Lav*., 2018, 1, pp. 1227 e ss.

BIASI M., *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pp. 1797 e ss.

BIASI M., *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 3, pp. 845 e ss.

BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 2, pp. 3 e ss.

BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, pp. 67 e ss.

BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 2 , 1 e ss.

BIN L., *Problemi "interni" e problemi "esterni" del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis c.p.)*, in *www.la legislazione penale.eu*, 10 marzo 2020.

BOLEGO G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, 2019, 1, pp. 66 e ss.

BONOMI A., DELLA PUPPA F., MASIERO R., *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Roma, 2016, 60 e ss.

BORELLI S., ORLANDINI G., *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. Giust*., 2019, 4, pp. 61 e ss.

BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022.

BOSCHIERO N. (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009.

BRAVO F., *Trasparenza del codice sorgente e decisioni automatizzate*, in *Diritto dell'Informazione e dell'Informatica*, 2020, pp. 6 e ss.

BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020.

BRINO V., *L'identità "extraterritoriale" delle organizzazioni complesse. Prospettive regolative*, in *Lav. Dir*., 2021, pp. 495 e ss.

BRINO V., *Lavoro dignitoso e catene globali del valore*, in *Lav. Dir*., 2019, 3, pp. 552 e ss.

BRONZINI G., *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale",* in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 1, pp. 1 e ss.

BURRELL J., *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1, pp. 1 e ss.

C

CABRELLI D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 2, pp. 575 e ss.

CAGNIN V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 31 ss.

CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020.

CALAFA' L., *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *Dir. Lav. Merc*., 2021, pp. 59 e ss.

CALCATERRA L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Editoriale scientifica, 2017.

CAMMALLERI C. M., *Vecchie risposte a nuovi problemi: l'antropomorfizzazione dei robot e degli algoritmi. Osservazioni critiche e una proposta eterodossa: l'IVISS*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Cacucci, Bari, 2021, pp. 419 e ss.

CAPPELLAZZO N., *Algoritmi, automazione e macchinismi di intelligenza artificiale: la classificazione proposta dal Consiglio di Stato*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 2 e ss.

CARABELLI U., SPINELLI C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. Giur. Lav*., 2019, pp. 92 e ss.

CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 1985, pp. 203 e ss.

CARINCI F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona*", n. 414/2020.

CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni*"*?*, in *Arg. Dir. Lav*., 2018, 4/5, pp. 968 e ss.

CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7-5-2018 a Tribunale Palermo 24-11-2020*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 1, pp. 21 e ss.

CARINCI F., *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 1, p. 6.

CARINCI M. T., HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, in *Eur. Lab. Law Journ*., 2021, vol. 12, no. 2, pp. 134 e ss.

CARINCI M. T., DORSEEMONT F., *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021.

CARINCI M. T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2020, pp. 49 e ss.

CARINCI M. T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2013.

CARINCI M. T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in ID. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, pp. 4 e ss.

CARINCI M. T., *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, 2021, 6, pp. 627 e ss.

CARRATTA A., *Decisione robotica e valori del processo*, in *Riv. Dir. Proc*., 2020, 2, pp. 491 e ss.

CARUSO B., ZAPPALÀ L., *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S..D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 439/2021, pp. 151 e ss.

CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 146/2018.

CARUSO B., *Il lavoro digitale e tramite piattaforme: profili giuridici e di relazioni industriali*, in *Dir. Rel. Ind*., 2019, pp. 1005 e ss.

CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 20 maggio 2020.

CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C. (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?,* Modena, 2016.

CASONATO C., MARCHETTI B., *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento della Commissione UE in materia di intelligenza artificiale*, in *Biolaw Journal*, 2021, 3, pp. 415 e ss.

CASSANO G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, 2020, 5 pp. 651 e ss.

CAVALLINI G., *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione,* in *Giustiziacivile.com*., 24 dicembre 2020.

CENTAMORE G., RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., pp. 663 e ss.

CERBONE M., *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act: persistono le anomalie?*, in *Mass. Giur. Lav*., 2019, 4, pp. 813 e ss.

CHERRY M. A., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, no. 3, pp. 581 e ss.

CHERRY M. A., ALOISI A., *Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach*, in *American University Law Review*, 2017, 66, pp. 636 e ss.

CHERRY M.A., *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Iissues in the On-demand Economy,* in *Conditions of Work and Employment*, 2020, pp. 106 e ss.

CHERRY M. A., *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, in *Tulane Law Review*, 2020, vol. 94, no. 2, pp. 189 e ss.

CHERRY M. A., POSTER W. R., *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, in *Legal Studies Research Paper Series*, no. 8/2016, Saint Louis University School of Law, pp. 1 e ss.

CHIAROMONTE W., *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in CHIES L., FERRARA M. D., PODRECCA E. (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 263 e ss.

CIASTELLARDI M., *Le architetture liquide. Dalle reti del pensiero al pensiero in rete*, Milano, 2009.

CICCARELLI R., *Forza lavoro, il lato oscuro della rivoluzione digitale, Comunità concrete*, Roma, 2018.

CIMINO I. P., *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*, in *Dir. inf. inf*., 2011, pp. 118 e ss.

CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione,* in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pp. 1043. 1043 e ss.

CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2016, 3, pp. 321 e ss.

COHEN J.E., *Law for the Platform Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, 2017, no. 51, pp. 133 e ss.

COLAS-NEILA E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?, in Lab. & Law Iss.*, 2019, 5, 1, p. 2019, vol. 5, no. 1, pp. 20p.p. 45 e ss.

CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?, in Labour & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 1, pp. 80 e ss.

CORAZZA L., *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 93/2009.

CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0,* in *Dir. Rel. Ind*., 2018, pp. 1066 e ss.

CORAZZA L., *Il contratto di lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro,* in F. CARINCI (a cura di), *Tratt. Dir. Priv., Il lavoro subordinato. II. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimen*to, Torino, 2007.

CORAZZA L., *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova 2004.

CORDELLA C., *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali,* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 441/2021.

COSIO R., *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. Dir. Eur*., 2019, 3, pp. 7 e ss.

COSTANTINI F., *Intelligenza artificiale, design tecnologico e futuro del lavoro nell'UE: i presupposti e il contesto,* in *Lav. Giur*, 2021, 8-9, pp. 807 e ss.

COURCOL-BOUCHARD C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract, in Revue de Droit du Travail*, 2018, 12, pp. 812 e ss.

CRISCI S., *Intelligenza artificiale ed etica dell'algoritmo,* in *Foro Amministrativo*, 2018, 10, pp. 1787 e ss.

CROUCH C., *Se il lavoro si fa gig*, Il Mulino, 2019.

CRUZ VILLALÓN J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo,* in *Revista de derecho social,* 2018, 83, pp. 13 e ss.

D

D'AGOSTINO G., *Le piattaforme digitali come nuove forme di mercato. Alcune considerazioni in merito ai profili economico-giuridici alla luce del processo normativo in UE*, in AMMANNATI L., CANEPA A., GRECO G.L., MINNECI U., cit., pp. 81 e ss.

D'ANTONA M., *I limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro, in Arg. Dir. Lav*., I, 1995, pp. 63 e ss.

D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989.

D'APONTE M., *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione", al lavoro "per obiettivi"*, in *Mass. Giur. Lav*., 2022, 1, pp. 29 e ss.

D'ASCOLA S., *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lav. Dir.*, 2020, 1, pp. 3 e ss.

DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, pp. 1 e ss.

DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019.

DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *Arg. Dir. Lav*., 2019, 1, pp. 151 e ss.

DAUBLER W., KLABE T., DAUBLER W., KLEBE T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga*?, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2016, 3, pp. 471 e ss.

DAVIDOV G., FREEDLAND M., N. KOUNTOURIS, *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, in *Labour Law Research Network*, 2015, pp. 1 e ss.

DE ANGELIS L., *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in DEODATO G. G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988, pp. 57 e ss.

DE GROEN W.P., KILHOFFER Z., WESTHOFF L., POSTICA D., SHAMSFAKHR F., *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, Lussemburgo, 2021.

DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2014, 3, pp. 397 e ss.

DE LUCA TAMAJO R., *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, 1, pp. 2 e ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere diretto del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pp. 470 e ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto",* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 9/2003, pp. 1 e ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2007, 1, pp. 3 ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categoria qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato*", in *Arg. dir. lav*., 1997, pp. 41 e ss.

DE LUCA TAMAJO R., *Ragioni e regole del decentramento produttivo*, in *Dir. Rel. Ind*., 2015, pp. 307 e ss.

DE MARCO C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Napoli, 2019.

DE MARCO C., GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. Mer. Lav*., 2021, pag. 1 e ss.

DE MARCO C., GARILLI A., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, in *Labor*, 2022, pp. 232 e ss.

DE PETRIS P., *Il ruolo e le sfide dell'ILO a cent'anni dal Trattato di Versailles: tra moderne innovazioni e vecchie esigenze di protezione*, in *Dir. Mer. Lav.*, 2020, 3, pp. 917 e ss.

DE PETRIS P., *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 4, 2020, pp. 889 e ss.

DE PETRIS P., *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro on-demand*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 4, pp. 829 e ss.

DE PETRIS P., *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav*., 2022, pp. 322 e ss.

DE REUVER M., SORENSEN C., BASOLE R.C., *The Digital transformstion, a research agenda*, in *Journal of information technology*, 2018, 33, pp. 126 ss.

DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, 1995.

DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, I, spec. pp. 3 e ss.

DE STEFANO V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, International Labour Office, 2017.

DE STEFANO V., "*Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in ILO Employment Working Paper, n. 246/2018, pp. 1 e ss.

DE STEFANO V., DURRI I., STYLOGIANNIS C., WOUTERS M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper, 2021, n. 27.

DEAKIN S., *Decoding Employment Status*, in *King's Law Journal*, 2020, pp. 180 e ss.

DEGRYSE C., *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *W.P. ETUI*, n. 2/2016.

DEL CONTE M., RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind*., 2018, 3, pp. 673 e ss.

DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs Act,* in *Dir. Rel, Ind*., 2015, 4, pp. 939 e ss.

DEL FRATE M., *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali,* in *Dir. Rel. Ind*., 2022, 2, pp. 662 e ss.

DEL PRATO F., STAGNARO C., *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite,* in *Briefing paper*, n. 167/2018, pp. 1 e ss.

DEL PUNTA *R., Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. Merc. Lav*., 2000, pp. 58 e ss.

DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze: Firenze University Press, 2018.

DEL PUNTA R., *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2008, I, pp. 129 e ss.

DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015.

DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente,* in *Riv. It. Dir. Lav*., 2019, II, pp. 358 e ss.

DEL PUNTA R., *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* − 395/2019.

DELLA GIUSTINA C., *Quando il datore di lavoro diviene un algoritmo: la trasformazione del potere del datore di lavoro in algocrazia. Quale spazio per l'applicazione costituzionali?,* in *MediaLaws*, 2021, 2, pp. 222 e ss.

DELMASTRO N., NICITA A., *Big data. Come stanno cambiando il nostro mondo*, Il mulino, 2019.

DI MEO R., *Diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 2, pp. 64 e ss.

DI SABATO D., *La prassi contrattuale nella "sharing economy"*, in *Riv. dir. imp*., 2016, 3, pp. 451 e ss.

DIVERIO D., *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, II, pp. 410 e ss.

DOCKES E., *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy, in Le Droit Ouvrier*, 2019, pp. 846 e ss.

DONINI A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, no. 1, 2022, pp. 31 e ss.

DONINI A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e Web*, cit., pp. 93 e ss.

DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, Bologna 2019.

DONINI A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, II, pp. 63 e ss.

DONINI A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro, in Lab. & Law Iss*., 2020, 6, pp. 1 e ss.

DRAHOKOUPIL J., JEPSEN M., *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, vol. 23, no. 2, 103 e ss.

DRAHOKOUPIL J., FABO B., *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief, 2016, 5.

DURWARDA D., BLOHMB I., LEIMEISTER J. M., *The Nature of Crowd Work and its Effects on Individuals'WorkPerception*, in *Journal of management information systems*, 2020, vol. 37, no. 1, pp. 66 e ss.

E

EISENMANN T., PARKER G., VAN ALSTYNE W., *Strategies for Two-Sided Markets"*, in *Harvard Business Review*, 2006, pp. 5 e ss.

ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. Giur. Lav*., 2017, 2, pp. 357 e ss.

F

FABOZZI R., Piattaforme digitali e diritto del lavoro, in Mass. Giur. Lav., 2019, 3, pp. 529 e ss.

FAINI F., *Il diritto nella tecnica, tecnologia emergenti e nuove forme di regolazione*, in *Federalismi.it*, 2020, pp. 79 e ss.

FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.

FAIOLI M., *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, 9, pp. 149 e ss.

FALLETTI E., *Decisioni automatizzate e diritto alla spiegazione: alcune riflessioni comparatistiche*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2020, no. 2, pp. 169 e ss.

FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2022, 2, pp. 247 e ss.

FARAJ S., PACHIDI S., SAYEGH K., *Working and Organizing in the Age of the Learning Algorithm*, in *Information and Organization*, 2018, 28, pp. 62 e ss.

FARRELL D., GREIG F., *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big data on Income Volatility*, JPMorgan Chase Institute, 2016, pp. 3 e ss.

FELSTINER A., *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, no. 1, pp. 155 e ss.

FERLUGA L., *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Mass. Giur. Lav*., 2017, 3, pp. 111 ss.

FERLUGA L., *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, in *Var. Tem. Dir. Lav*., 2018, 2, pp. 407 e ss.

FERLUGA L., *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze*, in *Dir. Merc. Lav*., 2022, 1, pp. 43 e ss.

FERRAGINA P., LUCCIO F., *Il pensiero computazionale. Dagli algoritmi al coding*, Il Mulino, Bologna, 2017.

FERRANTE V. (a cura di), *A tutela della prosperità d i tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giuffrè, Milano, 2020.

FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008.

FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, in SCHLESINGER P. (fondato da), BUSNELLI F. (diretto da), *Il Codice Civile*. Commentario, Giuffrè, Milano, 2012.

FERRANTE V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. Rel. Ind*., 2018, 4, pp. 1196 e ss.

FERRANTE V., *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale,* in *Dir. Rel. Ind*., 2021, 1, pp. 215 e ss.

FERRANTE V., *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: brevi riflessioni sulle esigenze di tutela dei "nuovi lavori",* in *Labor*, 2019, 1, pp. 23 e ss.

FERRARA M. D., *Poteri datoriali, tecnologie digitali e* platform economy *tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L., *Impresa lavoro e non lavoro,* cit., pp. 125 e ss.

FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2016, 1, pp. 53 e ss.

FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, pp. 357 e ss.

FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in *Lav. Giur*., 2016, pp. 221 e ss.

FERRARO G., *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione?*, in *Lab & Law Iss*., 2020, 2, pp. 48 e ss.

FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, pp. 587 e ss.

FILI' F., *I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali*), in *Var. Tem. Dir. Lav*., 2021, 3, pp. 625 e ss.

FIORILLO L., *Le collaborazioni organizzate dal committente: la corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, pp. 95 e ss.

FLAMMIA R., *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav*., 1997, pp. 161 e ss.

FONTANA G., *Somministrazione di manodopera e rapporti di lavoro negli appalti*, in *Arg. Dir. Lav*., 2013, 1, pp. 211 e ss.

FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, 1, pp. 35 e ss.

FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Lab. & Law Iss*., 2021, vol. 7, n. 1, pp. 177.

FRAIOLI A. L., *Riflessioni in tema di lavoro digitale, tra autonomia, subordinazione e tutele,* in *Mass. Giur. Lav*., 2020.

FRENKEN K., SCHOR J., *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2017, 23, pp. 3 e ss.

FRENKEN K., FUENFSCHILLING L., *The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation*, in *Sociologica*, 2020, 14, 3, pp. 101 e ss.

FRIEDMAN G., *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*, *in Review of Keynesian Economics*, 2014, no. 2, pp. 171 e ss.

G

GAETA L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?, in Labour & Law Iss.*, 2020, vol. 6 n. 2, pp. 60 e ss.

GAMBA C., *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l'utilizzabilità delle prove*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, vol. 2, no. 1, pp. 122 e ss.

GARBUIO C., *Il contributo della Cour de Cassazion francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, in *Riv. it. dir. lav*., 2019, pp. 181 e ss.

GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *AIDLASS, Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Cassino 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17.

GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur*., 2020, 1, pp. 5 e ss.

GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, no. 2, 2020, pp. 21 e ss.

GAUDIO G., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind*., 2022, pp. 45 e ss.

GERARDS J., XENIDIS R., *Algorithmic discrimination in Europe*, Luxembourg: PublicationsOffice of the European Union, 2021.

GHERA E., *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Merc. Lav*., 2021, 3, pp. 553 e ss.

GIOVANNONE M., *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, Aracne, 2019.

GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, 6, pp. 66 e ss.

GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Padova, 2017.

GIUBBONI S., *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di eticaeconomia.it*, 16 gennaio 2022.

GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. Temi Dir. Lav*., 2020, 1, pp. 243 e ss.

GIUBBONI S., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2022, 1, pp. 55 e ss.

GIULIANI A., *I reati in materia di "caporalato", intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova, 2015.

GIUGNI G., *Organizzazione ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. Dir. Lav*., 1968, pp. 7 e ss.

GIUGNI G., *La memoria di un riformista*, Bologna, 2007.

GLÖSS M., MCGREGOR M., BROWN B., *Designing for labour: uber and the on-demand mobile workforce, In CHI'16: Proceedings of the 34th Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, New York, 2016, pp. 1632 e ss.

GORELLI HERNÁNDEZ J., *Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales*, in *Trabajo y Derecho*, 2022, 91, pp. 2 e ss.

GRAGNOLI E., *Considerazioni preliminari sui poteri del datore di lavoro e sul loro fondamento*, in *Riv. Giur. Lav*., I, 2011, p. 511.

GRAHAM M. et. Al., *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margin*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017.

GRAHAM M., AMIR ANWAR M., *The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?*, in *First Monday*, 2019, vol. 24, no. 4, pp. 1 e ss.

GRAMANO E., STOLZENBERG H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 3, pp. 1 e ss.

GRAMANO E., *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*, in *Arg. Dir. Lav*., 2020, 6, pp. 1453 e ss.

GRANDI M., «*Il lavoro non è una merce»: una formula da rimeditare*, in *Lav. dir*., 1997, pp. 557 e ss.

GRECO L., *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci editore, Roma, 2016.

GRECO M. G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017.

GUARRIELLO G., *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000.

H

HEEKS R., *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour", "Crowd Work" , "Microwork" , "Platform Labour", Etc.,* in *Manchester Centre for Development Informatics Working Paper*, 2017, 70, pp. 1 e ss.

HOWCROFT D., BERGVALL-KAREBORN B., *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Empl. Soc*., 2019, 1, pp. 21 e ss.

HOLWEG M., *The genealogy of lean production*, in *Journal of Operations Management*, 2007, vol. 25, no. 2, pp. 420 e ss.

HOWE J., *Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business*. Random House, London, 2008.

I

ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative,* in *Riv. it. dir. lav*., 2020, pp. 90 e ss.

ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro,* in *Riv. it. dir. lav*., 4, 2017, pp. 552 e ss.

ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *Riv. it. dir. lav*., 1, 1987, pp. 70 e ss.

ICHINO P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 1, pp. 1 e ss.

IERVOLINO P., *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Lab & Law Iss.*, 2021, vol. 7, n. 2, pp. 27 e ss.

IERVOLINO P., *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?.,* in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 1, pp. 259 e ss.

ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, Ginevra, 2022.

INGRAO A., *La protezione dei dati personali dei lavoratori nel diritto vivente al tempo degli algoritmi*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A, (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 127 e ss.

INGRAO A., *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy, in Labour & Law Issues*, 2019, 2, pp. 129 e ss.

INGRAO A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?, in Dir. Rel. Ind*., 2018, 2, pp. 705 e ss.

INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.

INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Milano, 2020.

INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Lab. & Law Iss*., 2022, vol. 8, no. 1, pp. 59 e ss.

INGRAO A., *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in *Lab. & Law Iss*., 2021, n. 1, pp. 116 e ss.

INVERSI C., *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *Lav. Dir*., 2021 2, pp. 335 e ss.

IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, 2015, vol. 114, no.1 , pp. 225 e ss.

IRTI N., *Il diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016.

IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, 2001.

K

KELLOGG K.C., VALENTINE M.A., CHRISTIN A., *Algorithms at work: The new contested terrain of control, in Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 366 e ss.

KESSLER S., *Gigged*: *The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, St. Martin's Press, 2018.

KIM P.T., *Data-Driven Discrimination at Work*, in *Wm. & Mary L. Rev*., vol. 58, n. 3, 2017, pp. 857 e ss.

KORNBERGER M., PFLUEGER D., MOURITSEN J., Evaluative Infrastructures: Accounting for platform organization, in Accounting, Organizations and Society, 2017, 60, pp. 79 e ss.

KRAUSE R., App based work: the German case, in CARINCI M. T., DORSEEMONT F. (eds.), *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, cit., pp. 29 e ss.

KUEK S.C., PARADI-GUILFORD C. M., FAYOMI T., IMAIZUMI S., IPEIROTIS P., *The global opportunities in online outsourcing*, Washington DC., 2015.

KULLMANN M., *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Int. Journal Comp. Lab. Law and Ind. Rel*., vol. 34, n. 1, 2018, pp. 8 e ss.

L

LA TEGOLA O., *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 3, pp. 638 e ss.

LA TEGOLA O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav*., 2018, 1, pp. 11 e ss.

LA TEGOLA O., *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Cacucci, Bari, 2022.

LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 4, no. 1, 2018, pp. 4 e ss.

LASSANDARI A., *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi e tutele*, CEDAM, Padova, 2010.

LAZZERONI L., *Rating*, in BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie*, cit., pp. 176 e ss.

LAUTERBACH D., TRUONG H., SHAH T., ADAMIC L., *Surfing a web of trust: Reputation and reciprocity on couchsurfing.com., Proceedings of the International Conference on Computational Science and Engineering*, New York, 2009, pp. 346 ss.

LAI M., *Tecnologia e tutela del lavoro: Smart working e Crowd working*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, pp. 985 e ss.

LECCESE V., *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss*., 2021, n. 1, pp. 156 e ss.

LEE M. K., D. KUSBIT, E. METSKY, L. DABBISH, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015, pp. 1603 e ss.

LEHDONVIRTA V., *Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in "Microwork",* in J. FLECKER (ed.), *Space, Place and Global Digital Work, London: Palgrave-Macmillan*, 2016, pp. 53 e ss.

LENAERTS L., WAEYAERT W., SMITS I., HAUBEN H., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, Lussemburgo, 2022.

LETTIERI N., *Antigone e gli algoritmi. Appunti per un approccio giusfilosofico*, Mucchi editore, 2020.

LETTIERI N., GUARINO A., MALANDRINO D., ZACCAGNINO R., *Platform Economy and Techno-Regulation—Experimenting with Reputation and Nudge, in Future Internet*, 2019, vol. 163, n. 11, pp. 1 e ss.

LEVI A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 11 e ss.

LEVI A., *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2013.

LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav*., 2019, pp. 25 e ss.

LIEBMAN W.B., LYUBARSKY A., *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in WAAS B. et Al., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective, Bund-Verlag*, Frankfurt am Main, 2017, pp. 51 e ss.

LYON-CAEN A., PERULLI A., *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, 2004.

LOFFREDO A., TUFO M., *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 405/2019.

LOI P., *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Esi, Napoli, 2021.

LOI P., *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, 2, pp. 26 e ss.

LOMBARDI M., *Il CCNL Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Riv. Giur. Lav*., 2020, 4, pp. 757 e ss.

LOPEZ BALAGUER M., *Trabajo en plataformas digitales en Espana: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab. & Law Iss*., vol. 4, no. 2, 2018, pp. 53 e ss.

LOREA L., *I "valori" del diritto del lavoro nell'impresa digitale: dal settore del food delivery indicazioni forti per il futuro,* in ANNIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., R. NEI BARBOSA DE FREITAS FIHO R., M. MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Roma, Universitas Mercatorum Press, 2021, pp. 106 e ss.

LOREA L., *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in *Lav. Dir. Eur*., 2022, 3, pp. 1 e ss.

LISO F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. Sind*., 1998, 28, pp. 1 e ss.

LU B., ZHANG T., WANG L., KELLER L. R., *Trust antecedents, trust and online microsourcing adoption: An empirical study from the resource perspective*, in *Decision Support Systems*, 2016, 85, pp. 104 e ss.

LUNARDON F., *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, pp. 213 e ss.

M

MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – n. 1/2016.

MAGNANI M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015.

MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro: l'uniformità non si addice al post-fordismo, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 404/2019.

MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab & Law Iss*., 2019, n. 2, pp. 1 e ss.

MAINARDI S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 2, pp. 325 e ss.

MAGNANI M., *Subordinazione, eteroganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, pp. 105 e ss.

MAIO V., *Diritto del lavoro e potenziamento umano. I dilemmi del lavoratore aumentato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2020, n. 3, pp. 513 e ss.

MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. Dir. Lav*., 2018, pp. 1414 e ss.

MAIO V., *Il lavoro per piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 583 e ss.

MAIO V., *I riders nella ''terra di mezzo'', tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *Giur. It*., 2020, pp. 1797 e ss.

MALGIERI G., COMANDÉ G., *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, 2017, vol. 7, n. 4, pp. 243 e ss.

MARASSI S., *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain*, in CASALE G., TREU T. (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 915 e ss.

MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.

MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 315/2016.

MARCIANÒ A., *La causa nei contratti di lavoro*, Torino, 2012.

MARESCA A., L*a disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, pp. 146 e ss.

MARRONE M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, Milano -Udine, 2021.

MARTELLONI F., *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2016, pp. 236 e ss.

MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012.

MARTELLONI F., *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2021, pp. 136 e ss.

MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2018.

MATEESCU A., NGUYEN A., *Algorithmic Management in the Worklplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019, pp. 1 e ss.

MATTEI A., *La continuità del lavoro intermittente, in Zilio Grandi e Biasi (a cura di) Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, pp. 653 e ss.

MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav*., 2013, I, pp. 19 e ss.

MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, 1-2, pp. 7 e ss.

MAZZOTTA O., *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese*, Giuffrè, Milano, 1990.

MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, pp. 5 e ss.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.

MENEGATTI E., *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 71 e ss.

MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 2000, pp. 182 e ss.

MESSINETTI R., *La tutela della persona umana versus l'intelligenza artificiale. Potere decisionale dell'apparato tecnologico e diritto alla spiegazione della decisione automatizzata*, in *Contr. e impr*., 2019, 3, pp. 861 e ss.

MINGIONE E., *Lavoro: la Grande trasformazione*, Feltrinelli, 2020.

MOCELLA M., *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018.

MOCELLA M., *Gruppi e reti d'impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2019, pp. 936 e ss.

MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto*?, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, pp. 143 e ss.

MORETTI A., *Algoritmi e diritti fondamentali della persona. Il contributo del Regolamento (UE) 2016/679*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2018, 4, pp. 799 e ss.

MORETTI E., *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2012.

MORTIER R., HADDADI H., HENDERSON T., MCAULEY D., CROWCROFT J., *Human Data Interaction: The Human Face of the Data-Driven Society*, in *MIT Technology Review*, 2014, pp. 5 e ss.

N

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057 e ss.

NATOLI R., *L'abuso di dipendenza economica. Il contratto e il mercato*, Jovene, Napoli, 2004.

NEWLANDS G., LUTZ C., FIESELER C., *Power in the Sharing Economy. Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share:Participation, Privacy, and Power in the Sharing Economy*, 2020.

NICOLOSI M., *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, Torino, 2012.

NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, in *Giorn. Diri. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 4, pp. 835 e ss.

NOGLER L., *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 4-5, pp. 884 e ss.

NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in Arg. dir. lav. 2002, 1, pp. 109 e ss.

NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in Arg. dir. lav., 2016, pp. 47 e ss.

NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1991, 1, pp. 107 ss.

NOVELLA M., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022.

NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse, in Lab & Law Iss.*, 2019, vol. 5, no. 1, pp. 82 ss.

NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti, in Lav. dir.*, 2021, 3-4, pp. 451 e ss.

NUZZO V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ESI, Napoli, 2018.

O

O' CONNOR S., *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 7 settembre 2016.

OCCHINO A., *L'interposizione nei rapporti li lavoro*. *Somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori subordinati*, Dike, 2014.

OCCHINO A., *Per una geografia giuridica del lavoro, in ID. (a cura di), Il lavoro e i suoi luoghi*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 11 e ss.

OJEDA AVILÉS A., *Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, pp. 23 e ss.

OLIVETTI M., *Diritti fondamentali e nuove tecnologie*, in *Journal of Institutional studies*, 2020, 2, pp. 395 e ss.

OPPO G., *I contratti di durata*, in ID, *Obbligazioni e negozio giuridico*. *Scritti giuridici*, Cedam, vol. III, 1992, pp. 248 e ss.

OPPO G., *Obbligazioni e negozio giuridico*, Cedam, 1992.

ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 137/2012.

OTTO M., *Workforce Analytics v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jorn*., 2019, vol. 40, pp. 393 e ss.

P

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, 1, pp. 34 e ss.

PACELLA G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Lab. & Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 59 e ss.

PACELLA G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2017, 3, pp. 560 e ss.

PACELLA G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig- economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Lab. & Law Issues*, 2020, vol. 6, n. 1, pp. 18 e ss.

PACIFICO F., *Rapporto di lavoro digitale: profili strutturali e funzionali*, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 125 e ss.

PAIS I., *Verso nuove forme di governance del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., pp. 441 e ss.

PAPA V., *Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., pp. 499 e ss.

PASSALACQUA P., *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in VALENTINO D. (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in GABRIELLI E. (diretto da), *Commentario del codice civile*, 2020, Utet giuridica, pp. 238 e ss.

PASQUALE F., *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Controls Money and Information*, Harvard University Press, 2016.

PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 1998 pp. 49 e ss.

PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989.

PÉLISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKÉS E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008.

PELLECCHIA E., *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ*., 2018, 5, pp. 1210 e ss.

PEYRONNET M., *Take Eeat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue Droit du Travail*, 2019, 1, pp. 36 e ss.

PERA G., *Noterelle. Diario di un ventennio*, in POSO V. A. (a cura di), Giuffrè, Milano, 2004.

PERNICE G., *Digitalizzazione: obbiettivo equilibrio tra diritti fondamentali e algoritmi*, in *Guida al Diritto*, 2021, 24, pp. 58 e ss.

PERLINGIERI P., *Manuale di diritto civile*, ESI, Napoli, 2014.

PERLINGIERI P., *Privacy digitale e protezione dei dati personali tra persona e mercato*, in *Il Foro napoletano*, 2018, 2, pp. 484 e ss.

PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.

PERSIANI M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2010, 3, pp. 455 e ss.

PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, pp. 1256 e ss.

PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pp. 1801 e ss.

PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Walters, Kluwer, Cedam, Milano, 2018.

PERULLI. A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele?*, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 124 e ss.

PERULLI A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, pp. 2 e ss.

PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. Giur. Lav*., 2013, 1, pp. 83 e ss.

PERULLI A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona",* n. 410/2020, pp. 1 e ss.

PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992.

PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino 2021.

PERULLI A. (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Bologna, Il Mulino, 2013.

PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in CASALE G. (Ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing-International Labour Office, Oxford-Geneva, 2011, pp. 160 e ss.

PERULLI A., *The Declaration of Philadelphia*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona.INT*" - 143, 2018.

PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. e Dir*., 2015, 29, 2, pp. 259 e ss.

PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, eteroorganizzazione, e libertà*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, 1, pp. 50 e ss.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996.

PERULLI A., SPEZIALE V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022.

PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e tecnica di tutela*, in *Lav. Dir*., 2022, 3, pp. 541 e ss.

PESOLE A., FERNÁNDEZ MACÍAS E., URZÍ BRANCATI C., GÓMEZ HERRERA E., *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, Siviglia: European Commission, 2019.

PESSI A., *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. Giur. Lav*., 2021, 4, pp. 897 e ss.

PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffré, Milano, 1989.

PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in *Riv. Dir. Sic. Soc*., 2011, pp. 617 e ss.

PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 282/2015.

PICOZZA E., *Politica, diritto amministrativo e Artificial Intelligence*, in *Giur. It.*, 2019, pp. 1761 e ss.

PIETROGIOVANNI V., *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. & Law Iss.*, 2019, vol. 5, n. 1, pp. 45 e ss.

PIGLIALARMI G., *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lav. Dir. Eur*., 2021, 4, pp. 1 e ss.

PINO G., *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, in *Dir. Merc. Lav*., 2019, 3, pp. 801 e ss.

PIRONE M., *Quale sindacato per le piattaforme digitali*?, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 576 e ss.

PISANI C., *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 1, pp. 187 e ss.

PISANI C., *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Mass. Giur. Lav*., 2011, 3, pp. 114 e ss.

PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. Rel. Ind*., 2018, 3, pp. 823 e ss.

PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav*., 2019, 6, pp. 1191 e ss.

PISANI F., *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. e Prev. Oggi*, 2022, spec. pp. 72 e ss.

PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to Labour Law*, in *Arg. Dir. Lav*., 2021, pp. 1329 e ss.

PIZZOFERRATO A., *Gli effetti del regolamento europeo GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *Arg. Dir. Lav*., 4-5, 2018, pp. 1034 e ss.

POLI G., MARTINI M., PETRONIO L., *Smart Factory: la nuova rivoluzione nel modo di produrre, La trasformazione digitale. Aggiungere tecnologia al business per ottenere l'effetto Moltiplicatore*, in *Accenture and Harvard Business review*, 2014, pp. 21 e ss.

POTOCKA-SIONEK N., *How to Regulate "Digital Piecework"? Lessons from Global Supply Chains*, in *Lav. Dir.*, 2021, pp. 645 e ss.

PRASSL J., *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015.

PRASSL J., RISAK M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. Giur. Lav*., 2017, pp. 219 e ss.

PRASSL J., RISAK M., "*Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork",* in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, 37, pp. 619 e ss.

PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comp. Lab. Law and Pol. Journ.*, 2019, vol. 41, no. 1, pp. 145 e ss.

PRASSL J., *L'uberisation du travail*, Dalloz, 2021.

PRASSL J., *Who is a worker*, in *Law Quarterly Report*, 2017, pp. 366 e ss.

PRINCE A. E. R., SCHWARCZ D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, in *Iowa Law Review*, 2020, vol. 105, pp. 1257 e ss.

PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Collana delle pubblicazioni di "FA.RI. sul lavoro", Giappichelli, Torino, 2022.

PROIA G., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in PISANI C., PROIA G., TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro, La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffré, Milano, 2022, pp. 329 e ss.

PROIA G., *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind*., 2020, 2, pp. 499 e ss.

PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. Giur. lav*., 2022, 3, pp. 371 e ss.

PROIA G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, 2022, vol. 8, n. 1, pp. 53 e ss.

Q

QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *Dir. Merc. Lav*., 2019, pp. 2019, 3, pp. 735 e ss.

QUADRI G., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav*., 2017, pp. 55 e ss.

QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale: dalla qualificazione alle tutele*, in V. ANNIBALLI, C. IANNOTTI DA ROCHA, R. NEI BARBOSA DE FREITAS FIHO, M. MOCELLA (a cura di), *op. cit.*, pp. 135 e ss.

QUADRI G., *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, 2, pp. 371 e ss.

QUADRI G., *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Jovene, Napoli, 2004.

R

RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss*., 2019, vol. 5, n. 2, pp. 61 e ss.

RAMELLA F., MANZO C., *L'economia della collaborazione. Le nuove piattaforme digitali della produzione e del consumo*, Il Mulino, 2019.

RANI U., FURRER M., *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, in *Competition & Change*, 2020, pp. 20 e ss.

RATTI L., *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2017, pp. 477 e ss.

RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. Rel. Ind*., 2020, 2, pp. 360 e ss.

RAZZOLINI O., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, Milano, 2018.

RAZZOLINI O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, pp. 141 e ss.

RAZZOLINI O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021, pp. 5 e ss.

RECCHIA G. A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav*., 2018, 1, pp. 141 e ss.

RECCHIA G. A., *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *Lav. Giur*., 2020, 3, pp. 239 e ss.

RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav*., 2021, 2, pp. 241 e ss.

ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 65/2008.

RODOTÀ S., *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012.

ROGERS B., *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, in *Harvard Law and Policy Review*, 2016, vol. 10, pp. 479 e ss.

ROMAGNOLI U., *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Diritti Lavori Mercati*, 1, 2018, pp. 193 e ss.

ROMAGNOLI U., *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Lav. Dir*., 2018, pp. 690 e ss.

ROMEO C., *La rivoluzione digitale il suo innesto nell'organizzazione del lavoro delle imprese*, in *Lav. Giur*., 2022, 5, pp. 453 e ss.

ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Studyof Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, 10, pp. 3758 e ss.

ROSENBLAT A., *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland, University of California Press, 2018.

ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, pp. 92 e ss.

ROTA A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 197 e ss.

ROTA A., *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, vol. 3, n. 1, pp. 34 e ss.

ROTA A., *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Lab & Law Iss*., 2021, vol. 7, n. 2, pp. 1 e ss.

S

SANGUINETI W., *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giorn. Dir. lav. Rel. Ind*., 2020, 2, pp. 187 e ss.

SANGUINETI W., *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, 69, pp. 1 e ss.

SANTAGATA R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind*., 2017, pp. 397 e ss.

SANTAGATA DE CASTRO R., SANTUCCI R., *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, pp. 820 e ss.

SANTONI F., *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav*., 2015, pp. 3 e ss.

SANTONI F., *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Mass. Giur. Lav*., 2019, 4, pp. 923 e ss.

SANTONI F., *I modelli contrattuali del lavoro che cambia*, in *Dir. Mec. Lav*., 2018, 1, p. 18.

SANTONI F., RICCI M., SANTUCCI R. (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016.

SANTORO PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2018, 3, pp. 339 e ss.

SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 411/2020, pp. 1 e ss.

SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015.

SANTORO PASSARELLI G., *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind*., 2021, pp. 1136 e ss.

SANTORO PASSARELLI F., *L'impresa nel sistema del diritto civile*, in ID., *Saggi di diritto civile*, II, Napoli, 1961, pp. 945 e ss.

SANTUCCI R., *Il lavoro tramite le piattaforme digitali: un nuovo fronte e una sfida per il diritto del lavoro,* in *Filosofia dei diritti umani*, 2021, pp. 9 e ss.

SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2021, pp. 19 e ss.

SANTUCCI R., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, Torino, 2021.

SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., pp. 115 e ss.

SANTUCCI R., *Sull'interpretazione del diritto del lavoro per consentire la migliore certezza possibile*, in ID., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, cit., pp. 1 e ss.

SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 219 e ss.

SANTUCCI R., *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997.

SANTUCCI R., *Innovazioni e conservazioni su qualificazioni e tutele del lavoro tramite piattaforma*, in ANIBALLI V., IANNOTTI DA ROCHA C., NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R., MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale. Atti del Convegno italo-brasiliano 26 e 27 maggio 2021*, Napoli, 2022.

SARTORI A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2020.

SAVIGNAC E., *The Gamification of Work: The Use of Games in the Workplace*, British Library, 2017.

SCELSI A., *Una nuova onomastica digitale per i poteri del datore di lavoro*, in *Labor*, 2021, pp. 343 e ss.

SCIOTTI R., *Tecnologia digitale e rapporto di lavoro*, in *RIMP*, 2018, 2, pp. 167 e ss.

SCHMID F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, in *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2017, pp. 1 e ss.

SCHWAB K., *The fourth Industrial Revolution*, Crown Business, New York, 2016.

SCOGNAMIGLIO C., *Interpretazione del contratto e interessi dei contraenti*, Cedam, Padova, 1992.

SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018.

SIMON P., *The Age of the Platform: How Amazon, Apple, Facebook, and Google Have Redefined Business*, Motion Publishing, 2011.

SIMONCINI A., *Profili costituzionali della amministrazione algoritmica*, in *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 2019, 4, pp. 1152 e ss.

SMITH A., *Gig work, online selling and home sharing*, Pew Research Center, 2016.

SMORTO G., *La tutela del contraente debole nella plattform economy*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2018, 2, pp. 430 e ss.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, vol. V, Jovene, Napoli, 1972, pp. 1025 e ss.

SPEZIALE V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, n. 51/2007, pp. 1 e ss.

SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"* .IT - 94/2010, pp. 1 e ss.

SPINELLI C., *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2022, 1.

SPINELLI C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Lab. & Law Iss*., Vol. 6, n. 1, 2020, pp. 89 e ss.

SPINELLI C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma, in Lav. Dir. Eur*., 2022, 2, pp. 1 e ss.

SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. Giur. Lav*., 2019, pp. 82 e ss.

SRNICEK N., *Platform capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017.

STAGLIANÒ R., *Lavoretti. Cosí la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018.

STEPHANY F. et Al, *Distancing Bonus or Downscaling Loss: The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19*, in *Journal of Economic and Social Geography*, 2020, vol. 111, no. 3, pp. 561 ss.

SUPIOT A., *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, in Oxford University Press, 2001.

SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, pp. 217 e ss.

SUPIOT A., *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?*, in *Riv. Giur. Lav*., 2016, pp. 665 e ss.

SWEENEY L., *Discrimination in Online Ad Delivery, in Communications of the ACM*, 2013, vol. 56, 5, pp. 44 e ss.

SZYMANSKI C., *Platform economy e diritto del lavoro americano*, in *Dir. Lav. Merc*., 2019, pp. 527 e ss.

T

TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Giappichelli, Torino, 2020.

TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il sistema prevenzionistico, le tutele assicurative alla prova della IV rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2021.

TIRABOSCHI M., *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. Rel. Ind*., 2015, 4, pp. 980 e ss.

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

TODOLÍ SIGNES A., *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretatión finalista*, in *Revista de relaciones laborales*, 2019, 41, pp. 14 e ss.

TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, 2018, 3, pp. 453 e ss.

TOSCANO G., *Il lavoro digitale. Prime riflessioni*, EDAS, Messina, 2021.

TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "Decreto crisi*", in *Guida del lavoro*, 2019, 47, pp. 1 e ss.

TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav*., 2015, 6, pp. 765 e ss.

TOSI P., *La tutela dei riders carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, pp. 1 e ss.

TRAVERSA E., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in CARINCI F., PIZZOFERRATO A., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 387 e ss.

TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoratori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 136/2017, pp. 136 e ss.

TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca, in Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, paper 5 ottobre 2021.

TRILLO PÁRRAGA F., *Apuntes para la reconstrucción de un derecho del trabajo insolente y sensible. A propósito del concepto de trabajador subordinado*, in *Dir. Sic. Lav*., 2020, 1, pp. 49 e ss.

TROJSI A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2013.

TROJSI A., *Al cuore del nuovo art. 4, co. 2, St. lav.: la delimita zione della fattispecie degli «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa»*, in *Riv. It. dir. lav*., 2017, pp. 310 e ss.

TROJSI A., *La sorveglianza digitale del datore di lavoro,* in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori,* cit., pp. 71 e ss.

TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, ESI, Napoli, 2021.

TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 4, pp. 748 e ss.

TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. & Law Issues*, 2015, 1, pp. 1 e ss.

TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.

TULLINI P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in ID (a cura di), *Web e lavoro*., cit., pp. 154 e ss.

TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. Dir*., 2021, pp. 442 e ss.

TULLINI P., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it.*, 2020, 1, pp. 41 e ss.

U

UNTERSCHÜTZ J., *Digital Work - Real Bargaining. How to Ensure Sustainability of Social Dialogue in Digital Era?*, in FLORCZAK I., OTTO M., KENNER J. (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2019.

V

VAN DIJCK J., POELL T., DE WAAL M., *The Platform Society: Public Values in a Connective World*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

VAN DOORN N., *Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*, in *Information, Communication & Society*, 2017, 20, pp. 898 e ss.

VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*., 1988, pp. 210 e ss.

VEDAPRADHA R., HARIHARAN R., SHIVAKAMI R., *Artificial Intelligence: A Technological Prototype in Recruitment*, in *Journal of Service Science and Management*, 2019, vol. 12, no. 3, pp. 382 e ss.

VENDITTI L., *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, pp. 265 e ss.

VERZARO M., *Tutele e qualificazione. Iura novit curia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 5, pp. 1132 e ss.

VISCOMI A., "*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta": Qualita` Totale e diligenza del lavoratore*, in *Dir. Rel. Ind*., 1994, 2, pp. 23 ss.

VOZA R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile",* in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2005, pp. 75 e ss.

VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 336/2017, pp. 1 e ss.

VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004.

VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav*., 2015, 1, pp. 13 e ss.

VOZA R., *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in GHERA E., GAROFALO D. (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 23 e ss.

VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, pp. 657 e ss.

W

WACHTER S., MITTELSTADT B., FLORIDI L., *Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, 2017, pp. 76 e ss.

WILLIAMSON O. E., *The economics of governance*, in *American Economic Review*, 2005, pp. 5 e ss.

WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind*., 2016, 3, pp. 651 e ss.

WOOD A. J., *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville, European Commission, 2021.

Z

ZAMPINI G., *Il rating reputazionale nell'era digitale tra potere direttivo/organizzativo e disciplinare. Alcune riflessioni,* in SANTUCCI R., BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori,* cit., pp. 182 e ss.

ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 446/2021.

ZENO-ZENCOVICH V., GIANNONE CODIGLIONE G., *Ten legal perspectives on the "big data revolution*", in *Concorrenza e Mercato*, 2016, 23, pp. 54 e ss.

ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Wolters Kluwer Cedam, 2018.

ZILIO GRANDI G., PICUNIO M. L., *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Mass. Giur. Lav*., 2020, pp. 465 e ss.

ZOPPO A., *Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*, Bollettino ADAPT 10 gennaio 2022, n. 1.

ZOPPOLI A., *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS di Torino 16-17 giugno2022, "*Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*".

ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 296/2016.

ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità,* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, pp. 703 e ss.

ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in *Lav. dir. Merc*., 2022, 1, pp. 51 e ss.

ZOPPOLI L., *La fiducia nei rapporti di lavoro, in Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'Omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, I, Cedam, Padova, 2005, pp. 837 e ss.