

SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
CCXCVI

ANNAMARIA DONINI

IL LAVORO ATTRAVERSO LE PIATTAFORME DIGITALI



Bononia University Press

Bononia University Press
Via Ugo Foscolo 7, 40123 Bologna
tel. (+39) 051 232 882
fax (+39) 051 221 019

www.buonline.com
e-mail: info@buonline.com

© 2019 Bononia University Press
Tutti i diritti riservati

ISSN 2283-916X
ISBN 978-88-6923-415-6

Impaginazione: Sara Celia

Prima edizione: aprile 2019

S E M I N A R I O G I U R I D I C O
D E L L A U N I V E R S I T À D I B O L O G N A

Per la presente monografia la Giunta di Dipartimento ha nominato la seguente Commissione di lettura:

Giorgio Bongiovanni (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), per il
Settore Scientifico Disciplinare IUS/20 Filosofia del Diritto

Raffaella Brighi (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), per il Set-
tore Scientifico Disciplinare IUS/20 Filosofia del Diritto

Federico Martelloni (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), per il
Settore Scientifico Disciplinare IUS/07 Diritto del Lavoro

A Vittorio, Anna e Stefano

CAPITOLO I

LAVORO E CONDIVISIONE SUL *WEB*

SOMMARIO: 1. Digitalizzazione dell'economia e lavoro sul *web*. – 2. Le caratteristiche del lavoro su piattaforma digitale: delimitazione del campo di indagine. – 3. Elementi distintivi e convergenze tra tipologie di *crowdwork*. – 4. Il futuro del lavoro digitale: il percorso di ricerca.

1. *Digitalizzazione dell'economia e lavoro sul web*

I cambiamenti indotti dalla digitalizzazione che coinvolgono anche il mercato del lavoro e gli istituti giuridici preposti a regolarlo sono stati inizialmente decifrati attraverso narrazioni e figure evocative delle metamorfosi in atto¹. In breve tempo, è apparso chiaro che l'impatto dirompente delle tecnologie automatizzate sulle organizzazioni d'impresa, i nuovi processi produttivi di "consumismo collaborativo"², l'assestamento della realtà *onlife*³ pretendono dai giuristi, non meno che dai decisori politici e dagli operatori econo-

¹ I «modelli descrittivi della contingenza, talvolta innegabilmente esplicativi» sono tuttavia «provvisori d'una prevalente cifra estetica», P. TULLINI, *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, in *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, a cura di P. TULLINI, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 212, in riferimento ai cambiamenti alla svolta del secolo.

² R. BOTSMA, R. ROGERS, *What's mine is yours: the rise of collaborative consumption*, New York, HarperCollins Publishers, 2010.

³ *The "Onlife Manifesto": Being human in a hyperconnected era*, a cura di L. FLORIDI, Cham, Springer, 2015, che raccoglie i risultati del progetto di ricerca pro-

mici, un profondo sforzo di riflessione per l'aggiornamento delle figure interpretative e dogmatiche.

La capacità di connettersi attraverso il *web* ha determinato lo sviluppo e il perfezionamento di sistemi di automazione dei processi produttivi che, secondo alcune letture, hanno avviato la c.d. “quarta rivoluzione industriale”⁴. L'interoperabilità tra uomo e mezzi di produzione modifica significativamente l'organizzazione aziendale e, 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.

Il *web* non è più soltanto uno strumento di comunicazione ma è un agente in grado di strutturare relazioni indipendenti dalla dimensione collettiva delle organizzazioni produttive, sostituita dagli automatismi delle infrastrutture tecnologiche e dalla frammentazione individualistica dei processi di lavoro. L'ampia flessibilità garantita dalle tecnologie digitali, da un lato, modifica significativamente gli elementi caratterizzanti la struttura dell'impresa e i poteri datoriali⁵ e, dall'altro, crea nuove realtà socio-economiche che non si fondano né sull'organizzazione d'azienda né sulla dinamica committente/prestatore. La dilatazione del tempo e dello spazio ha modificato le

mosso dalla Commissione europea nel 2012 “The Onlife Initiative: concept reengineering for rethinking societal concerns in the digital transition”.

⁴ Word Economic Forum, Global challenge insight report, *The future of jobs. Employment, Skills and workforce strategy for the Fourth Industrial revolution*, 2016. Utile anche la prospettiva di E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Milano, Feltrinelli, 2015.

⁵ P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, p. 3 ss., analizza l'impatto della digitalizzazione sul lavoro subordinato, con particolare riguardo alle conseguenze dell'interazione tra prestazione e tecnologie, «di sostituzione o viceversa, di complementarità tra lavoro umano e l'informatica/robotica», p. 6. Per una descrizione de «i due principali sviluppi» della digitalizzazione, quarta rivoluzione industriale e *crowd sourcing*, v. M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, p. 651 ss. In seguito al Piano d'azione federale tedesco “Industrie 4.0” anche il Ministero dello Sviluppo Economico ha promosso il “Piano Nazionale Industria 4.0 2017/2020” per promuovere l'introduzione dell'automazione nell'impresa industriale e manifatturiera italiana.

relazioni tra imprese e queste e i consumatori, ampliando gli strumenti per gli scambi commerciali e creando forme inedite di offerta di servizi. Un numero crescente di attività economiche, ludiche o di rilevanza culturale ha luogo grazie alla presenza di intermediari digitali che predispongono l'infrastruttura, raccolgono le informazioni, offrono contenuti e consentono l'incontro tra gli utenti⁶.

Il lavoro come categoria dell'esperienza umana e come categoria giuridica subisce l'impatto della digitalizzazione all'esito del progressivo spostamento dall'impresa all'interno di uno spazio virtuale generato e gestito dagli operatori digitali. Internet è inoltre divenuto un mezzo per l'affermazione di professioni e mestieri digitali e di nuove modalità di lavoro.

Per quanto riguarda il primo profilo, sono sempre più numerose le attività lavorative che possono essere svolte indipendentemente da un luogo e un orario prestabilito. Gli strumenti digitali creano le condizioni per lo sviluppo delle arti e dei mestieri radicati nell'ecosistema digitale e agevolano l'occupazione dei prestatori di elevata competenza privi di ordini professionali di riferimento (formatori, tecnici informatici, progettisti, traduttori, e altri operatori del terziario avanzato). Sono in crescita i gruppi che sfruttano le potenzialità del *web* per svolgere il proprio "mestiere" con maggiore informalità e libertà⁷, "nomadi digitali"⁸ che si organizzano nell'assenza di tempi, luoghi e condizioni di svolgimento del lavoro predefiniti⁹.

⁶ M. COLANGELO, V. ZENO-ZENCOVICH, *La intermediazione online e la disciplina della concorrenza: i servizi di viaggio, soggiorno e svago*, in *Dir. Inf. Iinf.*, 2015, 1, p. 43 ss.

⁷ Cfr. P. LEIGHTON, D. BROWN, *Future working: the rise of Europe's Independent Professionals*, EFIP, 2013, p. 8. Gli *iPros* (*independent professionals*) sono lavoratori autonomi che non impiegano altri lavoratori, impegnati al di fuori della manifattura, dell'agricoltura e del commercio, solitamente altamente qualificati e professionalizzati.

⁸ Su www.nomadidigitali.it viene descritta «una nuova generazione di professionisti, che facendo leva sul proprio desiderio di indipendenza e di mobilità, utilizzano le tecnologie digitali per conquistarsi la libertà di poter vivere e lavorare da luoghi diversi nel mondo, ognuno seguendo le proprie motivazioni, ambizioni ed esigenze personali».

⁹ Le tecnologie informatiche e digitali assumono ruolo abilitante anche per i *makers* o artigiani digitali, che realizzano attività di lavoro autonomo o micro-imprenditoriale affidandosi alla stampa 3D, ai *software open source*, al taglio laser in tutte le fasi del ciclo produttivo, dalla progettazione alla produzione, alla commer-

Tali nuovi professionisti costituiscono un gruppo accomunato dalla ricerca di un'identità condivisa e dal bisogno di classificazioni professionali che possano avere funzione promozionale nel mercato del lavoro¹⁰.

Per quanto riguarda invece il secondo aspetto, la presenza di luoghi virtuali in cui si estendono le formazioni sociali e le organizzazioni di produzione ha determinato la diffusione di nuove forme di occupazione.

L'origine del fenomeno è relativamente recente. Nei primi anni duemila si sono affermati siti di creazione condivisa dei contenuti digitali¹¹ animati da finalità sociali di diffusione del sapere o di partecipazione a obiettivi rilevanti per la collettività, senza la previsione di riconoscimento economico per i partecipanti. Negli anni successivi altri operatori hanno utilizzato lo stesso meccanismo di creazione collettiva di beni, servizi, prodotti culturali o digitali senza scopi sociali ma con la finalità della vendita di quanto realizzato, anche a vantaggio di soggetti terzi in veste di committenti¹².

In ambito giornalistico è stato coniato il termine di *crowdsourcing*, «the act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call»¹³, per riferirsi alla creazione di spazi virtuali finalizzati all'esternalizzazione di fasi dell'attività di impresa.

Il fenomeno si è progressivamente diffuso senza formalizzazioni normative e, all'incirca dieci anni dopo il primo tentativo definitorio, Eurofound ha collocato tra le “new forms of employment”, ca-

cializzazione. Tali scelte di autoimpiego sono riconducibili a reazioni alla disoccupazione ma esprimono anche un anelito alla libertà e alla creatività, M. FORLIVESI, *I Makers: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, p. 79 ss.

¹⁰ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, p. 18 e M. DAQUINO, *Le professioni del lavoro digitale*, in *Web e lavoro*, cit., p. 107 ss.

¹¹ Come Wikipedia e Linux, cfr. European Commission, *Crowdsourcing Translation*, in *Studies on translation and multilingualism*, 2012, n. 5, p. 14 ss.

¹² M.A. CHERRY, *Beyond Misclassification: the digital transformation of work*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journal*, 2016, 37, 3, p. 579 ss.

¹³ J. HOWE, *Crowdsourcing, a definition*, 2006, http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html; vedi anche J. HOWE, *The Rise of Crowdsourcing*, in *Wired*, giugno 2006, 176, p. 178 s.

ratterizzate da schemi organizzativi non convenzionali, anche i processi deputati alla esternalizzazione e frammentazione delle attività produttive per via digitale¹⁴. Tra questi, il modello del *crowd employment* mette a disposizione delle imprese e dei singoli un gruppo indefinito di soggetti, potenzialmente coincidente con la collettività degli utenti del *web*, in grado di risolvere problemi o fornire beni e servizi in cambio di un pagamento. Tale schema si è in seguito differenziato e ha raggiunto una significativa estensione e, ibridandosi con i modelli economici della c.d. economia della condivisione, ha contribuito a costruire un ambiente nel quale imprenditori e privati possono avere un accesso pressoché illimitato ad ogni tipo di risorsa, materiale o intellettuale.

2. *Le caratteristiche del lavoro su piattaforma digitale: delimitazione del campo di indagine*

Ricorrendo all'adozione di tecnologie di intermediazione e strutture giuridiche appositamente costruite, le piattaforme digitali attraggono investimenti più generosi perché gli investitori le percepiscono come imprese tecnologiche e non come aziende basate sulla manodopera¹⁵. Non è dunque immediato il riconoscimento del lavoro perché la frammentazione del processo produttivo con il ricorso alle “competenze della folla” confonde la definizione dei termini della relazione giuridica. Il rischio è che i compiti o i progetti realizzati attraverso le piattaforme siano considerati come merce o come espressione dello spirito imprenditoriale degli utenti oppure, all'estremo opposto, come attività creative non professionali. L'istanta-

¹⁴ EUROFOUND, *New forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, classificazione confermata nelle sue linee essenziali nell'aggiornamento del 2018, EUROFOUND, *Overview of new forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018 *update*, che ricorre al termine “platform work”. Per una rassegna commentata, *New forms of employment in Europe*, a cura di R. BLANPAIN, F. HENDRICKX, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.

¹⁵ L. IRANI, *Difference and dependence among digital workers: the case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atl. Quart.*, 2015, 114, 1, p. 231.

neità e occasionalità dei contatti, nonché l'eterogeneità dei settori produttivi coinvolti, possono altresì relegare il lavoro tra le attività secondarie prive di risvolto economico o finalizzate a obiettivi sociali e solidaristici, in grado di offrire tutt'al più un'integrazione del salario principale ottenuto dal lavoro svolto in maniera tradizionale¹⁶.

Le formule utilizzate nei tentativi descrittivi e definitivi del lavoro veicolato dalle piattaforme digitali sono numerose (ad es. *gig economy*, economia collaborativa e della condivisione, lavoro *on demand*, *crowd employment*, *crowdsourcing*) tanto che è necessario operare alcune scelte preliminari tra differenti opzioni terminologiche¹⁷.

La locuzione che crea maggiori equivoci concettuali è quella di "economia della condivisione", correntemente utilizzata in riferimento ai meccanismi che consentono alle persone di entrare in contatto con chi può offrire un oggetto, uno spazio o una prestazione attingendo a proprie risorse personali e non professionali¹⁸. L'economia della condivisione raggruppa, infatti, le forme alternative di consumo non basate sull'acquisto ma sull'accesso temporaneo a risorse private sottoutilizzate e sulla possibilità offerta dalle tecnologie digitali di ridurre o eliminare i passaggi intermedi nelle catene di produzione o distribuzione¹⁹.

Se talvolta il carattere non collaborativo delle attività interme-

¹⁶ Ma cfr. i risultati – non così univoci – della ricerca di J. BERG, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd-workers*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, p. 543 ss., in part. p. 554 ss.

¹⁷ J. HOWE, *op. ult. cit.*, mette in guardia in relazione al fatto che il *crowdsourcing* possa essere effetto di attività collaborative di *peer production* o di attività svolte in maniera individuale. Le classificazioni sono numerose e non sempre coincidenti: v. ad es. quella di R. BOTSMAN, in www.fatscoexist.com che distingue economia collaborativa, sul modello Kickstarter; *sharing economy*, sul modello di Airbnb e Blablacar; consumo collaborativo, sul modello eBay e servizi a richiesta, sul modello Uber.

¹⁸ L'Oxford Dictionary ha inserito il neologismo *sharing economy* e ne ha fornito una definizione strutturata sulle attività dei soggetti privati: «an economic system in which assets or services are shared between private individuals, either for free or for a fee, typically by means of the Internet», <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/sharing-economy>.

¹⁹ G. SMORTO, *I contratti della sharing economy*, in *Foro It.*, 2015, V, c. 221. La condivisione di utilità ha dapprima riguardato i beni digitali attraverso le piattaforme di *file sharing*, per poi estendere i processi di "commodification" ad altri settori, cfr. M.A. CHERRY, *Cyber commodification*, in *Mark. Law Rev.*, 72, 2, 2013, in part. p. 384 ss. e p. 439 ss.

diate è più evidente, talaltra può risultare meno immediato, come nel caso dei siti che consentono l'affitto per periodi brevi delle case temporaneamente non occupate. L'ambiguità contenuta nei termini utilizzati per identificare mercati destinati, in realtà, alla produzione di beni e servizi²⁰ è tuttavia evidente se si considera che la collaborazione tra proprietari dell'alloggio e ospiti non differisce, in ultima analisi, da quella che normalmente intercorre tra un hotel e i clienti²¹.

Nella Comunicazione *Un'agenda europea per l'economia collaborativa* la Commissione europea si affida alla definizione contigua di "collaborazione"²². Tale lemma sembra essere una convenzione linguistica che non modifica la piena consapevolezza del contenuto economico delle attività per le quali si propone l'adeguamento della normativa relativa all'accesso ai mercati e alla tassazione²³. Lo sforzo di regolazione posto in essere dalla Commissione conduce a ritenere che il termine "collaborativa", riferito a «un complesso ecosistema di servizi a richiesta e di uso temporaneo di attività sulla base di scambi attraverso piattaforme *online*»²⁴, alluda semplicemente alle dinamiche di scambio tra i due versanti dell'intermediazione in rete che avvengono contestualmente e sono alimentate "dal basso".

Le difficoltà definitorie non fanno che complicare la possibilità di chiarire se vi siano (e quali siano) le opportunità occupazionali. È dunque necessario distinguere le forme di «crowdsourcing of labour» sia dalle piattaforme finalizzate all'allocazione di risorse non

²⁰ Vedi l'analisi di D. DI SABATO, *La prassi contrattuale nella sharing economy*, in *Riv. Dir. Impr.*, 2016, 3, p. 470 ss. che prende in esame diverse strutture di piattaforme di condivisione riconducendo prevalentemente questi schemi alla donazione, alla permuta o allo scambio gratuito.

²¹ «Airbnb hosts are not collaborating with their guests any more than Marriott International is collaborating with its customers», S. O'CONNOR, *The gig economy is neither "sharing" nor "collaborative"*, in *Financial Times online*, 14 giugno 2016.

²² Precisando che il termine è interscambiabile con quello di *sharing economy*, vedi Comunicazione della Commissione europea, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM(2016) 356 final, punto 7.

²³ In ossequio a quanto richiesto dalla *Strategia per il Mercato Unico Digitale*, COM(2015) 192 final. Il termine "economia collaborativa" «refers to economical models where activities are facilitated by collaborative platforms that create an open marketplace for the temporary usage of goods or services often provided by private individuals», *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 2.

²⁴ Comunicazione della Commissione europea, *Migliorare il mercato unico: maggiori opportunità per i cittadini e per le imprese*, COM(2015) 550 final, p. 3.

lavorative che da quelle destinate alla co-produzione attraverso diversi gradi di collaborazione tra utenti²⁵.

Il primo gruppo comprende le ipotesi in cui l'oggetto di scambio non è il lavoro ma un altro tipo di bene (come ad esempio l'alloggio) che diviene un capitale di investimento e determina una «forma di godimento non proprietario [...] “in assenza di un vero e proprio sistema di prezzi e di comandi gerarchici”, al di fuori dei meccanismi di mercato e senza regole di corrispettività»²⁶. Anche in questo ambito emergono pressanti esigenze di regolamentazione relative ai profili fiscali, alla sicurezza e alla concorrenza, a cui è stata data parziale risposta dai primi interventi dell'Unione europea e dei legislatori nazionali²⁷. Pare evidente che l'affitto di un'abitazione non sia espressione di collaborazione o condivisione, ma costituisca un'attività orientata al profitto nell'ambito della quale potrebbero trovar spazio attività lavorative, eventualmente di tipo familiare, indirettamente collegate agli scambi che avvengono sulla piattaforma.

Risulta difficile comprendere quali altre forme di occupazione possano generare, da un lato, le attività di autentica collaborazione e,

²⁵ Distinzione formulata da J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, TaskRabbit & co.: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, p. 623. T. SCHOLZ, *The politics of the sharing economy*, http://www.publicseminar.org/2014/06/the-politics-of-the-sharing-economy/#.WHPRsmM7_q0T distingue le piattaforme di collaborazione autentica da altre caratterizzate da modelli del sistema capitalistico: «there is a big difference between non market practices and greed-free business like Craigslist and Fairnopoly on the one hand and corporations like Airbnb or Uber that profit from peer-to-peer interactions on the other».

²⁶ P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in *Web e lavoro*, cit., p. 148 che inserisce in questa categoria le ipotesi di «fruizione congiunta (e se si vuole, comunitaria) di beni/servizi che, per definizione, sono utilizzabili solo in modo condiviso».

²⁷ Ad es., l'art. 4 d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017 introduce una definizione a fini fiscali di “locazione breve”: «i contratti di locazione di immobili ad uso abitativo di durata non superiore a 30 giorni, ivi inclusi quelli che prevedono la prestazione dei servizi di fornitura di biancheria e di pulizia dei locali, stipulati da persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività d'impresa, direttamente o tramite soggetti che esercitano attività di intermediazione immobiliare, ovvero soggetti che gestiscono portali telematici, mettendo in contatto persone in cerca di un immobile con persone che dispongono di unità immobiliari da locare» e applica l'aliquota del «21 per cento in caso di opzione per l'imposta sostitutiva nella forma della cedolare secca» ai redditi derivanti da tali contratti.

dall'altro, gli scambi che hanno ad oggetto esclusivamente beni²⁸. Sembrano pertanto rientrare nella definizione di *sharing economy* soltanto i siti che comportano vantaggi e risparmi per gli utenti attraverso lo scambio di risorse totalmente o parzialmente inutilizzate. La condivisione di un tragitto in automobile o di uno spazio nella propria abitazione possono costituire attività orientate a finalità sociali o ecologiche sia per i singoli utenti che vi accedono che per gli stessi gestori del sito²⁹. Qualora tali attività siano espressione di autentiche esigenze di natura sociale e collaborativa, pertanto, non generano opportunità occupazionali e non richiedono interventi di regolamentazione dei profili lavorativi, se non per le attività collaterali o strumentali rispetto agli scambi.

I limiti classificatori della definizione "sharing economy" si riflettono su alcune contraddizioni che caratterizzano i primi tentativi di regolazione. Tra le finalità della proposta di legge c.d. *Sharing economy act*³⁰ è compresa la creazione di «nuove opportunità di crescita, occupazione e imprenditorialità basate su un modello di sviluppo economico, ambientale e sociale sostenibile», in grado di razionalizzare risorse e consumi a vantaggio di tutta la collettività³¹. Sebbene la definizione di «utente operatore» includa chi «opera

²⁸ Come emerge anche dal parere del Comitato economico e sociale europeo, *L'economia della condivisione e l'autoregolamentazione*, 25 maggio 2015, rel. Pegado Liz, punto 8.2.3: escluse le attività con fini lucrativi (punto 4), i servizi su richiesta e le attività di mera intermediazione (punto 6.7), nonché tutte le piattaforme che costruiscono relazioni non paritarie, ovvero sia *business to consumer* (B2C) (punto 4.5), l'economia della condivisione è definita come il «sistema economico basato sulla condivisione diretta tra privati di beni e servizi sottoutilizzati, gratuitamente o dietro pagamento di un prezzo» mediante piattaforme *online*, punto 6.4, adottando la definizione di R. BOTSMAN, R. ROGERS, *What's mine is yours*, cit.

²⁹ Per alcuni esempi, vedi www.collaborativeconsumption.com. C. MELLER-HANNICH, *Share economy and consumer protection*, in *Digital revolution: challenges for contract law in practice*, a cura di R. SCHULZE, D. STAUDENMAYER, Baden-Baden, Nomos Hart, 2016, p. 124 sottolineano che «a share economy is not a playground: a share economy is an economy».

³⁰ Proposta di legge A.C. n. 3564 (Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione), presentato durante la XVII Legislatura.

³¹ Il progetto n. 3564 impone inoltre (art. 3) ai gestori delle piattaforme di ottenere dall'Autorità per la Concorrenza e il Mercato un'autorizzazione allo svolgimento dell'attività. Tale limitazione, restrittiva della libertà di stabilimento, attribuirebbe all'Autorità una funzione autorizzatoria che eccede i compiti istituzionali ad essa spettanti, individuati dalla l. n. 287/1990. Cfr. anche C. giust. 10 marzo 2009,

erogando un servizio o condividendo un proprio bene», l'obiettivo di promozione occupazionale non è coerentemente perseguito laddove la proposta precisa che «tra gestori e utenti non esiste alcun rapporto di lavoro subordinato». Uno spazio per il riconoscimento del lavoro autonomo può indirettamente ricavarsi dalle previsioni fiscali che nell'ambito del «reddito da attività di economia della condivisione non professionale» distinguono le somme a cui applicare un'imposta ridotta e quelle da cumulare ai redditi da lavoro (cfr. artt. 2 e 5).

La scelta pare adeguata per le attività che realizzano scambi fondati su motivazioni sociali o solidaristiche. Il divieto di clausole che accentrano il potere organizzativo e gestionale dell'attività alla piattaforma, con la conseguente sanzione della nullità parziale, intende presidiare il carattere paritario della *sharing economy*. La proposta legislativa non risolve tuttavia il problema delle attività dei partecipanti a vantaggio delle strutture collaborative e rischia di falsificare la posizione di chi «opera erogando un servizio» negandogli il riconoscimento di lavoratore³².

Un secondo gruppo di attività deve essere tenuto distinto dal *crowdsourcing of labour*. Le piattaforme di collaborazione creativa offrono ai singoli la possibilità di intervenire direttamente creando video, testi, altri contributi culturali o informativi destinati a popolare la rete. Gli utenti non si limitano a pubblicare ma «partecipano» alla realizzazione di «user generated contents» (UGCs) «resi pubblicamente disponibili su Internet [...] creati o elaborati al di fuori di un'attività o di una mansione professionale»³³.

Il modello di riferimento per i fenomeni di collaborazione cre-

C-169/07, *Hartlauer*, p. 64: l'autorizzazione preventiva allo svolgimento di attività è ammessa qualora la restrizione non discriminatoria alla libertà di stabilimento sia giustificata da motivi di interesse generale, sia atta a realizzare lo scopo perseguito e non vada oltre quanto necessario, nonché quando sia possibile «circoscrivere sufficientemente l'esercizio da parte delle autorità nazionali del loro potere discrezionale».

³² Una posizione simile è adottata da G. SMORTO, *Economia della condivisione e antropologia dello scambio*, in *Dir. Pubbl. Comp. Eur.*, 2017, 1, p. 119 ss.

³³ B. CUNEGATTI, *Contenuti autoprodotti dagli utenti*, in *Diritto dell'informatica*, a cura di F. DELFINI, G. FINOCCHIARO, Torino, Utet, 2014, p. 950. L'A. richiama anche la definizione dell'Organisation for economic co-operation and development, OECD, *Participative web: user created content*, 2007 di UCC, *User creator content* che impone la creazione – e non la mera elaborazione – del contenuto da parte dell'utente.

ativa tramite *web* è quello della *commons based peer production*³⁴, ossia la realizzazione di attività, servizi o beni attraverso una reale cooperazione e senza affidarsi a gerarchie organizzative o alla definizione dei prezzi da parte del mercato. Questo sistema, astrattamente riproducibile in ogni settore, si è affermato in particolare nell'ambito della società dell'informazione a partire dai primi esperimenti di produzione collettiva per via digitale di *software* gratuiti³⁵.

È tuttavia piuttosto frequente che la creazione collettiva non procuri un vantaggio economico al singolo utente "produttore", ma all'operatore che svolge l'attività di mediazione. Talvolta è prevista una remunerazione per i partecipanti anche in forme anomale e non finanziarie, ma spesso all'utente spetta esclusivamente un riconoscimento in termini di reputazione digitale o la soddisfazione derivante dall'adesione a progetti di rilevanza sociale.

I processi in esame mostrano una pretesa convergenza di tutti i partecipanti verso finalità comuni e celano, al contrario, lo squilibrio tra i singoli fruitori e le società oligopolistiche che organizzano queste attività. In alcune occasioni gli utenti hanno cercato di svelare il vantaggio economico ottenuto dagli operatori digitali. Il guadagno dell'intermediario digitale o del committente ha indotto i partecipanti ad agire in giudizio per ottenere un riconoscimento economico³⁶, invocando l'ingiustificato arricchimento.

La condivisione *online* determina infatti l'emersione di nuove soggettività di difficile collocazione sistematica che generano indi-

³⁴ Per una descrizione dell'origine e del funzionamento del modello, v. Y. BENKLER, H. NISSENBAUM, *Commons-based peer production and Virtue*, in *Journ. Pol. Phil.*, 14, 4, 2006, p. 394 ss.; M. BAUWENS, V. NIAROS, *The emergence of peer production: challenges and opportunities for labour and unions*, ETUI, Policy Brief, 3/2017.

³⁵ Si registrano anche modelli sofisticati ma sempre animati dall'intenzione di collaborare senza attendersi immediato profitto dall'attività, come nel caso del "NASA clickworkers experiment". B. NIESSEN, *ICC/UGC. Il nuovo lavoro culturale*, in *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, a cura di E. ARMANO, A. MURGIA, M. TELI, Milano, Mimesis, 2017, p. 93 ss. segnala il collegamento tra la crisi del settore delle Industrie Culturali e Creative – crisi identitaria e di rappresentanza – e lo sviluppo dei contenuti prevalentemente culturali creati gratuitamente da migliaia di utenti.

³⁶ Come nella vicenda che ha coinvolto l'*Huffington Post* o nella causa *Jeung v. Yelp* e *Rojas Lozano v. Google*, riportati da M.A. CHERRY, *Beyond Misclassification*, cit., pp. 588 e 589.

rettamente utilità per il soggetto che predispone l'infrastruttura informatica. In alcune ipotesi chi partecipa alla creazione di contenuti digitali (informazioni, profili, ...) non si aspetta un corrispettivo³⁷, mentre invece il gestore del sito o del motore di ricerca agisce per finalità di lucro³⁸. Deve altresì essere considerato che la presenza di un grande numero di fruitori costituisce essa stessa un'utilità perché i dati e le informazioni ceduti alla piattaforma hanno un valore economico³⁹ e conducono ad una incisiva valorizzazione in chiave economica della presenza umana sul *web*.

La rilevanza di tali fenomeni non implica tuttavia che ogni forma di contributo agli assetti in cui si organizza il capitale finanziario debba ricevere tutela attraverso le tecniche di tutela giuslavoristiche, suggerendo piuttosto una riflessione sulle modalità di finanziamento dei sistemi di *welfare* nazionali e sugli equilibri dei sistemi tributari⁴⁰.

³⁷ Nel caso di Facebook, Google, Twitter, o dei servizi di Captcha.

³⁸ V. www.alexa.com/topsites e C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI, WP 2/2016, p. 29 ss. e la lettura dei criteri di distinzione fornita da E. SZOC, *Du partage à l'enclenchement : les infortunes de la 'Sharing Economy'*, 2015, <http://www.acjj.be/publications/nos-analyses/du-partage-a-l-enclenchement-les.html>.

³⁹ «A new class of economic asset, like currency or gold», M. GAL, *Competition and innovation in the digital environment*, in *Concorrenza e comportamenti escludenti nei mercati dell'innovazione*, a cura di G. COLANGELO, V. FALCE, Bologna, il Mulino, 2017, p. 18 ricorda come il World economic forum, *Big data, big impact: new possibilities for international development*, 2012 consideri i dati ricavabili sul *web* un vero e proprio *asset*. Sul punto, M. ANDREJEVIC, *Estranged free labor*, in *Digital labor. The internet as playground and factory*, a cura di T. SCHOLZ, New York-London, Routledge, 2013, p. 149 ss.; C. FUCHS, *Digital labour and Karl Marx*, New York-London, Routledge, 2014, in part. p. 245 ss.: Il «lavoro digitale», ossia l'attività di chi utilizza *social networks* e produce dati venduti a fini commerciali, è «alienated from itself, from the instrument and objects of labour and from the products of labour. It is exploited, although this exploitation on social media tend not to feel like exploitation because digital labour is play labour that hides the reality of exploitation behind the fun of connecting with and meeting other users», p. 281.

⁴⁰ M. MAGATTI, *Tra Scilla e Cariddi: jobless o total-job society?*, in *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2017, p. 18 s. ritiene invece che la «diffusione capillare del controllo, storicamente esercitato all'interno delle mura della fabbrica, alle azioni sociali che si svolgono in tutta la società, renderà ubiquitario il lavoro», con il rischio di una «total-job society», in cui «la relazione tra lavoro e remunerazione dovrà essere completamente rinegoziata».

3. Elementi distintivi e convergenze tra tipologie di crowdwork

È rischioso tentare una classificazione delle differenti tipologie di piattaforme così come offrire una definizione di *crowdwork* che ambisca a ricondurre il molteplice nell'uno. La concettualizzazione di questi fenomeni, in mancanza di interventi normativi, richiederebbe tempo per sedimentarsi, beneficiando del distacco che solo una più lenta riflessione può fornire. Nonostante ciò, l'esplorazione del lavoro che transita *online* richiede uno sforzo ordinatorio che conduca all'individuazione degli elementi caratterizzanti le manifestazioni di *crowd employment* al fine di tenerle separate da fenomeni orientati alla «content creation or altruistic vocations»⁴¹ e da altre tipologie di scambi commerciali.

Le piattaforme digitali di lavoro intercettano, da un lato, una domanda di servizi o di esternalizzazione di parti del processo produttivo e, dall'altro, l'offerta di potenziali lavoratori. Molte mettono a disposizione semplici banche dati ed eventualmente indicizzano offerta e domanda attraverso algoritmi per creare combinazioni meglio rispondenti alle richieste⁴². L'intermediazione a volte si cumula con altre attività formando diverse combinazioni di servizi. Nonostante l'eterogeneità tra gli operatori e la fluidità con cui questi si adattano all'assetto giuridico, è utile circoscrivere tre macrogruppi.

Le piattaforme di *crowdwork* «puro»⁴³ suddividono i compiti affidati dai committenti in *micro-tasks*, attività di breve durata e scarsa complessità che richiedono competenze medio-basse (ad esempio, inserimento dati, classificazione di oggetti o fotografie, trascrizioni, inserimento di *tag* ...) ⁴⁴. La scelta di esternalizzare attività di

⁴¹ B. BERGVALL-KÅREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, in *New Techn. Work Empl.*, 2014, 29, 3, p. 215.

⁴² La ricerca di lavoro si svolge sempre più frequentemente attraverso i canali del *web*, senza ricorrere agli intermediari istituzionali pubblici o privati, v. *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, a cura di M. MEZZANZANICA, Roma, Fondazione Obiettivo lavoro, Aracne Editrice, 2013.

⁴³ Sul modello di Amazon Mechanical Turk (d'ora in poi AMT) e CrowdFlower.

⁴⁴ Nell'ambito della piattaforma più nota, AMT, ogni «cognitive piecework» (A. FELSTINER, *Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry*, in *Berkley Journal of Employment & Labor Law*, 32, 1, 2011, p. 147; v. anche L. IRANI, *The cultural work of microwork*, in *New media & society*, doi

lavoro alla folla indistinta degli utenti è argomentabile sulla base delle teorie che sostengono la maggiore efficienza dei gruppi, soprattutto se internamente privi di legami, e dei soggetti esterni, rispetto ai collaboratori aziendali⁴⁵.

La preferenza per la forza lavoro digitale trova, inoltre, fondamento nel fatto che i compiti esternalizzati, estremamente semplici per un lavoratore, sono invece troppo complessi per l'algoritmo⁴⁶. In tutti i casi, «work de-standardisation and total lack of regulation [...] makes digital labour markets profitable»⁴⁷ anche per le attività che potrebbero essere sostituite da *software* digitali. La corrispondenza del *crowdwork* “puro” alle esigenze di molti processi produttivi, almeno sotto il profilo della convenienza economica, consente di mettere in discussione gli effetti di *job polarisation*⁴⁸ – crescita della

10.1177/1461444813511926), definito *Human Intelligence Task* (HIT), viene retribuito da 2 cent a 1 dollaro, anche se per individuare la retribuzione oraria bisognerà tener conto che all'incirca il 23% del tempo sulla piattaforma è trascorso nella ricerca e nelle attività preparatorie. Cfr. i dati relativi a AMT e Crowdfunder riportati da J. BERG, *Income security in the on-demand economy*, cit., p. 543 ss. e P. IPERIOTIS, *Analysing the Amazon Mechanical Turk marketplace*, in *XRDS Crossroads*, 17, 2, p. 16 ss.

⁴⁵ J. SUROWIECKI, *The wisdom of the crowd*, New York, Doubleday, 2004; D.C. BRABHAM, *Crowdsourcing*, Cambridge MA, MIT Press, 2013. Alcuni esempi dei modelli di funzionamento del *crowdwork* in J.M. LEIMEISTER, S. ZOGAJ, D. DURWARD, *New forms of employment and IT: crowdsourcing*, in *New forms of employment in Europe*, cit., p. 23 ss.

⁴⁶ Questa tipologia di *crowdwork* è indispensabile per il perfezionamento e lo sviluppo dei sistemi di *machine learning*: B.S. ABHIGNA, N. SONI, S. DIXIT, *Crowdsourcing. A step towards advances machine learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, p. 632 ss., evidenziano la necessità di ottenere dati affidabili per l'avanzamento dei sistemi di analisi automatizzata o di intelligenza artificiale: «this positive feedback from the workers can be achieved by merely doing simple tasks like being responsive enough and enthusiastically participating in any surveys held by the workers, paying appropriate wages to the workers on time».

⁴⁷ V. C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The future of work in the Sharing economy*, Institute for prospective technological studies, JRC Science for policy report EUR 27913 EN, 2016, p. 11.

⁴⁸ D. ACEMOGLU, D. AUTOR, *Skills tasks and technologies: implication for employment and earnings*, National bureau of economic research, WP 16082/2010, www.nber.org/papers/w16082.pdf, p. 16 ss.; v. anche OECD, *In it together: why less inequality benefits all*, Paris, OECD Publishing, 2015. Il problema della perdita di occupazione derivante dall'introduzione delle *disruptive technologies* è stato evidenziato con stime allarmistiche dal World Economic Forum, Global challenge insight report, *The future of jobs*, cit., p. 13 ss.

domanda di manodopera altamente e scarsamente qualificata – che sarebbero connessi alla digitalizzazione dell'economia e richiede di prendere in considerazione più complesse dinamiche di distribuzione del lavoro.

Altre piattaforme⁴⁹ permettono l'esternalizzazione di attività più complesse o riconducibili a veri e propri progetti che richiedono un livello di professionalità medio o elevato e vengono retribuite al raggiungimento dell'obiettivo o su base oraria. In questo gruppo possono rientrare anche i siti 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. Una classificazione molto diffusa⁵⁰ considera in maniera unitaria tutte le forme di lavoro tramite intermediari del *web* interamente realizzate per via digitale e le distingue da altre attività gestite attraverso applicazioni per *smartphone* la cui realizzazione avviene necessariamente nella realtà materiale. Si ritiene tuttavia opportuno tenere distinte le attività di portata minima e prevalentemente automatizzata esternalizzate alla generalità degli utenti del *web* (c.d. *crowdwork* puro) da altre che comportano un significativo apporto organizzativo o creativo del prestatore in ambiti altamente professionalizzati, come l'architettura, i servizi legali o le attività sanitarie e mediche⁵¹.

Infine, tra i mercati del lavoro digitali si annoverano siti che intermediano domanda e offerta di prestazioni destinate ad essere

⁴⁹ Come Freelancers e Upwork.

⁵⁰ Ripetuta a partire da V. DE STEFANO, *The rise of the "just in time workforce": on demand work; crowdwork and labour protection in the gig-economy*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Geneva, ILO, 2016, Conditions of work and employment series, No. 71, p. 1. V. anche EUROFOUND, *New forms of employment*, cit., p. 107 che ricomprende nel *crowd employment* "micro tasks", "macro tasks", "simple projects" e "complex projects" che contemplan una minore automazione e una maggiore discrezionalità da parte del lavoratore.

⁵¹ Vedi ad esempio Quicklegal e Upcounsel, per il settore legale e Medicast per quello medico, o piattaforme che richiedono un'elevata interattività, come Takelessons, un sito che mette in contatto studenti e insegnanti. Sul primo gruppo, J.J. HORTON, *Online labour market*, in *Internet and Network economics*, WINE 2010, a cura di A. SABERI, LNCS 6484, Berlin-Heidelberg, Springer-Verlag, 2010, p. 515 ss., qui p. 516.

svolte *offline* (come il trasporto, attività domestiche o piccoli lavori di manutenzione⁵²). A fini classificatori è possibile far rientrare in questo terzo sotto-gruppo anche le società che gestiscono tramite *app* per *smartphone* il mercato delle consegne immediate. Tale settore presenta al suo interno assetti organizzativi in parte differenti. Le società che si occupano di organizzare le consegne solitamente concludono contratti di collaborazione coordinata e continuativa o occasionale e dunque hanno a disposizione un gruppo di lavoratori che possono rispondere – con diverse modalità e livelli di autonomia – alle richieste formulate tramite *app*. Altre piattaforme gestiscono la consegna mettendo a disposizione un’infrastruttura destinata all’intermediazione e prevedendo la costruzione di relazioni negoziali tra i *riders* e i destinatari⁵³.

In tutti i casi gli utenti del *web* – imprese e non – hanno la disponibilità di un’illimitata forza lavoro, estremamente variegata e di facile reperibilità, che consente un utilizzo del fattore lavoro con bassi costi di transazione e particolare velocità, azzerando il vantaggio economico derivante dalla sostituzione delle operazioni di mercato con decisioni amministrative alla base della nascita dell’impresa moderna⁵⁴. Sia che le piattaforme esternalizzino micro-attività ripetitive, sia che realizzino mercati per chi offre e chi richiede servizi, si tratta di lavoro organizzato per il tramite di contatti e scambi che avvengono *online*⁵⁵.

⁵² In questo ambito rientrano Taskrabbit, il *case study* Uber o il suo omologo Lyft, che coinvolgono prestatori di bassa o media qualificazione.

⁵³ G. CAVALLINI, Foodora, Deliveroo & co: *le fattispecie della gig economy italiana tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno “Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale”, Brescia, 12-13 ottobre 2017, p. 7; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di foodora*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, p. 67 ss. Anche la piattaforma Animaute prevede un contratto tra cliente e fornitore del servizio, v. A. FABRE, *Plateformes numériques : gare au tropisme “travailliste”*, in *Rev. Droit Trav.*, 2017, 3, p. 166 ss.

⁵⁴ Tale caratteristica sarà oggetto di più ampia analisi nel cap. III.

⁵⁵ Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, *A review of the future of work: online labour exchanges or “crowdsourcing”: implications for occupational safety and health*, Discussion paper, 11 giugno 2015, Bilbao. Per una considerazione unitaria delle piattaforme vedi J. PRASSL, M. RISAK, *Uber TaskRabbit & co.*, cit., p. 619 ss.; B. BERGVALL-KÄREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechan-*

A partire dalle tipologie considerate è possibile formulare una proposta definitoria del *crowdwork*, da intendersi come la 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 compenso⁵⁶.

4. Il futuro del lavoro digitale: il percorso di ricerca

La giornata di un “uomo qualunque” impegnato in attività quotidiane che comprendono la conclusione di contratti descritta nel 1998 da Irti⁵⁷ potrebbe arricchirsi di un'ulteriore scena che vede il protagonista accendere il *computer* o attivare il proprio *account* e svolgere alcune ore (o minuti) di lavoro. Alla contrattazione carat-

ical Turk and the commodification of labour, cit., 215; G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, ETUI, WP 3/2016: «work carried out through online platforms which allow organisations or individuals to gain access via the Internet to an undefined and unknown group of other organisations or individuals prepared to solve specific problems or supply specific services or products in exchange for payment transcription, data-based research and the submission of bids for creative tasks (such as designing a logo)»; in termini simili G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *Digitalisation between disruption and evolution*, in *Transfer*, 23, 2, 2017, p. 130.

⁵⁶ In analogia con la definizione di Eurofound, *Platform work: types and implications for work and employment – literature review*, 2018, 2: «an employment form that uses a platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services in exchange for payment»; in precedenza A. GREEN, M. DE HOYOS, S.A. BARNES, B. BALDAUF, H. BEHELE, *CrowdEmploy: crowdsourcing case studies. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability*, Luxembourg, EU Commission Joint Research centre, 2013: «an online mediated exchange that allows users (organisations and individuals) to access other users via the internet to solve specific problem or to achieve specific aims». T. SCHOLZ, *Uberworked and underpaid. How workers are disrupting the digital economy*, Cambridge-Malden, Polity Press, 2017, p. 17 ss. elenca e descrive un novero più ampio e variegato di «paid digital labor».

⁵⁷ N. IRTI, *Scambi senza accordo*, in N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Roma-Bari, Laterza, 2006, già in *Riv. Trim Dir. Proc. Civ.*, 1998, I, p. 347 e successiva replica di G. OPPO, *Disumanizzazione del contratto?*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1998, I, p. 524 ss.

terizzata da scambi disgiunti dall'accordo su cui si concentravano le riflessioni critiche dell'autore, si aggiunge un'attività (apparentemente) lontana dalla ritualità del contratto di lavoro e dal sistema delle norme inderogabili che governano lo svolgimento delle prestazioni.

Nei nuovi modelli economici costruiti attorno alle piattaforme digitali si radica una possibile «trasformazione concettuale»⁵⁸ di molte categorie sociali e giuridiche, come quelle del lavoro e del consumo. Poiché il lavoro su piattaforma digitale si inserisce in un sistema di regole di matrice mercantile, l'analisi del fenomeno oscillerà dall'apparato delle norme dedicate al commercio elettronico a quello finalizzato alla protezione del contenuto personalistico delle prestazioni di lavoro, nella ricerca di punti di contatto e di dialogo.

Il disagio che si coglie nel tentativo di applicazione delle categorie interpretative è causato dalla mancanza dei consueti riferimenti (spazio-temporali ma anche normativi e contrattuali) su cui sono costruite le relazioni di lavoro⁵⁹ nonché sulla crisi della capacità descrittiva o prescrittiva della classificazione autonomia-subordinazione⁶⁰. Se «le condizioni dello scambio contrattuale fra imprese

⁵⁸ L'incidenza economica del consumo collaborativo o partecipativo «è accompagnata da una trasformazione concettuale del lavoro che farà del consumo collaborativo o partecipativo un'importante fonte potenziale di occupazione nei prossimi anni», v. Comitato economico e sociale europeo, parere, *Il consumo collaborativo o partecipativo: un modello di sviluppo sostenibile per il XXI secolo*, 2014/C 177/01, punto 1.2. La tecnologia «modifica[no] alcune figure tipiche, o [a] mette[re] in crisi categorie note», come ad esempio, il documento informatico, la moneta elettronica, gli strumenti finanziari dematerializzati, F. PANUCCIO DATTOLA, *Diritto e tecnica a confronto: regolamentazione e tutele*, in *Società dell'informazione, servizi on-line e tutele degli utenti*, a cura di F. PANUCCIO DATTOLA, Milano, Giuffrè, 2012, p. 3.

⁵⁹ Le tecnologie digitali scardinano l'unità aristotelica di tempo («giornata, settimana, mese»), luogo («stabilito e condizionato dalle regole dell'organizzazione del lavoro [la fabbrica, il reparto, l'ufficio]») e azione («un lavoro [una mansione determinata e non scomponibile]») che caratterizzava il tipo prevalente del lavoro subordinato, B. VENEZIANI, *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *Dir. Lav.*, 2, 1989, p. 198.

⁶⁰ Emblematicamente il giudice Chhabria in Northern District of California, *Cotter v. Lyft Inc., Order Denying Cross-Motion for Summary Judgement*, case 3:13-cv-04065-VC, 11 marzo 2015, lamenta il limite dell'operazione qualificatoria in relazione al lavoro su piattaforma che imporrebbe di «choose between two round holes» per collocare un piolo quadrato.

sono [...] determinate anche dal fatto che il diritto assicura al datore di lavoro, più di quanto non accadeva in passato, la possibilità di conformare al mercato gli impegni contrattualmente assunti dal prestatore»⁶¹, la digitalizzazione determina oggi un diverso scenario nel quale l'assenza di regolamentazione pubblica e le potenzialità tecnologiche consentono un completo adeguamento della relazione tra prestatore e piattaforma alle esigenze del mercato.

Le sollecitazioni teoriche a cui il *crowdwork* espone gli elementi costitutivi della fattispecie contratto (e rapporto) di lavoro mettono in discussione quel processo di «“de-reificazione” delle attività lavorative» che si era affermato senza «compromettere la struttura fondamentale di scambio dell'assetto contrattuale»⁶². Il lavoro che transita sulle piattaforme, stretto tra il ricorso a schemi tipici del commercio e l'obiettivo di creare modalità di consumo collaborativo, rischia così di rimanere escluso dallo statuto dogmatico che prescrive la centralità del valore personalistico del lavoro.

Il percorso di analisi e ricerca di apparati protettivi per tali attività lavorative sarà condotto nella consapevolezza che il fenomeno ha valenza esemplificativa di tendenze dominanti nell'attuale scenario economico. Le piattaforme digitali amplificano ed esaltano l'inclinazione dei processi produttivi alla riduzione dei costi attraverso forme di lavoro “casuale” o “just in time”, combinando una modalità estrema di esternalizzazione con forme di gestione e controllo sofisticate e pervasive⁶³.

L'indagine prende avvio dalle caratteristiche degli operatori digitali che governano le descritte dinamiche produttive ricercandone natura giuridica e funzioni. La principale questione problematica concerne la compatibilità tra i servizi prestati e le regole della concorrenza, differenziate a seconda della tipologia di attività erogata.

⁶¹ M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 126, 2, p. 205.

⁶² M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, p. 322.

⁶³ Per alcune considerazioni in merito all'andamento del fenomeno a livello europeo e sui possibili ambiti di «platformisation» del lavoro, v. U. HUWS, N.H. SPENCER, D.S. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the european gig economy*, FEPS, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire, 2017, in part. p. 48 ss.

Le funzioni svolte della piattaforma nel mercato contribuiscono altresì a chiarire il suo ruolo nei confronti dei prestatori: potrà assumere le vesti di autentico intermediario oppure di operatore economico che eroga il servizio realizzato dai *crowdworkers*.

L'analisi è in seguito orientata a delineare i tratti del sistema negoziale che governa il lavoro su piattaforma. Gli accordi conclusi dai prestatori differiscono dalle forme consuete del contratto di lavoro e ricalcano le strutture del commercio elettronico, per ciò che riguarda sia il profilo procedurale che quello sostanziale. La spiccata tendenza all'autarchia dei fenomeni del *web*⁶⁴ si manifesta anche in questo ambito attraverso clausole contrattuali standard. L'obiettivo del ricorso a tali modelli è inequivocabilmente strumentale alla creazione di un microcosmo interno autosufficiente rispetto alle regole eteronome per il ricorso al lavoro. Non è tuttavia possibile ridimensionare il ruolo delle condizioni generali di contratto appellandosi al primato della realtà effettiva rispetto alla forma prescelta dalle parti: l'introduzione di schemi normativi standardizzati per la miglior efficienza dei sistemi digitali espone il prestatore a nuovi profili di debolezza.

La rappresentazione dei modelli negoziali riassunti nella formula *crowdwork* costituisce il punto di partenza per verificare quale sia lo *status* giuridico di chi presta attività a favore della piattaforma. La parte centrale dell'indagine si propone di appurare l'adeguatezza delle fattispecie tipiche rispetto a tali forme di occupazione. Le categorie giuridiche su cui è strutturato l'ordinamento giuslavoristico potrebbero non essere idonee a interpretare e classificare il lavoro veicolato dalle piattaforme. Ma se i criteri ordinatori non corrispondono più alle articolazioni dei processi produttivi, la riflessione giuridica è ugualmente chiamata a «tackling the problem directly and creatively»⁶⁵ e a comprendere come sia possibile rispondere ai bisogni di tutela emergenti. D'altra parte, il sistema giuridico e lo sviluppo tecnologico sono strettamente interconnessi e le soluzioni offerte dal primo condizionano la direzione del secondo, come hanno testi-

⁶⁴ G. DE MINICO, *Internet: regola e anarchia*, Napoli, Jovene, 2012, pp. 5-43.

⁶⁵ M.W. FINKIN, *Beclouded work in Historical perspective*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2015, 37, 3, p. 618.

moniato i momenti di passaggio in cui le evoluzioni normative – *in primis* giurisprudenziali – hanno accompagnato, con effetti di legittimazione e asseondamento, i nuovi assetti produttivi⁶⁶.

A tal fine viene esplorata la c.d. prospettiva rimediale che potrebbe derivare da un intervento correttivo e integrativo della giurisprudenza oppure dalla composizione di un complesso di diritti dei lavoratori digitali che prescindano dalla classificazione tipologica. Sulla base dell'intreccio tra il ruolo di utente e quello di lavoratore che si riscontra in capo al *crowdworker*, è altresì esaminato il ricorso al sistema protettivo dedicato ai consumatori, selezionando i tratti di disciplina più adatti al lavoro *online*.

Le risposte dell'ordinamento al rischio di frammentazione delle relazioni lavorative non si risolvono nell'individuazione di una corrispondenza tra fattispecie e tutela. L'autonomia collettiva, pur con un leggero ritardo rispetto all'affacciarsi del fenomeno, rivendica la propria storica funzione di tutela e di normazione. L'apporto dell'azione sindacale alla tutela dei *crowdworkers* sconta tuttavia alcune difficoltà pratiche legate alle modalità di emersione dell'interesse collettivo e alcuni ostacoli giuridici che discendono dalla configurazione a livello europeo del lavoro autonomo. La tutela collettiva sembra più incisiva su scala locale-territoriale, mentre sul piano nazionale e transnazionale i sindacati faticano a intercettare le istanze sottese alla digitalizzazione dell'economia e lasciano campo libero allo sviluppo di forme di autoregolazione.

I rischi collegati all'accentramento di potere in capo alle piattaforme digitali e alla diffusione del rischio economico tra i lavoratori suggeriscono infine l'esame dei nuovi schemi cooperativi che cercano di potenziare la libera determinazione personale ed economica dei singoli.

⁶⁶ Secondo la ricostruzione di S. DEAKIN, C. MARKOU, *The law-technology cycle and the future of work*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, p. 451 ss. che individua nella fase di passaggio tra il sistema delle gilde e quello industriale, così come in quella attuale, la medesima «strategy of “normalisation” on the part of the beneficiaries of technological change», p. 455, rispetto alla quale il sistema giuridico svolge un ruolo determinante.

CAPITOLO II

LE PIATTAFORME DIGITALI FORNITRICI DI SERVIZI

SOMMARIO: 1. L'attività d'impresa delle *crowd employment platforms* nei mercati a due versanti. – 1.1. L'intermediazione di lavoro. – 1.2. La prestazione di servizi digitali e in presenza. – 2. La natura giuridica dell'attività secondo la Corte di giustizia. – 3. Un sistema integrato tra servizi digitali e attività dei prestatori. – 4. Piattaforme digitali e utilizzatori: dissociazione tra poteri e funzioni datoriali? – 5. I limiti del ricorso allo schema della somministrazione di lavoro.

1. *L'attività d'impresa delle crowd employment platforms nei mercati a due versanti*

Sebbene si sviluppi attorno a plurime relazioni giuridiche, il *crowdwork* non compone un sistema a rete o policentrico bensì un modello economico e giuridico orbitante attorno al soggetto che fissa le condizioni per lo svolgimento dell'attività. Le piattaforme digitali presentano i profili della professionalità e dell'organizzazione, intesi come non occasionale ma sistematica aggregazione di mezzi materiali e immateriali. La finalità e struttura dei rapporti instaurati conduce con facilità all'attribuzione della natura imprenditoriale poiché, in conformità alle nozioni di cui agli artt. 2082 e 2195 c.c., esse organizzano mezzi di produzione, esprimono un contenuto professionale e hanno una struttura orientata alla produzione o scambio di beni o servizi. L'ultimo requisito è certamente integrato dagli operatori che trattengono una percentuale delle somme versate dai

committenti/utilizzatori come corrispettivo per il servizio di gestione della struttura «necessaria a generare e gestire il contatto tra le persone interessate»¹. In tali casi, non solo è presente una struttura economica ma è altresì perseguita una finalità di profitto.

Altri soggetti non ricevono un corrispettivo per i servizi resi ma ottengono indirettamente utilità economiche, ad esempio attraverso le inserzioni pubblicitarie diffuse con peculiari tecniche di *marketing*². Se si aderisce all'opinione che ravvisa il requisito dell'economicità anche al di là della finalità di lucro, ancorandolo «alla metodologia adottata nello svolgimento dell'attività, considerando [...] come economica qualunque attività che sia tesa “al procacciamento di entrate remunerative dei fattori produttivi utilizzati”»³, è agevole sostenere che anche i gestori dei *social networks* o di piattaforme collaborative rivestano un ruolo imprenditoriale quando non agiscono per scopi liberali o filantropici. Ogni attività gestita attraverso il *web* ha un significativo potenziale economico derivante dalla capacità di generare grandi quantità di dati⁴ che possono costituire oggetto di ulteriori scambi.

¹ N. RAMPAZZO, *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Dir. Inf.*, 2015, 6, p. 961; per Uber si tratta del 20%. L'economista Robert Reich ha coniato l'espressione “share-the-scraps economy” in riferimento alla capacità delle piattaforme di condividere gli scarti rispetto al profitto che si assicurano.

² Ad esempio nei *social network* si ricorre alla tecnica del *direct marketing*, ovvero a forme di promozione commerciale personalizzate. Il parere 5/2009 del Gruppo di lavoro ex art. 29 per la protezione dei dati personali, p. 10, distingue *contextual marketing*, basato sui contenuti visitati dagli utenti; *segmented marketing*, che raggruppa gli utenti a seconda delle informazioni comunicate al *social network* e propone differenti pubblicità; *behavioural marketing* che seleziona le pubblicità sulla base dell'analisi dell'attività dell'utente nel tempo. Il modello di remunerazione delle attività sul *web* più noto è quello di Google, che «agisce come una piattaforma di intermediazione tra utenti del motore di ricerca e inserzionisti», G. LUCHETTA, *Google opera in un mercato a due versanti?*, in *Dir. Conc. Reg.*, 2013, 1, p. 94 s. da cui consegue una massiccia attività di profilazione degli utenti; v. altresì E.C. PALLONE, *La profilazione degli individui connessi a internet: “privacy online” e valore economico dei dati personali*, in *Ciber. Dir.*, 2015, 2, p. 295 ss.

³ P. BELTRAMI, *Le attività dei soggetti del social network come impresa*, in *AI-DA*, 2011, p. 69.

⁴ Gli utenti, lavoratori e fruitori, non accedono ai siti a costo zero poiché «i servizi offerti [...] non sono in realtà gratuiti ma scambiati a fronte dei dati degli utenti che si servono delle stesse piattaforme» che consentono di raffinare il servizio o, come nel caso di Google, di offrire agli inserzionisti spazi pubblicitari più idonei, M. MAGGIOLINO, *Concorrenza e piattaforme tra tradizione e novità*, in *Concorrenza e comportamenti escludenti*, cit., p. 57.

L'attribuzione della qualità di imprenditore può sembrare un elemento acquisito ma è utile fornirne conferma per sgombrare il campo da ogni tentativo di neutralizzazione delle responsabilità che potrebbe derivare dalla collocazione all'interno di categorie "leggere", come quella della piazza virtuale⁵.

Le piattaforme sono espressione della complessità dei fenomeni diffusi su Internet: da un lato, contribuiscono allo sviluppo di nuove relazioni senza i passaggi di mediazione necessari nelle transazioni economiche tradizionali; dall'altro, divengono esse stesse artefici di nuove dinamiche. La facilità e velocità di contatto tra domanda e offerta di lavoro derivante dalle tecnologie non ha annullato la funzione di mediazione nel mercato del lavoro, ma ha sostituito i vecchi operatori (pubblici e privati) con le nuove infrastrutture del *web*. Nell'ambito propriamente riferibile alla *sharing economy* (v. cap. I, § 2) il ruolo degli operatori digitali è ancora più significativo e assume valenza originaria poiché essi creano e sostengono mercati nuovi composti da domanda e offerta di beni e servizi che altrimenti non avrebbero un potenziale economico.

Dall'osservazione del modello imprenditoriale emerge che le piattaforme digitali siano attive nell'ambito di mercati "a due versanti", ossia all'interno di reti costituite da distinti gruppi di soggetti che si affidano ad un operatore digitale per l'intermediazione delle attività a cui sono reciprocamente interessati⁶.

Il modello del *two-sided market* è caratterizzato dalla presenza di due insiemi di agenti ciascuno dei quali ottiene un valore che cresce proporzionalmente al numero e/o alla qualità dei componenti dell'altro⁷. L'intermediario adotterà una particolare strategia di costi

⁵ Descritta da I. PAIS, *La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale*, Milano, Egea, 2012, p. 71 ss.

⁶ «Two-sided market are economic networks having two distinct user groups that provide each other with network benefit», OECD, *The economic and social role of internet intermediaries*, 2010, p. 16 ss. OECD, *Policy Roundtable: Two sided market, Competition law and policy*, OECD, 2009, p. 28 ss. elenca gli elementi caratterizzanti i *two-sided markets*: due distinti gruppi di consumatori; effetti indiretti di rete tra i gruppi; non neutralità della struttura di prezzo.

⁷ Creando le c.d. "esternalità incrociate". V. l'analisi di G. SMORTO, *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *Merc. Conc. Reg.*, 2015, 2, p. 260 ss. e i riferimenti alla dottrina economica sulle *network externalities*; D. S. EVANS, R. SHMALENSSEE, *The antitrust analysis of multi-sided platform business*, Coase-Sandor

per consentire alle parti di incontrarsi in maniera efficiente e al contempo per bilanciare i propri interessi con quelli dei gruppi coinvolti: ossia, utilizzando le categorie dell'analisi economica, internalizzerà le esternalità create da un gruppo a vantaggio dell'altro⁸. È altresì facilitata la concentrazione del potere di mercato in mano a pochi operatori: poiché il valore della partecipazione aumenta al crescere dei membri dell'altro gruppo, sorgono significative «difficoltà per il potenziale entrante di raccogliere una quantità di clientela iniziale sufficiente per essere concorrenziale»⁹. Ne consegue che la struttura del mercato e gli ingenti volumi di attività necessari per il suo funzionamento concorrono alla creazione di oligopoli e riducono la mobilità e la facoltà di scelta dei lavoratori.

Secondo tale schema descrittivo, vantaggi e costi incrociati sono mediati dal ruolo della piattaforma attraverso la strategia di prezzo e la predisposizione di un sistema di regole che ambisce a essere completo. Accanto ai vantaggi che hanno principalmente a che fare con la pluralità dell'offerta e della domanda¹⁰, un siffatto mercato produce esternalità negative tanto nei confronti dei lavoratori (in merito alle condizioni di lavoro) quanto nei confronti dei committenti (in merito all'impossibilità di costruire un rapporto di fiducia con i prestatori). A fronte di tali dinamiche, il compito dell'ordinamento giuridico è quello di intervenire al fine di fissare «il limite [massimo,

Institute for Law & Economics Working Paper no. 623, 2012, p. 4 ss. Una differente definizione offerta da G. LUCHETTA, *Google opera in un mercato a due versanti?*, cit., prevede «1. Un'unica transazione ha luogo attraverso la piattaforma tra i due gruppi distinti di utenti; 2. La numerosità dei due gruppi di utenti crea un'esternalità di rete positiva e reciproca». Secondo J.J. HORTON, *Online labour market*, cit., p. 518, invece «in online labor markets, buyers and sellers independently arrive at prices after negotiation, strongly suggesting that the Coase theorem applies, which permits a conventional one-sided analysis».

⁸ «L'esternalità si produce quando un soggetto si trova nella condizione di non poter negoziare gli effetti di un evento che lo riguarda e di cui sopporta le conseguenze, che si tratti di benefici o di costi», L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro: uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam, 2004, p. 109 s.

⁹ G. SMORTO, *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, cit., p. 270.

¹⁰ S. O'CONNOR, *When your boss is an algorithm*, <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35> riporta come negli USA il servizio Uber eats abbia iniziato con compensi alti e poi li abbia nel corso del tempo abbassati, grazie all'ampiezza dell'offerta.

nda] delle esternalità tollerate»¹¹ e in particolare di porre rimedio a quelle negative che possono prodursi a danno di consumatori e prestatori¹².

1.1. *L'intermediazione di lavoro*

La piattaforma gestisce l'incontro tra chi cerca e chi offre un servizio perseguendo l'equilibrio ottimale per tutti gli attori all'interno di un perimetro potenzialmente accessibile a chiunque. Nel nostro ordinamento tale attività non è lasciata al libero esplicarsi delle forze economiche ma è sottoposta a regolazione strumentale alle finalità pubbliche del mercato del lavoro in relazione a obiettivi occupazionali, di trasparenza, di non discriminazione ed efficienza dei servizi.

Nel contesto dei primi interventi conseguenti alla diffusione delle tecnologie informatiche il d.l. n. 98/2011, conv. in l. n. 111/2011 ha inserito tra i soggetti abilitati a operare nel mercato del lavoro i «gestori di siti Internet». Tali operatori possono svolgere attività di intermediazione previa iscrizione in una sezione speciale dell'Albo delle Agenzie per il lavoro con la sola condizione dell'assenza di scopo di lucro e con l'obbligo di rendere identificabile il legale rappresentante¹³. Attraverso l'autorizzazione ministeriale speciale i gestori di siti Internet assumono le vesti di operatori incaricati di svolgere una quota – minimale ma strategica – dei servizi «per l'attuazione

¹¹ L. CORAZZA, "Contractual integration", cit., p. 121.

¹² Per un inquadramento sull'introduzione di «benefici inderogabili» dal punto di vista dell'analisi economica del diritto v. F. DENOZZA, *Norme efficienti. L'analisi economica delle regole giuridiche*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 151.

¹³ L'art. 48, co. 3, lett. c, l. n. 183/2010 ha introdotto il co. 3 bis nell'art. 6 d.lgs. n. 276/2003 che inserisce tra gli operatori autorizzati all'intermediazione anche i gestori di siti Internet; in seguito l'art. 29 d.l. n. 98/2011, conv. in l. n. 111/2011 ha riscritto l'art. 6, aggiungendo «i gestori di siti internet a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante» (lett. f). Il documento *Exploiting the employment potential of ICT*, Commission Staff working document SWD (2012) 96 final, p. 11 sottolinea le potenzialità derivanti dal ricorso da parte dei Servizi per l'impiego alle tecnologie dell'informazione.

delle politiche del lavoro»¹⁴ che implica la sottoposizione ad una regolamentazione pubblica¹⁵.

Gli scambi che avvengono sul *web* presentano analogie rispetto al mercato del lavoro c.d. informale perché consentono alle persone di relazionarsi velocemente e di selezionare le offerte meglio confacenti alle proprie esigenze¹⁶, ma se ne differenziano per il fatto che i contatti sono ospitati all'interno di contenitori a tal fine precostituiti. La semplificazione dei requisiti d'autorizzazione prevista dall'art. 6 d.lgs. n. 276/2003 si fonda sull'idea che il sito sia un operatore inerte che ospita annunci di lavoro senza alcun condizionamento. Le regole di trasparenza e l'assenza di scopo di lucro come unici elementi a garanzia della funzione pubblica¹⁷ hanno evidente finalità promozionale ma allo stesso tempo fanno trasparire una sottovalutazione delle caratteristiche dell'ambiente digitale e degli strumenti di analisi automatizzata per l'indicizzazione delle offerte.

Un interpellato del Ministero del Lavoro¹⁸ ha negato che i rapporti tra committente, utente e gestore della piattaforma siano finalizzati alla conclusione di contratti di lavoro e debbano articolarsi nel rispetto delle regole previste per l'intermediazione. Le attività poste in essere sarebbero preordinate «alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale tra i quali la compravendita *ex art.* 1470 c.c.

¹⁴ M. NAPOLI, *I servizi per l'impiego pubblici e privati: profili funzionali*, in *I servizi per l'impiego*, a cura di M. NAPOLI, A. OCCHINO, M. CORTI, Milano, Giuffrè, 2010, p. 56.

¹⁵ Sul punto, C. cost. 3 febbraio 2000, n. 39, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, I, p. 160, che precisa l'obbligo di protezione della parte che «anche in un contesto di liberalizzazione del collocamento è valutata come la più debole».

¹⁶ E. MANDRONE, *La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale*, in *Pol. Ec.*, 2011, p. 1 ss.

¹⁷ È richiesta anche l'interconnessione alla Borsa continua nazionale del lavoro. Gli interpreti concordano sul fatto che l'intervento legislativo derivi dalla «presa d'atto» della diffusione del fenomeno e dalla volontà di ricomprenderlo nel sistema pubblico, v. A. SARTORI, *Gli attori pubblici e privati autorizzati*, in P. ICHINO, A. SARTORI, *I servizi per l'impiego*, sez. II, *L'organizzazione dei servizi per l'impiego*, in *Il mercato del lavoro*, a cura di M. BROLLO, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. PERSIANI, F. CARINCI, Padova, Cedam, 2012, p. 166 ss. in part. p. 174 ss.; P. LAMBERTUCCI, Sub art. 6, d.lgs. n. 276/2003, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam, 2013, p. 2030 ss.; P. TULLINI, *Ragioni e filosofie della collaborazione tra pubblico e privato nel mercato del lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2011, 3, p. 575 ss.

¹⁸ Interpello 12/2013 del 27 marzo 2013.

e l'appalto *ex art. 1655 c.c.*» e non richiederebbero l'autorizzazione prevista per le Agenzie per il lavoro, se non nelle ipotesi in cui l'intermediario svolga «attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione».

Il riferimento all'appalto non stupisce giacché si tratta della «tipica e più comune forma giuridica evocata nei processi di decentramento e di esternalizzazione»¹⁹. Tale opzione tuttavia non sembra la risposta più pertinente dal momento che, nella generalità dei casi, i *freelancers* non operano all'interno di un'organizzazione produttiva autonoma ma mettono a disposizione la propria forza lavoro nel quadro di un'unità organizzativa composta dall'infrastruttura.

Qualora invece sia possibile escludere un'integrazione dell'attività degli utenti-prestatori nella struttura della piattaforma potrebbe ravvisarsi un appalto ad alta intensità di manodopera che si sviluppa su due livelli, dapprima con l'affidamento di un compito all'operatore digitale, e successivamente con il ricorso ai *digital subcontractor*, anziché a risorse interne. Rimarrebbe tuttavia un'anomalia rispetto al modello del subappalto: mentre la conclusione di subcontratti risponde *in primis* alle esigenze dell'appaltatore di trasferire i rischi economici, tanto che l'art. 1656 c.c. richiede l'autorizzazione da parte del committente²⁰, nel *crowdwork* la frammentazione del lavoro e la suddivisione tra i vari prestatori avviene su incarico del committente e anzi costituisce elemento tipico di quel modello di esternalizzazione.

La piattaforma *online* preferisce strumenti che attingono agli istituti civilistici preposti a governare il commercio rispetto alla dialettica tra contratto e norme di tutela del lavoro. La tendenza alla personalizzazione della prestazione, l'assenza della dimensione col-

¹⁹ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, cit., p. 7.

²⁰ Si tratta di un'autorizzazione discrezionale perché «posta nell'esclusivo interesse del committente» secondo D. RUBINO, G. IUDICA, *Appalto*, in *Commentario del Codice Civile Scialoja Branca*, a cura di F. GALGANO, Bologna, Zanichelli, 1992, p. 214 ss. in part. p. 218, ma non arbitraria e che deve pertanto essere fornita nel rispetto della buona fede, v. altresì F. D'AMBROSIO, *Subappalto privato e mancata autorizzazione del committente*, in *I contratti*, 2009, 3, p. 302 s.

lettiva e le analogie con gli schemi giuridici del commercio elettronico richiamano alla mente i primordi del sistema industriale e la prevalenza del modello della vendita rispetto a quello dei contratti a esecuzione continuativa²¹. Il riferimento alla vendita effettuato dal Ministero del lavoro, tuttavia, non considera adeguatamente che l'oggetto del contratto non ha a che fare soltanto con l'*opus* che verrà consegnato ma coinvolge direttamente la prestazione di lavoro²².

Se pertanto si esclude che l'ambiente digitale creato dalle piattaforme sia preordinato alla conclusione di contratti commerciali, non sarà difficile riscontrare una corrispondenza tra le attività gestite dal sito e quelle che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 6 d.lgs. n. 276/2003, giacché la mediazione tra domanda e offerta per cui è necessaria l'autorizzazione include la raccolta dei *curriculum*, la costituzione di banche dati, la gestione dell'incontro²³ e altre attività elencate in via esemplificativa che compongono una nozione dinamica, comprensiva di tutti i servizi finalizzati alla creazione di relazioni di lavoro²⁴. Questa considerazione trova conforto nell'art.

²¹ G.G. BALANDI, *Concetti giuslavoristici impigliati nella rete*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2018, 2, p. 468 evidenzia una simmetria con «l'immediato precedente della produzione capitalistica nell'opificio, quando il mercante, che disponeva del capitale necessario raccoglieva il prodotto – ad esempio un tessuto – dai singoli produttori – i telai dispersi nelle campagne – e lo collocava nel mercato».

²² Non è superfluo richiamare l'affermazione contenuta nella dichiarazione di Philadelphia dell'OIL 1944, I, a), «il lavoro non è una merce», se si considerano alcune tendenze nel commercio globale «per cui i beni che formano oggetto di scambio sono “prodotti immacolati”», A. PERULLI, *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 4, p. 744 s. che richiama S. CHARNOVITZ, *The (neglected) employment Dimension of the World Trade Organization*, in *Social issues, Globalisation and international institutions, Labour rights and the EU, ILO, and WTO*, a cura di V.A. LEARY, D. WARNER, Leiden-Boston, Martinus Nuhoff Publishers, 2006. L'Accordo che istituisce l'Organizzazione mondiale del commercio (Marrakech, 15 aprile 1994) non menziona mai il lavoro né i lavoratori.

²³ La definizione di “Agenzie per l'impiego private” fornita dalla Convenzione OIL sulle Agenzie per l'Impiego Private n. 181/1997 (art. 1, co. 1, lettera c) comprende tra i servizi collegati alla ricerca di lavoro «ad esempio la fornitura di informazioni senza che tuttavia ciò implichi l'abbinamento di un'offerta e di una domanda specifiche».

²⁴ Cfr. G. CIOCCA, *Le agenzie di intermediazione*, in *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, a cura di M. TIRABOSCHI, P. OLIVELLI, Milano, Giuffrè, 2005, p. 197; F. LISO, *Appunti sulla trasformazione del collocamento da funzione pubblica a servizio*, in *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, a cura di R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI, Napoli, ESI, 2004, p. 366 ss. Secondo A.

10 l. n. 81/2017 che ha dilatato l'attività dei Centri per l'impiego e degli organismi autorizzati fino all'area del lavoro autonomo, così confermando che l'intermediazione comprende le azioni propedeutiche alla costituzione di rapporti di lavoro, indipendentemente dallo *status* occupazionale²⁵.

Sarà semmai necessario considerare che tale schema giuridico ha carattere recessivo o sussidiario rispetto alle ipotesi in cui le funzioni svolte dalla piattaforma si atteggiino diversamente e travalichino nell'organizzazione di fattori produttivi – strumenti digitali e manodopera – (v. §§ successivi). Quando invece siano erogati soltanto servizi di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta, l'iscrizione all'albo si rivela necessaria e comporta la sottoposizione alle regole di disciplina dell'intervento dei privati nel mercato del lavoro (art. 10 e 11 d.lgs. n. 276/2003 in conformità con Conv. OIL n. 181/1997, artt. 5-7) e alle connesse sanzioni penali.

Si tratta anzitutto del divieto di discriminazione, da leggersi congiuntamente alle direttive c.d. di seconda generazione che si rivolgono «alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione»²⁶. A tale garanzia si aggiungono i divieti di in-

LASSANDARI, *L'intermediazione pubblica e privata nel mercato del lavoro*, in *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, cit., pp. 394-395, è «difficile individuare ambiti residuali non riconducibili all'intermediazione tipizzata».

²⁵ D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2018, 3, p. 655 (645-660) evidenzia che «già a legislazione vigente i centri per l'impiego sarebbero tenuti a svolgere una parte della propria attività anche in favore dei lavoratori autonomi» riferendosi all'art. 18, co. 1, lett. d, e, h, d.lgs. n. 150/2015; di diversa opinione V. CAGNIN, *Art. 10, l. 22 maggio 2017, n. 81 ed il nuovo sportello i servizi al lavoro per i lavoratori autonomi: funzioni, soggetti coinvolti e criticità contestuali*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di A. PERULLI, L. FIORILLO, Torino, Giappichelli, 2018, p. 86 ss. Più ampie implicazioni sistematiche ravvisa G. CANAVESI, *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap culturale difficile da colmare*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, p. 691: «l'inclusione definitiva del lavoro autonomo tra le forme di realizzazione della piena o comunque massima occupazione».

²⁶ Art. 3, §1, lett. a, dir. 2000/78/CE e art. 3, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 216/2003; art. 3, §1, lett. a, dir. 2000/43/CE e art. 3, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 215/2003; In termini simili, v. art. 1, §2, lett. a, dir. 2006/54/CE e art. 27, co. 1, d.lgs. n. 198/2006. I divieti di discriminazione sono estesi a tutte le attività preliminari e propedeutiche alla conclusione di un contratto di lavoro e con specifico riferimento al fattore

dagini sulle opinioni e di trattamento dei dati non attinenti alle capacità professionali e alla finalità di inserimento lavorativo²⁷ (art. 10), nonché l'obbligo di gratuità dei servizi di intermediazione per i lavoratori²⁸ (art. 11).

Mentre per la violazione dei divieti di cui all'art. 10 è previsto il rinvio all'art. 38 dello Statuto dei lavoratori, quando gli operatori richiedono un contributo di iscrizione o trattengono una somma per le attività di intermediazione incorrono nella sanzione penale prevista dall'art. 18, co. 4 *bis*, d.lgs. n. 276/2003 attuativa della dir. 2008/104/CE (cfr. art. 6, co. 3 e 10). Il riferimento alla «stipulazione di un contratto» o all'«avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore» sembra sufficientemente ampio da comprendere «qualsivoglia attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro sia in senso tecnico che atecnico»²⁹. La sanzione potrebbe essere tuttavia aggirata collegando le somme richieste ad attività diverse dalla mediazione, come la gestione dei pagamenti, facendo così venire meno l'elemento costitutivo della fattispecie penale.

A fronte della proliferazione dell'intermediazione informale sul *web*, la riferibilità dell'apparato di disciplina ai soli operatori registrati rischia di compromettere l'effettività delle garanzie. Sulla base di un'interpretazione letterale e nel rispetto della tassatività della

“genere” anche a contratti finalizzati alla fornitura di beni e servizi (art. 3, §1, dir. 2004/113/CE). Cfr. D. LA ROCCA, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. BARBERA, Milano, Giuffrè, 2007, p. 289 ss.

²⁷ P. TULLINI, sub art. 10, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 145 ss.

²⁸ Il lavoratore può essere chiamato a corrispondere una somma per i servizi erogati soltanto in riferimento a specifiche categorie «altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati» sulla base di previsioni della contrattazione collettiva.

²⁹ F. RIVELLINI, *Agenzie per il lavoro: violazioni e nuove sanzioni*, in *Dir. Prat. Lav.*, 32-33, 2013, p. 2008. Tale conclusione pare in linea con la peculiare finalità pubblicistica del diritto penale del lavoro volta a «garantire il rispetto delle “regole del gioco”, indipendentemente dal fatto che tali regole attribuiscono o meno un diritto al lavoratore», M. NOVELLA, *La tutela amministrativa e penale del lavoro tra punizione e riparazione*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 595. Nella formulazione precedente invece «alla portata generale del divieto corrisponde[va] una sanzione circoscritta alla sola attività di somministrazione», M. PEDRAZZOLI, sub art. 18-19, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 245.

fattispecie penale, le sanzioni riguarderanno esclusivamente i soggetti abilitati. Mentre la risposta penale dovrà seguire le regole che le sono proprie, il sistema complessivo e la *ratio legis* che animano il governo del mercato del lavoro impongono di garantire allo stesso modo la dignità e la libertà di chi è in cerca di occupazione indipendentemente dalla legittimazione dell'intermediario.

1.2. *La prestazione di servizi digitali e in presenza*

Mentre a livello nazionale il rispetto del d.lgs. n. 276/2003 è condizione di legittimità per lo svolgimento dell'attività di mediazione, l'ordinamento europeo non prevede requisiti specifici per gli operatori. In seguito alle sentenze della Corte di giustizia che hanno sancito la fine dei monopoli pubblici nei sistemi di collocamento³⁰ chi svolge attività di intermediazione è titolare delle libertà economiche al pari di tutti i prestatori di servizi.

L'attività svolta dalle piattaforme digitali può pertanto essere compresa nella nozione di "servizio" contenuta nell'art. 57 TFUE che include le prestazioni «fornite normalmente dietro retribuzione, in quanto non siano regolate dalle disposizioni relative alla libera circolazione delle merci, dei capitali e delle persone». La definizione è stata infatti estesa dalla Corte di giustizia anche alle ipotesi in cui la remunerazione avvenga in maniera indiretta e da parte di un soggetto diverso dal beneficiario³¹.

Il concetto di «prestazione di un servizio» non si attaglia tuttavia perfettamente, come ha precisato il Comitato economico e sociale, al settore contiguo e affine della *collaborative economy*³². Tali attività sono accomunate dall'obiettivo di «agevolare il rapporto fra quanti dispongono di risorse sottoutilizzate e quanti hanno biso-

³⁰ C. giust. 23 aprile 1991, C-41/90, *Macrotron*; C. giust. 11 dicembre 1997, C-55/96, *Job Centre II*.

³¹ C. giust. 11 novembre 2014, C-291/13, *Papassavas*, pp. 26-30 che ha considerato prestatore di servizi di informazione un quotidiano *online* che riceveva remunerazione soltanto tramite le pubblicità.

³² Comitato economico e sociale europeo, *Il consumo collaborativo o partecipativo*, cit., p. 4.7.

gno di quelle stesse risorse»³³ e dunque l'operazione economica non sempre coincide con la nozione di servizio né i soggetti interessati con quella di utenti. Tale valutazione cambia tutte le volte in cui si realizzi un vantaggio ulteriore rispetto a quello derivante all'utilizzo di risorse "quiescenti" che abbia il valore di corrispettivo dell'attività economica.

La facoltà di accedere liberamente al mercato potrebbe essere altresì garantita alle piattaforme in qualità di fornitori dei "servizi della società dell'informazione", al pari degli «aggregatori di contenuti di terzi», dei «motori di ricerca» e dei *social networks*³⁴, secondo la definizione originariamente contenuta nella dir. 98/34/CE che identifica gli operatori che offrono servizi «a distanza, per via elettronica, a richiesta individuale», «normalmente dietro remunerazione»³⁵. Diverse fonti confermano tale opzione classificatoria. Il Gruppo di lavoro per la protezione dei dati personali *ex* articolo 29³⁶ ritiene che i *social network sites* erogino servizi della società dell'informazione in virtù della presenza di alcuni elementi di comunicazione e interazione che connotano altresì i siti di *crowdwork*. Anche la Commissione europea concorda con tale definizione poiché le piattaforme digitali «offrono un servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale» per il quale è esclusa la necessità di autorizzazioni preventive allo svolgimento dell'attività³⁷.

L'assimilazione alla categoria dei fornitori di servizi della società dell'informazione può consentire di ottenere l'esenzione dalla re-

³³ Comitato economico e sociale europeo, *op. ult. cit.*, p. 4.5.

³⁴ Così E. Tosi, *La tutela degli audiovisivi e dei contenuti digitali nelle reti di comunicazione elettronica tra diritto d'autore online e responsabilità civile degli internet service provider*, in *Diritto dell'informatica*, cit., p. 992 ss.

³⁵ Cfr. art. 1, p. 2, dir. 98/34/CE modificata dalla dir. 98/48/CE. La stessa definizione è contenuta anche nella Direttiva sul commercio elettronico (art. 2, lett. a, dir. 2000/31/CE). Il carattere remunerativo costituisce la normalità dei casi ma nulla esclude che il servizio sia prestato in maniera gratuita.

³⁶ Parere 5/2009 del Gruppo di lavoro *ex* art. 29, cit.: «Dal punto di vista giuridico, i *social network* sono servizi della società dell'informazione, ai sensi dell'art. 1, p. 2 della dir. 98/34/CE modificata dalla dir. 98/48/CE».

³⁷ Comunicazione della Commissione, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 6.

sponsabilità civile per i danni causati dal trattamento delle informazioni raccolte³⁸ e attribuisce all'intermediario del *web* uno statuto giuridico a livello europeo caratterizzato dalla libertà di stabilimento e di prestazione di servizi che non ammette alcun tipo di restrizione³⁹. Qualora non siano integrati i requisiti di accesso alla direttiva *e-commerce*, l'attività economica della piattaforma potrebbe ricadere nell'ambito applicativo della c.d. "direttiva servizi"⁴⁰. Quest'ultima, diversamente dalla precedente, permette agli Stati membri di introdurre autorizzazioni preventive per lo svolgimento dell'attività purché necessarie, giustificate e proporzionate⁴¹, ma garantisce condizioni di circolazione del tutto simili a quelle previste per i servizi della società dell'informazione⁴².

L'estensione delle libertà economiche alle piattaforme digitali deve confrontarsi con il fatto che in alcune ipotesi l'attività trasmissibile per via elettronica è collegata a servizi svolti localmente che potrebbero prevedere una specifica disciplina di settore o ammettere restrizioni. Il problema più rilevante concerne la possibilità di scindere i servizi a distanza per mezzo di comunicazioni elettroniche (v.

³⁸ Secondo l'art. 14 dir. 2000/31/CE. Cfr. cap. III, § 1.3.

³⁹ V. HATZOPOULOS, S. ROMA, *Caring for sharing? The collaborative economy under EU law*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 54, 2017, p. 97: «E-commerce directive is the ideal "market access opener" both in the home and in the host Member State, and collaborative platforms may greatly benefit from it».

⁴⁰ La verifica concernente l'applicazione della direttiva *e-commerce* dovrebbe essere svolta in via preliminare poiché costituisce *lex specialis* rispetto alla direttiva sui servizi nel mercato interno. L'art. 3, § 1, dir. 2006/123/CE sancisce la prevalenza degli atti dell'Unione che «disciplinano aspetti specifici dell'accesso ad un'attività di servizi o del suo esercizio in settori specifici o per professioni specifiche» tra i quali anche la normativa sul commercio elettronico. L'elenco è meramente esemplificativo, così Conclusioni dell'Avv. Gen. Szpunar presentate l'11 maggio 2017 in relazione alla causa C. giust. 20 dicembre 2017, C-434/15, par. 92.

⁴¹ La dir. 2006/123/CE non si applica alle «agenzie di lavoro interinale» (art. 2, co. 1, lett. e), a causa dei controlli che ogni Stato membro è legittimato a svolgere per garantire la legalità e la trasparenza nella fornitura di manodopera, come confermato dalla direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale, art. 4, co. 4, dir. 2008/104/CE. Non è tuttavia possibile ricomprendere in via automatica le piattaforme digitali nell'eccezione disposta per le Agenzie di lavoro, cfr. cap. II, § 5.

⁴² Cfr. art. 4 dir. 2000/31/CE, "principio dell'assenza di autorizzazione preventiva", e artt. 14 e 15 dir. 2006/123/CE in merito ai requisiti vietati e ai requisiti da valutare; art. 3 dir. 2000/31/CE e art. 16 dir. 2006/123/CE sul divieto di restrizioni alla libera circolazione e relativi limiti.

art. 1, 2 dir. 98/34/CE) e quelli realizzati *offline*, e sottoporre soltanto i secondi alle regole del settore di riferimento. Un'opzione alternativa valuta l'incidenza delle due tipologie di attività – a distanza per via elettronica e in presenza – sul servizio complessivamente prestato per poi ricorrere a un criterio di prevalenza⁴³.

2. *La natura giuridica dell'attività secondo la Corte di giustizia*

Le facilitazioni offerte dalle strumentazioni digitali pongono i fornitori di servizi in una condizione di vantaggio competitivo: la piattaforma può offrire sul mercato diverse tipologie di attività in maniera più efficiente e con un considerevole risparmio di costi⁴⁴. Si rivela pertanto necessario precisare la natura giuridica delle attività realizzate dalle infrastrutture digitali al fine di selezionare l'assetto regolativo di volta in volta applicabile, nell'alternativa tra la piena libertà economica e le restrizioni necessarie per un equilibrato assetto concorrenziale.

Il dibattito relativo al dosaggio di regole si è concentrato sulla società Uber, e in particolare sul servizio con le caratteristiche più “collaborative”, che consente il contatto tra un autista non professionista che utilizza il proprio mezzo di trasporto e un passeggero, in cambio di una percentuale sul corrispettivo. Alcuni Tribunali nazionali chiamati a decidere della compatibilità dei servizi di trasporto condiviso con le regole concorrenziali nazionali o di gestione del mercato dei trasporti hanno sollevato questioni pregiudiziali davanti alla Corte di giustizia⁴⁵.

⁴³ Nelle Conclusioni dell'Avv. Gen. Szpunar, cit., è precisato che la dir. 2000/31/CE sia applicabile qualora l'attività erogata in via elettronica sia economicamente indipendente, mentre nel caso in cui vi sia un insieme inscindibile dovrà essere individuato l'elemento prevalente. Anche se all'attività trasmessa a distanza per via elettronica si applicasse la dir. 2000/31/CE si tratterebbe di una «liberalizzazione incompleta, o semplicemente apparente, nella quale un elemento dell'attività è liberalizzato mentre l'altro continua ad essere regolamentato» che «sfocia in una situazione di incertezza giuridica che porta alla creazione di una zona grigia e incoraggia ad infrangere la legge», p. 66.

⁴⁴ M. GAL, *Competition and innovation in the digital environment*, cit., p. 13 s.

⁴⁵ I ricorsi hanno condotto alle seguenti pronunce: C. giust. 27 ottobre 2016, C-526/15, *Uber Belgium c. Taxi radio Bruxellois NV*, decisa su un piano meramen-

Il *Juzgado Mercantil* n. 3 di Barcellona ha domandato ai giudici europei di precisare la tipologia di servizi svolti da Uber. La prima questione era finalizzata a chiarire se l'attività di intermediazione informatica e con fini di lucro costituisca «una mera attività di trasporto, un servizio elettronico di intermediazione o un servizio della società dell'informazione». La seconda era volta ad appurare se tale attività possa essere considerata, anche parzialmente, un servizio della società dell'informazione e possa beneficiare della libertà di prestazione di servizi. Qualora fosse stata esclusa la natura di servizio di trasporto, la Corte avrebbe dovuto verificare se le restrizioni poste dalla legge spagnola in tema di concorrenza fossero sproporzionate o irragionevoli secondo quanto previsto dalle dir. 2006/123/CE e 2000/31/CE.

La Grande Sezione della Corte ha stabilito che l'art. 56 in combinato disposto con l'art. 58, §1, TFUE, e le dir. 2006/123/CE e 98/34/CE cui rinvia la dir. 2000/31/CE, devono essere interpretati nel senso che un servizio di intermediazione finalizzato a mettere in contatto «mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, [di] conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana, deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di “servizi nel settore dei trasporti”»⁴⁶. Le attività di Uber risultano dunque escluse dall'ambito di applicazione delle direttive sul commercio elettronico e sui servizi nel mercato interno e non beneficiano della piena libertà di prestazione di servizi, rientrando invece nel raggio di azione della politica comune dei trasporti.

Prima dell'intervento della Corte di giustizia, quasi tutti i Paesi europei avevano bloccato l'attività di UberPop per via legislati-

te procedurale, a cui è seguita C. giust. 20 dicembre 2017, C-434/15, *Elite taxi c. Uber*, nota C. CARTA, *Uber face à la compétition économique et au respect des règles de droit*, in *Rev. Aff. Europ. - Law Eur. Aff.*, 2017, 4, p. 757 ss. e in senso conforme C. giust. 10 aprile 2018, C-320/16, *Uber France SAS*.

⁴⁶ C. giust. 20 dicembre 2017, C-434/15, cit., p. 48. Cfr. Conclusioni dell'Avv. Gen. Szpunar, cit., punti 86 e 51: Uber organizza e gestisce «un sistema completo di trasporto urbano a richiesta» alla luce di una serie di caratteristiche che conducono a ritenere che «controlli i fattori economicamente rilevanti» del servizio.

va, amministrativa o giudiziale⁴⁷ in considerazione della concorrenza sleale svolta dagli autisti non professionisti rispetto a chi è sottoposto alle regole per il trasporto pubblico⁴⁸.

In seguito alla sentenza *Elite taxi*, e in mancanza di una legislazione europea *ad hoc* di rango secondario nel solco degli artt. 90 ss. TFUE, la diffusione di tali tipologie di servizi dipenderà da eventuali interventi normativi degli Stati membri. Questi potranno prevedere limiti e procedure autorizzative per i fornitori di servizi digitali “indissolubilmente legati” alle attività realizzate dai prestatori nel rispetto del nucleo minimo delle libertà economiche dei Trattati; mentre dovranno astenersi da qualsiasi tipo di limitazione nei confronti di chi fornisca esclusivamente servizi della società dell’informazione⁴⁹. La decisione, pertanto, manifesta un approccio potenzialmente in contrasto con gli obiettivi di liberalizzazione della Strategia per il mercato unico digitale (COM/2015/0192 final) poiché, attraverso

⁴⁷ L. GIOVE, A. COMELLI, *Il blocco dell'app Uber pop: concorrenza sleale nei confronti del servizio pubblico di taxi*, in *Dir. Ind.*, 2015, 3, p. 245 ss. Regno Unito ed Estonia avevano legalizzato il trasporto prestato da privati con veicoli di proprietà, v. Parere del Comitato economico e sociale europeo, *L'economia della condivisione e l'autoregolamentazione*, cit., punto 5.2.2.

⁴⁸ La giurisprudenza nazionale si è pronunciata dapprima in merito alla compatibilità rispetto alle regole del trasporto pubblico (T. Genova 16 febbraio 2015, n. 8135, in *Foro It.*, 2015, I, c. 1845 ss. nota PALMIERI). In seguito UberPop è stato bloccato per concorrenza sleale ai danni del trasporto pubblico dei taxi: il T. Milano, sez. spec. Impresa, 9 luglio 2015, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, II, p. 46 ss., nota DONINI (anche T. Torino, sez. I civ., sentenza 24 marzo 2017 n. 1553, in via di accertamento negativo della non concorrenza) ha ravvisato un rapporto di concorrenza (v. Cass., sez. III civ., 22 ottobre 2014, n. 22332, in *Guida Dir.*, 2015, 3, p. 36; A. Milano, sez. propr. ind., 20 luglio 2012, n. 2657, *DJ*) perché l’attività di taxi e quella svolta da Uber e autisti condividono la clientela, sono orientate allo stesso tipo di bisogni e incidono sul medesimo mercato. Le semplificazioni organizzative e i risparmi di costo, unitamente all’attualità e potenziale irreversibilità del pregiudizio a danno del servizio taxi, determinano una situazione contraria all’art. 2598, n. 3, c.c. che ha condotto all’inibizione del servizio UberPop. Secondo il Parere del Cons. Stato del 25 novembre 2015 relativo all’Affare 00757/2015 (su cui P. MANZINI, *Collaborative economy e regolazione del mercato: il caso Uber*, in *Web e lavoro*, cit., p. 126 ss.) le caratteristiche tecniche e le peculiarità con cui i soggetti entrano in contatto «non elidono il dato fondamentale [...] ossia la centralità nel rapporto giuridico instaurato della prestazione di trasporto su strada», p. 128, e consentono di qualificare le attività di Uber come un servizio di trasporto non di linea.

⁴⁹ In seguito alla sentenza della C. giust., in Portogallo è stata promulgata la l. n. 45/2018 volta a regolamentare il regime giuridico del trasporto individuale di passeggeri a partire da una piattaforma elettronica.

un ragionamento «much more circumspect and protectionist»⁵⁰, rimette agli Stati membri la regolazione di quelle piattaforme *online* che integrano servizi digitali e attività dei prestatori.

3. *Un sistema integrato tra servizi digitali e attività dei prestatori*

Nell'Agenda per un'economia collaborativa la Commissione europea ha stabilito che le piattaforme forniscono un servizio della società dell'informazione e «non possono essere soggette ad autorizzazione preventiva o a qualsiasi requisito equivalente»⁵¹. Tale principio può subire restrizioni nel caso in cui siano ricondotti alla piattaforma anche i «servizi sottostanti», ovvero sia i singoli scambi a cui essa è preposta, che saranno soggetti alle autorizzazioni o al controllo pubblico secondo quanto individuato dalle normative settoriali.

Per distinguere l'ambito di applicazione delle regole collegate al servizio sottostante è necessaria un'analisi degli elementi indicativi del livello di «controllo o influenza» dell'operatore in merito alla fissazione delle condizioni contrattuali, del prezzo e delle forme di corresponsione; alla proprietà dei beni essenziali per il servizio; alla distribuzione del rischio e dei costi. Quando la piattaforma gestisce e organizza la selezione dei lavoratori e le modalità di offerta del servizio, il condizionamento esercitato le attribuisce la posizione di fornitore del servizio sottostante. Tali circostanze, ri-

⁵⁰ D. ADAMSKI, *Lost in the digital platform: Europe's legal travails with the Digital Single Market*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2018, 55, p. 750 ss. che svolge considerazioni critiche in merito alla sentenza e al relativo impatto sul Mercato unico digitale; concorda M. FINCK, *Distinguishing internet platform from transport service: Elite taxi v. Uber Spain*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2018, 55, p. 1634 ss. V. altresì C. SCHEPISI, *Servizi della società dell'informazione, Unione europea e nuovi modelli economici: smart cities e sharing economy*, in *Smart cities e diritto dell'innovazione*, a cura di G. OLIVIERI, V. FALCE, Milano, Giuffrè, 2016, p. 15 ss.

⁵¹ *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 5. Sono ammesse restrizioni solo in ipotesi di minaccia o rischio serio e grave per l'ordine pubblico, la tutela della salute pubblica, la pubblica sicurezza, la salvaguardia della difesa nazionale e la protezione dei consumatori, secondo gli artt. 2 e 3 dir. 2000/31/CE.

chieste cumulativamente⁵², appaiono piuttosto restrittive e possono condurre ad una tendenziale disapplicazione del criterio discrezionale⁵³ e consentire a tutti gli operatori digitali di beneficiare della (piena) libertà economica derivante dalla direttiva sul commercio elettronico.

La Commissione ravvisa inoltre nell'eventuale stipulazione di contratti di lavoro un indizio dell'imputabilità del servizio all'intermediario, implicitamente riconoscendo forme di lavoro collegate alla *sharing economy*. Nonostante tale ammissione, non viene preso in considerazione che gli elementi di collegamento tra piattaforma e servizio costituiscano altresì parametri rilevanti per verificare la sussistenza di un rapporto di lavoro tra sito e prestatori.

Dalle argomentazioni formulate in diverse sedi giudiziarie si affaccia un percorso interpretativo parzialmente diverso. Attraverso l'analisi della «natura giuridica dell'attività»⁵⁴ del gestore del sito è stato possibile appurare se le prestazioni degli utenti concorrano alla realizzazione dell'attività economica cui è finalizzata la struttura o se quest'ultima costituisca un'entità distinta⁵⁵.

⁵² *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 7.

⁵³ Così V. HATZOPOULOS, S. ROMA, *Caring for sharing?*, cit., p. 98, ritiene che «the set by the Commission makes it quite difficult to reach the conclusion that a platform actively participates in the underlying service». La Risoluzione del Parlamento europeo (2017/2003(INI) del 15 giugno 2017 su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, p. 25 invita la Commissione a predisporre più esplicite indicazioni da cui si possa ricavare «se una piattaforma offra un servizio sottostante o si limiti a offrire un servizio della società dell'informazione». Per il mercato dei servizi di viaggio è stata ad esempio introdotta una specifica regolazione (dir. 2015/23023/UE) che ripartisce obblighi e responsabilità tra i soggetti coinvolti, viaggiatore, organizzatore e venditore.

⁵⁴ Conclusioni Avv. Gen. Szpunar, par. 20.

⁵⁵ La tipologia di attività svolta dall'imprenditore può assumere rilevanza come parametro per la valutazione di elementi che incidono sulle relazioni di lavoro, come il contenuto e i confini dell'obbligo di fedeltà del prestatore. Inoltre, in relazione alla genuinità del «progetto» nella vigenza della disciplina introdotta dalla l. n. 92/2012, la «mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente» costituiva un vizio suscettibile di attivare il meccanismo di «conversione del contratto» in lavoro subordinato a tempo indeterminato (artt. 61, co. 1, e 69, co 1, d.lgs. n. 276/2003, ora abrogati). E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, p. 744 ss. valorizza anche ai fini dell'accertamento della subordinazione la «sovrapposizione tra attività lavorati-

Gli elementi considerati dai giudici europei per distinguere un servizio di intermediazione che integri i criteri per essere qualificato “servizio della società dell’informazione”⁵⁶ da una piattaforma che eroghi anche i servizi “sottostanti” differiscono da quelli proposti dalla Commissione. Si concentrano sul dato sostanziale della creazione di un’offerta di servizi da parte dell’intermediario accessibile con strumenti digitali⁵⁷ nell’ambito della quale il “servizio sottostante” costituisce la principale componente economica dell’attività. Tale integrazione è sostenuta sulla base di un elenco più dettagliato di elementi, valutati globalmente, comprensivo della gestione dell’attività e del prezzo, del controllo di qualità attraverso il sistema dei *ratings*, della selezione e dell’esclusione dei prestatori che non si conformano ai requisiti prefissati.

Tra le righe delle ordinanze della sez. Impresa del Tribunale di Milano che ha pronunciato l’inibizione del servizio UberPop emergono elementi interpretativi analoghi. In considerazione del fatto che «i *drivers* e il gestore della *app* costituiscono un sistema integrato (gli uni non potrebbero operare senza l’altro e viceversa) idoneo a rendere il servizio» si delinea un’unica attività in concorrenza con quella dei taxi⁵⁸. Poiché Uber consente il contatto tra autisti e utenti, fissa i prezzi, monitora le zone di svolgimento della prestazione e l’andamento delle attività, i giudici ravvisano un’unicità di impresa: l’attività del primo, infatti, non avrebbe significato o non assumerebbe le stesse caratteristiche senza quella degli altri. L’esito è quello di gravare i mediatori digitali delle responsabilità e degli obblighi, nella specie quelli di non concorrenza, che spettano altresì ai singoli prestatori⁵⁹.

va e oggetto sociale» della piattaforma da cui deriva una mancanza di alterità della prima rispetto alla seconda.

⁵⁶ C. giust., C-434/15, cit., p. 35.

⁵⁷ C. giust., C-434/15, cit., p. 38 e 39.

⁵⁸ T. Milano, sez. spec. Impresa, 9 luglio 2015, cit.; T. Torino, sez. I civ., 24 marzo 2017 n. 1553, cit.: «Uber organizza e pone in essere l’intera filiera commerciale di UberPop, dall’iniziale strutturazione dell’applicazione informatica all’arrivo a destinazione del passeggero».

⁵⁹ Una sentenza del *Hamburgisches Obergerverwaltungsgericht*, tribunale amministrativo tedesco, in seguito sottoposta al vaglio della Corte costituzionale che ha dichiarato inammissibile il ricorso, ha escluso che Uber possa rientrare nelle eccezioni previste dalla legge sul trasporto di persone poiché gestisce l’attività attraverso

La posizione assunta dai giudici inglesi in relazione allo *status* degli autisti di Uber ha altresì fornito un significativo contributo alla precisazione dei confini della fornitura di servizi da parte della piattaforma.

Il riferimento va alle sentenze del Tribunale del lavoro londinese che hanno qualificato gli autisti di Uber come «workers»⁶⁰. Il Tribunale di primo grado ha ritenuto inverosimile che Uber svolga un'attività a vantaggio degli autisti e che l'unica interpretazione corretta sia quella che inverte i termini della questione. Adottando una posizione simile, nel secondo grado di giudizio è stato espressamente escluso che esista un rapporto di agenzia tra la società e i lavoratori giacché questi ultimi forniscono le prestazioni che consentono alla società di realizzare i servizi e ottenere profitti e, indipendentemente da quanto previsto nelle condizioni di contratto, non possono instaurare «a business relationship with passengers»⁶¹.

In particolare è attribuita importanza a quelle attività preliminari che non hanno contenuto meramente informativo ma costituiscono reclutamento. Allo stesso modo i numerosi *advice, tips, feedback* che Uber fornisce ai propri autisti, finalizzati a realizzare la migliore «rider experience» per il passeggero, costituiscono chiare istruzioni gestionali. Tali elementi conducono il Tribunale a considerare che l'attività economica facente capo alla società comprende sia l'erogazione dei servizi della società dell'informazione che il servizio di trasporto prestato dai lavoratori⁶².

so la stipula dei contratti, la fissazione del prezzo, la corresponsione del compenso e la predisposizione di tutte le infrastrutture, assumendo la veste di imprenditore di un servizio di trasporto, *Bundesverfassungsgericht* Az. BvR 2861/14 del 13 novembre 2014. Il caso è presentato da N. RAMPAZZO, *Rifkin e Uber*, cit., p. 975 ss.

⁶⁰ London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, n. 2202550/2015 & Others, *Aslam, Farrar & Others v. Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, confermata dall'Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, no. UKEAT/0056/17/DA, *Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd v. Aslam, Farrar et Alia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, 1, p. 46 ss. Si rinvia al cap. IV, § 3.

⁶¹ Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, cit., p. 109. Per un commento, v. G. PACELLA, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self employed*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 2, pp. R.50-R.62.

⁶² London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, cit., p. 40 ss. e 92: «Uber runs a transportation business. The drivers provide the skilled labour through which the organisation delivers its service and earns its profits». Così anche nell'ordinamento statunitense: Northern District of California, *Cotter v. Lyft Inc.*, cit., p.

È possibile pertanto delineare una prima bipartizione tra operatori che creano mercati digitali, senza condizionare o organizzare le attività dei lavoratori, e altri che erogano servizi o forniscono manodopera integrando le prestazioni in una struttura organizzativa a tal fine costituita⁶³.

Nella prima ipotesi, le piattaforme beneficiranno della libertà di prestazione di servizi secondo i dettami delle direttive 2000/31/CE e 2006/123/CE e dovranno rispettare le regole nazionali relative all'organizzazione del mercato del lavoro (v. *supra*, § 1.1). I prestatori instaureranno relazioni direttamente con i committenti-beneficiari dell'attività, anche nel caso in cui non sia stato formalizzato un contratto tra le due parti.

Qualora invece l'operatore digitale eserciti controllo e influenza sulle modalità di svolgimento dell'attività e offra sul mercato un servizio identificabile con unitarietà, nell'ambito del quale né i prestatori né il soggetto digitale potrebbero operare in maniera indipendente⁶⁴, l'attività di impresa sarà configurabile unitariamente. In tale seconda ipotesi, la piattaforma eroga il servizio materialmente realizzato dai *crowdworkers* ed è titolare delle libertà o destinatario dei limiti previsti per quel settore di attività.

14 «the argument that Lyft is merely a platform, and that drivers perform no service for Lyft, is not a serious one»; Labor Commissioner, State of California nella vicenda *Berwick vs. Uber technologies Inc.*, n. 11-46739 EK, p. 8: l'attività dei *driver* fa parte del *business* di Uber perché Uber è «in business to provide transport service to passengers».

⁶³ S. DEAKIN, *Assessing the italian jobs act: a comment on Del Conte and Gramano*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2018, 39, 3, p. 610 «is the worker selling their labor capacity or power to work, which entails putting themselves at the disposal of another with its attendant physical and social risks [...] or do they instead have a sufficient degree of independence and autonomy in the way the transaction is structured to enable them to absorb these risks by other means [...] include tax law and company law?».

⁶⁴ La Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 novembre 2017, n. 16/12875, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, 1, p. 46 ss. ha riscontrato l'esistenza di un «service organisé» in maniera unilaterale dalla società, sebbene il ciclo-fattorino non ne faccia parte: «Si dans le cadre d'une relation tripartite entre le restaurateur, le coursier à vélo et le client, le service de livraison de repas est nécessairement organisé». Secondo altra pronuncia, invece, Conseil de Prud'Hommes de Paris, R.G. n. F 16/11460, *Menard v. Sas Uber France*, 29 gennaio 2018, Uber «acts as an intermediary putting the operator of passengers vehicles in contact with private individuals through mobile application». Cfr. cap. IV.

Si delinea una peculiare tipologia di impresa riferibile a settori ad alta intensità di manodopera, nella quale l'erogazione del servizio è realizzata attraverso l'azione combinata delle strutture digitali e dei prestatori⁶⁵. Non si tratta pertanto di un operatore che si muove all'interno di un mercato a due versanti ma di un'organizzazione di impresa che, avvantaggiandosi delle caratteristiche del *web* e dei gruppi sociali che vi ricorrono per fini lavorativi, opera grazie alla minimizzazione dei costi di transazione⁶⁶. L'inserimento della forza lavoro nella struttura imprenditoriale e la finalizzazione ad obiettivi d'impresa unitari potranno declinarsi con accenti diversi, ma in ogni caso porteranno ad escludere la mera strumentalità dell'azione dell'operatore digitale⁶⁷.

4. *Piattaforme digitali e utilizzatori: dissociazione tra poteri e funzioni datoriali?*

Al fine di mettere ordine nella trama dei rapporti sono utili le costruzioni interpretative dedicate ai processi di integrazione tra imprese e volte all'individuazione del soggetto o dei soggetti a cui imputare la relazione di lavoro e le rispettive responsabilità. Nelle situazioni in cui la complessità degli assetti organizzativi impedisce l'applicazione di ragionamenti a struttura binaria legati alla presen-

⁶⁵ Strutture imprenditoriali così organizzate possono essere oggetto di circolazione tra operatori economici e integrare i requisiti del trasferimento d'azienda, nell'accezione che «si libera dell'aspetto necessariamente materiale – a lungo ritenuto essenziale – e fa perno, invece, sull'organizzazione», così G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, in *Enc. Dir., Annali*, X, Milano, Giuffrè, 2017, p. 980. In tale evenienza tuttavia la successione dei rapporti sarà garantita soltanto a chi integri la nozione di lavoratore elaborata da ciascuno Stato membro. La questione è divenuta rilevante in seguito all'acquisto di Foodora da parte di Glovo, senza alcuna garanzia per i *riders* precedentemente impiegati che potranno soltanto “ricandidarsi”, con l'applicazione delle condizioni negoziali di Glovo.

⁶⁶ Consentendo il ricorso al lavoro come a qualsiasi altro fattore produttivo, v. cap. III, § 7.

⁶⁷ L'interpretazione della Corte di giustizia, ad esempio, «leads to the conclusion that “Uber drivers” should not be recognized as independent agents, but rather as either subcontractors or employees of the platform providers», D. ADAMSKI, *Lost in the digital platform*, cit., p. 743.

za degli elementi identificativi del tipo-subordinazione sono state considerate le funzioni essenziali che definiscono la controparte della relazione di lavoro⁶⁸.

Sebbene la maggior parte degli ordinamenti continentali⁶⁹ abbia condiviso un approccio favorevole a riconoscere il datore di lavoro in chi abbia la titolarità del potere di controllo e di direzione dell'impresa e della relazione lavorativa, sono tuttavia presenti evoluzioni e oscillazioni «from the single to the plural-employer model and vice versa»⁷⁰ e aperture normative all'individuazione della controparte in maniera frammentata o cumulata. L'integrazione di «canoni funzionalistici di individuazione della figura del datore di lavoro» a fronte delle nuove forme di organizzazione dell'impresa e del lavoro, provvede a «dislocare funzionalmente [...] i poteri e le responsabilità (che) sono di norma connessi in modo unitario al datore di lavoro»⁷¹. Questo processo conduce a combinare o a separare le responsabilità in capo ai soggetti che gestiscono i diversi profili del rapporto di lavoro. Così, la responsabilità solidale per i crediti retributivi e contributivi dei lavoratori coinvolti in processi di appalto e somministrazione è stata considerata espressione di una «codatorialità sostanziale»⁷² derivante dalle responsabilità congiun-

⁶⁸ Per una costruzione tipologico-funzionale v. L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, p. 145 ss.; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., p. 223 ss.; J. PRASSL, *The concept of employer*, Oxford, Oxford University Press, 2015, p. 155 ss.

⁶⁹ Nell'ordinamento statunitense è invece stata ipotizzata l'utilizzabilità della figura del *joint employer*, A. FELSTINER, *Working the crowd*, cit., p. 187 ss.

⁷⁰ L. CORAZZA, O. RAZZOLINI, *Who is an employer?*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, Int., n. 110/2014, p. 9 ss.

⁷¹ M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., pp. 223 e 225.

⁷² «Per effetto della quale il lavoratore resta alle dipendenze dell'appaltatore sul quale incombe il complesso dei diritti e doveri [...] ma l'appaltante è coinvolto nella relazione debitoria», R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, p. 16 ss. Secondo D. GAROFALO, *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, Giuffrè, 2018, pp. 72 e 73. ss. il sistema della responsabilità solidale opera «tutte le volte in cui della prestazione lavorativa si avvantaggi un soggetto diverso dal datore di lavoro, per la realizzazione del proprio fine produttivo», tanto da essere configurabile come «principio immanente nell'ordinamento lavoristico». In

te tra più imprenditori tra loro legati da accordi commerciali. Con un equilibrio in parte differente, nell'affidamento di servizi in appalto il potere di dirigere il lavoro deve rimanere saldamente in capo all'appaltatore, mentre gli obblighi finalizzati alla salute e sicurezza del lavoratore sono in via prioritaria attribuiti al committente (art. 26 d.lgs. n. 81/2008). In direzione inversa, nel lavoro in somministrazione alcuni tratti tipici del datore di lavoro sono divisi tra agenzia e utilizzatore.

Nel caso del *crowdwork* la determinazione delle caratteristiche della prestazione di lavoro è frutto dell'azione di almeno tre forze – chi offre, chi domanda e chi realizza – «nelle infinite asimmetrie del consumo, secondo schematizzazioni binarie e plurali»⁷³. La complessità della struttura giuridica e della ripartizione dei compiti tra i soggetti coinvolti diviene più intellegibile se si fa riferimento alle differenti funzioni, come ad esempio quella di costituire e risolvere il rapporto o di provvedere a fornire il lavoro e il compenso. Questa costruzione conduce a ritenere che le responsabilità datoriali siano collegate a *set* di funzioni indipendentemente dal fatto che siano o meno realizzate «in combination with all other functions by a single legal entity»⁷⁴. Di conseguenza ogni prestatore dovrebbe relazionarsi con la piattaforma o con l'utilizzatore a seconda del soggetto che svolge la funzione considerata.

Alcune strutture digitali consentono di individuare un unico imprenditore poiché il gestore esercita tutto lo spettro di compiti riconducibili al datore di lavoro; in altri modelli le funzioni imprenditoriali sono invece diffuse tra piattaforma, committente-utilizzatore e lo stesso prestatore. In tali ipotesi, l'utilizzatore non è

termini simili E. VILLA, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bologna, Bononia University Press, 2017, p. 244 ss. applica alla stregua di norma di carattere generale l'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003 «in tutti i casi in cui delle prestazioni dei dipendenti si “appropriano” anche altri soggetti», p. 246.

⁷³ M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, I, p. 58, pur in riferimento ai fenomeni produttivi della fine del secolo scorso.

⁷⁴ J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit & co.*, cit., p. 648. Gli autori applicano ad alcuni *case studies* la teoria funzionale di J. Prassl per individuare a chi riferire le funzioni di: concludere e risolvere i contratti di lavoro; ricevere il lavoro e i suoi frutti; provvedere a fornire il lavoro e a corrispondere la retribuzione; gestire l'organizzazione e il controllo interno all'impresa; sopportare il rischio d'impresa.

del tutto escluso dal processo di determinazione delle modalità di instaurazione, svolgimento e cessazione della prestazione e al contrario può intervenire con diverse modalità, fissando preventivamente le caratteristiche tecniche del lavoro, accettando o rifiutando l'attività, valutando la prestazione attraverso l'attribuzione di punteggi da cui possono discendere dirette conseguenze nei confronti del *crowdworker*⁷⁵.

Il fatto che gli utilizzatori predefiniscano in parte le condizioni di svolgimento della prestazione e in seguito formulino valutazioni sembra comportare una torsione del fondamento e delle modalità di esercizio dei poteri tipici datoriali. Farne discendere una gestione condivisa implicherebbe sottovalutare i pervasivi vincoli tecnici che caratterizzano il funzionamento dei meccanismi reputazionali. Di solito manca un contatto diretto tra lavoratore e beneficiario su cui possa essere costruita una relazione giuridicamente vincolante⁷⁶.

Le conseguenze delle valutazioni negative sono infatti determinate dalla piattaforma che decide di sanzionare le condotte inadempienti sulla base delle informazioni fornite dai destinatari dei servizi. L'attribuzione di punteggi da parte degli utenti, solitamente su *range* limitati e schematici, non corrisponde a una partecipazione al potere di controllo dal momento che chi formula i giudizi non ha alcun titolo per incidere e condizionare direttamente la sfera giuridica del prestatore⁷⁷. Né potrebbe essere altrimenti, giacché l'esercizio proporzionato del potere disciplinare richiede modelli di giudizio articolati non integrabili dalle valutazioni episodiche degli utenti.

⁷⁵ L. RATTI, *Online platforms and crowdwork: a two step approach to expanding agency work provisions?*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2017, 38, p. 479 evidenzia come questo elemento caratterizzi in particolar modo le piattaforme che distribuiscono *microtasks* agli utenti, sul modello di AMT.

⁷⁶ Talvolta è anzi vietato: AMT Condizioni generali di contratto, lett. b, punto ii), «you will submit all work product through the Site only, and not directly to a Requester».

⁷⁷ Ipotizza invece un'assimilazione all'incarico attribuito agli investigatori privati G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, p. R. 15 ss. e ne fa derivare un'ipotesi di controllo sull'adempimento della prestazione.

Le recensioni non sono finalizzate a garantire l'«autoprotezione del momento organizzativo»⁷⁸ e pertanto l'apporto dell'utente-committente può dirsi collaterale e strumentale. Se non venissero applicate le tecniche di elaborazione algoritmica, i punteggi non causerebbero alcun effetto diretto sul rapporto di lavoro. I *feedbacks* pertanto non sono che un elemento grezzo impiegato dal gestore del sito assieme ad altri dati (prevalentemente ricavabili dal GPS) al fine di esercitare un controllo sulla qualità delle prestazioni oppure al fine di indicizzare le offerte di lavoro. Tale sistema può mettere a repentaglio la dignità e riservatezza del lavoratore ma non determina alcuna compartecipazione degli utenti all'esercizio dei poteri datoriali che rimangono saldamente in capo alla piattaforma.

L'applicazione della teoria funzionale del datore di lavoro al *crowdwork* fornisce soluzioni suggestive e per alcuni versi soddisfacenti ma comporta l'assegnazione al lavoratore dell'onere di individuare il soggetto titolare di ciascuna funzione⁷⁹. L'attribuzione di responsabilità avviene altresì «ponendo in luce gli elementi di contesto sintomatici dell'esercizio di una determinata funzione del datore di lavoro e non invece gli elementi essenziali della fattispecie»⁸⁰ ai quali sembra essere ancora legato – almeno nelle aule di giustizia – il riconoscimento delle tutele.

Pare più corretto ritenere che l'affidamento del lavoro alla piattaforma e da questa ai prestatori-utenti non realizzi una formale suddivisione dei poteri tra i due operatori coinvolti, come accade in altri fenomeni di frammentazione della figura datoriale. Nelle ipotesi in esame, il lavoro viene reso all'interno dell'impresa individuata in una struttura tecnica finalizzata alla produzione, ossia la piattafor-

⁷⁸ L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1973, p. 14.

⁷⁹ P. LOI, V. SPEZIALE, *Introduzione a Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 172 s.; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 206: «non sembra giuridicamente corretto scomporre, ricomporre e moltiplicare a piacimento la nozione di datore di lavoro sulla base di indici del tutto estrinseci, come la fissazione del prezzo del servizio, che rappresenta una prerogativa non già del datore di lavoro, ma, in generale, di qualsiasi contraente forte sul mercato».

⁸⁰ L. RATTI, *Intorno al-i concetto-i di datore di lavoro. A proposito di The concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 2, p. 380 ss., qui p. 390.

ma. Tale articolazione è indifferente alla presenza di un utilizzatore che dalla prestazione ottenga anche o solamente un'utilità economica, poiché ciò che rileva è esclusivamente la struttura che organizza l'attività.

Sulla scorta dell'interpretazione proposta si può sostenere che il nuovo soggetto imprenditoriale accentri su di sé numerosi compiti, propedeutici e collaterali alla fornitura di lavoro o servizi. La concentrazione delle attività necessarie per realizzare il servizio in capo alla piattaforma e la residualità dell'apporto gestionale del beneficiario realizzano una situazione pressoché opposta rispetto a quella che si verifica nelle ipotesi di integrazione tra imprese perché le responsabilità non sono suddivise tra più soggetti compartecipi della determinazione del rapporto ma sono accentrate in una.

Ne consegue che, in mancanza di una presa di posizione del legislatore, invocare un'apertura giudiziaria alla diffusione delle prerogative gestionali e dei connessi poteri tra piattaforma e utilizzatori farebbe sorgere un rischio di diluizione delle responsabilità connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. I limiti del ricorso allo schema della somministrazione di lavoro

Dalla possibilità di distribuire funzioni e poteri tra piattaforma e destinatario delle prestazioni dipende la validità della scelta della somministrazione di lavoro quale modello di riferimento per disegnare tutele per i *crowdworkers*.

L'interrogativo relativo all'applicabilità di tale schema sorge sulla base della Risoluzione del Parlamento su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*. Il Parlamento ha invitato la Commissione a valutare l'eventuale estensione della dir. 2008/104/CE poiché ritiene che «molte piattaforme d'intermediazione *online* siano strutturalmente simili alle agenzie di lavoro interinale (rapporto contrattuale triangolare tra: lavoratore temporaneo tramite agenzia/lavoratore della piattaforma; agenzia di lavoro interinale/piattaforma onli-

ne; impresa utilizzatrice/cliente)»⁸¹. Applicare la direttiva consentirebbe l'estensione ai *crowdworkers* di alcune garanzie essenziali tra le quali anzitutto la parità di trattamento rispetto ai lavoratori dipendenti dall'utilizzatore.

L'operatore digitale in effetti gestisce forza lavoro a vantaggio di un terzo e realizza una peculiare ripartizione dei rischi connessi allo svolgimento di attività d'impresa. Difettano, tuttavia, alcuni elementi che nel modello della somministrazione caratterizzano la particolare scissione dell'unitarietà del centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Il primo elemento da considerare consiste nel legame che intercorre tra prestatore e piattaforma digitale. Nell'ordinamento italiano la fornitura professionale di manodopera è introdotta come eccezione al divieto di interposizione nel solco del lavoro subordinato⁸². A partire dalla l. n. 196/1997 è possibile separare i poteri datoriali tra l'intermediario e l'imprenditore, mentre l'acquisizione indiretta dell'attività lavorativa per mezzo di contratti di lavoro autonomo è da considerarsi lecita e non richiede requisiti autorizzatori o procedurali⁸³. Secondo le regole nazionali, pertanto, la possibilità di ricondurre il *crowdwork* allo schema della somministrazione dipende in prima analisi dalla configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato con la piattaforma digitale.

Considerazioni in parte diverse possono essere svolte in riferi-

⁸¹ Risoluzione del Parlamento europeo su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 46.

⁸² Ulteriore conferma nella definizione di contratto di somministrazione introdotto dall'art. 30 d.lgs. n. 81/2015: è «il contratto a tempo indeterminato o determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata [...] mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori *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» (corsivo dell'A.).

⁸³ O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979, p. 368, nella vigenza del divieto di cui all'art. 1 l. n. 1369/1960, non ritiene necessario che la relazione «si presenti con i tratti esterni e caratteristici del rapporto di lavoro subordinato» tanto che «è pienamente compatibile con la fattispecie interpositoria l'esistenza di tutt'altro tipo di rapporti giuridici». V. anche M.T. CARINCI, *Il concetto di appalto rilevante ai fini delle tutele giuslavoristiche e la distinzione da fattispecie limitrofe*, in *Tutela e sicurezza negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, a cura di M.T. CARINCI, C. CESTER, M.G. MATTAROLO, F. SCARPELLI, Torino, Utet, 2011, p. 13 ss.

mento alle previsioni europee dedicate al lavoro tramite agenzia interinale. Il modello proposto dalla dir. 2008/104/CE rinvia alle nozioni di “lavoratore” e di “agenzia interinale” (art. 3, §1, lett. a e b) previste dalle rispettive legislazioni nazionali. È condivisibile l’opinione di chi per garantire il perseguimento dell’“effetto utile” della normativa valorizza la portata ampia della prima parte della definizione di “agenzia interinale” («qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro») e in particolare del riferimento ai “contratti” o “rapporti” di lavoro⁸⁴.

In questa direzione pare muoversi anche la sentenza della Corte di giustizia che ha esteso il campo di applicazione della dir. 2008/104/CE⁸⁵ a chi esegue «per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione», a prescindere dalla qualificazione giuridica nell’ordinamento nazionale, dalla natura del nesso e dalla forma del rapporto⁸⁶. Sebbene tale inclusiva definizione sia in via astratta in grado di comprendere anche i *crowdworkers*, è difficile trovare una corrispondenza tra la struttura dell’*employment platform* e la seconda parte della definizione di agenzia: il rapporto di lavoro da quest’ultima costituito deve essere finalizzato

⁸⁴ Proposta da L. RATTI, *Online platforms and crowdwork*, cit., pp. 500 ss. e 503 in riferimento all’art. 3, §1, lett. b, dir. 2008/104/CE.

⁸⁵ In tal modo la Corte intende realizzare l’effetto utile della dir. 2008/104/CE evitando di restringere l’ambito di applicazione soggettivo in modo eccessivo o ingiustificato. C. giust. 17 novembre 2016, C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, v. punti 30-37 e in particolare punto 36: «limitare la nozione di lavoratore [...] alle persone che rientrino in tale nozione secondo il diritto nazionale, in particolare a quelle che siano legate da un contratto di lavoro all’agenzia di lavoro interinale, rischierebbe di pregiudicare la realizzazione di tali obiettivi compromettendo, pertanto, l’effetto utile di tale direttiva, restringendone in modo eccessivo ed ingiustificato l’ambito di applicazione».

⁸⁶ Ovvero anche alle ipotesi di «messa a disposizione da parte di un’associazione senza fini di lucro, a fronte di un rimborso, di uno dei suoi membri a favore di un’impresa utilizzatrice per erogarvi [...] una prestazione lavorativa retribuita [...] anche laddove il membro medesimo non sia qualificato come lavoratore ai sensi del diritto nazionale non avendo stipulato alcun contratto di lavoro». La Corte di giustizia ambisce a una definizione inclusiva di lavoratore ma non abbandona completamente il riferimento ai lavoratori che siano tutelati «a detto titolo» dall’ordinamento dello Stato membro, C. giust. 17 novembre 2016, C-216/15, cit., p. 43.

ad inviare i lavoratori «in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse»⁸⁷.

Anzitutto, nelle ipotesi in cui il lavoro sia svolto a vantaggio di un soggetto privo di una propria struttura organizzativa manca il requisito della natura imprenditoriale (art. 3, §1, lett. d). Le piattaforme inoltre non assegnano né inviano i prestatori presso un utilizzatore affinché quest'ultimo possa organizzarne il lavoro. Il ruolo di determinazione esterna delle condizioni di svolgimento dell'attività o di valutazione dell'esito che talvolta è svolto dal beneficiario non è assimilabile ai poteri direttivo e di controllo esercitati dall'utilizzatore (art. 30 d.lgs. n. 81/2015; art. 3, §1, lett. b e c, dir. 2008/104/CE). È vero che nelle piattaforme c.d. di *crowdwork* puro il contributo svolto dal destinatario può essere significativo e consistere nella preventiva determinazione dei requisiti quantitativi e qualitativi del lavoro e può comprendere la possibilità di rifiutare il servizio prestato⁸⁸. L'incidenza dell'intervento del destinatario sulle condizioni di esecuzione è tuttavia limitato: il monitoraggio dell'avanzamento delle attività avviene all'interno di procedure predisposte e gestite dall'infrastruttura, senza possibilità di fornire direttamente disposizioni al lavoratore⁸⁹.

In termini conclusivi, pur ipotizzando gli opportuni adattamenti, un'estensione per via interpretativa del modello della somministrazione che suddivida su più soggetti i costi e i rischi dell'utilizzo della forza lavoro sembra preclusa dalla marginalità della figura del beneficiario finale. Qualora vi sia un legame giuridicamente rilevante tra prestatore e cliente o un contatto personale di sufficien-

⁸⁷ Art. 3, § 1, lett. b. Nel testo originale inglese «with a view to being assigned to user undertaking to work temporarily under its supervision and direction». Lo stesso è previsto nella disciplina nazionale, art. 30 d.lgs. n. 81/2015: «un'agenzia [...] mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori 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».

⁸⁸ AMT Condizioni generali di contratto, art. 3, lett. b.

⁸⁹ Emblematico il documento che AMT mette a disposizione dei *requesters*, «Amazon Mechanical Turk Requester UI Guide», disponibile su <https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/amt-ui.pdf> (novembre 2018), in particolare le sezioni *Managing Batches* e *Managing Workers*. V. anche § precedente.

te intensità, il lavoro potrà essere integrato all'interno dell'attività dell'organizzazione di destinazione in virtù di un legame assimilabile alla subordinazione o ad una collaborazione autonoma. Manca nella generalità delle ipotesi un'attività della piattaforma di "invio" del prestatore presso il beneficiario: se cresce l'ingerenza di quest'ultimo sulle condizioni di svolgimento della prestazione, diminuisce quella della piattaforma fino a caratterizzarla come un mero intermediario.

CAPITOLO III

IL LAVORO VEICOLATO DAL *WEB*: REGOLE NEGOZIALI E INQUADRAMENTO GIURIDICO

SOMMARIO: 1. La contrattazione *online* quale fonte del rapporto di lavoro. – 1.1. Il profilo procedurale: il contratto telematico di lavoro. – 1.2. Il profilo sostanziale: le condizioni generali di contratto. – 1.3. Il sistema “autosufficiente” delle piattaforme: obblighi dei contraenti e limitazioni di responsabilità. – 2. Legge applicabile e foro competente in presenza di elementi di internazionalità. – 3. La qualificazione secondo le piattaforme: lavoro autonomo e professionalità. – 4. La tutela dei *crowdworkers* nell’ordinamento europeo: il bilanciamento tra diritti sociali e libertà economiche. – 5. *Segue*: un bilanciamento per la qualità dei servizi. – 6. La tutela dei *crowdworkers* nell’ordinamento nazionale. – 7. Il lavoro autonomo ad esecuzione istantanea come tipo prevalente. – 8. La diffusione del modello nel lavoro autonomo e subordinato.

1. *La contrattazione online quale fonte del rapporto di lavoro*

Nella veste di «organizzazione del lavoro digitalizzata»¹, l’impresa ricorre a un modello di funzionamento alternativo che stravolge la consueta articolazione dinamica tra soggetti, poteri e fattori di produzione. Le peculiarità del mercato che ha sede sulla piattaforma *online* e, tra tutte, la soppressione dei passaggi di intermediazione per l’incontro tra domanda e offerta di lavoro si atteggiavano a «mezzo formidabile di segmentazione della catena produttiva, prestando-

¹ M. BARBERA, *L’idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, It., n. 293/2016, p. 14.

si all'abbattimento dei rischi imprenditoriali, dei costi e delle obbligazioni nei confronti della forza lavoro»².

Tale risultato è perseguito per il tramite di una serie di relazioni contrattuali binarie tra gli utenti e la piattaforma, senza interventi di aggiustamento dinamico né accordi gestionali che guidino e correggano lo svolgimento delle relazioni giuridiche nel tempo. «I rapporti che si moltiplicano sono, necessariamente, rapporti contrattuali: il contratto diviene da strumento principe strumento unico per la realizzazione dell'attività economica»³. Questa inedita prevalenza del contratto sull'apporto dell'organizzazione dell'impresa si concretizza nella conclusione di accordi a distanza e nella predisposizione per via unilaterale delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

Ogni altra forma di utilizzazione o acquisizione indiretta del lavoro nei processi di esternalizzazione o di decentramento produttivo presuppone rapporti tra imprese che si integrano con diversi gradi di stabilità, utilizzando il contratto come strumento per garantire la necessaria flessibilità richiesta dagli andamenti del mercato⁴. La funzione imprenditoriale in tali casi viene diluita all'interno di un reticolo di soggetti che concorrono alla realizzazione del risultato finale ciascuno con il proprio apporto organizzativo. Anche nei settori *labour intensive* è l'organizzazione dei fattori produttivi nella forma di

² P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2, p. 3 ss., qui p. 9. Secondo G. SMORTO, *Protecting the weaker party in the platform economy*, in *The Cambridge Handbook of the law of the sharing economy*, a cura di N.M. DAVIDSON, M. FINCK, J.J. INFRANCA, Cambridge University Press, 2018, p. 431 ss. si tratta di un «dramatic shift in business organisation and market structure».

³ G. ALPA, *Postfazione*, in *Il contratto telematico*, a cura di V. RICCIUTO, N. ZORZI, Padova, Cedam, 2002, p. 349 ss. In tal modo si attenua il condizionamento sul rapporto di lavoro derivante dalla «partecipazione del lavoratore all'organismo di lavoro che fa capo al datore di lavoro», L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della CECA*, a cura di G. BOLDT, G. CAMERLYNCK, P. HORION, A. KAISER, M.G. LEVENBACH, L. MENGONI, Milano, Giuffrè, 1965, p. 424.

⁴ M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Torino, Giappichelli, 2013, p. 6 ss.; M. AIMO, D. IZZI, *Decentramento produttivo ed esternalizzazioni nell'era dell'impresa a rete: note introduttive*, in *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, a cura di M. AIMO, D. IZZI, Torino, Utet, 2014, p. XVII ss.

«esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori» (art. 29, co. 1, d.lgs. n. 276/2003) che distingue i fenomeni leciti da quelli non consentiti dall'ordinamento.

Mentre il lavoratore, anche autonomo, inserito in tali processi è sempre parte di un'organizzazione complessa, il *crowdworker* invece è vincolato alla piattaforma per il solo tramite delle condizioni contrattuali. All'apparenza manca quell'«involucro concettuale»⁵ costituito dall'impresa che altre forme di esternalizzazione avevano soltanto ricombinato, così come è assente un luogo fisico in cui collocare in maniera stabile – o almeno predeterminabile – l'attività lavorativa.

Le clausole del contratto stipulato con la piattaforma determinano le caratteristiche delle prestazioni con un grado maggiore di dettaglio rispetto a quello espresso nel contratto di lavoro, poiché sul piano formale non è riconosciuto il coordinamento nel tempo con l'organizzazione del creditore che caratterizza anche le prestazioni autonome.

Più che la struttura binaria della concettualizzazione del lavoro, sono messi in discussione il ruolo del contratto di lavoro e la sua funzione di tramite per l'applicazione della disciplina eteronoma di origine statale o collettiva. Nonostante il lavoratore sia un contraente debole o più radicalmente un “non contraente” perché nel lavoro egli «implica se stesso e trae, nella normalità dei casi, il necessario per vivere e buona parte del senso della vita stessa»⁶, il contratto è parso sinora fonte privilegiata, idonea a realizzare una «condizione contrattuale unica, che immette in una logica di scambio, che è tipicamente una logica oggettuale, un elemento personalistico irriducibile alla dimensione oggettiva»⁷. Le clausole predisposte dalla piattaforma sono al contrario strutturate in modo da evitare ogni coor-

⁵ G. GIUGNI, *Una lezione sul diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, 2, p. 211, che auspica la «rottura degli involucri concettuali in cui si è avvolto un sistema giuridico formatosi invece al suo tempo in rapporto di sfida e a volte di rottura rispetto a quella previgente».

⁶ M. D'ANTONA, *Intervento*, in *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro (Udine, 10-12 maggio 1991), Milano, Giuffrè, 1994, p. 194.

⁷ M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro*, cit., p. 343 e diffusamente sull'evoluzione storica e teorica sull'oggetto del contratto di lavoro, p. 340 ss.

dinamento tra la fonte del rapporto e la disciplina protettiva e comporre invece un sistema autonomo, del tutto indifferente agli obiettivi di tutela del lavoratore.

Il primo elemento che caratterizza tale architettura negoziale consiste nel fatto che chi accede alle piattaforme non ha alcuna possibilità di incidere né sulla formazione del contratto né sul contenuto delle pattuizioni⁸.

1.1. *Il profilo procedurale: il contratto telematico di lavoro*

L'assunzione dell'obbligazione avviene con modalità distanti rispetto ai riti e alle forme della contrattazione individuale di lavoro. L'utente-lavoratore segue un percorso di navigazione guidata che conduce alla conclusione di un accordo che può essere racchiuso all'interno della categoria dei contratti telematici.

La dottrina civilistica, da almeno un ventennio, riflette sull'introduzione dell'informatica nella pratica negoziale, differenziando le ipotesi a seconda dell'oggetto, della forma o del luogo di svolgimento del contratto oppure raggruppando tutti gli accordi che hanno ad oggetto beni o servizi informatici (*software* o *hardware*) e «ogni attività giuridicamente rilevante [...] compiuta adoperando l'elaboratore come mezzo di formazione [...] o di trasmissione dell'atto»⁹.

Tra le diverse classificazioni¹⁰, è utile prendere in considerazione quella che isola le forme di negoziazione c.d. *point and click*

⁸ R. FAVALE, *La conclusione del contratto telematico*, in *Giur. Merito*, 2013, 12, p. 2553 ss. e C. NAZZARO, *Riflessioni sulla conclusione del contratto telematico*, in *Inf. Dir.*, 2010, 1-2, p. 10 ss.

⁹ G. MIRABELLI, *I contratti di informatica: modelli tipicità collegamento*, in *I contratti dell'informatica*, a cura di G. ALPA, V. ZENO-ZENCOVICH, Milano, Giuffrè, 1987, p. 3, che raggruppa i contratti di utilizzazione dell'informatica, di acquisizione ed elaborazione di dati e i contratti conclusi mediante elaboratore.

¹⁰ Le classificazioni distinguono ad es. contratti informatici (in cui l'informatica è solo il mezzo di trasmissione della volontà) e telematici (in cui lo strumento informatico conforma e plasma il processo di formazione della volontà); commercio elettronico indiretto, connotato da una fase esecutiva tradizionale, e diretto, che ha ad oggetto lo scambio di beni e servizi *online*, v. A. GEMMA, *L'accordo telematico*, in *I contratti informatici*, a cura di R. CLARIZIA, Torino, Utet, 2007, p. 239 ss.

nelle quali «la trasmissione della volontà non avviene, sia pure informaticamente, tramite lo scambio di dichiarazioni di volontà ma tramite la partecipazione ad un complesso meccanismo di formazione nel quale ultimo atto pare essere la pressione di un tasto negoziale virtuale»¹¹. Lo strumento informatico non è semplice mezzo di comunicazione – come un'*e-mail* che contiene e trasmette la volontà delle parti – ma modifica la consapevolezza dell'assunzione del vincolo e accentra le informazioni relative al procedimento di conclusione del contratto. Negli accordi telematici, indipendentemente dalla quota di potere del proponente nella definizione del contenuto dell'accordo, è sempre presente uno squilibrio procedurale derivante dalle caratteristiche dello strumentario tecnico. L'asimmetria informativa è originata dallo stesso mezzo tecnologico, tanto che l'«illustrazione delle fasi tecniche da seguire per la conclusione del contratto potrebbe non essere sufficiente a colmare il divario»¹².

Mentre il diritto del lavoro si limita a prendere in considerazione l'intervento delle tecnologie digitali in alcune ipotesi gestite dal soggetto pubblico¹³, l'informatizzazione dei traffici commerciali è oggetto di ampia riflessione giuridica e di significativi interventi re-

¹¹ A.C. NAZZARO, *Riflessioni sulla conclusione del contratto telematico*, cit., p. 10. E. TOSI, *La dematerializzazione della contrattazione: il contratto virtuale con i consumatori alla luce della recente novella al codice del consumo di cui al d.lgs. 21 febbraio 2014, n. 21*, in *Contr. Impr.*, 2014, 6, p. 1275 li definisce contratti virtuali in senso stretto a forma informatico-telematica atipica, caratterizzati «dall'assenza di trattative tra le parti, dalla predisposizione unilaterale e dall'offerta al pubblico indistinto».

¹² A. ADDANTE, *Obblighi precontrattuali di informazione e tutela dei consumatori nei contratti telematici*, in *Tutela del consumatore nei contratti telematici e nuove frontiere del diritto europeo della vendita*, a cura di A. ADDANTE, Padova, Cedam, 2016, p. 3.

¹³ A garanzia della genuinità della volontà delle parti, v. la procedura per le dimissioni del lavoratore, ex art. 26, co. 1, d.lgs. n. 151/2015, su cui G. PROIA, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, I, pp. 3-16 e la "Piattaforma informatica INPS" per le prestazioni occasionali, art. 54 bis, co. 9, d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017. Tale ultimo sistema potrebbe essere un «prototipo per una piattaforma digitale pubblica/privata per la gestione dei contratti di lavoro nella *gig economy*», secondo M. FAIOLI, in *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 205.

golativi su impulso dell'Unione europea¹⁴. «Il tipo contrattuale contrattuale dell'*e-commerce* è la compravendita ma nulla esclude la possibilità di concludere telematicamente anche fattispecie negoziali come ad esempio, il trasporto, la spedizione, il noleggio»¹⁵: pertanto anche il contratto di lavoro può avere forma telematica, senza che le peculiari modalità di comunicazione e trasmissione dell'accordo determinino una trasformazione degli elementi qualificatori.

Nelle ipotesi di *crowdwork* il prestatore aderisce a complessi schemi contrattuali premendo il tasto di accettazione: in alcuni casi si tratterà di una regolamentazione completa, dal momento che l'attività viene ricevuta direttamente dalla piattaforma e non esiste alcun rapporto tra lavoratore e committente¹⁶. In altri casi viene stipulato un contratto telematico che sostiene la relazione fondamentale con la piattaforma, cui segue un'ulteriore fase di negoziazione, sempre telematica, predisposta dall'intermediario. L'operatore Upwork, ad esempio, consente al *Client* di scegliere modalità e termini con cui utilizzare i *freelancers* e predispone un processo digitale di selezione, attivabile sia dai prestatori che dai potenziali committenti. La piattaforma disciplina le opzioni relative al tipo di rapporto e alle modalità di pagamento¹⁷ e gestisce lo svolgimento del lavoro.

Nell'ambito delle piattaforme che veicolano prestazioni di servizi non digitali il contatto tra prestatore e utilizzatore è talvolta più libero, e non sempre passa attraverso la contrattazione telematica,

¹⁴ D.lgs. n. 70/2003, attuativo della dir. 2000/31/CE, relativa a taluni aspetti giuridici dei servizi della società dell'informazione, in particolare il commercio elettronico, nel mercato interno.

¹⁵ E. BATTELLI, *Riflessioni sui procedimenti di formazione dei contratti telematici e sulla sottoscrizione on line delle clausole vessatorie*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2014, 4, p. 1037 ss. Il contratto telematico è una categoria «trans-tipica, ossia indifferente rispetto all'oggetto dell'operazione negoziale – potendo essere costituita da schemi negoziali tipici o atipici – e alle varianti di forma telematica consentite dal substrato tecnologico dello spazio virtuale», E. TOSI, *Contratti informatici, telematici e virtuali*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 64.

¹⁶ W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 3, p. 475 annoverano Clickworker e CrowdFlower tra le piattaforme che non prevedono specifici rapporti con i *crowdworkers*, mentre nell'ambito di AMT «tra committente e *crowdworker* sussiste un ulteriore e diverso rapporto contrattuale».

¹⁷ Ad es. punto 4, *Worker classification and Upwork payroll* dello *User Agreement*.

come nel caso di siti che offrono spazio per negoziare le condizioni dell'attività lavorativa e lascia libere le parti di concludere il "contratto di collaborazione" nella forma che preferiscono¹⁸. L'assenza di un contratto telematico relativo anche al rapporto tra prestatore e utilizzatore coincide solitamente con la presenza di funzionalità minime in capo alla piattaforma.

Mentre la dottrina civilistica, sollecitata dall'avvento dell'*e-commerce*, si è confrontata sull'ammissibilità di un "contratto senza accordo", esito della sola combinazione di due «atti binari»¹⁹; secondo la prospettiva giuslavoristica, all'opposto, non è il momento del perfezionamento dell'accordo a connotare la relazione giuridica²⁰. In riferimento al lavoro, ciò che rileva è la dimensione dell'estensione temporale e, quale che sia la procedura seguita per costituire il vincolo negoziale, prevalgono gli elementi fattuali che caratterizzano lo svolgimento del rapporto secondo quanto previsto dall'art. 1362, co. 2, c.c.

Non è tuttavia privo di significato il fatto che il lavoratore digitale acceda a un tipo di negoziazione "a conclusione istantanea" che vede la prevalenza del testo sull'accordo dialogico tra le parti. Il ricorso a contratti di lavoro telematici è in grado di inserire nel discorso giuslavoristico elementi tipicamente legati alla vendita e in particolare all'*e-commerce*, quali la sequenza tra trattativa, conclusione, esecuzione e individuazione del momento di perfezionamento per definire la vincolatività del contratto²¹. Le modalità di relazione tra

¹⁸ Ad es. LocalJob, Termini e condizioni, art. 2.

¹⁹ N. IRTI, *Scambi senza accordo*, cit., p. 183.

²⁰ Mentre nel commercio elettronico la presenza di una triangolazione che coinvolge un intermediario accresce i problemi relativi al momento della conclusione del contratto e alla responsabilità per inadempimento (cfr. R. FAVALE, *La conclusione del contratto telematico*, cit., p. 2556), nel *crowdwork* la presenza di un intermediario incide sull'imputabilità delle relazioni di lavoro. Sul ruolo del mediatore M. FRANCESCA, *Rischio e funzione nella mediazione*, Napoli, ESI, 2005, p. 38 ss.

²¹ Il fondamento del potere del predisponente di definire le regole del procedimento di formazione del contratto è dibattuto: F. DELFINI, *Contratto telematico e commercio elettronico*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 35 s. lo riconduce all'art. 1326, co. 4, c.c. ma richiede che il procedimento «sia finalizzato al perseguimento di interessi meritevoli di tutela [ex art. 1322 c.c., *nda*] e non già di intenti capricciosi»; A.M. GAMBINO, *L'accordo telematico*, Milano, Giuffrè, 1997, p. 82 ss. accolla all'utilizzatore un onere di diligenza «che dà colore all'oggetto dell'eventuale convenzione telematica (sull'utente grava proprio il fatto di aver detto sì al "gioco" e al-

le parti sono irrimediabilmente modificate: in particolare nelle fasi della proposta e dell'accettazione «le procedure a base tecnologica sono divenute simboli del consenso e, per mezzo di finzioni giuridiche, sono state accettate come sostitutive delle tradizionali forme umanizzate di comunicazione»²².

I contratti predisposti dalle piattaforme digitali sono dunque caratterizzati «dall'assenza di trattative tra le parti, dalla predisposizione unilaterale e dall'offerta al pubblico indistinto»²³ ed estromettono il *crowdworker* dall'approntamento delle fasi tecniche necessarie per la formazione e conclusione dell'accordo.

A ciò si aggiunga che la contrattazione telematica irrigidisce la libertà di forma che caratterizza il contratto di lavoro. Le forme contrattuali solenni e predefinite sono previste soltanto per alcune tipologie di lavoro flessibile «in funzione alternativa, ovvero integrativa, di altre tecniche più diffuse, quali quelle basate sull'inderogabilità della disciplina legale e sull'intervento compensativo dell'autonomia collettiva»²⁴. Le procedure telematiche vincolate invece piegano la libertà di forma del contratto di lavoro agli stessi obiettivi di certezza e di velocità tipici del commercio elettronico.

Il primato della realtà effettiva sulla forma adottata dalle parti è criterio necessario per una corretta sistematizzazione del lavoro tramite piattaforma ma non fornisce risposta ai bisogni di tutela derivanti dalle peculiarità dello strumento informatico. La declinazione della libertà di forma secondo le tecnologie digitali introduce un ulteriore elemento di debolezza del prestatore rispetto alla fase di conclusione del contratto e all'accesso alle informazioni sulle condizioni della prestazione.

la sue regole): tale onere viene ora chiamato rischio informatico»; A.C. NAZZARO, *Riflessioni sulla conclusione*, cit., p. 30 criticamente sottolinea come la procedura differente da quella prevista per legge «deve essere comunque portata a conoscenza dell'oblatore».

²² M. GRANIERI, *La formazione dei contratti telematici*, in *Tutela del consumatore nei contratti telematici*, cit., p. 41.

²³ E. TOSI, *Contratti informatici, telematici e virtuali*, cit., p. 64.

²⁴ G. FERRARO, *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, 41, 1, p. 576 s. Cfr. anche il c.d. aformalismo negoziale dei rapporti economici di affari contrapposto al formalismo di garanzia contenuto nelle leggi speciali che regolano gli atti unilaterali incidenti sul rapporto, v. N. IRTI, *Studi sul formalismo negoziale*, Padova, Cedam, 1997, p. 67 ss.

1.2. Il profilo sostanziale: le condizioni generali di contratto

Il *crowdwork* non poggia su contratti finalizzati al ricorso diretto o indiretto alla manodopera, ma su contratti atipici, comprensivi sia delle indicazioni concernenti le modalità di svolgimento della prestazione sia dei termini per usufruire dei servizi di intermediazione. Entrambi i gruppi di regole sono contenuti nelle condizioni generali di contratto²⁵ e in altri documenti, variamente denominati²⁶, predisposti per via unilaterale. Allo squilibrio tra le parti legato alla procedura di formazione e conclusione dell'accordo si affianca dunque quello derivante dalla fissazione del contenuto²⁷.

La compressione del contributo negoziale del soggetto non predisponente potrebbe, ad un primo sguardo, corrispondere a quella del prestatore di lavoro poiché solitamente il datore (o il committente) è l'unico titolare del potere di determinare le modalità di inserimento nell'organizzazione aziendale²⁸. E invece la contrattazione *online* per clausole generali aggrava la compressione dell'autonomia

²⁵ Il codice civile predispone una speciale disciplina relativa all'efficacia delle clausole nei confronti dell'aderente in caso di contratti conclusi mediante moduli o formulari «predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali» (artt. 1341 e 1342 c.c.) senza espliciti elementi definitori. Una recente definizione giurisprudenziale di contratto “per adesione” considera «quelle strutture negoziali destinate a regolare una serie indefinita di rapporti, tanto dal punto di vista sostanziale (se cioè predisposte da un contraente che espliciti attività contrattuale all'indirizzo di una pluralità indifferenziata di soggetti), quanto dal punto di vista formale (ove cioè predeterminate nel contenuto a mezzo di moduli o formulari utilizzabili in serie), mentre non possono ritenersi tali i contratti predisposti da uno dei due contraenti in previsione e con riferimento ad una singola e specifica vicenda negoziale, ed a cui l'altro contraente possa, del tutto legittimamente, richiedere ed apportare le necessarie modifiche dopo averne liberamente apprezzato il contenuto né a maggior ragione quelle in cui il negozio sia stata concluso a seguito e per effetto di trattative», Cass. civ., sez. II, 19 marzo 2018, n. 6753, *DJ*.

²⁶ V. ad es. *Welcome Packet* di Uber o *Uber UK Standars Advice*, segnalati nella pronuncia dell'Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, cit., pp. 12 e 14.

²⁷ La possibilità di stipulare contratti di lavoro per moduli e formulari è attestata in riferimento ad un contratto di agenzia da Cass. 22 marzo 2006, n. 6314, nota D. MINUSSI, *Riproduzione di un documento informatico e clausole vessatorie*, in *Dir. Internet*, 2006, p. 447.

²⁸ L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, cit., p. 503 «il rapporto di lavoro [...] è uniformemente regolato da condizioni generali prestabilite dal datore di lavoro».

negoziale poiché viene eliminata *ab origine* ogni possibilità di trattativa tra le parti, anche in relazione all'eventuale contatto tra prestatore e beneficiario²⁹.

La posizione di supremazia tecnica ed economica dell'intermediario digitale esaspera l'estromissione della controparte dalla negoziazione³⁰: che si trovi o meno in condizioni di parità economico/sociale, l'utente non può accedere alla definizione delle condizioni contrattuali. La distorsione degli equilibri si manifesta anche nell'ambito delle piattaforme digitali dedicate a prestatori con competenze elevate: il professionista si propone o accetta il lavoro senza poter negoziare clausole personalizzate³¹.

Nell'esperienza degli scambi commerciali, il ricorso a condizioni generali di contratto consente di regolare con uniformità una serie indefinita di relazioni giuridiche espressive di esigenze simili, solitamente collegate all'erogazione di beni e servizi alla clientela³². Il medesimo obiettivo è perseguito nel *crowdwork* con alcune peculiarità: la standardizzazione impedisce la partecipazione del lavoratore alla definizione dei termini contrattuali ma può limitare significativamente anche quella dell'imprenditore o del privato a

²⁹ La compressione della libertà di definire le condizioni di svolgimento del lavoro è sovente riconducibile al complesso dei criteri applicati dalla piattaforma, v. Conclusioni dell'Avv. Gen. Szpunar, cit., p. 50, in merito alla facoltà per gli autisti di Uber di chiedere un importo più basso di quello fissato dalla società: poiché «Uber trattiene, a titolo di commissione, l'importo derivante dal calcolo del prezzo della corsa compiuto dall'applicazione. Visto che ogni eventuale riduzione del prezzo sarebbe integralmente a carico del conducente, è poco probabile che quest'ultimo si avvalga di tale facoltà».

³⁰ Secondo l'analisi economica del diritto, la creazione di un contratto "completo", potrebbe vincolare ad un punto tale «da eliminare l'intera serie dei problemi connessi ad un rapporto di agenzia», F. DENOZZA, *Norme efficienti*, cit., p. 90.

³¹ Come invece di regola accade nel caso di prestazioni qualificate, L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro tra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. Dir.*, 1993, 1, p. 26 s.

³² Sulla standardizzazione contrattuale, v. C.M. BIANCA, *Condizioni generali di contratto*, I, in *Enc. Giur. Treccani*, VII, II, 1988, p. 1 ss.; G. ALPA, *Contratti di massa. Profili generali*, in *Enc. Dir.*, Agg., I, 1997, p. 403 ss.; G. CHINÈ, *Contratti di massa. Diritto vigente*, in *Enc. Dir.*, Agg., I, 1997, p. 411 ss. Cfr. Relazione del Guardasigilli al codice civile, n. 612 «La realtà economica odierna si fonda anche su una rapida conclusione degli affari, che è condizione di un acceleramento del fenomeno produttivo; a questa esigenza va sacrificato il bisogno di una libertà di trattativa, che importerebbe intralci spesso insuperabili».

cui è destinato il servizio. Il committente-beneficiario effettua una scelta del tutto peculiare: l'*intuitu personae* viene meno o è sostituito da altri meccanismi selettivi automatizzati demandati all'infrastruttura digitale, operanti sulla base della qualità o delle caratteristiche dell'opera, oppure delle valutazioni effettuate dagli utenti. La piattaforma determina i criteri qualitativi e di *performance* in via preventiva e in seguito rende la prestazione accessibile da parte di chiunque rispetti gli standard richiesti³³.

Gli effetti della standardizzazione negoziale si estendono oltre la fase della conclusione del contratto e dell'incontro tra i due versanti del mercato e coinvolgono l'intera organizzazione delle attività nonché le decisioni incidenti sulle prestazioni. L'infrastruttura digitale mescola *input* organizzativi generali e sistemi di calcolo a base algoritmica che intervengono a rielaborare i dati ricavati da fonti differenziate. Il calcolo algoritmico, intrecciando dati dell'offerta e della domanda, opera la selezione dei lavoratori e ricomponne le singole prestazioni, misura tempi e andamento, definisce il compenso e le conseguenze derivanti dalle valutazioni fornite dagli utenti³⁴.

1.3. Il sistema "autosufficiente" delle piattaforme: obblighi dei contraenti e limitazioni di responsabilità

I sistemi negoziali di regolazione di tali rapporti di lavoro ambiscono a essere esaustivi e non condizionati dalle regole statuali che

³³ Nel caso di UberPop, ad esempio, la scelta del prestatore viene effettuata in maniera automatizzata sulla base di diversi elementi tra i quali *in primis* la vicinanza alla chiamata rilevata dal GPS. Tale operazione può eventualmente essere condizionata da meccanismi reputazionali che offrono ai potenziali committenti una classificazione dei prestatori legata alle valutazioni ricevute. All'interno di AMT il committente può invece scegliere tra un processo digitale di selezione e la predeterminazione delle caratteristiche che i lavoratori devono possedere per poter svolgere direttamente i *tasks*, tra cui il "worker's approval rating", ossia la percentuale di attività svolte che sono state approvate e per le quali hanno ottenuto il pagamento, cfr. C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The future of work in the Sharing economy*, cit., p. 26.

³⁴ V. anche. cap. II, §4 sulla concentrazione dei meccanismi di valutazione in capo alla piattaforma.

disciplinano i fenomeni economici. I contratti, infatti, prevedono un elevato livello di dettaglio e contengono clausole relative alla limitazione di responsabilità della piattaforma e alla giustiziabilità dei diritti degli utenti.

In tutte le piattaforme digitali, sia quelle che offrono servizi di *social networking*, che quelle finalizzate alla creazione di contenuti digitali o alla fornitura di lavoro e servizi, i termini contrattuali fissano un peculiare equilibrio di obblighi e responsabilità tra le parti. L'utente prestatore, così come l'utilizzatore, è vincolato al rispetto delle condizioni d'uso nonostante manchi un nesso di sinallagmaticità tra le obbligazioni giacché il gestore del sito³⁵, al contrario, non ha alcuna responsabilità in merito al buon funzionamento della piattaforma, né al controllo sui contenuti o al livello del servizio da offrire³⁶. Il modello paradigmatico è quello del *social network*: il sito è offerto «as is», così come è e come sarà reso disponibile. La leggerezza dell'impegno assunto dagli erogatori del servizio è tale da far dubitare del reale carattere obbligatorio di tali accordi che «vincolano e non vincolano, [...] vincolano fino ad un certo punto ma non oltre»³⁷.

In caso di disservizio, l'utente potrà ottenere solamente la risoluzione del contratto, in maniera diretta, non usufruendo più della piattaforma o tutt'al più fornendo una comunicazione al gestore. Significative limitazioni sono previste anche in relazione ai danni conseguenti l'inadempimento e derivanti dall'uso o dal malfunzionamento della piattaforma³⁸. L'obiettivo sottostante è quello di escludere o ridurre al minimo ogni responsabilità e garanzia per le

³⁵ Alcuni siti contengono una pattuizione per l'accesso e una per la conclusione dei contratti di lavoro; mentre altri come AMT prevedono un unico schema per entrambi i rapporti, quello di "utenza" del sito e quello di lavoro.

³⁶ A quanto consta tutte le condizioni generali di contratto delle piattaforme digitali, così come dei SNs, precisano che i servizi sono forniti «come sono e come disponibili».

³⁷ I contratti sono «validi ma dimezzati come il Visconte Medardo di Italo Calvino», G. DE NOVA, *Contratti dimezzati*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2013, 2, p. 452.

³⁸ Cfr. Uber, Termini e condizioni, punto 5 "Avvertenze. Limitazioni di responsabilità. Indennità": «Uber non sarà responsabile per il ritardo o la mancata esecuzione derivanti da cause che sono al di fuori del ragionevole controllo di Uber»; art. 10 Upwork, *User Agreement*.

attività direttamente o indirettamente riconducibili all'imprenditore digitale. In riferimento ai *social networks* si potrebbe persino sostenere che, nell'assenza di altre obbligazioni che possano assumere carattere principale, «l'oggetto delle condizioni generali [di contratto] sia rappresentato dall'illecito aquiliano»³⁹ e dai relativi profili di responsabilità che vengono modellati al fine di ridurre al minimo il possibile concorso della piattaforma nel caso di condotte dannose degli utenti.

Mentre il contenuto delle obbligazioni a carico delle piattaforme è minimo, lo stesso non può dirsi per quelle dell'utente: non sono infrequenti le clausole che prevedono la sua esclusione in caso di mancato rispetto delle *policies* di utilizzo indicate nelle condizioni generali di contratto⁴⁰. Non solo, l'utente rimane proprietario di tutto ciò che inserisce sul sito ma cede alla piattaforma una licenza, spesso senza limiti⁴¹, sui diritti relativi a tutte le informazioni e i contenuti caricati, anche qualora abbiano un valore altamente creativo⁴².

³⁹ F. ASTONE, *Il rapporto tra gestore e singolo utente: questioni generali*, in AIDA, 2011, p. 116 s.

⁴⁰ AMT, *Participation Agreement*, p. 11 e p. 4. in relazione al *Payment Service*: «we reserve the right to terminate or suspend any Payment Account [...] in our sole discretion»; Freelancer, *User Agreement*, p. 23: «we may close, suspend or limit your access to account without reason»; Uber, *Termini e condizioni*, p. 1: «Uber può risolvere immediatamente i presenti termini o i Servizi da Lei fruiti, o in generale negare l'offerta o l'accesso ai Servizi o a parte degli stessi, in qualunque momento e per qualsiasi motivo».

⁴¹ Addlance, *Termini del servizio*, § 5, lett. e: «L'utente concede a Addlance un non esclusivo, temporaneo e spazialmente illimitato diritto d'uso dei contenuti forniti. Addlance ha il diritto di utilizzare e di disporre dei suddetti contenuti in ogni tempo»; Freelancers, *User agreement*, punto 10: «When you give us content, you grant us a worldwide, perpetual, irrevocable, royalty-free, sublicensable (through multiple tiers) right to exercise any and all copyright, trademark, publicity, and database rights (but no other rights) you have in the content, in any media known now or in the future».

⁴² Vedi Gopillar, fatta salva la paternità delle idee progettuali che spetta a ciascun creatore, p. 3.4 dei termini e condizioni: «Ciascun Designer o Master Designer concede a Gopillar una licenza esclusiva senza limiti temporali e territoriali all'utilizzo di qualsiasi testo [...]. Gopillar si impegna a cedere, in via esclusiva e senza limiti temporali e territoriali, tutti i diritti di proprietà intellettuale e industriale relativi alle Idee Progettuali vincitrici al Cliente creatore del relativo Contest, in via automatica, al momento della conferma della classifica da parte del Cliente medesimo».

Dalle condizioni generali di contratto emerge pertanto «la logica di autogoverno dei rapporti modellati dall'autonomia privata», senza dubbio frutto della dimensione transnazionale e forse di un effetto di emulazione delle piattaforme più grandi da parte di quelle minori. L'idea secondo la quale «il monitoraggio e la sanzione delle devianze gestiti dalle comunità – c.d. *peer reviewing* e *peer monitoring* – si rivelano un'alternativa non solo credibile ma addirittura più efficace rispetto alla giurisdizione statale»⁴³ perché porterebbero ad una maggiore propensione al rispetto della regola, può forse incidere sulle piattaforme realmente collaborative e paritarie. Al di fuori di queste ipotesi, i gestori dei siti sembrano animati dalla volontà di sfruttare al massimo gli spazi interstiziali tra le diverse legislazioni per autodeterminare le condizioni di svolgimento nonché di giustiziabilità dei diritti.

In ogni caso, le previsioni di limitazione della responsabilità contrattuale e aquiliana non potranno che aver effetto solo nella misura in cui siano consentite dalla legge applicabile⁴⁴. In generale la normativa civilistica chiude entro stretti margini la possibilità di limitare la responsabilità per inadempimento, ammettendola solo in caso di colpa lieve ed eccezion fatta per le ipotesi in cui l'esclusione possa contravvenire a norme di ordine pubblico (art. 1229, co. 1 e 2 c.c.)⁴⁵. Una lettura della norma in ossequio ai principi di buona fede e correttezza e ai doveri di collaborazione consente di ritenere invalide le modificazioni convenzionali della responsabilità che determinino un'alterazione dell'equilibrio contrattuale ad esclusivo vantaggio di una parte⁴⁶. Anche in

⁴³ G. SMORTO, *I contratti della sharing economy*, cit., p. 221 ss.

⁴⁴ Uber, Termini e condizioni, punto 5: l'esclusione di garanzia «non intende limitare la responsabilità o modificare i suoi diritti in quanto consumatore che non possono essere esclusi dalla legge applicabile»; AMT, *Partecipation Agreement*, punto 7 “No warranties”; punto 9.b “Limitation of liability”: «to the fullest extent permitted by applicable law».

⁴⁵ Si tratterebbe di una «norma che punta alla prevenzione dell'inadempimento limitando in modo severo la possibilità di limitare pattizamente la deterrenza che il debitore subisce con la minaccia del carico risarcitorio», V. ROPPO, *Responsabilità contrattuale: funzioni di deterrenza?*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 414 (408-424).

⁴⁶ L. CABELLA PISU, *Le clausole di esonero dalla responsabilità*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da P. RESCIGNO, IX, Torino, Utet, 1999, p. 287 s. e, più recen-

relazione alla responsabilità aquiliana v'è spazio per limitazioni convenzionali purché coinvolgano solamente diritti patrimoniali e disponibili⁴⁷.

Tali regole codicistiche non trovano spazio qualora si reputino applicabili agli utenti della piattaforma le norme del Codice del consumo. Tale possibilità, controversa per ciò che concerne gli utenti-prestatori di lavoro (v. cap. IV, § 9), non può essere messa in discussione in relazione agli utenti fruitori dei servizi⁴⁸. Le clausole di limitazione della responsabilità della piattaforma nei confronti dei fruitori saranno nulle ai sensi dell'art. 36, lett. b in combinato disposto con l'art. 33, co. 2 (in particolare lett. b) del Codice del consumo⁴⁹.

Un'esenzione di responsabilità è attribuita alle piattaforme nella loro qualità di *Internet service provider* (ISP) ovvero di fornitori di servizi⁵⁰ nei limiti entro cui agiscano in tale veste. Per questi ultimi è infatti previsto un esonero dalla responsabilità civile esclusiva o concorrente in relazione ai danni causati dai contenuti caricati dagli utenti. Mentre per gli ISP attivi «che non si limitano a svolgere una funzione di diffusione passiva dei contenuti ma interferiscono attivamente nell'elaborazione e/o presentazione finale degli stessi»⁵¹ non esiste alcuna attenuazione, per gli ISP passivi la responsabilità civile è generalmente esclusa a condizione che si

temente, G.C. ADRIANO, *Le modificazioni convenzionali della responsabilità civile*, in *Resp. Civ.*, 2012, 4, p. 248.

⁴⁷ È discussa l'applicabilità dell'art. 1229 c.c.: cfr. T. Modena 30 giugno 2011, 1068, *DJ*, che ammette la validità di una clausola di esenzione della responsabilità per i danni patrimoniali e la esclude in relazione ai danni morali e alla salute poiché «La disciplina a tutela della salute rileva come “norma di ordine pubblico”, la cui violazione espone l'obbligato (pure “*ex contractu*”) al risarcimento anche ai sensi dell'art. 1229 co. 2 c.c., nonostante qualsiasi patto preventivo di esclusione o di limitazione della responsabilità».

⁴⁸ Comunicazione della Commissione, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 9 ss. e diffusamente.

⁴⁹ Che garantisce una tutela più solida rispetto a quella prevista dall'art. 1341, co. 2. Quest'ultimo ammette invece la possibilità di accettare esplicitamente la clausola di esonero della responsabilità che produce in tal modo i propri effetti, vedi F. ASTONE, *Il rapporto tra gestore e singolo utente*, cit., p. 122 ss.

⁵⁰ Secondo la definizione contenuta nella dir. 31/2000/CE e poi recepita anche nel d.lgs. n. 70/2003.

⁵¹ E. TOSI, *La tutela degli audiovisivi e dei contenuti digitali*, cit., p. 992.

verifichino determinate condizioni differentemente articolate a seconda del ruolo di *mere conduit*, *catching* e *hosting*, ossia della tipologia di intervento che l'operatore attua sul contenuto immesso dai terzi sul *web*.

La dir. 31/2000/CE non prende in considerazione né i *social networks* né le piattaforme digitali di lavoro. Nell'assenza di un dato normativo esplicito, la limitazione della responsabilità civile dipenderà pertanto dalla qualificazione come ISP passivi o attivi sulla base di alcuni indici rivelatori dell'interferenza dell'operatore sui contenuti caricati: la selezione e l'organizzazione per categorie; l'adozione di un regolamento di servizio che disciplini il potere di rimuovere quanto caricato e lo sfruttamento commerciale per fini pubblicitari⁵². Qualora sia possibile ritenere che i gestori delle piattaforme siano ISP passivi rispetto ai dati forniti dagli utenti, non saranno responsabili per gli eventuali danni cagionati dalle informazioni che custodiscono o trasmettono.

Ci si può legittimamente domandare se tale esonero sia adeguato al livello di sviluppo dei siti che predispongono complessi ambienti digitali: una risposta negativa si ricava dall'*Agenda europea per l'economia collaborativa* che auspica da parte delle piattaforme l'assunzione di azioni volontarie per contrastare i comportamenti illegali e aumentare la fiducia da parte degli utenti⁵³. Anche la giurisprudenza nazionale, sulla scorta di quella dell'Unione, precisa che l'esclusione della responsabilità per gli ISP passivi non può essere estesa ai casi in cui l'attività dell'intermediario non abbia le caratteristiche di passività richieste dalla legge ma compren-

⁵² Questi alcuni degli «indici rivelatori di un'attività di interferenza sui contenuti» elencati dal T. Roma, Sez. spec. Impresa, 27 aprile 2016, in *Riv. dir. ind.*, 2017, 1, II, 3 ss. Un portale *online* aveva invocato l'applicazione della categoria di *hosting* passivo qualificandosi come *social network* finalizzato alla condivisione di contenuti con interesse ricreativo. Il tribunale ritiene la tesi «anacronistica e insostenibile» perché «la "semplice piattaforma" risulta in realtà una moderna "impresa globale" rientrante tra i cd. "aggregatori" che organizza con diverse modalità e mette a disposizione degli utenti contenuti audiovisivi provenienti da diverse fonti», 12.

⁵³ Comunicazione della Commissione, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 8 e 9 che ritiene ammessa l'esenzione «a seconda del livello di conoscenza e di controllo della piattaforma *online* sulle informazioni in essa contenute».

da anche la selezione, indicizzazione e organizzazione dei contenuti⁵⁴.

Se in linea generale l'esonero pattizio da responsabilità deve sottostare a regole e limitazioni a causa della necessità di contenere il «rischio dei gravi scompensi che l'inattuazione del rapporto – non assistita da responsabilità a carico dell'autore del danno – può indurre nell'economia individuale di un contraente aderente»⁵⁵ cui sia stata imposta la clausola, non sono invece ammissibili accordi limitativi delle conseguenze derivanti dall'inadempimento della normativa lavoristica. Le previsioni inderogabili a tutela del lavoro, assieme a quelle finalizzate alla protezione dell'integrità e della dignità umana, rientrano nell'eccezione di cui all'art. 1229, co. 2 che vieta le clausole di esclusione della responsabilità contrastanti con l'ordine pubblico⁵⁶. La *ratio* di salvaguardia sottesa a tale previsione implica che, indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma del rapporto, le parti non possano escludere la risarcibilità dei danni derivanti dalla violazione dei beni giuridici fondamentali del lavoratore.

⁵⁴ Le piattaforme digitali alimentate dai materiali degli utenti finalizzate a creare *User Generated Content* possono rientrare nella categoria degli “*hosting provider attivi*” di creazione giurisprudenziale perché offrono gli strumenti tecnologici per la realizzazione e condivisione, v. per un riepilogo delle diverse posizioni L. BUGIOLACCHI, *Evoluzione dei servizi di hosting provider, conseguenze sul regime di responsabilità e limiti dell'attuale approccio case by case*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2013, 6, p. 1997 ss. A. Milano, sez. spec. Impresa, 7 gennaio 2015, n. 29, in *Dir. D'Autore*, 2015, 1, 115, esclude Yahoo da tale gruppo poiché consente soltanto di caricare sulle piattaforme contenuti audiovisivi da condividere.

⁵⁵ V. ROPPO, *Contratti standard. Autonomia e controlli nella disciplina della attività negoziali di impresa*, (Ristampa integrata della monografia del 1975), 2017, Giuffrè, Milano, 82 nel quadro dell'analisi costi-benefici dell'inserimento nei contratti standard di limitazioni di responsabilità.

⁵⁶ Una posizione meno rigida è sostenuta da Cass. 22 marzo 2010, n. 6847, *DJ* che riconduce le clausole di esclusione della responsabilità del datore per i comportamenti lesivi del «decoro e della integrità psicofisica del lavoratore» all'art. 1229, co. 1, prevedendone la nullità solo per le ipotesi di colpa grave o dolo del datore.

2. Legge applicabile e foro competente in presenza di elementi di internazionalità

In molte ipotesi le condizioni generali di contratto fissano sia la legge applicabile⁵⁷ che il foro competente nel Paese in cui si trova la sede legale della piattaforma. Spesso viene precisato che la risoluzione delle eventuali controversie è svincolata dalle regole del diritto internazionale privato e della Convenzione delle Nazioni Unite per la vendita internazionale di merci, menzionata a riprova del tentativo di assimilazione tra attività lavorativa e beni suscettibili di vendita⁵⁸.

Gli accordi telematici che regolano il *crowdwork* sono spesso caratterizzati da elementi di internazionalità ma non per questo sono sottratti a regole giuridiche⁵⁹. È necessario dunque ricondurre la questione alle regole che gli ordinamenti nazionali e sovranazionali hanno adottato per governare i fenomeni giuridici con carattere internazionale. L'individuazione della legge applicabile deve considerare la presenza di clausole eterogenee che potrebbero seguire differenti criteri di determinazione.

In relazione alla natura delle clausole cui aderiscono i *crowdworkers* si può concordare sul fatto che la finalità occupazionale o professionale porta a una lettura di tutte le condizioni contrattuali in qualità di regole di funzionamento della relazione lavorativa⁶⁰. Non solo

⁵⁷ Freelancer, *User Agreement*, p. 41; AMT, *Participation Agreement*, p. 10; Uber, *Termini e condizioni*, p. 6.

⁵⁸ Che traspare anche dalle scelte terminologiche di alcune piattaforme, v. le condizioni generali di contratto di Freelancer e anche di Peopleperhour che definiscono le parti come *Buyers* e *Sellers*.

⁵⁹ F. GALGANO, *Il volto giuridico della globalizzazione*, in *Il contratto telematico*, cit., p. XVII. Alcune teorie sostengono l'estraneità di Internet rispetto al sistema di diritto costruito per governare la realtà materiale: significativa a tal proposito la dichiarazione di J.P. BARLOW, *A Declaration of the independence of cyberspace*, <https://www.eff.org/cyberspace-independence>. Altri propongono una «regolazione non diretta, non espressa, non pubblica ma al contrario sempre più indiretta, implicita e celata nella tecnica», G. FINOCCHIARO, *Lex mercatoria e commercio elettronico. Il diritto applicabile ai contratti conclusi su internet*, in *Il contratto telematico*, cit., p. 44.

⁶⁰ In generale nei *social networks*, secondo il parere 5/2009 del Gruppo di lavoro per la protezione dei dati personali ex art. 29, emergono un aspetto identitario (nella registrazione), un aspetto di condivisione (nella pubblicazione dei contenuti); un aspetto di comunicazione (nella possibilità di gestire la lista di amici).

le pattuizioni contenute negli accordi di lavoro conclusi per via telematica, ma anche quelle accettate per l'uso del sito incidono in maniera diretta o indiretta sullo svolgimento della prestazione o sulla fase ad esso propedeutica, creando un *corpus* che necessita di integrazione con le norme lavoristiche e può essere considerato contratto di lavoro ai fini dell'individuazione della legge applicabile.

Saranno d'ausilio gli strumenti di diritto internazionale riferiti ai rapporti di lavoro con carattere di internazionalità e, in particolare, la Convenzione di Roma del 1980 per la definizione della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali in caso di conflitto di legge, sostituita per tutti gli Stati dell'Unione europea dal Regolamento Roma I n. 593/2008. Ai sensi dell'art. 2, il Regolamento ha carattere universale e vincolante per gli Stati membri, anche qualora conduca all'individuazione di una legge di uno Stato terzo⁶¹.

Per i contratti di lavoro, l'eventuale scelta della legge effettuata dalle parti non può privare il prestatore della protezione garantita dalla legge nazionale che sarebbe applicabile in mancanza di opzione. La legge individuata nelle condizioni generali di contratto troverà, ai sensi dell'art. 8 Reg., limite nelle norme imperative alle quali non è permesso derogare convenzionalmente (secondo quanto previsto dagli artt. 8.2, 8.3. e 8.4 Reg.). Al fine di determinare le disposizioni inderogabili della cui protezione il lavoratore non può essere privato⁶², è sancita la prevalenza della legge del Paese in cui è compiuta abitualmente la prestazione oppure, qualora non sia possibile integrare tale requisito, del Paese in cui ha sede chi ha assunto il lavoratore, o di quello con cui il contratto di lavoro abbia un più stretto collegamento.

V. anche G. SARTOR, *Social networks e responsabilità del provider*, in *AIDA*, 2011, p. 39 ss.

⁶¹ Così riducendo lo spazio per pratiche di *forum shopping*. Tra Stati membri il Regolamento prevale «sulle convenzioni concluse esclusivamente tra due o più di essi nella misura in cui esse riguardano materie disciplinate dal presente regolamento», art. 25, § 2, Reg. Roma I.

⁶² A. LYON-CAEN, S. SCIARRA, *La convenzione di Roma e i principi del diritto del lavoro*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 20, p. 18, ai fini dell'individuazione della legge applicabile ai contratti di lavoro sottolineano la rilevanza della fonte collettiva come fonte normativa indipendentemente dalla presenza di meccanismi di estensione generalizzata.

L'applicazione di tali criteri deve essere adattata alle peculiari modalità di svolgimento del *crowd employment*. Tutte le volte in cui l'attività si svolge in maniera prevalente o rilevante *offline* sarà possibile individuare il luogo di svolgimento abituale in grado di integrare il requisito di cui all'art. 8.2 del Reg. La legge del luogo in cui il lavoratore compie abitualmente la prestazione avrà un effetto di attrazione rispetto alle attività preliminari e propedeutiche che prendono forma sulla piattaforma in quanto strumentali allo svolgimento di lavoro⁶³.

Presenta maggiori difficoltà verificare la conformità delle opzioni contrattuali nel caso in cui si tratti di prestazioni trasmesse per via elettronica, prive di concretizzazione fisica. Poiché «il compimento abituale del lavoro» individuato nel Regolamento non richiede uno spazio predefinito e destinato in via esclusiva all'attività lavorativa, né l'inserimento in un complesso organizzativo, dovrà prevalere la legge del Paese in cui il prestatore ha stabilito i propri interessi e nel quale, grazie alle tecnologie digitali, svolge anche l'attività lavorativa⁶⁴.

Le soluzioni interpretative fornite hanno valore indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro

⁶³ Ad es., qualora una clausola preveda che il contratto sia sottoposto e interpretato «esclusivamente in conformità con le leggi dei Paesi Bassi, escluse le sue norme in materia di conflitti di legge», Termini e condizioni per il servizio italiano di Ubeats, p. 6, le regole internazionale-privatistiche garantiscono l'applicazione delle norme «non derogabili convenzionalmente» del luogo in cui viene svolta la prestazione.

⁶⁴ Art. 3, §3 e 4, Reg. Roma I. La *lex loci executionis* è anche interpretata come legge del paese «in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano la detta attività, il lavoratore adempie la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro», C. giust. 15 dicembre 2011, C-384/10, *Voogsgeerd*. Tali interpretazioni considerano ipotesi in cui il prestatore alterni diversi paesi di svolgimento dell'attività lavorativa, mentre nel caso del *crowdworker* si tratta dell'alternanza tra un luogo fisico e il non luogo del *web*. La c.d. «clausola d'eccezione» di cui all'art. 8.3 del Reg. potrebbe invece determinare l'applicazione delle previsioni inderogabili della legge del Paese in cui ha sede la piattaforma qualora il collegamento più stretto derivi da una «pluralità di elementi, tra i quali in primo luogo, la residenza o il domicilio del lavoratore o di entrambe le parti, l'effettivo centro decisionale del datore, la lingua e la forma adoperata nel contratto, la valuta usata per la retribuzione il luogo in cui questa viene versata», G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», It., n. 137/2012, p. 20.

veicolato dalla piattaforma. La finalità di tutela della parte debole espressa anche dal Considerando 23 del Reg.⁶⁵ può infatti giustificare «l'attrazione nell'ambito di applicazione [...] di rapporti di lavoro che, seppure irrilevanti per le dinamiche del mercato unico, sono caratterizzati da una condizione di debolezza di chi presta l'attività lavorativa»⁶⁶.

Soltanto qualora invece i *crowdworkers* siano prestatori d'opera che non versano in condizione di debolezza economica o contrattuale, avranno valore gli accordi tra le parti. Nell'ipotesi in cui manchi una scelta convenzionale, ai sensi dell'art. 4, § 1, lett. b, Reg., dedicato al contratto di prestazione di servizi, il criterio di collegamento per fissare la legge applicabile considera il luogo in cui il prestatore ha la residenza abituale, a meno che non esistano collegamenti più stretti (art. 4, §3). L'analisi dovrà pertanto valutare se la parità negoziale sia tale da rendere legittima la prevalenza della legge scelta dalle parti rispetto ad altri criteri espressivi del principio di prossimità.

Potrebbero inoltre avere utilità alcune previsioni di chiusura e garanzia del diritto internazionale privato del lavoro. L'individuazione della legge applicabile può essere svolta soltanto dopo aver verificato l'operatività delle norme di applicazione necessaria, norme «super imperative»⁶⁷, che costituiscono un limite preventivo da applicare indipendentemente dall'oggetto del contratto. Si tratta di

⁶⁵ «Per quanto riguarda i contratti conclusi dai soggetti deboli, è opportuno proteggere tali soggetti tramite regole di conflitto più favorevoli ai loro interessi di quanto non lo siano le norme generali».

⁶⁶ G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, cit., p. 7.

⁶⁷ M. MAGNANI, *I rapporti di lavoro con elementi d'internazionalità*, in *Dir. Lav.*, 2003, 5, *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, p. 405 ss. Le norme di applicazione necessaria sono individuate dall'art. 9 Reg. Roma I. Non tutte le norme inderogabili costituiscono norme di applicazione necessaria, come si ricava dal considerando 37 del Reg. Roma I: il concetto di «norme di applicazione necessaria» dovrebbe essere distinto dall'espressione «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente» e dovrebbe essere inteso in maniera più restrittiva. Secondo M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 194 s. «non tutte le norme imperative di un ordinamento possano essere qualificate come norme di applicazione necessaria» dal momento che viene in rilievo ai fini dell'individuazione «la dimensione degli interessi protetti dalla norma imperativa».

norme che differiscono da un punto di vista qualitativo da quelle indicate dall'art. 8 Reg. poiché presidiano gli interessi pubblici di un Paese «quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto» (art. 9.1 Reg. Roma I)⁶⁸. L'intera operazione finalizzata all'individuazione della legge applicabile dovrà essere altresì condotta nel rispetto dell'ordine pubblico nazionale secondo quanto sancito dall'art. 16 l. n. 218/1995 e dall'art. 21 Reg. Tali norme impediscono l'applicazione del diritto del lavoro straniero a qualsiasi rapporto contrattuale tutte le volte in cui ciò conduca a risultati incompatibili con l'ordine pubblico nazionale⁶⁹.

La prassi negoziale, diffusa in particolar modo nel commercio internazionale e adottata da molte piattaforme digitali, affianca alla determinazione della legge applicabile anche clausole di preventiva fissazione della competenza giurisdizionale, la cui legittimità dovrà essere valutata alla luce del Regolamento europeo Bruxelles I-bis (reg. n. 1215/2012). L'art. 23 ammette una deroga pattizia alla giurisdizione soltanto se l'accordo sia posteriore al sorgere della controversia. Le clausole di fissazione preventiva del foro competente sono dunque in contrasto con le regole europee. Esclusa la validità della preventiva definizione pattizia del foro competente e di meccanismi di risoluzione delle controversie arbitrali, secondo l'art. 21, co. 1, lett. b del Reg., la competenza giurisdizionale è del foro del luogo in cui, o da cui, il lavoratore svolge o svolgeva abitualmente la propria prestazione⁷⁰.

Per quanto riguarda la tutela giudiziaria, nelle clausole generali delle piattaforme che hanno sede negli Stati Uniti sono frequenti

⁶⁸ Secondo F. MOSCONI, *Giurisdizione e legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 20, p. 56, ad esempio, sono sottratte alle normali regole del conflitto di legge le previsioni di protezione minima di cui all'art. 3 dir. 96/71/CE.

⁶⁹ Come ribadito dalla Corte di Cassazione, v. Cass. 21 gennaio 2013, n. 1302, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, II, 3, p. 569 ss. nota FALERI.

⁷⁰ Con l'eccezione relativa all'ipotesi di lavoro autonomo senza debolezza contrattuale, per la quale non troverà applicazione la previsione di favore e la causa potrà essere instaurata nel paese in cui è domiciliato il committente, W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, cit., p. 493.

pattuizioni per la limitazione della responsabilità attraverso clausole arbitrali obbligatorie⁷¹, che devono essere invocate prima di poter agire in giudizio, oppure meccanismi di *dispute resolution* di tipo informale⁷². Si tratta di prassi di prevenzione e gestione del conflitto giudiziario diffuse nei contratti commerciali internazionali che trovano limite nel nostro ordinamento nella derogabilità della giurisdizione per via convenzionale a favore di un giudice straniero o di un arbitrato solo se la causa verte su diritti disponibili (art. 4, co. 2, l. n. 218/1995)⁷³.

L'impossibilità di sottoporre ad arbitrato estero le controversie concernenti diritti dei lavoratori non deve tuttavia darsi per scontata. Sulla base della natura mista di un accordo di *buying agency agreement*, le sezioni unite della Cassazione⁷⁴ hanno concesso di sottoporre ad arbitrato estero delle controversie aventi ad oggetto un contratto di agenzia. I diritti che sorgono in un contratto misto, comprensivo di clausole riconducibili all'agenzia ma anche di compiti ulteriori (ricerca di mercato, assistenza nei negoziati, supervisione della qualità della merce), secondo la pronuncia, non presentano le caratteristiche di inderogabilità che possono determinare l'applicazione del limite legale all'arbitrabilità.

⁷¹ M. CHERRY, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, cit., p. 587. L'a. riporta il fatto che nell'esperienza statunitense i tribunali hanno riconosciuto la sottoponibilità ad arbitrato delle controversie concernenti le piattaforme. Vedi *9th Circuit Court of Appeal*, in alcune cause riunite tra cui no. 3:14-cv-05200-EMC, *Mohamed v. Uber*, ha stabilito l'impossibilità di agire con *class action* in relazione alle questioni qualificatorie degli autisti di Uber perché le condizioni generali di contratto del 2013 e del 2014 prevedevano il ricorso all'arbitrato in relazione a "all matters". V. J. WEINBERG, *Gig News Explainer: Uber's driver arbitration clauses & the O'Connor v. Uber Class Action*, in *On Labor*, <https://onlabor.org/2016/01/04/gig-news-explainer-ubers-driver-arbitration-clauses-the-oconnor-v-uber-class-action/>.

⁷² *Terms and conditions* di Upwork, punto 14.

⁷³ Inoltre, l'art. 3, co. 3, della Convenzione di Roma prevede che «la scelta di una legge operata dalle parti, accompagnata o no dalla scelta di un tribunale straniero, non può recare pregiudizio alle norme alle quali la legge di tale paese non consente di derogare per contratto di seguito denominate disposizioni imperative».

⁷⁴ Così Cass., S.U., 28 dicembre 2016, n. 27072, che esclude il limite legato alla sottoponibilità ad arbitrato per via negoziale in considerazione del fatto che il rapporto giuridico non costituisce un rapporto di agenzia ma un contratto misto.

3. La qualificazione secondo le piattaforme: lavoro autonomo e professionalità

All'interno di un sistema di regolazione che si propone come alternativo e autonomo, le condizioni generali di contratto sono concepite in modo da evitare l'applicazione della disciplina per il lavoro subordinato. Tale opzione è sostenuta ricorrendo a diverse formule per identificare i fornitori dei servizi. Con l'intento di scegliere il regime giuridico più conveniente e in ogni caso di evitare «a negative outcome in case of lawsuit»⁷⁵, i lavoratori vengono qualificati come *independent contractor* oppure come *partners, sellers, providers*. Se da un lato è evidente il tentativo di regolare il funzionamento delle infrastrutture digitali come se fossero meri strumenti di facilitazione di condotte collaborative o dell'iniziativa imprenditoriale degli utenti, escludendo le responsabilità nei confronti dei lavoratori; dall'altro, non può essere negato che tali modelli organizzativi confondano i consueti parametri identificativi del lavoro.

Il cittadino potenziale beneficiario dei servizi crea e mantiene la domanda, ma contemporaneamente può offrire le stesse o altre attività, affiancandosi o soppiantando gli operatori economici tradizionali, in veste di libero professionista, prestatore qualificato o lavoratore-utente senza competenze specifiche. L'ibridazione dei ruoli e degli *status* che ne deriva è stata sintetizzata dagli studiosi dei fenomeni sociali con terminologie nuove e allusive, come *prosumer*⁷⁶.

⁷⁵ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European legal framework for digital labour platforms*, Luxembourg, European commission, 2018, p. 17, anche per riferimenti casistici.

⁷⁶ «La distanza tra i due protagonisti del mercato si è andata riducendo» (G. ALPA, *Introduzione*, in *Orientamenti della Corte di Giustizia UE in materia di tutela del consumatore*, speciale *Nuov. Giur. Civ. Comm.*, 2016, p. 6) e l'utente della rete è contemporaneamente produttore e consumatore secondo la definizione di A. TOFFLER, *The third wave*, New York, William Morrow and company, 1980. M.A. CHERRY, A. ALOISI, «*Dependent contractors*» in the gig economy: a comparative approach, in *Am. Un. Law Rev.*, 2017, 66, 3, p. 686 presenta un esempio di commistione tra i due *status*, Threadless, a «business model based on a prosumer idea in which those who do work for the platform (producers) also comprise the audience for the work (the consumers)». A. QUARTA, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2017, 2, p. 671 segnala che una definizione giuridicamente rilevante del termine *prosumer* si trova in due deliberazioni dell'Autorità per l'energia elettrica

All'interno dei settori emergenti nei quali beni e servizi possono essere con facilità prodotti o scambiati, in effetti, lo *status* di lavoratore tende a divenire recessivo⁷⁷, sostituito da quello di utente, di fornitore di servizio o di soggetto che collabora a un progetto condiviso. La disparità contrattuale «with regard to both asymmetric information and wealth inequities» tra chi presta e chi riceve il servizio, inoltre, potrebbe non essere così marcata qualora si tratti di utenti non professionisti⁷⁸. Si determina in tal modo il rischio che nell'analisi dei giuristi e delle istituzioni il lavoro rimanga collocato in posizione collaterale, nascosto o in ogni caso condizionato dalle valutazioni relative agli effetti sugli equilibri di mercato e ai bisogni di tutela della persona.

Emerge con chiarezza un rischio siffatto se si considera che, secondo le istituzioni europee, la regolazione delle attività sulle piattaforme non necessita di criteri per l'emersione e la disciplina del lavoro ma piuttosto si radica nella distinzione tra utenti privati e professionisti. Il requisito della "professionalità" in capo agli operatori costituisce, infatti, un profilo decisivo per il regolare svolgimento delle dinamiche concorrenziali⁷⁹.

Pertanto l'*Agenda europea per l'economia collaborativa* richiede il rispetto dei requisiti di accesso al mercato sia alla piattaforma, qualora risulti possibile ricondurre ad essa i servizi sottostanti,

(AEEGSI, Allegato A. della deliberazione 18 maggio 2012, n. 188/2012/E/com e n. 286/2014/R/com): «il soggetto che è al contempo produttore e cliente finale di energia elettrica». L'ipotesi di ibridazione più rilevante si ha nel settore degli *User generated content* (v. cap. I, § 2).

⁷⁷ Sulle caratteristiche ibride del lavoro emergente nella società digitale, E. RISI, E. ARMANO, *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, in *Soc. Dir.*, 2014, n. 133, p. 16 ss. Il venir meno della centralità dei lavoratori coinvolti nei processi produttivi può essere collegato alla teorizzazione di un "world of abundance", «a state in which an even wider range of economic goods and services are available in abundant supply and at extremely low cost», P. SADLER, *Sustainable growth in a post scarcity world*, Abingdon, Routledge, 2010, citato da M. GAL, *Competition and innovation in the digital environment*, cit., p. 11 ss., qui p. 14.

⁷⁸ G. SMORTO, *Protecting the weaker party in the platform economy*, cit., p. 5, che tuttavia evidenzia l'esistenza di fattori che alimentano forme di disequilibrio nei rapporti tra i contraenti.

⁷⁹ Risoluzione del Parlamento europeo su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., punti 18 e 19. Il discrimine è rilevante anche al fine di individuare le ipotesi di applicabilità della disciplina a tutela del consumatore e di quella fiscale.

sia agli utenti che li realizzano, considerati alla stregua di operatori economici autonomi o micro-imprenditori⁸⁰. È possibile ammettere regole più elastiche per i servizi resi in modalità *peer to peer*⁸¹, non preordinati allo svolgimento di lavoro o d'impresa, bensì svolti in via occasionale al fine di incrementare il proprio reddito o di perseguire altri obiettivi personali o sociali. Nelle situazioni in cui il cittadino assume il ruolo di *crowdworker* in maniera saltuaria e non professionale, infatti, le regole previste per le attività economiche comporterebbero una limitazione eccessiva⁸².

Di conseguenza, la Commissione fornisce alcuni parametri utili per accertare la presenza di professionalità in capo ai prestatori: la frequenza dei servizi, il volume degli affari e la finalità di lucro, da intendersi come onerosità degli scambi effettuati⁸³. Tale proposta trova ragion d'essere nella peculiare idoneità classificatoria di elementi distintivi su base quantitativa in un contesto in cui le attività sono dettagliatamente tracciabili e misurabili⁸⁴.

La ripartizione suggerita dalla Commissione risulta in larga parte inedita per il diritto del lavoro che non è solito distinguere la natura di una relazione giuridica sulla base della quantità o della tipologia dell'attività prestata. L'«abitudine» è senza dubbio uno degli elementi che possono condurre ad attribuire lo *status* di imprendi-

⁸⁰ *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 2.1.

⁸¹ *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 5: «un elemento importante per valutare se un requisito di accesso al mercato è necessario, giustificato e proporzionato può essere quello di stabilire se i servizi sono offerti da professionisti o da privati a titolo occasionale».

⁸² Sorgono allo stesso modo rilevanti problemi in relazione all'applicazione dei divieti di discriminazione per l'accesso ai servizi a chi non è esercente commerciale.

⁸³ *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 10. L'assenza dello scopo di lucro non esclude infatti la natura professionale degli operatori economici, in particolar modo rispetto all'applicabilità della normativa a tutela del consumatore. Così, A. QUARTA, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy*, cit., pp. 673 e 676.

⁸⁴ La durata della prestazione è stata ad esempio invocata, in combinazione con altri elementi, al fine di distinguere autonomia e subordinazione in una delle prime cause instaurate presso i tribunali statunitensi, *Cotter vs. Lyft Inc.*, cit.: «Perhaps Lyft drivers who work more than a certain number of hours should be employees while the others should be independent contractors».

tore⁸⁵, mentre gli altri fattori invocati come indicatori di professionalità non rilevano per qualificare un rapporto di lavoro nei termini di autonomia o subordinazione⁸⁶. In prospettiva simile, anche il progetto di riforma della l. n. 21/1992 (Legge quadro per il trasporto di persone mediante autotrasporto pubblico non di linea) formulato dall'Autorità di Regolamentazione dei Trasporti⁸⁷ attribuisce un ruolo ordinatorio al *quantum* di attività prestato, consentendo alle piattaforme digitali di erogare servizi attraverso il lavoro occasionale degli autisti entro la soglia delle 15 ore a garanzia della non professionalità dell'attività⁸⁸.

Si manifesta anche in questo caso la difficoltà di dialogo tra i concetti che fondano il diritto della concorrenza e il diritto del lavoro: l'eventuale fissazione di soglie di professionalità non interferisce con la necessità di garantire riconoscimento e tutela a tutte le forme di occupazione⁸⁹.

Più che la distinzione tra *peer* e professionisti dovrebbe rilevare dunque quella tra il lavoro e le attività che non sono svolte a

⁸⁵ Per pacifica interpretazione dello *status* di imprenditore desumibile dall'art. 2082 c.c., che presenta «connotati di abitudine, sistematicità e continuità [...] quali indici della professionalità necessaria all'acquisto della qualità di imprenditore», Cass., sez. III, 14 luglio 2015, n. 14664, in *Dir. & Giust.*, 2015, 15 luglio. «La nozione di imprenditore portata dall'art. 2082 c.c. non comprende il libero professionista in ragione dell'assenza, nell'attività da lui svolta, della necessaria componente organizzativa di un apparato stabile e complesso, formato da beni strumentali e lavoratori», Cass., sez. lav., 26 giugno 2013, n. 16092.

⁸⁶ Rispetto a tale quadro, tuttavia, il lavoro accessorio-occasionale introduce rilevanti elementi di novità. Anche la disciplina attuale (art. 54 *bis* d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017) attribuisce ad una soglia numerico-quantitativa valenza distintiva.

⁸⁷ Autorità di regolazione dei trasporti, Atto di segnalazione al Governo e al Parlamento sull'autotrasporto di persone non di linea: taxi, noleggio con conducente e servizi tecnologici per la mobilità, 21 maggio 2015.

⁸⁸ Autorità di regolazione dei trasporti, Atto di segnalazione cit., all. 1 con la proposta di introduzione dell'art. 3 *bis*, alla l. n. 21/1992. V. co. 5: «le imprese fornitrici di servizi tecnologici per la mobilità possono svolgere attività di intermediazione a favore di conducenti non professionali [...] nei limiti delle prestazioni di lavoro occasionale e comunque per un massimo di quindici ore settimanali».

⁸⁹ V. BRINO, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato*, Padova, Cedam, 2012, per rimarcare la differenza degli elementi costitutivi delle due discipline, ad esempio, evidenzia l'operatività delle regole di tutela della concorrenza solo in presenza di un mercato, p. 49 ss.

beneficio di terzi ma perseguono scopi sociali o ambientali o sono espressione di rapporti di cortesia. Pur ammettendo che ogni forma di lavoro – quello economicamente rilevante, quello di cura, quello finalizzato a scopi ideali – dovrebbe ricevere riconoscimento giuridico⁹⁰, è possibile individuare nel compimento di un'opera o di un servizio nei confronti di uno o più soggetti che ne traggono utilità anche con minima combinazione di fattori produttivi, la soglia rilevante alla quale riferire i tentativi di sistematizzazione e le proposte di tutela⁹¹.

4. *La tutela dei crowdworkers nell'ordinamento europeo: il bilanciamento tra diritti sociali e libertà economiche*

Secondo le istituzioni europee, nel caso in cui sia ravvisata la professionalità del prestatore, costui sarà titolare delle libertà economiche e tenuto a rispettare le eventuali regole settoriali dei mercati in cui opera. L'obiettivo è evitare che le facilitazioni derivanti dalle strutture digitali si trasformino in una condizione di indebito vantaggio concorrenziale, senza allo stesso tempo comprometterne il favorevole impatto occupazionale⁹².

⁹⁰ M. PEDRAZZOLI, *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una "formazione sociale"?*, in *Quad. Cost.*, 2011, 4, p. 969 ss. tratteggia il lavoro su cui si fonda l'ordinamento costituzionale come «attività o funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società» o come «formazione sociale». Il lavoro oggetto di tutela sociale nel nostro ordinamento è in connessione con la «cittadinanza industriale», U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, a cura di M. NAPOLI, Milano, Vita e Pensiero, 1998, p. 39 ss.

⁹¹ Il lavoro rilevante ai fini della protezione «verrebbe in tal modo a costituire un istituto unitario nel senso dell'art. 35 Cost.»: «il lavoro senza aggettivi troverebbe la ragione della protezione non nella subordinazione ma nel fatto di essere fattore normale dell'attività dell'impresa altrui, indipendentemente dal regime contrattuale in base al quale l'integrazione viene realizzata, e al carattere gerarchico o funzionale dell'integrazione», M. D'ANTONA, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, in M. D'ANTONA, *Opere*, a cura di B. CARUSO, S. SCIARRA, vol. III, tomo III, Milano, Giuffrè, 2000, p. 1294 ss.

⁹² La Commissione infatti indirizza gli Stati membri a riconsiderare le restrizioni all'accesso ai mercati che dovranno essere guidate da obiettivi legittimi, necessari e proporzionati, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 4.

Tale scenario ben si adatta alle ipotesi in cui la piattaforma svolga un'attività riconducibile soltanto all'intermediazione nel mercato del lavoro o alla fornitura di servizi della società dell'informazione e i *crowdworkers* realizzino prestazioni nei confronti dei beneficiari. Il prestatore allora rientrerà nella nozione di fornitore di servizi e sarà anch'egli titolare delle libertà di stabilimento e di circolazione. Significativamente più ampia rispetto alla nozione di professionista ricavabile dalle normative in materia dei diritti dei consumatori e di pratiche commerciali sleali⁹³, la definizione di cui alla dir. 2006/123/CE comprende «qualsiasi persona fisica, avente la cittadinanza di uno Stato membro, o qualsiasi persona giuridica di cui all'art. 48 del trattato, stabilita in uno Stato Membro, che offre o fornisce un servizio»⁹⁴.

Nonostante i numerosi moniti ad ampliare l'ambito di applicazione delle tutele sociali⁹⁵, l'impostazione dell'Unione rimane ancorata all'idea in base alla quale qualsiasi entità economica, compresi i lavoratori autonomi e i professionisti intellettuali⁹⁶, con la sola eccezione di chi rientra nella nozione di lavoratore, è un'impresa ed è titolare della piena libertà d'iniziativa economica⁹⁷.

⁹³ Le definizioni della dir. 2011/83/UE (sui diritti dei consumatori, art. 2, n. 2) e della dir. 2005/29/CE (relativa alle pratiche commerciali sleali tra imprese e consumatori, art. 2, lett. b) fanno riferimento alla persona fisica o giuridica che «agisce nel quadro della sua attività commerciale, industriale, artigianale o professionale» nei contratti o nelle pratiche commerciali oggetto delle due direttive.

⁹⁴ Art. 4, § 2, dir. 2006/123/CE, da intendersi ai sensi dell'art. 57, § 1, TFUE, ossia «prestazioni fornite normalmente dietro retribuzione, in quanto non siano regolate dalle disposizioni relative alla libera circolazione delle merci, dei capitali e delle persone».

⁹⁵ Ad es., Risoluzione del Parlamento europeo su *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., punti 39 e 41; Comitato economico e sociale europeo, parere *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente*, 2011/C 18/08, 19 gennaio 2011; Comitato economico e sociale europeo, parere *Abuso della qualifica di lavoratore autonomo*, 2013/C 161/03, 6 giugno 2013.

⁹⁶ M. MAGNANI, *Lavoro autonomo e riforma dei servizi professionali alla luce delle disposizioni comunitarie*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, p. 296.

⁹⁷ A partire da C. giust. 23 aprile 1991, C-41/90, *Höfner e Elser*, p. 21, impresa è «qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, a prescindere dallo status giuridico della detta entità e dalle sue modalità di finanziamento»; C. giust. 11 dicembre 1997, C-55/96, *Job Centre II*, p. 21; C. giust. 16 novembre 1995, C-244/94, *Fédération française des sociétés d'assurance e a.*, p. 14; C. giust. 19 feb-

La Corte di giustizia ha costantemente interpretato il bilanciamento tra la libertà di circolazione degli attori economici e le finalità di protezione sociale nei termini di regola-eccezione. Pur affermando la natura non assoluta delle libertà economiche, ha riconosciuto le tutele sociali soltanto all'interno di «deroghe estremamente caute e circoscritte»⁹⁸. Le ragioni imperative in grado di limitare la libertà di prestazione di servizi – nei limiti della idoneità, necessità e proporzionalità – attengono a situazioni ed esigenze eterogenee: la difesa del sistema previdenziale a fronte di gravi alterazioni o con il fine di realizzare l'equilibrio finanziario⁹⁹; la salvaguardia dell'ordine sociale; la tutela del consumatore¹⁰⁰, nonché dei dipendenti dell'impresa¹⁰¹.

Lo spazio per le deroghe introdotte dalla legislazione sociale degli Stati membri rispetto alle libertà economiche è stata ridimensionata a seguito delle sentenze del cd. *Laval quartet*¹⁰² e in particolare

braio 2002, C-309/99, *Wouters*, p. 46; C. giust. 11 luglio 2006, C-205/03, *Fenin*; p. 25; C. giust. 28 febbraio 2013, C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, pp. 36-37.

⁹⁸ M. CORTI, *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 3, p. 509; G. ORLANDINI, *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2013, p. 7 ss.

⁹⁹ Vedi ad esempio C. giust. 5 marzo 2009, C-291/13, *Kattner Stahlbau GmbH*, C-350/09.

¹⁰⁰ In relazione ai giochi d'azzardo, v. C. giust. 12 luglio 2012, *HIT hoteli*, C-176/11; al settore televisivo, C. giust. 9 luglio 1997, cause riunite C-34/95, C-36/95, *De Agostini e TV-Shop*; C. giust. 19 maggio 2009, C-531/06, *Commissione contro Rep. Italiana*, in riferimento alla necessità di evitare «un rischio per la sanità pubblica, in particolare per la sicurezza e la qualità della distribuzione dei medicinali al dettaglio».

¹⁰¹ Purché la misura comporti per il lavoratore un reale vantaggio, cfr. C. giust. 23 novembre 1999, C-369/96 e C-376/96, *Arblade*, p. 36. Secondo C. giust. 12 ottobre 2004, C-60/03, *Wolff & Müller*, pp. 41-45, in relazione alla responsabilità solidale dell'appaltatore, lo scopo di prevenire la concorrenza sleale da parte delle imprese che retribuiscono i loro dipendenti a un livello inferiore rispetto al salario minimo «può essere preso in considerazione quale esigenza imperativa atta a giustificare una restrizione della libera prestazione dei servizi». V. L. NOGLER, *Introduzione al mercato unico delle "attività autonome"*, in *Le attività autonome*, a cura di L. NOGLER, in *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, diretto da G. AJANI, G.A. BENACCHIO, Torino, Giappichelli, 2006, p. 43 ss.

¹⁰² C. giust. 11 dicembre 2007, C-438/05, *Itf c. Viking Line Abp*; C. giust. 18 dicembre 2007, C-341/05, *Laval c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*; C. giust. 3 aprile 2008, C-346/06, *Rüffert c. Land Niedersachsen*; C. giust., 19 giugno 2008, C-319/06, *Commissione c. Lussemburgo*.

della sentenza *Commissione c. Lussemburgo* (C-319/06). Secondo quest'ultima le limitazioni alla libertà di prestazione di servizi sono ammissibili solo se riconducibili all'«ordine pubblico», ovvero sia a disposizioni «la cui osservanza è stata reputata cruciale per la salvaguardia dell'organizzazione politica, sociale ed economica dello Stato membro»¹⁰³. Viene pertanto disegnata una nozione di ordine pubblico di fatto coincidente con quello internazionale invocabile «in caso di minaccia effettiva e sufficientemente grave ad uno degli interessi fondamentali della collettività»¹⁰⁴. Si tratta di una soglia particolarmente modesta, che può comprendere il divieto di lavoro forzato e l'obbligo di coinvolgimento delle autorità pubbliche nella verifica del rispetto delle condizioni di lavoro¹⁰⁵, ma che difficilmente potrebbe estendersi ad altre norme di rilevanza sociale¹⁰⁶.

Nell'ambito delle numerose declinazioni del bilanciamento tra libertà d'impresa e diritti sociali espresse dalla Corte di giustizia, un nuovo punto di equilibrio potrebbe ricavarsi dagli spunti argomentativi forniti nella sentenza *AGET Iraklis*¹⁰⁷. Nel contesto di una soluzione decisamente restrittiva in relazione alla compatibilità della disciplina sui licenziamenti collettivi con la dir. 98/59/CE¹⁰⁸, e senza

¹⁰³ C. giust. 19 giugno 2008, C-319/06, cit., pp. 29 e 30, in relazione alla normativa nazionale che imponeva alle imprese straniere che distaccassero lavoratori in Lussemburgo il rispetto di alcune norme non riconducibili all'elenco tassativo di cui all'art. 3, § 1, dir. 96/71/CE. V. M. PALLINI, *La tutela dell'«ordine pubblico sociale» quale limite alla libertà di circolazione dei servizi nel mercato UE*, in *Il conflitto sbilanciato*, a cura di A. VIMERCATI, Bari, Cacucci, 2009, p. 197 ss., in part. p. 198 ss.

¹⁰⁴ C. giust. 19 giugno 2008, C-319/06, cit., § 50. In relazione alla “public policy exception” v. C. BARNARD, *The UK and Posted Workers: The effect of Commission v Luxembourg on the territorial application of British labour law*, in *Ind. law joun.*, 38, 2009, 1, p. 129.

¹⁰⁵ Secondo la dichiarazione n. 10 inserita nei verbali del Consiglio dell'Unione europea, v. punto 10, C-319/06.

¹⁰⁶ C. giust. 12 febbraio 2015, C-396/13, *Sähköalojen Ammattiliitto* e 17 novembre 2015, C-115/14, *RegioPost GmbH* offrono un'interpretazione più favorevole ai diritti sociali qualora già integrati e mediati dalle direttive.

¹⁰⁷ C. giust. 21 dicembre 2016, C-201/15, *AGET Iraklis*.

¹⁰⁸ La Corte ha stabilito la compatibilità di una legislazione nazionale che consenta a un datore, in mancanza di accordo con i rappresentanti dei lavoratori, di procedere al licenziamento «solo se l'autorità pubblica nazionale competente [...] non adotta [...] in esito all'esame del fascicolo e ad una valutazione delle condizioni del mercato del lavoro, della situazione dell'impresa nonché dell'interesse

rinnegare la posizione di deroga rispetto alla libertà di circolazione e di stabilimento attribuita ai diritti sociali¹⁰⁹, la Corte accenna per la prima volta un bilanciamento interno alla Carta di Nizza tra l'art. 16 (libertà d'impresa) e l'art. 30 (tutela in caso di licenziamento ingiustificato) sotto la guida dell'art. 52, § 1¹¹⁰.

La «conciliazione» e il «giusto equilibrio» (p. 90) che devono essere garantiti tra la protezione dei lavoratori e la libertà di stabilimento e di impresa sottendono un'idea paritaria dei poli del bilanciamento, potenzialmente in grado di liberare i diritti sociali dalla tradizionale posizione di sudditanza rispetto alla libertà di movimento «as the reflection of the asymmetry between economic and social integration»¹¹¹.

A ciò si aggiunga che, secondo la Corte di giustizia, anche «la tutela sociale dei prestatori di servizi è in grado, in linea di principio, di rientrare tra le ragioni imperative di interesse generale atte a giustificare una restrizione della libera prestazioni dei servizi»¹¹².

dell'economia nazionale, una decisione motivata con la quale è negata l'autorizzazione» a licenziare.

¹⁰⁹ Tanto che la libertà di stabilimento è estesa a «la libertà di determinare la natura e la portata dell'attività economica che sarà svolta nello Stato membro ospitante [...] nonché [...] la libertà di ridurre successivamente il volume di tale attività o persino la libertà di rinunciare eventualmente a quest'ultima e al suddetto stabilimento», ult. sent. cit., p. 53.

¹¹⁰ Che ammette limitazioni all'esercizio dei diritti sanciti dalla Carta, purché tali limitazioni «siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui». Vedi anche ult. sent. cit., pp. 77, 78. A. LO FARO, *Corte di giustizia, libertà di impresa e discipline nazionali dei licenziamenti: un altro passo verso la limitazione delle tutele del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, II, p. 218 ss. all'opposto ravvisa una «assolutizzazione della libertà di impresa come diritto fondamentale che non tollera ingerenze connesse alla tutela del lavoro», p. 229.

¹¹¹ I. ANTONAKI, *Collective redundancies in Greece*: AGET Iraklis, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2017, 54, p. 1526, rinviando a D. DAMJANOVIC, *The EU market rules as social market rules: Why the EU can be a social market economy*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2013, 50, pp. 1685-1718; con toni meno ottimistici ma riconoscendo la possibilità di «a new dawn for a Court of Justice that is finally, if timidly, trying to distance itself from the excesses of Viking, Laval and Alemo Herron», N. COUNTOURIS, A. KOUKIADAKI, *The glass half full: collective redundancies, public interest, and the (unfulfilled) potential of Europe's "highly competitive social market economy"*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 153, 1, p. 201.

¹¹² C. giust., sez. I, 15 giugno 2006, C-255/04, *Commissione c. Repubblica francese*, p. 47, sebbene nel caso di specie si affermi che una «presunzione di lavoro

Aumentano progressivamente gli elementi che consentono di riferire le misure sociali e protettive anche ai prestatori che svolgano la propria attività al di fuori delle forme negoziali ricomprese nella nozione di lavoratore. Senza sottovalutare il contributo fornito dalle previsioni settoriali applicabili specificamente al lavoro autonomo¹¹³, è la «vocazione universale»¹¹⁴ del diritto antidiscriminatorio che ha condotto a esiti di particolare rilevanza, poiché tale ambito di disciplina supera i «confini tradizionali del diritto del lavoro, va oltre il contratto e guarda alla relazione»¹¹⁵.

Il percorso si è affermato a partire dall'estensione all'area dell'autonomia delle direttive per il contrasto alle discriminazioni¹¹⁶ e si è sviluppato fino a rendere la garanzia del principio di uguaglianza «una sorta di minimo comune denominatore applicabile sia

subordinato ad artisti riconosciuti come prestatori di servizi stabilitisi nel loro stato membro di origine» contrasti con la libertà di prestazione di servizi. Riconosce l'esigenza di tutela sociale a vantaggio dei lavoratori autonomi anche C. giust. 15 febbraio 1996, C-53/95, *Inasti*, p. 14: è incompatibile con la libertà di stabilimento l'obbligo, per chi già presta attività lavorativa autonoma in uno Stato membro in cui risiede ed è iscritto ad un regime di previdenza sociale, di versare contributi al sistema previdenziale di un altro Stato «se tale obbligo è privo di qualsiasi giustificazione poiché non comporta a loro vantaggio alcuna tutela previdenziale supplementare».

¹¹³ Per la gestione della sicurezza nei cantieri, la dir. 92/57/CEE include i lavoratori autonomi «la cui attività professionale concorre alla realizzazione dell'opera» tra i titolari di posizioni di garanzia attive e passive. V. dir. 2004/38/CE sul diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri e le precisazioni fornite da C. giust. 20 dicembre 2017, C-442/16, *Gusa c. Irlanda*, p. 43 in merito alla conservazione della libertà di soggiornare per il lavoratore autonomo "disoccupato involontario" che «potrebbe trovarsi in una situazione di vulnerabilità sociale paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato».

¹¹⁴ A. LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi e tutele*, Padova, Cedam, 2010, p. 43 ss. Cfr. C. giust. 22 novembre 2005, C-144/04, *Man-gold*, pp. 75 e 76.

¹¹⁵ M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, p. 417.

¹¹⁶ A partire dalla dir. 86/613/CEE, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo e relativa altresì alla tutela della maternità.

al lavoro subordinato che a quello autonomo»¹¹⁷. Ne consegue che i principi antidiscriminatori assieme alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro¹¹⁸ compongono un *corpus* di norme imperative di origine europea in linea con le tradizioni costituzionali degli Stati membri in grado di imporsi anche a «nuove forme di dipendenza economica in cui si svolgono prestazioni lavorative non facilmente assimilabili alla classica formula del lavoro subordinato»¹¹⁹.

5. Segue: un bilanciamento per la qualità dei servizi

La possibilità di attribuire diritti sociali anche ai prestatori autonomi ha ricevuto riconoscimento sul piano politico più che su quello tecnico-giuridico¹²⁰. La Risoluzione del Parlamento europeo relativa al Pilastro dei diritti sociali ha promosso la realizzazione di un'adeguata protezione sociale nelle ipotesi di discontinuità reddituale per «tutte le forme di impiego, nei rapporti di lavoro standard e non standard e nelle forme di lavoro autonomo»¹²¹. Confor-

¹¹⁷ L. CORAZZA, *Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatorie*, in *Le attività autonome*, cit., p. 108.

¹¹⁸ Sia nella dimensione collegata all'orario di lavoro, che alla disciplina prevenzionistica, v. dir. 89/391/CEE, in particolare art. 3, lett. a; art. 6, co. 4.

¹¹⁹ S. SCIARRA, *Norme imperative nazionali ed europee. Le finalità del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, 1, p. 39 ss., qui p. 44 e p. 58 descrive un ordine pubblico europeo composto da norme imperative non derogabili dalle legislazioni nazionali, finalizzato alla tutela dei diritti sociali fondamentali, e al riequilibrio di potere tra i contraenti anche nelle forme di lavoro non standard. Le misure minime di tutela «should not be limited to the so-called “professional labour” [...] It should also include activities of trainees and apprentices [...] and even of volunteers maybe», secondo K. REYNIERS, *Human dignity and decent work as ultimate objectives of labour law*, in *From labour law to social competition law?*, Cambridge, Intersentia, 2014, p. 161 ss., qui 171 ss. e 174.

¹²⁰ Così P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, I, 2, p. 228 ss. e in termini simili, G. BRONZINI, *Le tutele sociali nel vecchio continente nel 2016: il terzo rapporto sui diritti fondamentali in Europa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 3, III, p. 71.

¹²¹ Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un *Pilastro europeo dei diritti sociali* (2016/2095(INI)), p. 22, che estende al lavoro autonomo anche la proposta di «un conto personale relativo alla propria attività, facilmente accessibile [...] nel quale [i lavoratori, *nda*] possono consultare i propri diritti so-

memente, i principi enucleati nel Pilastro Europeo sanciscono che «indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto [...], i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione». Il lavoro autonomo viene tuttavia incoraggiato prevalentemente in un'ottica settoriale di promozione dell'imprenditorialità¹²².

L'assetto dei principi europei conseguente alle modifiche del Trattato di Lisbona ha offerto sostegno ad una lettura più orientata all'affermazione delle istanze sociali di tutti i prestatori di lavoro. Il riconoscimento dei diritti derivanti dalla Carta di Nizza e dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri¹²³ nel solco dell'«economia sociale di mercato» (art. 3, par. 3, TUE) può accrescere la capacità delle tutele lavoristiche di limitare le libertà economiche¹²⁴. Nella misura in cui «i diritti sociali fondamentali hanno acquisito un rango diverso e si confrontano con ben altra forza con i precetti del libero mercato, ponendosi come limiti», può esserci spazio per la promozione dei diritti dei lavoratori tutte le volte in cui, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, questi siano compromessi dall'agire nel mercato¹²⁵.

La prospettiva teorica che si fonda sul riconoscimento dei di-

ciali maturati [...] e in cui possono informarsi della loro portabilità negli altri paesi».

¹²² Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione europea del 26 aprile 2017 su un *Pilastro europeo dei diritti sociali*, art. 5, lett. a e c. Il Pilastro è stato proclamato da Commissione, Parlamento e Consiglio il 17 novembre 2017 al Vertice sociale per l'occupazione e la crescita equa di Göteborg. V. le considerazioni di S. GIUBBONI, *Appunti e disappunti su pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Quad. Cost.*, 2017, 4, p. 958 (cfr. nota 72) in merito alla "giustizia d'accesso" sottesa a tali enunciazioni.

¹²³ Per un approfondimento sui diritti fondamentali dei lavoratori autonomi a livello europeo, v. A. IANNIELLO-SALICETI, *Le attività autonome nella Carta dei diritti fondamentali e nelle fonti di diritto internazionale privato*, in *Le attività autonome*, cit., p. 85 ss. V. art. 6.1 TUE, con il rinvio alla Carta dei diritti fondamentali e 6.3 con il riconoscimento delle tradizioni costituzionali degli Stati membri.

¹²⁴ Per una prospettiva ottimistica, P. DE PASQUALE, *L'economia sociale di mercato nell'Unione europea*, in *Studi Integr. Eur.*, 2014, IX, p. 265 ss., in part. p. 671 ss.

¹²⁵ R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2016 p. 19.

ritti fondamentali è in grado di promuovere l'estensione soggettiva delle regole di tutela del lavoro e di ridurre al minimo le restrizioni derivanti dalle esigenze del libero mercato, con il fine di limitare il potere di fatto della parte contrattuale più forte¹²⁶. Tale costruzione assume maggiore sostegno sulla base della "Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali del lavoro" dell'Organizzazione internazionale del lavoro¹²⁷ nonché del diritto di «lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta» riconosciuto dall'art. 15, §1 della Carta di Nizza, quale diritto «a esprimere la propria personalità svolgendo un'attività lavorativa»¹²⁸. Affinché la libertà di scelta e di esercizio di un lavoro o di una professione contribuisca alla crescita umana e lavorativa dell'individuo, «occorre che gli Stati pongano in essere sforzi per far sì che la libertà di scelta non rimanga vuota» attraverso la promozione di condizioni di lavoro dignitose¹²⁹.

Accanto alla valorizzazione dei diritti fondamentali, un ulteriore correttivo rispetto all'orientamento "neo-classico" della Corte di

¹²⁶ V. MANTOUVALOU, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, in *Hum. Rights Law Rev.*, 2013, 13, pp. 529-555 sull'*integrated approach to interpretation* realizzato dalla C. Edu; V. DE STEFANO, *Non-standard work and limits on freedom of association: a Human rights-based approach*, in *Ind. Law Journ.*, 46, 2, 2017, p. 185 ss.

¹²⁷ Invoca l'applicazione dei diritti fondamentali dei lavoratori fissati dall'Organizzazione internazionale del lavoro e ricompresi nella *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 1998, V. DE STEFANO, *The rise of "just-in-time" workforce*, cit., p. 9 ss. in connessione con un orientamento della Corte europea dei diritti dell'uomo riferito ai diritti di contrattazione collettiva e di sciopero, strumentali alla piena effettività dei diritti umani fondamentali e opponibili alle esigenze di mercato.

¹²⁸ G. COLAVITTI, Commento all'art. 15, II, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI, Milano, Giuffrè, 2017, p. 298 che sottolinea una «sorta di precedenza valoriale della libertà professionale rispetto ai diritti di iniziativa economica e di proprietà».

¹²⁹ L. NOGLER, Commento all'art. 15, I, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, cit., p. 287 richiamando il collegamento tra art. 15 e *General comment n. 18, The right to work*, del *UN Committee on Economic, social and cultural rights*. V. anche European Union Agency for Fundamental Rights, *Freedom to conduct a business: Exploring the dimensions of a fundamental right*, 2015, p. 7.

giustizia¹³⁰ si rinviene nella prospettiva di una reciproca integrazione tra diritti sociali e libertà economiche.

La compatibilità tra libertà assicurate all'impresa e inserimento di standard di tutela del lavoro riceve maggiore riconoscimento in alcune tipologie di mercati regolati a livello europeo. L'archetipo è costituito dal sistema degli appalti pubblici che impone agli operatori un modello di competitività rispettoso di standards normativi ed economici elevati¹³¹ promuovendo altresì l'adozione di ulteriori e più specifici obiettivi sociali.

La garanzia di un livello minimo di civiltà del lavoro, oltre il quale «dal punto di vista del diritto europeo – la competizione [...] si considera un fatto accettabile e fisiologico»¹³², può essere più facilmente assicurata quando le tutele sociali concorrono direttamente al buon funzionamento del servizio e della sicurezza degli utenti. Conferma tale postulato, ad esempio, la disciplina in materia di orario di lavoro per gli autotrasportatori che si riferisce anche a «tutti i casi di genuino esercizio dell'attività in regime di autonomia»¹³³. Il complesso normativo dedicato al trasporto su strada non costituisce una risposta diretta alle lacune nella tutela del lavoro ma riflette un mix composito di esigenze riferite al trasporto, quali la sicurezza stradale, il mantenimento delle condizioni di concorrenza, la struttura della professione e *aspetti sociali* da riferirsi indistintamente a tutti i trasportatori¹³⁴.

¹³⁰ S. DEAKIN, *Il trattato di Lisbona, le sentenze “Viking” e “Laval” e la crisi finanziaria: in cerca di nuove basi per “l'economia sociale di mercato” europea*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, 4, p. 683 ss., in part. p. 696 ss. che valorizza la funzione delle norme di diritto del lavoro al fine dell'efficienza economica dell'ordinamento europeo.

¹³¹ Vedi l'interpretazione fornita da C. giust., sez. IV, 17 novembre 2015, C-115/14, *RegioPost*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 2, II, p. 519 ss., che trova conferma nell'art. 70 dir. 2014/24/UE e a livello nazionale nell'art. 50 d.lgs. n. 50/2016. F. SCARPELLI, *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza. Il caso degli appalti pubblici*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, 4, p. 760 s. Recentemente, M. PALLINI, *Diritto europeo e limiti di ammissibilità delle clausole sociali nella regolazione nazionale degli appalti pubblici di opere e servizi*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 3, pp. 525-540.

¹³² P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo*, cit., p. 228.

¹³³ Dir. 2002/15/CE, applicabile anche agli autotrasportatori autonomi a far data dal 23 marzo 2009 (art. 2). Sul punto, L. LAZZERONI, *Trasporti sovranazionali e diritti sociali*, in *Lav. Dir.*, 2017, 1, p. 44.

¹³⁴ Si tratta degli elementi che la Commissione ha valutato in una relazione presentata al Parlamento due anni prima dell'entrata in vigore dell'estensione agli

Quando l'operatore economico è un lavoratore autonomo, si stempera il conflitto tra tutele per il lavoro e libertà economiche perché le prime possono fornire un contributo al rafforzamento delle seconde. Senza il filtro della struttura aziendale e del suo sistema di costi, la protezione delle condizioni di lavoro riduce la competizione al ribasso tra singoli operatori, particolarmente odiosa in considerazione dei rischi di auto-sfruttamento nel lavoro indipendente. Un'adeguata valorizzazione del nucleo minimo di tutele sociali può avere effetti positivi sulla qualità del servizio offerto, evitando allo stesso tempo che i prestatori autonomi siano attori di dinamiche che premiano chi propone le condizioni economicamente migliori in spregio alla tutela del lavoro e alle garanzie per l'utenza. In tal modo riceve sostegno la vocazione anticoncorrenziale del diritto del lavoro nell'accezione che lo vede diretto a impedire il *dumping* sociale, salvaguardando la funzione delle norme lavoristiche di regolazione dei fenomeni economici¹³⁵. Ciò implica altresì il superamento della «microprospettiva del contraente debole, e quindi della ricerca di una giustizia contrattuale mirata agli interessi del singolo» e persegue piuttosto «obiettivi di politica generale» tramite la responsabilizzazione del singolo operatore, «agente della razionalità del mercato»¹³⁶.

Il percorso interpretativo proposto non attribuisce ai diritti sociali una funzione strumentale alle esigenze di tutela dei consumatori ma chiarisce la stretta interdipendenza tra i fattori che incidono sull'assetto concorrenziale del mercato. Se è vero che la mancanza di adeguati regimi di protezione per il lavoro autonomo incentiva «una concorrenza al ribasso tra lavoratori economicamente deboli, suscettibile di pregiudicare la qualità dei servizi a danno dei

autotrasportatori autonomi della direttiva secondo l'art. 2, co. 1, dir. 2002/15/CE: cfr. Commissione europea, *Report on the consequences of the exclusion of self employed drivers from the scope of the directive 2001/15/CE*, COM(2007) 266 final, p. 7.

¹³⁵ A. LYON-CAEN, *Droit du travail et concurrence*, in *L'idea di diritto del lavoro*, oggi, cit., p. 3 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in *L'idea di diritto del lavoro*, oggi, cit., p. 13 ss.

¹³⁶ S. MAZZAMUTO, *Il contratto: verso una nuova sistematica?*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2016, 3, p. 597 ss., qui p. 614.

cittadini»¹³⁷, la previsione per il settore delle piattaforme digitali di un legame virtuoso tra standard qualitativi, stabilità e trasparenza dei prezzi e tutela del lavoro¹³⁸ appare pienamente compatibile con l'ordinamento europeo.

6. *La tutela dei crowdworkers nell'ordinamento nazionale*

Nell'ordinamento nazionale la protezione del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35 Cost.) ha condotto ad alcune parziali estensioni delle tutele a favore delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 409 c.p.c.; art. 2113 c.c. e la sperimentazione del lavoro a progetto)¹³⁹ e infine all'introduzione di una normativa generale per l'intera area del lavoro autonomo (l. n. 81/2017, parte I).

Quest'ultima si affianca all'intervento legislativo sulle collaborazioni organizzate dal committente (l. n. 81/2015, art. 2), in tal modo istituendo un sistema duale di garanzie che dovrebbe esauri-

¹³⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir., Annali*, V, Milano, Giuffrè, 2012, p. 711 ss., qui p. 745.

¹³⁸ «Per evitare che la concorrenza tra operatori del settore sacrifichi i loro diritti ed eroda in modo inaccettabile il corrispettivo del servizio», E. MOSTACCI, A. SOMMA, *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Milano, Egea, 2016, p. 2, in riferimento al trasporto pubblico non di linea.

¹³⁹ L'estensione di alcuni principi costituzionali al lavoro atipico non subordinato si fonda sul fatto che «la struttura dei rapporti di produzione [...] costituisce ancora uno dei più formidabili ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, ostacolano il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese [...] anche quando [il lavoro, *nda*] sia svolto in esecuzione di altre fattispecie contrattuali», M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 117, 2008, 1, p. 21 ss., qui p. 36. Secondo T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, p. 522 la «raffigurazione policentrica del diritto del lavoro» esclude una base comune ma prefigura «aree di influenza e quindi identità significative», a partire dalle quali innovare e redistribuire le tutele. Per un quadro dei paesi europei che hanno introdotto misure di protezione per il lavoro autonomo economicamente dipendente, A. PERULLI, *Un jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, p. 109 ss.

re ogni esigenza di tutela del lavoro¹⁴⁰. Da una parte, la normativa protettiva del lavoro subordinato è estesa alle collaborazioni esclusivamente personali le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», dall'altra sono introdotte specifiche misure per tutte le forme di lavoro autonomo, anche se non economicamente dipendente. Tale sistema binario presenta perverso delle eccezioni di difficile collocazione sistematica (art. 2, co. 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015) ma sembra trarre conferma dalla modifica all'art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15 l. n. 81/2017). Le collaborazioni coordinate e continuative che integrino il requisito della etero-organizzazione avranno accesso alle tutele previste per la subordinazione; mentre quando «nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizzi autonomamente l'attività lavorativa», la collaborazione sarà "coordinata" e beneficerà del rito del lavoro, delle garanzie ex art. 2113 c.c. nonché delle misure di cui alla legge n. 81/2017¹⁴¹.

L'ambito di applicazione del c.d. "*Jobs Act* del lavoro autonomo" si estende a ogni articolazione dell'autonomia, dalle forme tipizzate nel libro IV del codice civile alle collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c.¹⁴², per quanto la declinazione delle tutele sia in parte diversa a seconda delle caratteristiche concrete della prestazione. La normativa è infatti composta di due nuclei, guidati da *ratio* differenti: una parte, di ispirazione "welfaristica", propone l'adattamento delle garanzie per il lavoro subordinato, mentre una seconda parte estende all'agire del lavoratore autonomo alcune misure di regola destinate all'equità degli scambi negoziali tra imprese.

La legge è infatti intervenuta «in un'ambigua logica di "giusti-

¹⁴⁰ Entro la soglia dell'attività resa in forma imprenditoriale, espressamente esclusa dall'ambito di applicazione della l. n. 81/2017, anche nella variante del piccolo imprenditore (cfr. art. 1, co. 2).

¹⁴¹ In merito al confine tra collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni etero-organizzate si rinvia altresì al cap. IV, § 3.

¹⁴² Sarebbero «caduti, uno dopo l'altro gli ostacoli sia di ordine tecnico sia di natura politica, tradizionalmente opposti ad una generale applicazione delle tutele lavoristiche oltre i confini angusti del solo lavoro etero-diretto», F. MARTELLONI, *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in *L'idea di diritto del lavoro*, oggi, cit., p. 236 ss.

zia contrattuale” assai controversa nell’ambito della dottrina civilistica, in quanto correlata direttamente ad una logica funzionale alla corretta dinamica del mercato concorrenziale piuttosto che ad una prospettiva di tutela della persona»¹⁴³. È forse parso più prudente ridurre al minimo gli interventi di tipo lavoristico e sociale che potrebbero ricadere nel cono di applicazione dei principi e delle regole a garanzia delle libertà economiche, realizzando al contrario una «cesura con il passato»¹⁴⁴ che allontana significativamente la tutela dell’autonomia dall’area del diritto del lavoro per collocarla nell’ambito del diritto privato dei contratti.

Le previsioni che riproducono misure di tutela normalmente riferite al rapporto di lavoro standard sono applicabili solo a lavoratori che svolgano attività autonoma con continuità: così l’art. 7 estende la DIS-COLL ai collaboratori coordinati e continuativi privi di partita IVA iscritti alla gestione separata INPS; l’art. 13 modifica il d.lgs. n. 151/2001 ammettendo per chi svolge per «professione abituale ancorché non esclusiva attività di lavoro autonomo» e per i collaboratori coordinati e continuativi la possibilità di percepire l’indennità di maternità per l’astensione obbligatoria «a prescindere [...] dalla effettiva astensione dall’attività lavorativa»; l’art. 14 introduce alcune tutele per le ipotesi di gravidanza, malattia e infortunio in caso di lavoro autonomo prestato in via continuativa.

La possibilità di invocare tali tutele dipende dunque da condizioni ulteriori e meramente eventuali rispetto a quelle che discendono dalla singola relazione negoziale, ossia da circostanze che ineriscono al complessivo *status* occupazionale dei prestatori (lo svolgimento di una pluralità di prestazioni nel tempo o l’iscrizione alla gestione separata dell’INPS).

¹⁴³ A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, pp. 251-281, qui 269 s. Il modello di riferimento è quello del c.d. “terzo contratto”, con asimmetria di potere contrattuale tra le parti e conseguente necessità di riequilibrio. Cfr. V. ROPPO, *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore e contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppo di un nuovo paradigma*, in *Riv. Dir. Priv.*, 2001, p. 786 ss.; A. ZOPPINI, *Il contratto asimmetrico tra parte generale, contratti d’impresa e disciplina della concorrenza*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2008, p. 539 ss.

¹⁴⁴ F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 516 ss., qui p. 520.

Il secondo *corpus* di misure dispone l'applicabilità anche «alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche [...] o tra lavoratori autonomi» delle previsioni del d.lgs. n. 231/2002 relative alla certezza dei tempi di pagamento (art. 2), in linea con una tendenza espansiva delle regole proprie dell'attività imprenditoriale a tutti gli operatori del mercato in condizioni di debolezza contrattuale¹⁴⁵. Considerazioni simili valgono per l'estensione di alcune tutele (art. 3, co. 4) alle ipotesi in cui il lavoratore autonomo si trovi a subire un abuso di dipendenza economica ai sensi dell'art. 9 l. n. 192/1998¹⁴⁶. Sono infine definite abusive clausole che testimoniano e generano un rilevante squilibrio negli obblighi contrattuali, così come è considerato abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta¹⁴⁷. Poiché le misure che esplicitano regole di giustizia contrattuale incidono sul regolamento e non richiedono lo svolgimento della prestazione in via continuativa, possono essere estese al lavoratore autonomo, anche nelle ipotesi in cui la prestazione sia discontinua, intermittente o contenuta entro termini molto ristretti.

Si concentrano qui le due finalità della norma lavoristica: la prima, volta a riequilibrare la condizione di debolezza economico-negoziale del lavoratore, e la seconda, finalizzata alla regolazione e

¹⁴⁵ L'ambito di applicazione della disciplina europea recepita dal d.lgs. n. 231/2002 era già abbastanza ampio da comprendere il lavoro autonomo: cfr. art. 1 e 2 dir. 2000/35/CE e in particolare la definizione di "transazione commerciale", «contratti tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni che comportano la consegna di merci o la prestazione di servizi, contro pagamento di un prezzo»; e di "impresa", «ogni soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione anche se svolta da una sola persona». Il carattere innovativo della l. n. 81/2017 risiederebbe nell'assenza nel decreto di recepimento della direttiva dell'inciso «anche se svolta da una sola persona», F. DI NOIA, *La tutela "civilistica" del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, a cura di D. GAROFALO, Modena, ADAPT University Press, 2018, p. 140.

¹⁴⁶ V. S. GIUBBONI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 155, 2017, p. 471 ss. e G. CAVALLINI, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del "nuovo" diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 292.

¹⁴⁷ M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 278 ss.

razionalizzazione delle dinamiche concorrenziali tra imprese e tra lavoratori. Tale ultimo obiettivo risulta di particolare rilevanza nel momento in cui la liberalizzazione degli schemi lavoristici e i nuovi assetti economico-organizzativi «sospingono i lavoratori verso il gioco del mercato»¹⁴⁸. La costruzione di garanzie attorno al ruolo di operatore economico ben si attaglia alle ipotesi di *crowdwork* autenticamente autonomo rispetto alle quali la piattaforma si limiti a fornire servizi di natura strumentale (cfr. cap. II, § 3).

Nei confronti di tale gruppo possono pertanto rivelarsi utili le previsioni che dichiarano abusive e prive di effetto le clausole di modifica unilaterale del contenuto contrattuale e quelle che consentono di recedere senza congruo preavviso da un contratto che prevede una prestazione continuativa. Sorgono tuttavia alcuni problemi in relazione al rimedio applicabile nel caso in cui le clausole siano contrarie al d.lgs. n. 231/2002 oppure all'elenco di previsioni dell'art. 3. Le sanzioni previste dalle normative richiamate implicano un intervento di «eterodeterminazione della regola di validità del contratto, con intervento giudiziale di adeguamento delle condizioni contrattuali alle condizioni di mercato»¹⁴⁹; mentre la l. n. 81/2017 (art. 3, co. 3) ha introdotto un semplice diritto al risarcimento del danno¹⁵⁰. Ai giudici spetterà allora il compito di conciliare la posizione minimalista del dettato di legge con la portata più ampia dei rimedi civilistici speciali predisposti a vantaggio degli equilibri di mercato¹⁵¹.

¹⁴⁸ P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo*, cit., p. 203.

¹⁴⁹ F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 531. La disciplina di origine europea concernente le clausole vessatorie, l'abuso di dipendenza economica e i ritardi di pagamento è espressione di una «strategia rimediale, una strategia di tipo nuovo, fondativa e conformativa a un tempo della stessa rilevanza giuridica degli interessi cui si intende assicurare protezione», V. SCALISI, *Il diritto europeo dei rimedi: invalidità e inefficacia*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2007, p. 844.

¹⁵⁰ Così come, secondo A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo*, cit., p. 273 s., l'inefficacia di clausole che prevedano il recesso senza congruo preavviso (art. 3, co. 1) dovrebbe essere aggiuntiva rispetto alle previsioni generali in tema di recesso dal contratto di lavoro autonomo (art. 2227 c.c.), che lasciano indenne il prestatore per l'attività svolta, le spese sostenute e il mancato guadagno.

¹⁵¹ Ad es. M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali*, cit., p. 282 ritiene che l'inefficacia normativamente prevista dall'art. 3, co.

Senza dubbio anche la disciplina dedicata all'abuso di dipendenza economica (riferita al lavoro autonomo *tout court* dall'art. 3, co. 4, l. n. 81/2017) può rispondere a una situazione piuttosto diffusa nei rapporti tra soggetti che intervengono nel mercato digitale. La piattaforma generalmente è «in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi» e pertanto può dirsi integrato il requisito dell'art. 9 l. n. 192/1998. Qualora essa abusi della condizione fattuale di superiorità in cui si trova¹⁵², il lavoratore autonomo potrà invocare i rimedi inibitori, costitutivi e finanche risarcitori collegati a tale fattispecie.

L'estensione della l. n. 192/1998 anche alle attività autonome dei *crowdworkers* potrebbe pertanto costituire una strada per la fissazione di un compenso minimo, attraverso l'opera giudiziale di rimodulazione delle previsioni imposte dalla parte economicamente dominante¹⁵³. Qualora la determinazione del compenso venisse dichiarata nulla in quanto abusiva – ad esempio perché «ingiustificatamente gravosa o discriminatoria» (cfr. art 9, co. 2) – il giu-

1 debba leggersi come «una (implicita) comminatoria di nullità» che aprirebbe al meccanismo legale della conversione.

¹⁵² La situazione di abuso di dipendenza economica sussiste quando il contraente forte ha contribuito alla determinazione dello stato di dipendenza e il contraente debole non ha a disposizione alternative soddisfacenti nel mercato. Per una recente analisi, M. MAUGERI, *Subfornitura (diritto civile)*, in *Enc. Dir., Annali*, VIII, Milano, Giuffrè, 2015, in part. p. 787 ss.. V., altresì, T. Lecce, sez. I, 12 settembre 2018, n. 2964: «Parlare di “dipendenza economica” non può che implicare l'assenza di reali alternative per la fornitrice, costretta non solo a subire le condizioni contrattuali inique, ma anche ad operare con il cliente forte, in mancanza di altri. Tuttavia la mera imposizione di condizioni contrattuali non equilibrate non implica una dipendenza: se il fornitore può scegliere di operare con terzi, può di fatto sottrarsi alle condizioni contrattuali inique e, dunque, non ha una vera e propria dipendenza».

¹⁵³ A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo*, cit., p. 274 in riferimento a T. Massa, ord., 26 febbraio 2014 e ord., 15 maggio 2014, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2015, 3, p. 218 ss.; G. CAVALLINI, Foodora, Deliveroo & co: *le fattispecie della gig economy italiana*, cit., p. 12. Potrebbero essere dichiarate abusive anche clausole che distribuiscano il lavoro tra *crowdworkers* con modalità prive di giustificazione: cfr. T. Bassano del Grappa 2 maggio 2013, in *Giur. comm.*, 2015, 4, II, p. 774 ss. che dispone di contrarre a fronte di una riduzione delle commesse nei confronti di una società fornitrice più che proporzionale rispetto al calo del fatturato nel settore.

dice sarebbe tenuto a sostituire la clausola espunta dal regolamento contrattuale con le condizioni praticate nell'ambito di rapporti privi di dipendenza economica all'interno del medesimo mercato o in mercati affini. Tale azione interpretativa dovrebbe altresì considerare l'esistenza di fonti privilegiate per la fissazione del compenso per il lavoro autonomo. Alcune disposizioni settoriali già prevedono regole concernenti il corrispettivo, individuano parametri specifici, oppure ricorrono al trattamento economico fissato dalla contrattazione collettiva della categoria con maggiori tratti di affinità¹⁵⁴.

Si può considerare ad esempio l'art. 19 *quaterdecies* d.l. n. 148/2017¹⁵⁵ che ha previsto a favore degli avvocati fiduciari un obbligo di conformazione del compenso secondo un criterio di proporzionalità alla qualità e quantità della prestazione. Tale regola, destinata ai rapporti professionali regolati da convenzioni predisposte in via unilaterale da committenti "forti"¹⁵⁶, viene estesa «alle prestazioni rese dai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81», in quanto compatibile¹⁵⁷. L'applicazione delle regole per l'equo compenso e dei rimedi per garantirne l'effettività riguarda pertanto tutti i professionisti, «anche» iscritti agli ordini e collegi; nonché le collaborazioni coordinate e continuative prestate nell'esercizio di professioni non organizzate in ordini.

Ne consegue che la facoltà attribuita al giudice di dichiarare la nullità delle clausole non conformi e di definire l'equo compenso (art. 13 *bis*, co. 10, l. n. 247/2012) potrebbe trovare applicazione anche nei confronti dei *crowdworkers* autonomi che esercitano professioni regolamentate quando le condizioni generali di contratto

¹⁵⁴ Per i soci lavoratori autonomi, art. 3, co. 1, l. n. 142/2001; per i giornalisti, v. art. 1, co. 2, l. n. 233/2012.

¹⁵⁵ Convertito in l. n. 172/2017, ha inserito l'art. 13 *bis* nella l. n. 247/2012 di disciplina dell'ordinamento forense.

¹⁵⁶ Imprese bancarie, assicurative e grandi imprese, individuate *a contrario* sulla base della Raccomandazione della Commissione europea 2003/361CE del 6 maggio 2003.

¹⁵⁷ Art. 19 *quaterdecies*, co. 2, d.l. n. 148/2017, conv. in l. n. 172/2017. Nelle ipotesi di professioni regolamentate i parametri di riferimento per la determinazione giudiziale dell'equo compenso sono i decreti emanati ai sensi dell'art. 9 d.l. n. 1/2012, "Disposizioni sulle professioni regolamentate".

della piattaforma siano assimilabili ad una convenzione generale per lo svolgimento di attività professionale.

7. *Il lavoro autonomo ad esecuzione istantanea come tipo prevalente*

L'ipotesi di estensione delle previsioni introdotte dalla l. n. 81/2017 non sembra tuttavia rispondere in maniera del tutto adeguata alle caratteristiche strutturali delle piattaforme digitali. Il modello negoziale che si ricava dai formulari mostra infatti requisiti peculiari rispetto a quelli tipici del contratto d'opera e del lavoro autonomo.

L'elemento spurio rispetto al "lavoro autonomo non imprenditoriale" non consiste tanto nel grado e nelle caratteristiche dell'autonomia dei *crowdworkers* (v. cap. IV), ma si ravvisa anzitutto nei tratti peculiari del coordinamento tra attività della piattaforma e del beneficiario finale, da un lato, e del prestatore, dall'altro. L'utilizzatore richiede alla piattaforma uno specifico *opus* e corrispondentemente il lavoratore instaura con l'infrastruttura una relazione giuridica finalizzata alla fornitura del medesimo risultato. Il prestatore è distante dall'organizzazione d'impresa o dal soggetto che riceverà il servizio perché l'unico *medium* rilevante è la struttura predisposta dalla piattaforma che predefinisce ogni fase del processo.

L'interesse durevole allo svolgimento di una attività¹⁵⁸, che rende il "tempo" elemento di determinazione della prestazione, caratterizza i rapporti (e i sottostanti contratti) di durata, tanto

¹⁵⁸ Secondo l'intuizione di R. Coase, l'interesse sta nell'esigenza di ridurre i costi di transazione cui l'impresa fa fronte se accede al mercato per ottenere le risorse di cui necessita, preferendo un'unica transazione che perduri per un periodo determinato, R. COASE, *Impresa, mercato e diritto*, Bologna, il Mulino, 1995, specialmente *La natura dell'impresa*, p. 73 ss., in part. p. 80; *La struttura istituzionale della produzione*, p. 329 ss., in part. p. 336 ss. Vedi anche l'interpretazione del pensiero di Barassi e di Coase in senso convergente di M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*, L. Barassi e il suo dopo, in *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro in Ludovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. 349 ss., in part. p. 360.

nell'ambito delle relazioni commerciali quanto in quelle di lavoro. Secondo la teoria dei contratti di durata¹⁵⁹ nel lavoro subordinato l'interesse creditorio viene soddisfatto dalla permanenza nel tempo del vincolo negoziale e dalla continuità dell'adempimento dell'obbligazione. Nel contratto d'opera la *solutio* può realizzarsi nel momento della consegna del servizio o dell'opera, perché «il tempo vi funziona come termine dell'adempimento e non come durata dell'adempimento»¹⁶⁰. Diverso è il caso di prestazioni ripetute e non ripartite: nei cd. contratti di durata ad esecuzione periodica è previsto un certo numero di *operae*, quelle «che verranno richiest[i]e o si renderanno necessar[i]e per la durata del contratto»¹⁶¹.

Gli schemi negoziali adottati dalle piattaforme tendono a escludere ogni caratteristica che li possa avvicinare ai contratti di durata perché non esiste un interesse né della piattaforma né del committente allo svolgimento del rapporto in forma continuativa a causa dell'estrema sostituibilità e disponibilità dei prestatori¹⁶².

¹⁵⁹ Si deve a G. OPPO, *I contratti di durata*, parte I, in *Riv. Dir. Comm.*, 1943, I, p. 143 ss., in part. p. 164 ss. la tesi relativa alla rilevanza della continuità rispetto all'interesse creditorio e dunque alla rilevanza del tempo sul profilo causale dei rapporti, che conduce ad escludere la *locatio operis* dai contratti di durata: «il tempo vi funziona come termine dell'adempimento e non come durata dell'adempimento, inteso questo come soddisfazione degli interessi contrattuali», p. 166; valorizza invece il fatto che un'attività prestatoria temporalmente connotata sia sempre rilevante nel contratto d'opera ex art. 2222 c.c., A. PERULLI, *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO, Milano, Giuffrè, 1996, *passim* e pp. 184-191. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Bari, Cacucci, 2008, sviluppa l'idea in base alla quale «la continuità non sia più soltanto un carattere dell'esecuzione della prestazione dovuta ma costituisca la prestazione medesima divenendone elemento rilevante proprio sul piano della struttura oggettiva del contratto», p. 133 ss. Recentemente M. GRANIERI, *Il tempo e il contratto*, Milano, Giuffrè, 2007.

¹⁶⁰ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 166.

¹⁶¹ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 173 e soprattutto p. 228 ss.

¹⁶² «Micro labor is identified for its small scope, short duration, tiny output and limited remuneration. At the same time, it is characterized by an opposing feature: massive scale», M. CHERRY, *Beyond misclassification*, cit., p. 598. L'ampia disponibilità di lavoratori risolve il problema della congruità della forza lavoro rispetto alle attività da svolgere e rende vana la richiesta di un impegno continuativo da parte del prestatore. «Il frazionamento della produzione in minuscole commesse è

Generalmente le piattaforme attingono al modello del contratto d'opera e ne concretizzano quella forma *uno actu perficitur* che sottrae al tempo la funzione di elemento atto a identificare i caratteri della prestazione. La preferenza per dinamiche organizzative finalizzate all'inserimento dei fattori di produzione attraverso uno scambio tra *opus perfectum* e corrispettivo non costituisce una novità derivante dalla digitalizzazione ma caratterizza tutte le forme di esternalizzazioni cd. "primarie", nelle quali l'impresa è interessata solamente allo svolgimento dell'opera o del servizio, senza la necessità di un contatto continuativo nel tempo. In tali ipotesi vengono preferite le tipologie di lavoro autonomo nelle quali l'elemento "tempo" trova affermazione rispetto all'«attività continuativa del debitore diretta a permettere l'esecuzione di un'unica prestazione finale ad un certo termine»¹⁶³, dunque in via meramente strumentale alla realizzazione dell'oggetto del contratto (l'opera o il servizio) che si riduce a un semplice "dare".

I regolamenti contrattuali così configurati, che traggono dal modello del contratto telematico gli schemi di funzionamento sia sul piano formale che sostanziale (v. questo cap., §§ 1.1 e 1.2), mostrano il massimo punto di vicinanza tra lavoro e vendita, sbilanciando a favore del secondo l'equilibrio delle prestazioni che compongono l'oggetto del contratto d'opera¹⁶⁴. Escluso l'interesse a prestazioni

una forma di abbattimento delle rischio di impresa insito nell'opzione totalizzante del *make*», R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 336/2017, p. 5; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, I, p. 525 ss. e in part. p. 532: «la piattaforma digitale, a ben vedere, rovescia il paradigma coasiano».

¹⁶³ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 155. In caso di prestazione di servizio, una certa continuità sarebbe implicita nella stessa attività dedotta in contratto secondo G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo (Il Codice Civile. Commentario)*, fondato da P. SCHLESINGER, diretto da F.D. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 25 e 51.

¹⁶⁴ Sulle differenze tra contratto d'opera e contratto di vendita di cosa futura e sulla prevalenza del "fare" nel primo caso e del "dare" nel secondo, v. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., p. 239 ss. Sul risalente e originario dibattito dottrinario tra concezione del lavoro come «merce di scambio, lavoro reificato (le energie lavorative)» ovvero come «un non ben definito comportamento al servizio altrui, lavoro personificato (le *operae*)», v. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 44.

continuative nel tempo, il lavoro occasionale a conclusione ed esecuzione istantanea viene costruito sulla pretesa patrimonialità della micro-prestazione, in tal modo deprimendo il contenuto personale del contratto¹⁶⁵.

Si radicano forme di contrattazione “spot”, caratterizzate da una conclusione occasionale a cui seguono forme di adempimento istantanee e concentrate, tanto che la prestazione non è adempiuta se non nel momento finale della consegna¹⁶⁶. Queste forme di lavoro costituiscono un esempio attuale del «modello dello *spot contract*, che si presenta come l’opzione più funzionale alla spersonalizzazione dei rapporti di mercato»¹⁶⁷ e all’eliminazione dagli obblighi reciproci di protezione. La scelta di tali modelli fornisce un quadro giuridico per le situazioni in cui l’attività di preparazione rispetto alla *solutio* ha minima o non ha alcuna rilevanza¹⁶⁸. L’esecuzione di servizi standardizzati da parte di prestatori tra loro sostituibili è in gra-

¹⁶⁵ Nonostante «l'impossibilità logica di accreditare una nozione formale di lavoro radicalmente astratta dalla persona» (M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro*, cit., p. 329) non possa essere limitata all’area della subordinazione.

¹⁶⁶ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 166; il tempo infatti rileva solamente come «circostrizione temporale» ovvero sia come distanza o sede temporale entro cui deve essere soddisfatto l’interesse creditorio ai fini dell’esecuzione e non dell’adempimento.

¹⁶⁷ A. NICOLUSSI, *Etica del contratto e contratti di durata per l’esistenza della persona*, in *Life time Contracts*, a cura di L. NOGLER, U. REIFNER, Eleven International Publishing, 2014, p. 123 ss. Il modello è tratto dalla teoria di O.E. WILLIAMSON, *The economics of governance*, in *Amer. Econ. Review*, 2005, 95, 2, p. 1 ss., qui p. 13, che distingue tre tipologie di mercato: *spot markets*, *various long term contract (hybrids)*, e *hierarchies*.

¹⁶⁸ A riprova dell’imperfetta corrispondenza tra *crowdwork* e lavoro autonomo, nemmeno le previsioni che il codice civile collega al contratto d’opera sono direttamente applicabili. Dai formulari contrattuali emerge che le attività propedeutiche alla realizzazione del risultato non assumono affatto la valenza che di regola hanno nell’ambito del quadro prefigurato dagli artt. 2222 c.c. e ss. Nel lavoro autonomo l’esecuzione dell’opera – e non il solo risultato finale – deve svolgersi sulla base delle condizioni pattuite nel contratto e secondo regola d’arte (ex art. 2224 c.c.); oltre a ciò, nel caso di recesso unilaterale del committente, le spese sostenute, il lavoro eseguito e il mancato guadagno devono essere remunerate indipendentemente dal conseguimento del risultato (art. 2227 c.c.). «La prevista risoluzione del rapporto [...] disvela dunque un aspetto della locazione d’opera (non intellettuale) più prossimo allo schema della prestazione continuativa di mezzi che a quello in cui il risultato *uno actu perficitur*», A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 250 s.

do di moderare «il più ingovernabile tra i costi di transazione, ossia la mancanza di informazioni o la debolezza della volontà»¹⁶⁹ che potrebbero condurre alla conclusione di contratti che non corrispondono ai futuri bisogni o interessi.

Sebbene il tempo in alcune ipotesi sia elemento di valutazione e retribuzione del lavoro, all'oggetto della prestazione è formalmente estranea ogni relazione tra disponibilità del prestatore e attività di coordinamento o di direzione.

L'orientamento al singolo micro risultato assume diverse connotazioni a seconda delle regole di funzionamento della piattaforma e del contenuto materiale della prestazione. Tale caratteristica è particolarmente evidente nell'ipotesi in cui la prestazione non abbia un contenuto professionale complesso ma sia ridotta a «compiti così fini e parcellizzati da rapportarsi ai minuti di connessione alla rete»¹⁷⁰. Non a caso il massimo scarto rispetto allo schema del contratto di durata si manifesta nelle piattaforme di *crowdwork* puro¹⁷¹: il tempo è predefinito con precisione millimetrica dai ritmi che lo strumento tecnologico impone per la singola micro-attività. Anche nel modello di Uber il tempo non connota il contenuto oggettivo dello scambio ma assume soltanto rilevanza come elemento di calcolo del compenso assieme ad altri dati elaborati dagli algoritmi (v. sistema del *surge pricing*)¹⁷². Anche quando la tipologia negoziale adottata contempla formalmente la continuità, come nel caso di alcuni operatori economici che si occupano di consegne a domicilio (v. cap. I, § 3), lo schema negoziale prevede uno scambio episodico tra un servizio isolato e il corrispettivo, tanto che la controprestazio-

¹⁶⁹ F. DENOZZA, *Norme efficienti*, cit., p. 84.

¹⁷⁰ P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web?*, cit., p. 161.

¹⁷¹ Cfr. le classificazioni di lavoro industriale e lavoro digitale di K.W. STONE, *From widget to digits*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

¹⁷² Rilevante la *policy* di Uber: gli autisti sono tenuti a riconsegnare gli oggetti eventualmente smarriti dai passeggeri senza alcuna remunerazione per questa attività. Secondo A. ROSENBLAT, L. STARK, *Algorithmic Labor and information Asymmetries: a case study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 10 (2016), p. 3764 s., http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2686227: «you are only paid for the trips that are requested through the Uber app» dal momento che «any emergent (and negative) effects of the system are a natural feature of connectivity rather than an enforced hierarchy or employment power structure».

ne economica è sovente quantificata sulla base del numero di *tasks* o compiti effettuati¹⁷³.

In ipotesi simili, la riduzione della prestazione di lavoro al mero scambio esclude tutte le implicazioni derivanti dalla continuità del rapporto e di conseguenza ostacola l'inserimento del *crowdwork* tra le forme di lavoro autonomo che rispondono ad un bisogno della controparte articolato nel tempo. Tale esito non ha soltanto valore classificatorio ma fornisce indicazioni in merito alla riferibilità ai *crowdworkers* di tutele progettate per attività a carattere durevole¹⁷⁴; nel caso di prestazioni episodiche o rese nei confronti di una pluralità di piattaforme, per integrare i presupposti di accesso alle tutele sarà necessario individuare elementi di collegamento tra le micro prestazioni.

8. La diffusione del modello nel lavoro autonomo e subordinato

La svalutazione della continuità e personalità delle prestazioni espressa dal modello dello *spot-market*¹⁷⁵ condiziona altresì le modalità di lavoro nel settore del “terziario immateriale”¹⁷⁶ tradizionalmente caratterizzato dal ricorso al contratto d’opera. Schemi negoziali che sottraggono rilevanza all’elemento della durata si diffon-

¹⁷³ V. il passaggio da un compenso orario (5,60 lordi/ora) ad un compenso a consegna (4 € lordi/consegna) realizzato da Foodora e giustificato durante l’Audizione davanti alla III Commissione Consiliare permanente (Commissione lavoro) del Comune di Torino sulla base della maggiore convenienza per i lavoratori.

¹⁷⁴ Emblematica è la previsione di tutele in caso di gravidanza, malattia e infortunio contenuta nell’art. 14 l. n. 81/2017: queste si applicano a chi svolga attività autonoma – anche non coordinata – ma «nel contesto di un vincolo che si protrae nel tempo», M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno della genitorialità*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di A. PERULLI, L. FIORILLO, Torino, Giappichelli, p. 128. Cfr. cap. III, § 6.

¹⁷⁵ J.J. HORTON, *Online labour market*, cit., p. 516: «No labor market is truly “spot” in the sense of a commodity market, but certain OLMs [*online labour markets, nda*] feature buyer/seller agreements to trade at agreed prices for certain durations of time. Examples of spot markets include oDesk, Elance, iFreelance and Guru».

¹⁷⁶ Riconducibile alle attività che esulano dall’industria, dall’artigianato e dai servizi al dettaglio e si concentrano nell’informazione e comunicazione, nel settore finanziario e amministrativo, ma anche scientifico e tecnico, educativo, sanitario e artistico.

dono nell'ambito di attività di elevata qualificazione professionale, radicate nel settore digitale¹⁷⁷ o riconducibili al sistema delle professioni organizzate in ordini. L'inserimento dei professionisti all'interno di banche dati *online* con criteri indicizzati per il *matching* tra domanda e offerta, oppure in più complesse infrastrutture digitali, può determinare una crescita della circolazione delle occasioni di lavoro. Queste ultime mostreranno, tuttavia, caratteristiche peculiari.

Secondo la lettura fornita dalla dottrina sociologica, il lavoro autonomo "di seconda generazione" era caratterizzato da lavoro "relazionale" aggiuntivo rispetto all'oggetto della prestazione, e per lo più invisibile; dalla commistione tra spazi e tempi di lavoro e di vita, nonché dalla tendenza al pagamento del bene offerto e non dell'attività prestata¹⁷⁸. Nel momento attuale si assiste alla diffusione di forme di autonomia "di terza generazione" che condividono gli stessi elementi ma presentano in aggiunta tratti di «auto-prescrittività e auto-performatività, soprattutto se l'attività lavorativa si svolge in contesti assai competitivi». La competizione accentuata dalla disponibilità potenzialmente inesauribile dei prestatori genera «forme di auto-sfruttamento che sono tanto più forti quanto maggior è la necessità di "riconoscimento" e "gratificazione"»¹⁷⁹.

Le piattaforme digitali sono in grado di amplificare tali fenomeni. Consentono infatti ai committenti di individuare e diffondere sul *web* lo specifico *opus* che dovrà essere consegnato, ossia pareri, consulenze o progetti, senza la necessità di instaurare rapporti con i professionisti basati sulla fiducia e la scelta delle caratteristiche personali. L'attività accentratrice del supporto digitale rende concrete forme di «prescrittività degli incarichi» che modificano le caratteri-

¹⁷⁷ M. DAQUINO, *Le professioni del lavoro digitale*, cit., p. 108.

¹⁷⁸ Secondo S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, a cura di S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI, Milano, Bologna, 1997, pp. 13-26.

¹⁷⁹ A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di terza generazione*, in *Quad. Ric. Art.*, 2015, 2, p. 225 ss., qui p. 237, cui si riferisce anche la citazione precedente. L'indagine di Eurofound e ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017 segnala diffusione ed effetti dell'utilizzo delle tecnologie per lavorare senza una sede fissa sia in riferimento all'area della subordinazione che a quella dell'autonomia.

stiche dell'autonomia senza attrarle nell'ambito della subordinazione, ma inserendole in contesti «che oscilla[no] tra elementi di cooperazione e elementi di crescente gerarchia e comando, tra processi di individualizzazione e processi di socializzazione del lavoro»¹⁸⁰.

Nella contrattazione *spot* attraverso piattaforme digitali, la fissazione del risultato atteso con minuziosa precisione richiede al prestatore un livello di conformazione elevato e dettagliato al fine di superare la competizione tra utenti e ridurre il rischio di vedere rifiutata la prestazione.

La tendenza alla spersonalizzazione e frammentazione del lavoro in unità minime coinvolge anche l'organizzazione della manodopera all'interno dell'impresa. Non solo perché l'esternalizzazione digitale viene preferita sia alla forza lavoro interna, che agli schemi negoziali per l'affidamento di servizi, introducendo relazioni atipiche prive di immediati riferimenti normativi. L'automatizzazione dell'organizzazione consente altresì di gestire l'attività lavorativa attraverso sistemi di *crowdwork* interno che ricorrono alle risorse aziendali raggruppate in ampi *team* per l'ideazione e realizzazione di progetti. Rendendo accessibile l'obiettivo prestabilito a un gruppo ampio di lavoratori è più facile rinvenire le competenze e le capacità necessarie all'interno delle strutture gerarchiche aziendali. Tali articolazioni avranno un significativo impatto sul carattere corrispettivo del lavoro nella misura in cui l'accettazione e lo svolgimento dei *tasks* divengano parametro di determinazione della retribuzione o del livello dell'adempimento, vanificando «un principio immanente alla struttura stessa» della relazione lavorativa: è onere del datore garantire le occasioni di lavoro¹⁸¹.

¹⁸⁰ A. FUMAGALLI, *op. cit.*, p. 237. W. DÄUBLER, *Challenges to labour law*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, cit., p. 498, nota che «the provisions of the working time act lose their practical importance» non soltanto per le sollecitazioni derivanti dalla digitalizzazione ma anche perché l'attitudine all'organizzazione del proprio tempo non è una dote naturale e deve essere imparata, mentre la tendenza in molti settori sembra essere quella di una continua disponibilità al lavoro.

¹⁸¹ W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga*, cit., p. 480. In questo quadro si collocano anche le forme di lavoro che comprendono «trust based working time» (Vertrauensarbeitszeit) diffuse in Germania che prevedono l'assegnazione di uno specifico compito da svolgere entro un determinato periodo, lasciando al lavoratore la libertà di decidere quando e dove lavorare. W. DÄUBLER, *Challenges to labour law*, cit., p. 497 s.

Nei settori produttivi industriale e manifatturiero, inoltre, la disponibilità di nuovi moduli di affidamento del lavoro si combina con la massiccia introduzione di tecnologie digitali e automatizzate. L'uso della robotica e di alti livelli di automazione, sulla scia del progetto di rinnovamento promosso dal governo tedesco "Industrie 4.0"¹⁸², introduce elementi sinora estranei alle forme di produzione, come l'interazione continua macchina-uomo oppure l'intervento diretto del consumatore nella catena produttiva. Tali modelli potrebbero mettere in tensione l'oggetto del rapporto di lavoro quale disponibilità continuativa delle energie lavorative e in tal modo incidere sui caratteri definitivi della subordinazione.

Una lettura di tali evoluzioni tecnico-organizzative – con note ottimistiche – ipotizza che una regolazione maggiormente articolata per progetti e fasi di lavoro potrebbe valorizzare il prestatore e il suo contributo intellettuale nelle realtà produttive ad alta digitalizzazione. In questa ottica, la piena realizzazione delle potenzialità dei cambiamenti in atto dipende dalla capacità delle regole giuridiche di incidere «sulla struttura della impresa, sulla sua concezione e sui relativi processi produttivi e di utilizzo del fattore lavoro»¹⁸³. È al contrario possibile che la destrutturazione dei riferimenti spazio-temporali si estenda anche alle forme di occupazione standard. Il rischio che i dipendenti diventino interfacce delle macchine e meri esecutori all'interno di strutture produttive prevalentemente costruite da

¹⁸² Si tratta di un modello organizzativo della produzione basato su «technology and devices autonomously communicating with each other along the value chain: a model of the 'smart' factory of the future where computer-driven systems monitor physical processes, create a virtual copy of the physical world and make decentralised decisions based on self-organisation mechanisms», European Parliament, Directorate general for internal policies - Policy department A: economic and scientific policy, *Industry 4.0*, 2016, che ne descrive origine, applicazioni e prospettive a livello europeo. Il testo tradotto del programma è pubblicato in *Arbeiten 4.0: il libro bianco del Ministero del lavoro e degli affari sociali tedesco*, a cura di L. NOGLER, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, p. 530 ss.

¹⁸³ M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il piano nazionale Industria 4.0. Una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2, p. I.21.

sistemi automatici¹⁸⁴ viene amplificato dalla possibilità di frammentare i compiti e offrirli alla folla¹⁸⁵.

Non è necessario attendere le proiezioni sul rapporto di lavoro di una maggiore automazione dei processi produttivi per notare la tensione a cui è sottoposta la suddivisione binaria del lavoro¹⁸⁶. La l. n. 81/2017 ha introdotto una modalità di esecuzione del lavoro subordinato che intreccia gli elementi tipici dello schema dell'art. 2094 c.c. con altri più vicini a quelli del rapporto di lavoro autonomo: la rilevanza dell'autonomia negoziale individuale e la possibilità di organizzare il contenuto contrattuale «in funzione di obiettivi, cicli o fasi»¹⁸⁷.

Il lavoro agile è collocato nello schema della subordinazione ma all'apparenza presenta un percorso alternativo di definizione del contenuto dell'oggetto «in funzione di obiettivi, cicli o fasi»¹⁸⁸, assecon-

¹⁸⁴ In riferimento ai settori in cui «production processes are automated, optimised and controlled by sophisticated information flow management software» si fronteggiano due opposte visioni: quella che ritiene che i lavoratori diventeranno strumento acritico delle azioni decise dalle strutture digitali e quella che al contrario ipotizza che tale tendenza si arresterà perché la completa automazione costituisce un limite alla crescita industriale, C. DEGRYSE, *Shaping the world of work in the digital economy*, ETUI, Foresight Brief, 1/2017, p. 4. L'analisi empirica svolta da U. HUWS, N.H. SPENCER, D.S. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the european gig economy*, cit., § 9, segnala la presenza di almeno due elementi che accomunano il *crowdwork* e le forme di organizzazione tradizionale del lavoro: l'uso dell'e-mail di lavoro anche dal proprio domicilio e il ricorso a strumenti digitali per l'organizzazione dei flussi di attività.

¹⁸⁵ «Available 24/7 all or almost all over the globe and prepared to work at often very low rates», C. DEGRYSE, *Shaping the world of work in the digital economy*, cit., p. 2.

¹⁸⁶ Sulla capacità del *Jobs Act* di rispondere ai cambiamenti economici e produttivi attuali legati anche alla digitalizzazione v. da diverse prospettive, B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 2, p. 274 s.; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il piano nazionale Industria 4.0*, cit., pp. I.11 e I.32.

¹⁸⁷ Sul punto, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, I, 3, p. 391 ss. ravvisa una possibile sovrapposizione tra lavoro agile e collaborazioni coordinate e continuative (in seguito alla l. n. 81/2017) ma un *favor* legislativo sul piano contributivo per la forma agile.

¹⁸⁸ Secondo A. PERULLI, *La "soggettivizzazione regolativa" nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 365/2018, p. 41, si tratta di «una fattispecie speciale di lavoro subordinato, che presenta una evidente deviazione causale dal tipo legale, arricchendosi di aspetti irriducibili al normale sinallag-

dando la «commistione a contenuto variabile tra logiche di comando e controllo [...] e forme emergenti di lavoro a progetto o per obiettivi, largamente auto-organizzate dal prestatore di lavoro o comunque rese in funzione di un tenue coordinamento con il committente/datore di lavoro»¹⁸⁹. La possibile portata destrutturante dell'intervento legislativo sui requisiti del contratto di lavoro è ridotta dal carattere episodico della parte di attività che si svolge al di fuori dei locali aziendali¹⁹⁰ nonché dalla necessità, in certa misura ineludibile, di utilizzare i parametri di determinazione dell'oggetto della prestazione (tempo, mansioni, luogo) anche per il lavoro in modalità agile¹⁹¹.

Sia nel ricorso da parte delle imprese alle piattaforme di *crowdwork* interno, sia nell'opzione per articolazioni del lavoro orientate a progetti, fasi o risultati predeterminati, trova conferma la tendenza – periodicamente rinnovata dall'evoluzione dei processi produttivi¹⁹² – a configurare il lavoratore come “imprenditore di se stesso”, ossia come un soggetto che entro il rapporto così come nel mercato del lavoro beneficia di libertà e capacità di scelta tali da renderlo protagonista del proprio percorso professionale¹⁹³.

ma contrattuale di cui all'art. 2094 c.c., segnatamente sotto il profilo degli interessi del prestatore».

¹⁸⁹ M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, It., n. 335/2017, p. 44.

¹⁹⁰ Il lavoro agile si distingue dal telelavoro perché, almeno in riferimento al settore privato, per il primo non è previsto il requisito della “regolarità” delle attività prestate fuori dai locali aziendali (cfr. art. 1, co. 1, Accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002), così M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 15 ss.

¹⁹¹ A. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, a cura di M. VERZARO, Napoli, Jovene, 2018, p. 116 ss.

¹⁹² «L'autonomia nella subordinazione», descritta da A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, in part. pp. 222-230 che evidenzia l'andamento bidirezionale delle commistioni tra autonomia e subordinazione. Anche l'aumento della flessibilità interna ed esterna ha prodotto l'effetto di «trasformare il mercato del lavoro in un incontro fra domanda e fornitura di lavoro cioè in una “sostanziale appropriazione dell'offerta di lavoro” da parte delle imprese fornitrici di manodopera o di servizi», M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., p. 205.

¹⁹³ La prospettiva si intreccia con quella della valorizzazione delle *capabilities* individuali, B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2007,

La sottomissione ai poteri di chi detiene la struttura produttiva è apparentemente circoscritta dall'articolazione delle prestazioni in obiettivi o *tasks*. Le intense forme di controllo e di misurazione quali-quantitativa dei risultati a fronte dell'incertezza sulle regole applicabili¹⁹⁴ accrescono, al contrario, il rischio di convertire l'osservanza degli obblighi di diligenza e fedeltà in un consapevole pieno assoggettamento agli obiettivi aziendali¹⁹⁵.

Senza alcuna chiusura di principio rispetto a una rivisitazione del contenuto oggettivo dei tipi autonomia-subordinazione è tuttavia opportuno evidenziare che tale processo non può avvenire in un'unica direzione, innestando elementi del primo tipo nel secondo e conservando allo stesso tempo i tratti distintivi della dipendenza. L'estensione dei margini di autonomia per il prestatore subordinato dovrebbe essere accompagnata da una corrispondente riduzione del controllo del datore sull'adempimento in ogni unità di tempo, trasferendolo sulla verifica del risultato complessivo¹⁹⁶; nonché da forme alternative di predeterminazione del lavoro (e della relativa controprestazione) che non amplifichino il contenuto obbligatorio del contratto.

1, p. 1 ss., in part. p. 39 ss.; R. DEL PUNTA, *Labour law and the capability approach*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2016, 32, 4, p. 388 ss.

¹⁹⁴ Ma anche «i mezzi di informazione e di comunicazione che provocano l'isolamento nei luoghi di lavoro; la prestazione lavorativa informatizzata che dilaga nella dimensione privata [...]; l'uso delle tecnologie che aumenta le opportunità di impiego e al contempo elimina la libertà di scelta, consentendo un controllo totalizzante sui lavoratori», P. TULLINI, *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, cit., p. 223.

¹⁹⁵ Con un avvicinamento alla teoria di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966, p. 142 ss., pur elaborata in un contesto economico, produttivo e sociale significativamente differente dall'attuale. Anche L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Società*, 1965, p. 685 ss. e, in senso critico, F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, Franco Angeli, 1982, p. 49 ss. e U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. Dir. lav. Rel. Ind.*, 2004, p. 14 ss.

¹⁹⁶ Le tecnologie digitali nei processi produttivi concorrono a determinare uno scenario in cui «il creditore controlla sempre meno l'effettiva estensione temporale e sempre più il risultato», P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., p. 14.

CAPITOLO IV

LA NATURA DEL RAPPORTO NELL'INFRASTRUTTURA ORGANIZZATA

SOMMARIO: 1. Micro-unità di lavoro: i modelli normativi nell'ordinamento italiano e inglese. – 2. Imputazione del rapporto di lavoro in capo alla piattaforma. – 2.1. La subordinazione del *crowdworker* tra disponibilità e continuità del rapporto. – 2.2. Altri indici della subordinazione. – 3. Il lavoratore del *web* come collaboratore eterorganizzato. – 4. Applicabilità della nozione europea di lavoratore. – 5. *Crowdwork* tra fattispecie e tutela effettiva. – 6. *Segue*: l'apporto della giurisprudenza. – 7. L'opzione a favore della regolazione senza fattispecie. – 8. Proposte per uno statuto dei diritti dei *crowdworkers*. – 9. L'utente-consumatore del *web* e il Codice del consumo. – 10. Gli obblighi di informazione nel mercato del lavoro digitale.

1. *Micro-unità di lavoro: i modelli normativi nell'ordinamento italiano e inglese*

L'attività dei *crowdworkers* mostra alcune anomalie rispetto all'articolazione consueta del contratto d'opera o delle altre forme di lavoro autonomo (cfr. cap. III, § 7). La tendenza a ridurre la relazione lavorativa allo scambio tra risultato o unità minime di lavoro e retribuzione non è tuttavia esclusiva conseguenza delle potenzialità di interconnessione offerte dal *web*. Una simile attitudine si riscontra nelle forme di occupazione finalizzate ad assecondare una domanda di lavoro estremamente flessibile, contraddistinte dalla brevità e dall'alternanza tra prestazione e disponibilità del lavoratore.

In tutti gli ordinamenti europei sono diffuse forme di *casual work* in cui il datore non è obbligato a offrire lavoro ai prestatori ma può farlo in base all'andamento dei flussi di attività¹. Nel lavoro intermittente, ad esempio, l'esistenza di un vincolo sinallagmatico continuativo dipende dalla presenza o meno dell'obbligo di disponibilità da parte del lavoratore. Tale tipologia contrattuale costituisce «una cornice (*frame*) tesa ad unificare diversi periodi di lavoro, incerti nell'*an* e quindi strutturalmente discontinui»² e assume i tratti di fattispecie negoziale unitaria solamente nelle ipotesi con obbligo di disponibilità. In mancanza di tale vincolo, v'è chi dubita della possibilità di configurare un rapporto di lavoro subordinato e finanche del fondamento contrattuale delle prestazioni³, sebbene la collocazione sistematica all'interno del d.lgs. n. 81/2015 (nel capo relativo a "Lavoro a orario ridotto e flessibile") e il contenuto della normativa (in particolare, obbligo di forma scritta di specifici elementi del contratto, principio di non discriminazione in relazione ai trattamenti economici e normativi, computabilità del lavoratore) non consentano di allontanarsi dall'alveo dell'art. 2094 c.c.

Si può prendere inoltre in considerazione il percorso normativo che ha mutato il lavoro occasionale accessorio destinato a categorie di lavoratori a rischio di esclusione o a particolari ambiti produttivi⁴ in una

¹ Per una analisi dei modelli diffusi in Italia, Olanda Irlanda Svezia, Regno Unito, Belgio, Francia, Ungheria, Romania, Slovacchia, Slovenia, EUROFOUND, *New forms of employment*, cit., p. 46 ss.

² F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO, A. PERULLI, Torino, Giappichelli, 2015, p. 75 ss., qui p. 77.

³ Le interpretazioni offerte relativamente alla tipologia senza disponibilità si collocano nello spettro che va dal contratto normativo alla fattispecie anegoziale, dalla subordinazione all'autonomia, R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente: un tipo contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in *Diritto e Libertà. Studi in memoria di M. Dell'Olio*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 1556 s., che evidenzia la «inutilità e la pericolosità» del lavoro intermittente in entrambe le varianti. È possibile ipotizzare un rapporto di lavoro con "oggetto e causa diversi" rispetto al lavoro subordinato *standard*, come affermato dalla Corte di giustizia 12 ottobre 2004, C-313/02, punto 61, Wippel, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, p. 772. In tale sentenza, la Corte ha assimilato il lavoro a chiamata al lavoro "a tempo parziale secondo il fabbisogno", nonostante l'assenza di obblighi reciproci.

⁴ Vedi art. 70 ss. d.lgs. n. 276/2003. Ricollega l'introduzione di questa forma di lavoro al Libro Bianco su crescita, competitività e occupazione, COM(93) 700, 5 dicembre 1993, p. 20 s., V. PINTO, *Le metamorfosi del lavoro accessorio*, in *Stu-*

forma utilizzabile in tutti i settori «non qualificat[o]a e non qualificabile secondo una qualsiasi forma contrattuale, autonoma o subordinata»⁵, consistente nello scambio tra una micro-prestazione a base oraria e una retribuzione tendenzialmente predefinita. Successivamente alla pronuncia di ammissibilità del referendum abrogativo degli artt. 48-50 d.lgs. n. 81/2015, il legislatore ha corretto alcuni aspetti, avvicinando il contratto per prestazioni occasionali al modello dei contratti flessibili⁶.

La principale anomalia che caratterizza tale modello deriva tuttora dall'irrelevanza della questione qualificatoria, poiché inquadramento e confini dell'istituto sono determinati sulla base del compenso percepito. Il legislatore ha evitato di pronunciarsi esplicitamente a favore della subordinazione o dell'autonomia e ha creato «una nuova figura di lavoro [...] soggetta ad una disciplina assolutamente minimale»⁷, caratterizzata dalla fissazione di indici di qualificazione «meramente quantitativi»⁸. Anche la nuova disciplina circoscrive il proprio ambito di intervento alle prestazioni che danno luogo a compensi entro determinate soglie (art. 54 *bis*, co. 1) e non risolve il problema qualificatorio.

Nella vigenza del d.lgs. n. 81/2015 lo scambio «ora di lavoro»-*voucher* non attribuiva al prestatore alcun diritto se non quelli fissati per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore dal d.lgs. n. 81/2008. Nella disciplina attuale, la continuità tra le prestazioni as-

di in memoria di M.G. Garofalo, II, Bari, Cacucci, 2015, p. 792 s.; A. ZILLI, *Dalle prestazioni ai prestatori di lavoro accessorio*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 2, p. 301 ss.

⁵ P. TULLINI, *Il lavoro accessorio*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, cit., p. 265.

⁶ D.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017 (art. 54 *bis*), che seguono la sentenza della Corte costituzionale 11 gennaio 2017, n. 28. L'art. 2 *bis* d.l. n. 87/2018, introdotto dalla l. di conv. n. 96/2018, c.d. Decreto dignità, è nuovamente intervenuto sull'istituto in parziale discontinuità.

⁷ M.T. CARINCI, «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»? *Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 2, p. 316 ss., qui p. 341.

⁸ Già oggetto di critiche sia in relazione alle c.d. prestazioni occasionali *ex* art. 61, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, secondo M. PEDRAZZOLI, *Sul lavoro occasionale e le variazioni della sua disciplina (con una critica dei modi in cui si definiscono, talora, le fattispecie)*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, II, Padova, Cedam, 2005, pp. 1302 e 1308 ss. «un modo inadeguato e ottuso di individuazione della fattispecie», che alle presunzioni applicabili ai lavoratori autonomi con partita IVA introdotte dalla legge Fornero (art. 69 *bis* d.lgs. n. 276/2003).

sume rilevanza per l'attribuzione delle tutele in termini di pause, riposi giornalieri e settimanali e ai fini della verifica del superamento della soglia della prestazione che determina il passaggio al lavoro subordinato standard. Se tali previsioni sono forse sufficienti per impedire la riconducibilità della tipologia negoziale all'area dell'autonomia⁹, l'eventuale susseguirsi di più prestazioni è un elemento meramente accidentale nello scambio, privo di rilievo se si mantiene all'interno dei previsti limiti quantitativi. Senza alcuna valorizzazione della continuità temporale, né necessaria né incentivata¹⁰, tali prestazioni sono escluse dalle tutele per il rapporto di lavoro standard anche nell'ipotesi in cui venga riconosciuto che «nelle giornate in cui i ricorrenti abbiano prestato attività lavorativa a favore della convenuta [...], essi abbiano reso l'attività lavorativa che presentava le forme tipiche della subordinazione»¹¹.

Nel Regno Unito il lavoro intermittente senza aspettativa di continuità¹² è ammesso prevalentemente entro la forma degli *Zero-hours contracts*. I confini di tale tipologia si estendono al di là della nozione contenuta nell'*Employment Rights Act* (ERA 1996), 27°, fino a comprendere un ampio gruppo di contratti nei quali non è garan-

⁹ P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 346/2017, p. 9 ss. ricava la natura subordinata del lavoro occasionale e critica la limitata applicabilità delle norme di tutela per il lavoratore, soprattutto quelle di rango costituzionale (p. 29 ss.). Concorda sulla natura subordinata V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 343/2017.

¹⁰ La novella legislativa richiede la comunicazione all'Inps e al prestatore di alcuni dati relativi al lavoro tra cui «il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata» (art. 54 bis, co. 17). La norma, all'interno di una previsione che individua oneri di comunicazione, sembra introdurre anche un limite "minimo" quantitativo di legittimità del ricorso all'istituto in grado di attenuare l'andamento frammentato.

¹¹ T. Milano 26 maggio 2016, n. 429, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, II, p. 95 ss., nota MARCHI che richiama TAR Brescia, sez. II, 7 aprile 2015, n. 490 per fondare il fatto che il lavoro accessorio «integra una modalità ordinaria di regolazione dei rapporti di lavoro», ancorando così i caratteri distintivi di tale forma contrattuale soltanto al dato economico.

¹² European Parliament, *Atypical work in the EU*, SOCI 106-EN, Luxembourg, European Parliament, 2000 che fornisce una «working definition, it cannot be found in law».

tita una quantità di lavoro in un determinato periodo di tempo e, di converso, non è richiesto un impegno ad accettare gli incarichi eventualmente offerti¹³. Anche nell'ambito di tali forme di occupazione la flessibilità sul piano temporale è portata alle estreme conseguenze fino alla costituzione di singoli contratti "minuscoli" che ricalcano un modello ispirato alla fornitura commerciale di beni o servizi. Basti pensare agli *Zero-hours contracts* diffusi nel settore dell'assistenza domestica, organizzati per il tramite di sistemi di monitoraggio elettronico delle ore di lavoro svolte presso le abitazioni dei destinatari. Il controllo della prestazione è strumentale alla quantificazione della retribuzione «on a minute-by-minute basis»¹⁴ escludendo il tempo tra una visita e l'altra. Ne consegue che ad esempio la successione di singoli contratti non permette di accedere al salario minimo poiché il *Minimum Wage Act 1998* Reg. 3(1) non conteggia i periodi senza alcuna offerta di lavoro¹⁵.

Il lavoro a chiamata veicolato dalle piattaforme digitali costituisce la declinazione digitale dei modelli di lavoro casuale e intermittente diffusi a livello europeo, estremizzandone alcune caratteristiche, quali la discontinuità delle prestazioni e la riduzione ad unità minime; l'allontanamento del lavoratore dalla struttura imprenditoriale; lo svilimento della funzione del tempo nel contenuto oggettivo del contratto. Al prestatore viene sottratto il *corpus* di diritti collegati alla subordinazione, garantiti invece *pro quota* o con articolate ripartizioni nelle altre tipologie non standard. La successione eventuale di prestazioni *spot*, destinate a concludersi in un periodo di tempo breve o brevissimo, esclude inoltre la possibilità di offrire le garanzie contro il licenziamento illegittimo, dal momento che il

¹³ M. FREEDLAND, J. PRASSL, A. ADAMS, «Zero-hours contracts» in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2015, 4, 148, p. 547, ritengono più corretto riferirsi a «no minimum-hours work arrangements» poiché non esisterebbe «il» contratto a zero ore ma una molteplicità di accordi caratterizzati dall'assenza di garanzie rispetto allo svolgimento di una certa quantità di lavoro.

¹⁴ L. HAYES, *Care and control: are the National Minimum wage Entitlements of Homecare Workers at Risk under the care Act 2014?*, in *Ind. Law Journ.*, 2015, 44, p. 498.

¹⁵ Il provvedimento *The Small Business, Enterprise and Employment Act*, 2015, section 153 ha introdotto alcune misure a tutela degli *Zero-hours contracts* come l'inefficacia delle clausole di esclusività.

datore può ottenere l'effetto della cessazione del rapporto semplicemente interrompendo l'offerta.

2. *Imputazione del rapporto di lavoro in capo alla piattaforma*

La struttura degli accordi che comprime il lavoro in unità di tempo minime senza ricorrere ai modelli negoziali messi a disposizione dall'ordinamento rende ardua la sistemazione dogmatica del diritto dei contratti telematici di lavoro¹⁶ e induce a preferire un approccio qualificatorio di tipo casistico vincolato «all'assetto di interessi che le parti hanno obiettivamente realizzato [...] qualunque sia la volontà comune ricavabile in via interpretativa dalla dichiarazione negoziale e dal regolamento contrattuale»¹⁷.

Le effettive condizioni di svolgimento dei rapporti hanno da subito fornito indizi significativi per mettere in dubbio gli schemi contrattuali formalmente adottati. L'autonomia dei *crowdworkers* è stata contestata davanti a numerosi tribunali e l'apporto interpretativo fornito dalla giurisprudenza è destinato ad aumentare. È necessario approcciarsi con cautela alle pronunce che applicano differenti categorie e orientamenti interpretativi radicati nei sistemi nazionali ed evitare di ricavare da esse soluzioni generalizzate¹⁸. Le strutture organizzative di ciascuna piattaforma, tuttavia, presentano una fisionomia simile, con minimi adattamenti rispetto al contesto nazionale in cui è svolta la prestazione. Una tale omogeneità emerge chiaramente dall'analisi in giudizio delle relazioni di lavoro che offre un ampio novero di elementi fattuali attraverso i quali verificare, sulla base delle strutture giuridiche di ciascun ordinamento, l'esistenza di un vincolo di subordinazione.

¹⁶ A. NICOLUSSI, *Etica del contratto e "contratti di durata"*, cit., p. 139 propone invece una «nuova dogmatica dell'autonomia privata, senza rassegnarsi a delegare il compito interamente a una eventuale, ipotetica riforma legale».

¹⁷ M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, p. 75.

¹⁸ Il monito di O. KAHN-FREUND, *On uses and misuses of comparative law*, in *Modern Law Rev.*, 37, 1, 1974, p. 1 ss., sull'uso del metodo comparato che «requires a knowledge not only of the foreign law, but also of its social and above all its political context», 27, ha come principale obiettivo i processi di «impianto» di strutture giuridiche di altri ordinamenti.

Gli elementi che hanno consentito nelle pagine precedenti di attribuire la responsabilità dell'attività economica al soggetto imprenditoriale che combina struttura digitale e prestazioni (v. cap. II, § 3) costituiscono il punto di partenza per avviare il giudizio finalizzato all'accertamento della subordinazione.

Tutti i tentativi di riqualificazione degli utenti come lavoratori subordinati sono stati effettuati nei confronti delle piattaforme e non dei beneficiari. Indipendentemente dall'esito, non viene messa in discussione l'unicità della struttura imprenditoriale composta dalla società che predispone il sito e dagli utenti che mettono a disposizione la manodopera. Il ragionamento della Corte di giustizia nella vicenda Uber¹⁹ sulla tipologia di servizio erogato, in parte proposta anche in altri interventi della giurisprudenza nazionale²⁰ e straniera²¹, conduce a ritenere che la piattaforma sia il soggetto responsabile dell'offerta complessiva dei servizi concretamente realizzati dai *crowdworkers*. Quando l'integrazione tra prestazioni e piattaforma è propedeutica a costituire un'unitaria struttura organizzativa necessaria all'attività d'impresa, la società che gestisce il sito diviene il centro di imputazione dei singoli contratti.

Tali indicazioni confermano la necessità di «individuare il fondamento della condizione giuridica di subordinazione, non già sul piano dell'interesse creditorio del destinatario della prestazione *online*, quanto piuttosto considerando l'esercizio dei poteri organizzativi e gestionali da parte dell'intermediario digitale»²². Eccezion fatta per le ipotesi, per lo più coincidenti con settori altamente professionalizzati, in cui le piattaforme predispongono soltanto spazi di intermediazione dedicati a prestazioni che si svolgono nei termini decisi dal committente (cfr. cap. III, § 3 ss.), l'infrastruttura digita-

¹⁹ C. giust., C-434/15, cit., par. 36-41, cfr. cap. II, § 2.

²⁰ Ad es., in tema di condotta anticoncorrenziale, T. Milano, sez. spec. Impresa, ord. 9 luglio 2015, cit.; T. Torino, sez. I civile, sentenza 24 marzo 2017 n. 1553, cit. (cfr. cap. II, § 3). Nemmeno le pronunce relative al rapporto di lavoro dei *riders* contestano il punto, v. *infra*.

²¹ Tra le prime, London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, cit.; Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, cit., cfr. cap. II, § 3; numerosi tribunali statunitensi, v. M. CHERRY, *Beyond Misclassification*, cit., p. 577 ss.; 33ª Vara di Trabalho di Belo Horizonte, Brasile, 14 febbraio 2017, n. 011359, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, II, p. 560 ss., nota PACELLA; Juzgado de lo Social, Valencia, 1 giugno 2018, n. 244, *J.E. vs. Roofoods Spain SL*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. C-73 ss.

²² P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non standard*, op. cit., p. 3 ss., qui p. 9.

le realizza un elevato grado di conformazione del lavoro attraverso le indicazioni quali-quantitative fissate in maniera preventiva e rese operative attraverso gli strumenti digitali²³.

Quando la piattaforma assume il ruolo di responsabile dell'organizzazione del servizio, le prestazioni finiscono per essere condizionate dal ruolo vincolante della struttura tecnologica che indirizza lo svolgimento delle attività sostituendosi in larga parte all'apporto organizzativo sia dei committenti-beneficiari che degli stessi lavoratori.

La possibilità per il prestatore di definire in autonomia o concordare con il beneficiario le condizioni dell'attività (quanto a tempo, luogo, caratteristiche qualitative, compenso) è sostituita in tutto o in larga parte dalle specificazioni delle condizioni generali di contratto. I meccanismi automatici dell'ambiente digitale o i vincoli determinati dall'applicazione *smartphone* per le esigenze di standardizzazione del servizio comprimono a loro volta i margini di autonomia dei lavoratori coinvolti nelle attività²⁴.

Ne consegue che le regole negoziali e le strutture automatizzate esplicano un'azione prescrittiva (almeno) nei riguardi del singolo compito e durante il tempo a esso dedicato e, di conseguenza, la verifica della natura autonoma o subordinata del rapporto finisce per essere concentrata nella libertà di determinare se inserirsi in quel determinato mercato. Non a caso, il Tribunale di Torino²⁵ ha potuto negare la dipendenza dei *riders* anche durante lo svolgimento della singola consegna soltanto invocando un orientamento giurisprudenziale piuttosto restrittivo²⁶ che richiede la sussistenza di «ordini specifici» e una «assidua at-

²³ «La smaterializzazione della figura del “capo” in un algoritmo può finire per accentuare la pervasività della coercizione sul lavoro», R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali*, cit., p. 9.

²⁴ In questi termini, Juzgado de lo Social n. 33, Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53, punti 7, 8 e 12 evidenzia che «el repartidor no interviene en la conformación del contenido del contrato», soprattutto per ciò che concerne la determinazione della retribuzione, le condizioni di svolgimento e di valutazione del lavoro.

²⁵ T. Torino 7 maggio 2018, n. 778, *Pisano e altri c. Digital service XXXVI Italy Srl*, p. 7, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, 2, p. 283 ss., nota ICHINO; vedi anche in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, nota TULLINI.

²⁶ Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728 che riconduce la subordinazione a 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».

tività di vigilanza e controllo» e minimizzando l'impatto della struttura digitale sulle modalità di conformazione della prestazione.

2.1. *La subordinazione del crowdworker tra disponibilità e continuità del rapporto*

La maggioranza dei modelli non prevede la continuazione delle relazioni lavorative nel tempo perché la possibilità di offrire i servizi è assicurata dall'estrema sostituibilità dei lavoratori e dalla velocità con cui si può ottenere un'altra prestazione. Conclusa la singola micro-attività, pertanto, il legame con la piattaforma si interrompe, e il lavoratore potrà riattivarlo se e quando lo desidera. Tale alternanza non risponde tuttavia a un'autonoma organizzazione dell'attività bensì al continuo adattamento della forza lavoro alla domanda di servizi proveniente dall'altro lato del mercato.

La formale frammentazione tra le singole prestazioni che ne discende non sempre rispecchia la reale articolazione dei rapporti. Quando il lavoro è integrato nella struttura della piattaforma, alcuni elementi sono in grado di collegare in maniera continuativa la prestazione al centro imprenditoriale²⁷ rivelando un interesse organizzativo articolato nel tempo. Tutte le volte in cui una quota dei compiti di direzione si estenda anche alla fase di non attività, attraverso il controllo o altre forme di limitazione, ne consegue la continuità del rapporto²⁸. La soggezione a poteri di

²⁷ «The relationship between platform and workers is a much more long-term and durable one, irrespective of short individual engagements: the platform is fully in control of the existence of the relationship», J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit & co.*, cit., p. 638 in riferimento al modello che raccoglie tutte le funzioni datoriali in capo alla piattaforma.

²⁸ P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, I, Milano, Giuffrè, 1984, p. 35: «dal carattere continuativo [...] della prestazione di lavoro subordinato deriva la possibilità che essa si configuri talvolta come prestazione intermittente, senza perdere la propria idoneità a soddisfare l'obbligazione contrattuale; ma il paradosso è soltanto apparente, se si considera che il carattere continuativo della prestazione lavorativa consiste appunto essenzialmente nelle sua illimitata divisibilità (giuridica) in segmenti temporalmente distinti». Sempre che sia possibile ravvisare il «coordinamento spazio temporale interno [...] in riferimento ai singoli segmenti della prestazione e alle sue modalità di svolgimento», P. ICHINO, *Subordinazione a autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989, p. 96.

organizzazione e di conformazione ha carattere intermittente e si attiva all'accettazione dell'incarico ma poggia su alcuni condizionamenti costanti che, oltre una certa soglia, possono implicare la disponibilità del prestatore e assumere vincolatività giuridica.

Al fine di verificare l'esistenza di un legame continuativo tra le parti la giurisprudenza dei tribunali europei ha considerato la libertà per il prestatore di scegliere giorni e fasce orarie dell'attività.

La Corte d'Appello di Parigi²⁹ si è pronunciata a favore dell'autonomia del rapporto di lavoro dei ciclofattorini valorizzando l'assenza di conseguenze in caso di rifiuto di un turno o di offerta di limitata disponibilità oraria. La mancanza di sufficienti elementi di prova in merito all'apporto della piattaforma nella determinazione delle condizioni di esecuzione ha altresì indotto i giudici a escludere la capacità della società di determinare unilateralmente i termini di svolgimento del lavoro e di integrare un "service organisé"³⁰.

Similmente le sentenze dei Tribunali di Torino e Milano hanno ricavato dalla libertà dei ciclofattorini di fornire la propria disponibilità sulla base della programmazione dei turni predisposta dalla società l'assenza di subordinazione perché «se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo»³¹. A ben vedere, dalle stesse condizioni descritte il

²⁹ Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – chambre 2, 9 novembre 2017, cit.

³⁰ «Le fait que le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution», Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – chambre 2, cit. Si tratta della nozione di *service organisé* valorizzata dalla giurisprudenza francese in più occasioni sul finire del secolo scorso per individuare l'esistenza di subordinazione, vedi F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, Bononia University Press, 2012, p. 42 ss. Il ricorso all'indice di *service organisé* testimonia la persistente capacità espansiva della nozione di subordinazione nell'ordinamento francese, A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo*, cit., p. 257 ss.

³¹ T. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., p. 287; A. Torino, 11 gennaio 2019, n. 26: poiché non è emerso «che qualcuno sia stato costretto a effettuare un turno [...] mancava il requisito della obbligatorietà della prestazione»; T. Milano 10 settembre 2018, n. 1853: «nei limiti degli slot messi a disposizione dalla convenuta, il ricorrente era libero di decidere se e quando lavorare [...] si tratta ad avviso di questo giudice, di un elemento incompatibile con il vincolo della subordinazione». In termini simili, il Juzgado de lo Social n. 39, Madrid, 3 settembre 2018, n. 284

criterio della libera definizione delle fasce orarie risulta ridimensionato: la libertà di autodeterminare i momenti di lavoro è pur sempre subordinata alla conferma dei turni da parte del responsabile che interviene dopo aver raccolto le disponibilità³².

I tribunali inglesi³³ che hanno riconosciuto agli autisti di Uber la possibilità di accedere ad alcune garanzie per il lavoro³⁴, al contrario hanno ritenuto che l'accettazione degli incarichi non sia realmente libera perché il rifiuto di una determinata percentuale di corse determina la sospensione o la cancellazione dell'utente dal sistema³⁵. La fissazione di una soglia così elevata influenza la condotta dei prestatori nei periodi intermedi: nonostante l'assenza di un vincolo espli-

conferma nei confronti di un cicofattorino di Glovo la natura autonoma di un contratto di lavoro e di un successivo contratto TRADE (art. 11 l. n. 20/2007, *Estatuto del Trabajo Autónomo*: i lavoratori autonomi economicamente dipendenti «realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales») valorizzando la libertà di determinare tempi e modalità di svolgimento dell'attività.

³² T. Torino 7 maggio 2018, cit., p. 280. La preventiva fissazione delle fasce orarie e la successiva facoltà per la piattaforma di modificare la disponibilità del prestatore sono al contrario prese in considerazione dal Tribunale di Valencia a sostegno della «ajenidad y dependencia» del rapporto di lavoro tra cicofattorini e piattaforma, Juzgado de lo Social, Valencia, 1 giugno 2018, cit., p. C-87.

³³ London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, cit.; Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, cit.: gli autisti sono stati considerati *workers* secondo l'*Employment Rights Act*, sez. 230(3)b, in considerazione di una serie di indici: la selezione effettuata dalla piattaforma, le indicazioni sul percorso da seguire, il controllo sull'attività, la fissazione di tariffe non negoziabili, l'applicazione di penalità in caso di mancato svolgimento del lavoro e il fatto che Uber si accoli il rischio di impresa. Per un commento, A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2, p. 37.

³⁴ Al salario minimo, cfr. *National Minimum Wage Provision* 2015, reg. 30 e pp. 125-130 della sentenza di primo grado; ai riposi retribuiti secondo la normativa sull'orario di lavoro, cfr. *Working Time Regulation* 1998 e pp. 121-124 della sentenza di primo grado.

³⁵ La *Deactivation Policy* di Uber distingue tra *acceptation* e *cancellation rate*, v. C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The future of work in the Sharing economy*, cit., p. 38 s. V. anche p. 51 e 52 di London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, cit.: «you should accept at least 80% of the trips request to retain your access status»; «drivers who decline three trips in a row are liable to forcibly logged off the app by Uber for 10 minutes».

cito di esclusiva, il valore individuato di fatto impone una piena disponibilità nei confronti della società³⁶. Di conseguenza, la durata del rapporto è stata determinata considerando il periodo di tempo in cui l'autista ha fatto accesso alla *app* e non solo la durata delle singole corse³⁷: quest'ultima rappresenta un elemento di quantificazione del servizio offerto sul mercato ma non dell'attività richiesta agli autisti³⁸.

I margini di libertà che derivano dalla modalità “a chiamata” con cui sono organizzati i servizi e il reperimento della manodopera non sottraggono i prestatori da una condizione di «permanente disponibilità». Secondo il Tribunale del lavoro di Madrid che ha

³⁶ La giurisprudenza inglese attribuisce ai *casual workers* la qualifica di *employee* o di *worker* sulla base della *mutuality of obligation*, che distingue un *contract of service* da un *contract for service*, cfr. S. DEAKIN, G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford-Portland, Hart Publishing, 2012, pp. 145 ss. e 165 ss. e le pronunce *O'Kelly v. Trusthouse Forte Plc*, QB, 1984, 90 (CA); *Charmicael v. National Power Plc* [1999] 1 WLR 2042; [1999] ICR 1226; [2000] IRLR 43 (HL), 2045. Nelle corti di merito, cfr. *Consistent Group v. Kalwalk* (2008) EWCA Civ 430, (2008) IRLR 505, pp. 57 e 58, è stato riconosciuto che la prassi di offrire una certa quantità di lavoro e le conseguenze in caso di ripetuto rifiuto del prestatore – come quella «far more coercitive» di non ricevere più offerte, così H. COLLINS, *Employment rights of casual workers*, in *Ind. Law Journ.*, 2000, 29, 1, p. 73 ss. – possono assumere natura obbligatoria: «We do not see why such commercial imperatives may not over time crystallise into legal obligations», *St. Ives Plymouth Ltd v Mrs D Haggerty*, WLR, 2008, n. UKEAT 0107_08_2205, p. 26. V. anche M. FREEDLAND, J. PRASSL, A. ADAMS, «Zero-hours contracts» in the United Kingdom, cit., p. 541; V. PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, p. 742 ss.

³⁷ Collocando il lavoro nella problematica categoria del “unmeasured work” che rende difficile «to substantiate a significant claim for non-payment of wages, even if they are successful in demonstrating worker status», S. DEAKIN, C. MARKOU, *The law-technology cycle and the future of work*, cit., p. 459.

³⁸ London Employment Tribunals 28 ottobre 2016, cit., 32 e 86. In termini simili, Employment Appeal Tribunal 10 febbraio 2017, *Pimlico Plumbers Limited and Charlie Mullins v. Gary Smith*, No. A2/2015/0196, [2017] EWCA Civ 51 ha definito *worker* un idraulico assimilabile ai *crowdworkers* per l'elemento della discontinuità delle prestazioni e la predeterminazione delle condizioni di attività da parte della società: il carattere della personalità della prestazione non viene meno in considerazione della possibilità, subordinata a determinate condizioni e meramente tollerata dalla società, di affidare i lavori ad altri lavoratori della stessa società (pp. 128-132). In secondo luogo, viene ravvisato un obbligo fattuale di fornire disponibilità al lavoro «essentially on a full-time basis» (punto 141) dal momento che «the relationship between PP and its operatives would only work if the operative was given and undertook a minimum number of hours work».

stabilito la natura subordinata del rapporto di lavoro di alcuni fattorini³⁹, tra questi e la piattaforma digitale si instaura «una relación contractual permanente “hibernada” que se actualiza con la asignación de cada microtarea concreta» come conseguenza dell'atomizzazione del tempo di lavoro che trasferisce sui prestatori una parte significativa dei costi normalmente connessi alle attività lavorative. La facoltà dei *riders* di decidere giorni e orari, infatti, non condiziona in alcun modo l'organizzazione del servizio di consegna, grazie all'ampio novero di lavoratori su cui può contare l'imprenditore digitale e all'immediata sostituibilità dell'uno rispetto all'altro.

Il problema del corretto inquadramento della condotta dei lavoratori nei periodi intermedi è già stato affrontato a livello nazionale nell'ambito della vicenda giurisprudenziale che ha coinvolto i *pony express*. Il tentativo dei giudici di merito di considerare i fattorini come lavoratori subordinati in considerazione della «soggezione economica di una parte rispetto all'altra», invocando le diverse manifestazioni della condizione di dipendenza, ha dovuto confrontarsi con l'assenza di elementi che testimoniassero l'articolazione nel tempo di vincoli tecnico-organizzativi sull'operato dei prestatori⁴⁰. La Cassazione si è infatti pronunciata a favore dell'autonomia del rapporto perché «la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore», impedendo in tal modo «sia la facoltà di emanare in qualsiasi momento disposizioni specifiche circa l'esecuzione della prestazione, sia la facoltà di vigilanza e controllo delle prestazioni lavorative»⁴¹. La libertà di accettare o meno gli incarichi ha

³⁹ Juzgado de lo Social n. 33, Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53, cit.

⁴⁰ P. Milano 20 giugno 1986, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, II, p. 70 ss., nota ICHINO, pp. 76-85, evidenzia la declinazione della subordinazione in quella specifica «dinamica storica»: «il fatto che alcune direttive vengano presentata come suggerimenti o ne venga attenuato nella forma il carattere imperativo, nulla toglie alla loro valenza di conformazione della prestazione, assicurata comunque attraverso la modulazione degli strumenti di pressione disponibili per la parte economicamente forte del rapporto».

⁴¹ Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, p. 370 ss., 374 e massima n. 3; più recentemente Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238 richiama, «in linea con la costante giurisprudenza di legittimità», «l'utilizzo, per l'espletamento dell'incarico, di un mezzo di locomozione di proprietà [...]; l'autonomia decisionale nel *quomodo* e nel *quando* dell'itinerario da percorrere e delle consegne; il rischio

fondato la qualificazione del rapporto in termini di autonomia, non avendo sufficiente valore giuridico la superiorità fattuale ed economica del committente, né l'allocazione del rischio della mancanza di lavoro in capo al prestatore⁴².

Trascorsi alcuni decenni, anche in riferimento al *crowd employment* si tende «a scambiare la flessibilità consentita dalla rete con un autentico spazio di autonomia giuridico-organizzativa del lavoratore digitale»⁴³ e a sottovalutare gli elementi di condizionamento e limitazione della libertà del prestatore. Non si tratta soltanto di riconoscere il giusto rilievo alla dipendenza economica o alla distribuzione dei rischi di impresa, elementi essenziali al fine di una corretta collocazione sistematica del fenomeno, ma di verificare l'esistenza di un'obbligazione continuativa di disponibilità al lavoro in capo al prestatore derivante dalle specifiche condizioni di realizzazione dell'attività.

D'altra parte si tratta di un percorso che l'ordinamento ha proposto in relazione al lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità: persino la completa libertà di non accettare un'offerta di lavoro non è preclusiva della configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato⁴⁴.

d'impresa a carico del lavoratore, comprovato dall'assenza di compenso per l'impossibilità della prestazione in caso di malfunzionamento del mezzo di trasporto».

⁴² Il giudizio di merito preso in esame da Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, cit., p. 374 evidenziava che «la possibilità di rifiutare singole consegne sarebbe soltanto teorica perché, una volta deciso di lavorare per guadagnare, il messaggero sarebbe per forza di cose costretto a rispondere alla chiamata».

⁴³ P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web?*, cit., p. 156. Contra F. LUNARDON, *Le reti di impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, p. 384: «nel modello socialtipico del lavoro tramite piattaforma risulta del tutto assente l'assoggettamento [...] Al contrario, sussistono ampie sfere di libertà nel contatto diretto con il cliente, da cui scaturisce la conseguente autodeterminazione dei tempi e la scelta dell'alternanza tra lavoro e non lavoro».

⁴⁴ Alcune pronunce della Cassazione hanno ravvisato la compatibilità tra subordinazione e discontinuità delle attività, escludendo che il vincolo di subordinazione abbia tra i suoi tratti «caratteristici e indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro», Cass. 10 luglio 1999, n. 7304 e Cass. 11 febbraio 2015, n. 13657; Cass. 7 gennaio 2009, n. 58; oppure affermando che «il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro

Costruire la qualificazione giuridica di tali forme di occupazione sulla base della libertà del prestatore nel fornire fasce di disponibilità e nell'accettare o meno le offerte, oltre a fornire una visione riduzionistica del lavoro autonomo, sottovaluta le implicazioni derivanti da una fittizia coincidenza tra il tempo oggetto del contratto di lavoro e il tempo di ciascuna prestazione, laddove il vincolo personale si estenda significativamente oltre. A seconda dell'articolazione e dell'intensità delle limitazioni alla libertà di lavoro, le piattaforme integrano con diversi gradi di stabilità le prestazioni nel ciclo produttivo ricavandone maggiore utilità «nella dimensione logica del tempo» e non «in quella cronologica»⁴⁵. L'assenza di un esplicito obbligo di accettazione degli incarichi non testimonia pertanto una maggiore libertà di scelta delle condizioni di lavoro, bensì al contrario è indice della costrizione del prestatore all'interno di un sistema in cui l'elevata offerta di lavoro e l'annullamento dei costi di transazione comportano un pedissequo adeguamento alle richieste della committenza.

La presenza di meccanismi di funzionamento del servizio e di organizzazione del lavoro che assegnano all'imprenditore digitale il potere di controllare e sanzionare i prestatori costituisce un elemento insuperabile ai fini della ricostruzione del vincolo di subordinazione. In riferimento alla natura del rapporto di lavoro di un ciclofattorino, la Cour de cassation francese ha statuito che la presenza di un sistema di geolocalizzazione e di conteggio dei chilometri percorsi, nonché la previsione di un articolato sistema di sanzioni in caso di inadempimento delle regole negoziali, costituiscono estrinsecazioni dei poteri datoriali, senza che tale conclusione possa essere contrad-

ro e senza necessità di giustificazione [...] comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta, in funzione del relativo effettivo svolgimento e dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore», Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, richiamando il proprio precedente Cass. 27 gennaio 2005, n. 9343.

⁴⁵ V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, p. 54 che, richiamando il suo *Il tempo nel contratto di lavoro*, cit., identifica nel lavoro digitale una "de-oggettivazione del tempo-lavoro" perché «il tempo-lavoro, divaricandosi dal tempo-orario, perde innanzitutto la caratteristica di essere un tempo di lavoro fatto oggetto di scambio contrattuale», p. 55. Sull'oggetto del contratto v. anche E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.Vv., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, p. 499 ss.

detta o inficiata dalla libertà del prestatore di scegliere se e quando lavorare⁴⁶. Dalla prima pronuncia di un tribunale di legittimità europeo si ricava pertanto che la libertà di rendersi disponibili non è indizio di autonomia e indipendenza organizzativa ma, se inserita in una cornice di regole di direzione e controllo del lavoro, costituisce una forma di flessibilità organizzativa che non rimuove la condizione di subordinazione.

2.2. Altri indici della subordinazione

Anche il sistema di rielaborazione dei *feedbacks* forniti dagli utenti riveste un importante ruolo indiziario⁴⁷. Si tratta di sistemi di misurazione della puntualità dell'adempimento e della qualità della prestazione affidati in parte ai giudizi degli utilizzatori del servizio e in parte all'applicazione di algoritmi. Il dato sintetico e inferenziale che se ne ricava è utilizzato in funzione predittiva del comportamento atteso dal prestatore tanto da condurre a modificare il compenso, a ridurre le offerte, a sospendere o disattivare l'*account*.

Gli effetti del *rating* reputazionale richiedono un considerevole sforzo di adattamento della fattispecie concreta alla categoria giuridica. Sul punto, il Tribunale di Torino non attribuisce alcun rilievo alla classifica diretta a premiare i lavoratori più meritevoli perché

⁴⁶ Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, n. 1737 (17-20.079)-ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737, nell'ambito di un procedimento volto a ottenere il riconoscimento della subordinazione del rapporto di lavoro di un ciclofattorino di Take Eat Easy, società posta in liquidazione nel corso del procedimento. L'accertamento della subordinazione deve essere svolto ai sensi del L. 8221-6 *Code du Travail* che collega all'iscrizione a determinati registri pubblici (del commercio, delle società, delle imprese artigiane) una presunzione (semplice) di lavoro autonomo, superabile provando che l'attività è prestata «dans un lien de subordination juridique permanente» che dovrà essere provato dimostrando l'esecuzione del lavoro sotto l'autorità di un datore che ha il potere di impartire ordini e direttive, controllare l'esecuzione e sanzionare le violazioni.

⁴⁷ A. INGRAO, *Assessment by Feedback in the On-Demand Era*, in *Working in Digital and Smart Organizations*, a cura di E. ALES, Y. CURZI, T. FABBRI, O. RY-MKEVICH, I. SENATORI, G. SOLINAS, Cham, Palgrave McMillan, 2018, p. 93 ss.; J. DZIEZA, *The rating game. How uber and its peers turned us into horrible bosses*, <https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>, consultato il 12 luglio 2018.

l'esclusione temporanea o definitiva dai turni che ne consegue non priverebbe i lavoratori di alcun diritto⁴⁸, requisito indispensabile, a parere del giudice, per un'assimilazione al potere disciplinare. I provvedimenti afflittivi, senza il rispetto delle formalità connesse al potere disciplinare a causa dell'atipicità della fattispecie, non concorrerebbero a provare la relazione giuridica di subordinazione ma costituirebbero ulteriore dimostrazione dell'assenza di legame continuativo tra prestatori e piattaforme.

La mancanza di corrispondenza rispetto alle forme statutarie di esercizio del potere disciplinare non esclude che il ricorso alle analisi algoritmiche ai fini di valutazione della prestazione e di gestione del rapporto possa essere indice secondario di subordinazione.

Dietro l'apparente neutralità degli strumenti matematici, i sistemi digitali che compongono le valutazioni degli utenti sono scarsamente trasparenti e verificabili. Il ricorso a modalità automatizzate di distribuzione del lavoro basate sui *ratings* non contribuisce a valorizzare le caratteristiche di professionalità o di affidabilità dei prestatori ma è all'opposto in grado di veicolare condotte abusive. Alcuni studi sottolineano le combinazioni in cui possono manifestarsi effetti di amplificazione delle segregazioni e delle differenze di trattamento tra gruppi sociali a partire dall'analisi automatizzata dei dati⁴⁹. L'algoritmo infatti non ha un'intrinseca neutralità poiché si basa su dati derivanti dal comportamento umano e integra strutture di interpretazione e di rielaborazione della realtà che sono state immesse

⁴⁸ T. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., p. 13.

⁴⁹ A.G. KING, M. MRKONICH, «*Big data*» and the risk of employment discrimination, in *Oklahoma Law Review*, 2016, 68, p. 560 ss., disponibile su <http://digitalcommons.law.ou.edu/olr/vol68/iss3/3>, p. 556; P.T. KIM, *Data-driven discrimination at work*, in *William and Mary Law Review*, 2017, 58, pp. 857-936 introduce il concetto di *classification bias* derivante dalla classificazione e profilazione degli individui attraverso l'analisi automatizzata dei dati che segua, volontariamente o meno, linee di discriminazione razziale, di genere o di altri fattori protetti; A. ROTA, *El impacto de los macrodatos en el ámbito de las relaciones laborales*, in *Digital work and personal data protection*, a cura di N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABROUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUEZ, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, 2018, p. 514 ss.; A. RENAN BARZILAY, A. BEN DAVID, *Platform inequality: gender in the gig economy*, in *Seton Hall Law Review*, 2017, 47, 2, p. 393 ss.; M. KULLMANN, *Platform work, algorithmic decision-making and EU gender equality law*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2018, 34, 1, p. 1 ss.

nel modello da chi lo ha progettato⁵⁰. A fronte di tecniche di elaborazione e valutazione così sofisticate e incisive, inoltre, gli operatori digitali non predispongono procedure di contestazione delle valutazioni né dei relativi esiti.

L'opacità di tali sistemi e la gravità delle conseguenze per i lavoratori determinano una condizione di timore che «compresses the autonomy of the worker and govern his conduct»⁵¹. L'elaborazione delle valutazioni formulate dagli utenti infatti ha una duplice valenza: in primo luogo, condiziona indirettamente la conservazione dell'*account* con potenziale limitazione della libertà di lavoro. Il prestatore potrebbe essere infatti indotto ad accettare il numero più elevato possibile di incarichi, soprattutto qualora si trovi al di sotto del livello fissato dalla piattaforma, in considerazione del fatto che la propria reputazione viene costruita sulle valutazioni positive⁵².

In secondo luogo, la rielaborazione in forma sintetica dell'apprezzamento degli utenti è espressione – seppure con forme atipiche – dell'intenzione e capacità della piattaforma di reprimere le condotte non conformi agli standards imposti. Le conseguenze che derivano da un punteggio basso sono espressione di una capacità conformativa e punitiva che si riflette sul rapporto di lavoro con un'intensità persino maggiore di quella dei “richiami verbali” che nei giudizi

⁵⁰ M. MAZZOTTI, *Per una sociologia degli algoritmi*, in *Rass. It. Soc.*, 2015, 3-4, p. 471. L'utilizzo degli algoritmi per la gestione del lavoro è diffuso anche nell'ambito delle relazioni di lavoro standard, A. DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 1, p. 222; E. DAGNINO, *People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, p. I.1-31. In riferimento all'ordinamento statunitense, S. HOFFMAN, *Big data and the Americans with Disabilities Act*, in *Hastings Law Journal*, 2017, 68, p. 777 ss.

⁵¹ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European legal framework for digital labour platforms*, cit., p. 22.

⁵² M.T. BODIE, M.A. CHERRY, M.L. McCORMICK, J. TANG, *The law and policy of people analytics*, Saint Louis University School of Law, *Legal Studies Research paper*, Series, 2016, 6, p. 65, «Uber makes decisions about drivers based on these ratings: drivers will be deactivated – unable to drive for Uber – when their ratings fall below 4.6». Altre piattaforme, come Taskrabbit, a fronte di basse valutazioni da parte degli utenti richiedono ai prestatori «performance standard probations» e, in mancanza, vengono privati della possibilità di accedere ai *task* meglio retribuiti o più attrattivi. Uber inoltre invita gli autisti a rimanere attivi nei periodi in cui è previsto un maggior numero di richieste, senza alcun tipo di conseguenza per Uber nel caso in cui la previsione si riveli sbagliata, A. ROSENBLAT, L. STARK, *Algorithmic Labor*, cit., p. 3768 ss.

di accertamento della subordinazione sono considerati espressione tipica dell'esercizio del potere disciplinare.

Tra gli altri fattori che sono in grado di incidere sulla configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato riveste un ruolo significativo anche la personalità della prestazione e l'esistenza di un vincolo di esclusiva tra prestatore e piattaforma⁵³. Il carattere personale potrebbe emergere nelle procedure di selezione preliminare dei lavoratori talvolta effettuate attraverso un colloquio e l'analisi della documentazione⁵⁴, sebbene nell'intenzione degli operatori digitali siano finalizzate a restringere il novero dei soggetti a cui la piattaforma affiderà gli incarichi, integrando l'obiettivo di aumentare il livello di servizio e di esercitare un miglior controllo⁵⁵.

La facoltà generalmente riconosciuta ai *crowdworkers* di farsi sostituire all'apparenza non risulta compatibile con l'*intuitu personae* che dovrebbe legare le due parti nel rapporto di lavoro. Il ricorso a sostituzioni è di solito ammesso o tollerato dai gestori del servizio «perché assicura continuità nell'erogazione del servizio e contribuisce a un ulteriore ampliamento del versante di mercato

⁵³ Secondo C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1967, invece, «può parlarsi di prestazione infungibile solo quando è essenziale per la sua struttura che il debitore l'adempia personalmente», p. 81; il contratto di lavoro, inoltre, rimane a contenuto essenzialmente patrimoniale e «la prestazione di lavoro in forma subordinata accentua il limite della libertà insito nella assunzione di ogni obbligazione e produce effetti più intensi – sul piano dell'impegno personale – rispetto a quelli tipici degli altri rapporti obbligatori», p. 284.

⁵⁴ Processo di “onboarding” per Uber, che consiste in un incontro durante il quale presentare alcuni documenti, visionare un video con indicazioni sul funzionamento del servizio ed essere sottoposti a un colloquio «albeit not a searching one», London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, cit., pp. 40-42.

⁵⁵ Secondo il Central Arbitration Committee inglese (Central Arbitration Committee Case no. TUR1/985(2016), 14 novembre 2017. Si rinvia al cap. V, § 2), che ha negato il riconoscimento al sindacato Independent workers'Union of Great Britain, la facoltà concessa ai *riders* di rendersi o meno disponibili senza subire conseguenze, nonché di farsi sostituire, sebbene si ponga in contraddizione con l'impegno che la società profonde per l'addestramento, impedisce di ravvisare l'assunzione della responsabilità di svolgere personalmente attività lavorativa. Secondo le condizioni generali di contratto di Deliveroo, riportate nella pronuncia del Central Arbitration Committee, cit., p. 16, tuttavia, anche in caso di affidamento dell'incarico a terzi, «you will continue to bear full responsibility for ensuring that all obligations under this Agreement are met».

dei prestatori, anche a costo di favorire lo sfruttamento dell'individuo rispetto all'individuo»⁵⁶. Secondo la Cour d'Appel di Parigi, simili clausole di sostituibilità, assieme alla facoltà di impegnarsi nei confronti di altre società per il tempo che esorbita dalla disponibilità offerta, costituirebbero espressione dell'irrilevanza delle caratteristiche personali dei prestatori e sarebbero pertanto sufficienti ad escludere i rapporti dei *crowdworkers* dall'area della subordinazione⁵⁷.

Diversa opinione ha assunto il tribunale brasiliano di Belo Horizonte⁵⁸ in riferimento a Uber. Poiché la società richiede agli aspiranti autisti la consegna di documenti personali e li sottopone a test psicologici e all'analisi delle esperienze pregresse, viene ravvisata una relazione tra le parti incentrata sull'*intuitu personae*⁵⁹. I requisiti del lavoratore rilevano infatti sia nella scelta operata all'inizio dell'attività che nella fase esecutiva: un autista può cedere il veicolo ad un altro solo se a sua volta registrato sulla piattaforma.

Come l'assenza di un esplicito obbligo di accettazione degli incarichi, anche la facoltà di sostituzione concessa ai *crowdworkers* non è necessariamente indicativa di un reale margine di autonomia organizzativa. Lo sforzo interpretativo dovrà essere orientato al superamento del formale filtro di impersonalità che le piattaforme applicano alle relazioni di lavoro verificando se di fatto la responsabilità per inadempimento permanga in capo al "primo" *crowdworker* e

⁵⁶ P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Ec. Soc. Reg.*, 2018, 1, p. 42. Così risulta dall'indagine effettuata dal Central Arbitration Committee, cit., sulla vicenda di un fattorino che regolarmente affidava gli incarichi ad un'altra persona. Interrogato sul motivo, ha dichiarato che «he took 15-20% of the fee he received from Deliveroo, passing on the balance to his friend: he was exercising the substitution provisions for his own potential profit. Deliveroo does not object to this practice».

⁵⁷ Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – chambre 2, 9 novembre 2017, cit., dall'assenza di una clausola di esclusiva può ricavarsi una sostanziale irrilevanza dell'elemento della "personalità" del prestatore. Cfr. la decima clausola contrattuale riportata nella sentenza: «si le prestataire s'engage à n'exercer aucune activité pour d'autres donneurs d'ordre lors du temps de prestation choisis, il peut le reste du temps contracter et s'engager auprès d'autres sociétés ou personnes».

⁵⁸ 33ª Vara di Trabalho di Belo Horizonte, Brasile, 14 febbraio 2017, cit.

⁵⁹ La personalità è considerata fattore costitutivo della subordinazione secondo l'art. 3 del CLT Consolidação das Leis do Trabalho del 1943.

se la selezione dei sostituti sia supervisionata dal gestore digitale⁶⁰. Una simile valutazione dell'elemento della personalità è stata svolta dal Tribunale del lavoro di Valencia che ha riscontrato la residualità dell'affidamento ad altri lavoratori, l'assenza di prova di un effettivo ricorso a tale opportunità, nonché la necessità di ottenere l'autorizzazione scritta della piattaforma per procedere⁶¹.

Nessuna incidenza sulla personalità della prestazione possono inoltre avere clausole contrattuali che consentano la sostituzione in corrispondenza a ipotesi in cui la prestazione di lavoro è di regola suscettibile di sospensione nell'interesse del lavoratore. La conclusione trae conferma dall'introduzione di un diritto alla sospensione del rapporto e alla conservazione del posto in caso di malattia, gravidanza e infortunio anche per i prestatori di lavoro autonomo⁶².

In alcune tipologie di piattaforme può dirsi pertanto che la prestazione richiesta abbia una portata temporale che si estende al di là del periodo (a volte contenuto in istanti) in cui è svolta l'attività perché l'inserimento nell'organizzazione e la capacità di direzione e condizionamento che ne consegue non terminano alla fine della

⁶⁰ La pluralità di soggetti *ex latere debitoris* non è necessariamente incompatibile con la subordinazione, come ha dimostrato l'esperienza del *job sharing* (artt. 41-45 d.lgs. n. 276/2003 poi abrogati dal d.lgs. n. 81/2015). Per alcune riflessioni, V. PINTO, *Note in tema di lavoro subordinato a prestazioni ripartite (o job sharing)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 3, p. 547 ss., in part. p. 551, e P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, II, Milano, Giuffrè, 1985, p. 405 ss.

⁶¹ Juzgado de lo Social, Valencia, 1 giugno 2018, cit., p. 12. Viene altresì richiamata una pronuncia (sentenza della Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad Valenciana, 31 luglio 1992) secondo la quale la possibilità di farsi sostituire non fa venire meno la natura personale della relazione perché «no es práctica abitual y cuando tiene lugar se trata de supuestos, come la enfermedad, el descanso annual o las averías, en que normalmente no existe obligación de trabajo».

⁶² Art. 14, co. 1, l. n. 81/2017: «La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo». La previsione riproduce ed estende a tutta l'area del lavoro autonomo non imprenditoriale (purché continuativo) quanto in precedenza previsto per il lavoro a progetto dall'art. 66 d.lgs. n. 276/2003. L'effettività della garanzia per il prestatore autonomo rischia tuttavia di essere depotenziata dall'ultimo inciso della norma che fa salvo «il venir meno dell'interesse del committente».

singola prestazione. Quando la possibilità di continuare a operare sul mercato dipende dalle valutazioni e reazioni dell'intermediario digitale, sorge un vincolo che pone in costante connessione il tempo e la condotta del *crowdworker* con il potere e l'interesse creditizio della piattaforma. Gli elementi che mantengono attivo il legame anche nei periodi di non lavoro, da un lato, superano la struttura atomistica delle relazioni di lavoro, e dall'altro, correggono l'idea dell'articolazione autonoma delle prestazioni. Il livello e le caratteristiche dell'integrazione dei lavoratori nella struttura digitale, in ultima analisi, esprimono l'ineliminabile dominio che la piattaforma ha della «tecnica», ossia dell'organizzazione tecnica delle prestazioni⁶³ e la speculare posizione di subordinazione e strumentalità delle singole attività lavorative.

3. *Il lavoratore del web come collaboratore eterorganizzato*

La ricaduta sul piano applicativo dell'individuazione di indici di subordinazione e di continuità del vincolo oltre il termine temporale della singola attività è condizionata dalle incertezze e dall'instabilità del confine tra autonomia e subordinazione.

La specificità del modello tecnico-economico in cui è inserita la prestazione dovrebbe assumere un peso al momento della verifica dell'esistenza del vincolo di subordinazione. Seppure nell'ambito di un panorama giurisprudenziale estremamente variegato, alcune pronunce hanno risolto il problema della qualificazione attribuendo peculiare rilevanza al contesto economico, alle forme della produzione del settore, nonché alle caratteristiche di luogo e tempo dell'organizzazione dell'impresa, fino ad accogliere nei confini dell'art. 2094 c.c. anche le forme di cd. subordinazione attenuata⁶⁴.

⁶³ Secondo la costruzione di G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, 1, pp. 80 ss. e 87 ss.

⁶⁴ Cass. 6 settembre 2007, n. 18692, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, II, p. 377, secondo la quale «la prestazione di attività lavorativa onerosa, all'interno dei locali dell'azienda, con materiali ed attrezzature proprie della stessa, e con modalità tipologiche proprie di un lavoratore subordinato in relazione alle caratteristiche delle mansioni svolte [...] comporta una presunzione di subordinazione che è onere di con-

Tale orientamento conforta l'idea in base alla quale le caratteristiche del modello produttivo del *crowdwork* potrebbero indirizzare il giudizio qualificatorio, curvando e connotando i requisiti della subordinazione sulla base del contesto produttivo del *web*. La capacità di condizionamento espressa dalle regole della struttura tecnologica determina infatti una situazione in cui il modello tecnico organizzativo adottato è in grado di assumere «valore indirettamente qualificatorio»⁶⁵.

Anche il legislatore è intervenuto ad aggiornare l'adeguatezza dei caratteri identificativi della subordinazione spostando il *focus* del giudizio sulla «eteroorganizzazione» al fine di definire l'ambito di applicazione della tutela del lavoro sinora circoscritta entro i requisiti *ex art.* 2094 c.c.

L'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 pone rilevanti problematiche sul piano ermeneutico e applicativo. Alcune delle interpretazioni sinora avanzate vi leggono la traduzione in termini legislativi degli orientamenti invalsi nella giurisprudenza volti ad adattare il concetto di subor-

troparte vincere»; secondo Cass. 8 aprile 2015, n. 7024, in *Lav. Giur.*, 2015, p. 814 «certe prestazioni non possono che svolgersi con modalità di subordinazione»; Cass. 15 giugno 2009, n. 13858, in *Lav. Giur.*, 2009, 11, p. 1167 include nel perimetro dell'art. 2094 c.c. anche attività modellate «sull'assetto organizzativo dato all'impresa secondo le mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione imprenditoriale». Alcune modalità di svolgimento del lavoro conducono univocamente a qualificare il rapporto perché «sono determinate dal processo tecnologico applicato alla produzione del bene o del servizio richiesto», L. TRIA, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 1, p. 37 ss., qui p. 49 e giurisprudenza ivi citata a nota 22.

⁶⁵ O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 4, p. 953 ss., qui p. 984. Da diverso punto di vista, l'interpretazione estensiva della nozione di subordinazione è stata collegata a una concezione dell'organizzazione aziendale «fortemente interconnessa ed intercambiabile nonché incentrata su lavoratori con competenze polivalenti [...], sulla conoscenza condivisa, sul valore della pariteticità» nella quale «i lavoratori subordinati sono sempre di più "attori e non solo esecutori delle direttive e degli obiettivi dell'impresa"», L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità dal punto di vista giuridico"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 267/2015, pp. 15 e 23. La valorizzazione di tali elementi può avere qualche pregio nei confronti di quelle piattaforme ispirate a meccanismi paritari e di condivisione espressivi di «energie, relazioni, creatività, innovazione, occasioni produttive, tonalità emotive inedite, senza che sia necessario (e vogliamo aggiungere lecito) forzare quell'attività nelle forme gerarchiche e datate [...] del lavoro dipendente», G. BRONZINI, *L'agenda europea sull'economia collaborativa. Much ado about nothing?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 4, III, p. 267.

dinazione alle nuove declinazioni dell'organizzazione d'impresa⁶⁶, o, al contrario ravvisano una «estensione transtipica delle tutele a fattispecie non identificabili con il tipo del lavoro subordinato»⁶⁷. Un elemento può tuttavia darsi per acquisito: la previsione consente un allargamento dell'ambito di applicazione dello statuto giuridico del lavoro subordinato⁶⁸ fino alle collaborazioni autonome "organizzate" dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luoghi del lavoro»⁶⁹. Ne consegue l'emersione di una modalità di svolgimento del lavoro limitrofa alla subordinazione da cui derivano conseguenze che si riflettono, se non sulla qualificazione del tipo⁷⁰, sul piano delle tutele legislative applicabili⁷¹.

⁶⁶ L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 18 ss. V. anche G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, p. 774; M. MARAZZA, *Lavoro autonomo e collaborazioni organizzate nel Jobs Act*, in *Contratti e mansioni. Il riordino dopo il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, *Il Sole 24 ore*, luglio 2015, p. 12; O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, in *Labor*, 1-2, 2016, p. 7 ss., qui p. 11 ss.

⁶⁷ A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, cit., p. 279 ss., qui p. 293, che richiama le figure presenti nell'ordinamento francese (e L. 7321-1 e L. 7322-1, relativi ai gerenti di succursali) alle quali è applicato il *Code du travail* senza che sia necessaria un'operazione di riqualificazione del rapporto. A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 1, p. 56 ravvisa una «fattispecie negoziale ibrida [...] priva del binomio potere direttivo/disponibilità funzionale – quindi autonoma nella logica tradizionale –, eppure soggetta all'applicazione della disciplina della subordinazione», pur nel segno di una «modulazione normativa», p. 55.

⁶⁸ «Non solo tutti gli aspetti regolativi del rapporto contrattuale, ma anche quelli previdenziali e assicurativi», v. M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 1, p. 65 ss., qui p. 66.

⁶⁹ *Contra*, P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, p. 1130 «l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, malgrado la sua formulazione in termini precettivi, è privo di efficacia propriamente normativa. Al più esso si risolve in un intervento di sostegno, a latere dell'art. 2094 Cod. Civ. dell'approccio pragmatico della giurisprudenza».

⁷⁰ Un intervento sul tipo-lavoro subordinato sarebbe escluso dalle eccezioni formulate nel co. 2, *contra* L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 24 s. Corte costituzionale, 5 dicembre 2008, n. 399, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 304 ss. ha considerato la norma relativa al divieto di prosecuzione dei rapporti di collaborazione autonoma instaurati all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 (art. 86, co. 1) irragionevole e contraria all'art. 3, co. 1, Cost., ma non al principio di indisponibilità del tipo.

⁷¹ M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, p. 1264 tuttavia segnala l'«irrazionalità di una disciplina

Non è semplice fornire significato al concetto di eterorganizzazione che dovrà distinguersi sia dalla subordinazione che dal coordinamento. Si può ipotizzare che le prerogative organizzative non siano finalizzate alla conformazione della prestazione al divenire delle intenzioni del datore, come nel solco dell'art. 2094 c.c., ma siano qualitativamente più intense rispetto a quelle strumentali all'orientamento al risultato tipico della cooperazione tra creditore e debitore⁷² e pertanto testimonino l'assenza del «piano di parità giuridica e di reciproca autonomia organizzativo-operativa»⁷³ ravvisabile nell'ambito dell'art. 409, n. 3, c.p.c.

In seguito alla specificazione introdotta dall'art. 15 l. n. 81/2017 la collaborazione *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. dovrebbe essere «organizzata autonomamente benché [sia] coordinata dal committente»⁷⁴ e le «modalità di coordinamento» dovrebbero essere «oggetto di determinazione bilaterale in sede di stipula del contratto o di successiva modifica (ovviamente consensuale)»⁷⁵, al fine di garantire un adeguamento all'altrui organizzazione di intensità sufficiente a mantenere la fattispecie nell'alveo dell'autonomia. Pur nella pluralità dei

che comporti l'attribuzione di garanzie e tutele senza però attribuire anche quelle posizioni passive che tradizionalmente le giustificano».

⁷² Così A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 304 che tuttavia sottolinea come «l'organizzazione della prestazione non è necessariamente un effetto della fattispecie [...] ma deriva [...] dall'inserimento materiale della prestazione entro moduli organizzativi che incidono, conformandoli *ab externo*, sulla prestazione e sulle relative modalità di esecuzione», in senso conforme F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 516 ss. Critico M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., p. 67, rispetto alla possibilità di enucleare «un potere gestionale qualitativamente diverso esercitato dal committente» nel coordinamento e nella eterorganizzazione.

⁷³ P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, p. 6, in commento a T. Torino 7 maggio 2018, n. 778 che individua nell'art. 409 c.p.c. il riferimento normativo per comprendere la differenza tra coordinamento e subordinazione.

⁷⁴ R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, cpc, nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 318/2017, p. 6. L'A. ribadisce che la nozione di coordinamento debba essere allontanata «da quella di eterodirezione, collocandola con decisione nel territorio dell'autonomia, dell'auto-organizzazione e nella conseguente assunzione di rischio proprio da parte del prestatore», p. 7.

⁷⁵ S. GIUBBONI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo*, cit., p. 481.

modelli disponibili, tali caratteristiche saranno raramente integrate nel *crowdwork*. La struttura della contrattazione telematica introduce un elemento di rigidità che ostacola la possibilità di negoziare paritariamente le forme in cui si intrecciano le organizzazioni del committente e del prestatore, mentre il condizionamento esercitato dalla piattaforma appare più intenso del coordinamento finalizzato a perseguire l'interesse creditorio⁷⁶.

Qualora sussistano i descritti elementi di condizionamento della libertà del prestatore (v. §§ precedenti), l'attività di gestione della società di *crowd employment* potrà con facilità corrispondere allo schema dell'eterodirezione oppure alla variante dell'etero-organizzazione di prestazioni personali autonome⁷⁷. Se le regole negoziali e gli interventi gestionali del titolare del sito determinano una piena e dinamica integrazione dell'attività nella struttura organizzativa, si ricadrà nell'area dell'articolo 2094 c.c.; qualora invece le prestazioni si conformino in virtù dei «riverberi che l'assetto organizzativo può avere sull'attività di lavoro del collaboratore limitandone l'autonomia sul fronte del tempo e dello spazio»⁷⁸ allora sarà invocabile l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

⁷⁶ R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, p. 10, al contrario ritiene che «i platform workers, proprio per l'assenza del requisito della obbligatorietà della prestazione e di una capillare eterodirezione, andrebbero agevolmente inquadrati nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, ferma restando la necessità del riconoscimento di una serie di protezioni lavoristiche di natura contrattuale e legale compatibili con la forma di organizzazione del lavoro».

⁷⁷ Così M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 159, 3, p. 680, «il criterio della etero-organizzazione e la pluralità di indici denotativi in cui il suo accertamento può nel concreto articolarsi – si pensi al criterio dello stabile inserimento della prestazione nell'organizzazione del committente e a quello della stretta inerenza della prestazione al *core business* di quest'ultima – possono essere aggiornati alla luce delle caratteristiche dei lavori nella *Gig economy* o, almeno, di molti di questi. Per contro, non sembra essere necessario tornare ad invocare un *tertium genus*».

⁷⁸ F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 533; in termini simili ma considerando l'intervento dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 una disposizione di normalizzazione destinata ad aree limitrofe alla subordinazione, G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, p. 56.

La nozione di etero-organizzazione che cristallizza la prestazione «correlandola all'immanenza imm modificabile di un'organizzazione conseguenza del modello produttivo prescelto»⁷⁹ può mostrare ampiezza sufficiente a ricomprendere il *crowdwork* qualora i margini di libertà riservati ai prestatori impediscano di ravvisare in capo alla piattaforma un esercizio continuo dei poteri datoriali, in particolare nelle ipotesi in cui il lavoro «si svolga *offline* e questa ne gestisca di fatto l'esecuzione "anche con riguardo ai tempi e al luogo di lavoro"»⁸⁰.

Con singolare coincidenza, la prima applicazione giudiziaria dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 ha riguardato la natura del rapporto di lavoro di un gruppo di *riders*.

A parere della Corte d'Appello di Torino la fissazione da parte della società dei turni, delle zone di partenza, degli indirizzi a cui recapitare i prodotti e dei tempi di consegna impedisce di ritenere che i prestatori si organizzino autonomamente⁸¹. Tale «effettiva integrazione funzionale», non sconfinando nel potere gerarchico-disciplinare, costituisce un'ipotesi di etero-organizzazione ai sensi dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, che non esclude la natura «tecnicamente» autonoma del rapporto ma impone l'applicazione delle regole del lavoro dipendente per quanto riguarda «sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza»⁸².

⁷⁹ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 3-4, 2016, p. 176 s.

⁸⁰ P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers*, cit., p. 8.

⁸¹ R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora*, cit., p. 6, evidenzia la «contraddittoria ricostruzione in fatto operata dalla Corte che prima riconosce che la committente "poteva disporre della prestazione lavorativa degli appellanti solo se questi decidevano di candidarsi a svolgere l'attività nelle fasce orarie (slot) stabilite" dalla società e che questa "non aveva il potere di imporre ai riders di lavorare nei turni in questione o di non revocare la disponibilità data" (pag. 18 della sentenza), ma poi ritiene, di converso, decisivo al fine della riconduzione all'art. 2 che "gli appellanti lavoravano sulla base di una turnistica stabilita dalla appellata", che "erano determinate dalla committente le zone di partenza [...] e i tempi di consegna erano predeterminati"».

⁸² A. Torino 11 gennaio 2019, cit., p. 23 ss. Sebbene manchi una presa di posizione esplicita, la pronuncia sembra escludere i rimedi contro il licenziamento illegittimo dalle tutele applicabili ai lavoratori etero-organizzati, cfr. cap. IV, § 7.

Nemmeno la frammentarietà delle prestazioni che connota il *crowdwork* rappresenta un impedimento insuperabile se la si considera essenziale per il modello imprenditoriale della piattaforma, riflesso delle modalità di offerta dei servizi sul mercato. Nel valutare la continuità della prestazione ai sensi dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, recisamente esclusa come elemento costitutivo della subordinazione, il Collegio torinese ha adottato una formula ampia, orientata alla finalità di estensione della tutela espressa dalla norma. La prestazione continuativa è quella che «al fine di soddisfare i bisogni delle parti», non è occasionale ma reiterata: mentre per ciò che concerne il committente l'elemento finalisticamente rilevante sembra essere la struttura produttiva prescelta; più difficile è l'interpretazione del "bisogno" del lavoratore rilevante per creare un nesso nel tempo. La pronuncia sembra tuttavia sostenere l'idea che per accedere alla categoria della subordinazione il *crowdwork* debba superare una certa soglia quantitativa, essendo possibile, in mancanza, una valutazione della continuità «in senso ampio» nel solco dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015⁸³.

Il carattere "esclusivamente" personale delle prestazioni etero-organizzate potrebbe infine ostacolare il passaggio alle tutele per il lavoro subordinato⁸⁴. Tale elemento è in grado di restringere l'applicazione delle misure protettive ai *crowdworkers* non tanto perché di regola i prestatori utilizzino strumenti di lavoro di cui abbiano la proprietà, quanto per l'ampia possibilità di sostituzione ad essi riconosciuta⁸⁵. Applicando il criterio della prevalenza delle condizioni effettive su quelle

⁸³ Secondo i giudici, A. Torino, cit., p. 14, la continuità in senso ampio viene basata sul fatto che «era prevista una durata di alcuni mesi e [i lavoratori] avevano svolto attività per la società appellata in via continuativa per quasi tutte le settimane in tale arco temporale»; mentre una «prestazione media decisamente inferiore alle 20 ore settimanali» costituisce «modalità poco compatibile con la natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere».

⁸⁴ Di diverso avviso A. Torino, cit., che non prende in considerazione tale requisito.

⁸⁵ La personalità solo "prevalente" richiesta invece nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., non sembra sufficiente per superare i dubbi più sopra esposti in merito all'adeguatezza della categoria per la maggioranza delle ipotesi di *crowdwork*. Per una lettura del requisito della personalità in riferimento al piccolo imprenditore, O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli, 2012, in part. p. 63 ss.

negoziali, possono anche in questo caso valere le considerazioni esposte in merito alla rilevanza del lavoro personale del debitore: in particolare quando la relazione di fatto si articola nel tempo tra gli stessi soggetti sulla base di reciproco affidamento, oppure quando la responsabilità per inadempimento rimanga in capo al prestatore sostituito (v. § 2.2).

4. Applicabilità della nozione europea di lavoratore

Mentre a livello nazionale l'ambito di applicazione delle tutele lavoristiche è determinato anzitutto attraverso la verifica dei requisiti della subordinazione, la diade fondamentale cui ricorre l'ordinamento europeo vede contrapposti lavoratore e impresa. La possibilità di attribuire tutele sociali al lavoratore autonomo-impresa presenta alcune difficoltà sul piano tecnico-giuridico (v. cap. III, § 4), ove invece allo *status* europeo di lavoratore è collegato un *corpus* di diritti in via di costante precisazione.

L'unica nozione propriamente riconducibile al diritto dell'Unione non ha sinora avuto la funzione di circoscrivere una fattispecie destinataria di un determinato statuto protettivo⁸⁶, bensì quella di selezionare le caratteristiche soggettive che consentono di beneficiare della libertà di circolazione⁸⁷. Tale definizione, formulata dalla Corte di giustizia, si basa sul carattere effettivo e personale dell'attività, sulla soggezione al potere di direzione del destinatario e sulla natura onerosa della prestazione⁸⁸. Poiché il *focus* è sul reale svol-

⁸⁶ V. S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Milano, Wolters Kluwer, 2017, p. 121 ss.

⁸⁷ «La nozione di lavoratore [...] dipende [...] dal diritto comunitario» poiché se invece il significato dovesse ricavarsi dal diritto interno «ciascuno stato potrebbe modificare la nozione di lavoratore migrante ed escludere a suo piacimento determinate categorie di persone dalle garanzie del Trattato», C. giust. 19 marzo 1974, C-75/63, *Unger*. In termini simili, C. giust. 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*, p. 71: «la qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore [...] se la sua indipendenza è solamente fittizia».

⁸⁸ Cfr. C. giust. 3 luglio 1986, C-66/85, *Lawrie-Blum*; più di recente, C. giust. 10 settembre 2014, C-270/13, *Haralambidis*, p. 28. V. anche Comunicazione della Commissione, *Ribadire la libera circolazione dei lavoratori: diritti e principali sviluppi*, COM/2010/373.

gimento del lavoro⁸⁹, la definizione ha mostrato notevole capacità estensiva fino a comprendere i prestatori a chiamata, occasionali e i tirocinanti⁹⁰. Restano invece escluse «le attività talmente ridotte da potersi definire puramente marginali ed accessorie» in considerazione del fatto che la libertà di circolazione è destinata a chi esercita o intende esercitare un'attività economica⁹¹. Anche se «l'accertamento del carattere reale ed effettivo dell'attività di lavoro dipendente [...] ricade nella competenza del giudice nazionale»⁹², nelle pronunce in cui si è occupata di contratto intermittente⁹³ la Corte ha offerto alcuni criteri utili per la verifica di marginalità dell'attività: il numero di ore effettuate, l'obbligo di disponibilità, il livello e la continuità della retribuzione, il diritto a ferie retribuite, l'applicabilità di un contratto collettivo, la natura dei contributi versati.

Secondo una lettura evolutiva, tale definizione non considera il «potere di conformazione della prestazione nella forma stringente della puntuale determinazione unilaterale delle sue modalità di esecuzione» ma il «dato di un (pur significativo) collegamento funzionale tra l'attività del prestatore e quella di chi ne beneficia integrandola nella propria organizzazione»⁹⁴. Ne costituisce conferma

⁸⁹ La rilevanza dell'effettività si coordina con la distinzione tra cittadini economicamente attivi e cittadini inattivi, in parte corretta in applicazione del principio della parità di trattamento per l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale per valorizzare lo *status* di cittadino europeo (dir. 2004/38/CE).

⁹⁰ V. C. O'BRIEN, E. SPAVENTA, *The concept of worker under article 45 TFUE and certain non-standard forms of employment*, FreSco/European Commission Comparative Report 2015, Luxembourg, 2015.

⁹¹ C. giust. 23 marzo 1982, C-53/81, *Levin-Segretario di Stato per la giustizia*, p. 17 in merito al carattere reale ed effettivo dell'attività.

⁹² C. giust. 4 febbraio 2010, C-14/09, *Genc*, punto 30.

⁹³ Secondo C. giust. 26 febbraio 1992, C-357/89, *Raulin*, p. 14, l'effettuazione di un numero esiguo di ore «può costituire un indice del fatto che le attività esercitate sono meramente marginali ed accessorie. Il giudice nazionale può parimenti tener conto [...] del fatto che la persona sia tenuta a mantenersi a disposizione per lavorare su richiesta del datore di lavoro». C. giust. 19 luglio 2017, C-143/16, *Abercrombie*, p. 20 per accertare lo *status* di lavoratore in caso di lavoro intermittente fa riferimento alla «durata del lavoro e al livello della retribuzione, ma anche all'eventuale diritto a ferie retribuite, alla continuità della retribuzione in caso di malattia, all'applicabilità al contratto di lavoro di un contratto collettivo, al versamento di contributi e, nel caso, alla natura di questi ultimi».

⁹⁴ S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo*, cit., p. 134, e per una lettura estensiva fino all'area della parasubordinazione, v. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in

la sentenza *Kunsten* che ha esteso l'esenzione dal divieto di interse restrittive della concorrenza anche agli accordi collettivi stipulati nell'ambito del cd. "falso lavoro autonomo"⁹⁵, ossia a quello svolto in presenza di «direzione» del committente per ciò che concerne la «libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del lavoro», nell'ambito del quale il lavoratore non sopporta i rischi commerciali ed è integrato nell'impresa in modo da formare «con essa un'unità economica»⁹⁶.

L'accento è posto sulla posizione del lavoratore sia nel mercato (punto 33)⁹⁷, che nella sfera interna al rapporto (punti 34-36): la necessità di elementi che testimonino un vincolo di direzione tra committente e prestatore potrebbe escludere il lavoro autonomo dall'accesso alla contrattazione collettiva persino qualora a livello nazionale ne sia riconosciuta la condizione di debolezza sul piano economico o negoziale⁹⁸. Eppure il riferimento alla "direzione" deve essere contestualizzato: la nozione di lavoratore non è destinata a regolare gli equilibri interni al rapporto bensì a individuare un'area di esenzione delle regole *antitrust* e pertanto ha come principale riferimento la posizione del soggetto nel mercato.

Ciò che rileva ai fini definitivi, in linea con un *trend* diffuso in

Trattato di diritto civile e commerciale, diretto da A. CICU, F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Milano, Giuffrè, 2000, I, p. 52 ss.; F. LUNARDON, *Subordinazione e diritto del lavoro*, in *Eur. Dir.*, 1998, n. 1, p. 3 ss.

⁹⁵ C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, *Kunsten Informatie en Media*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, p. 566 ss.; in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 1, p. 143 ss.

⁹⁶ Punto 36. L'accento non è posto sulla proprietà dei mezzi o sulla personalità della prestazione, come sottolineato da M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *Some reflections on the personal scope of collective labour law*, in *Ind. Lab. Law*, 2017 (46), 1, § 5, i quali ricomprendono anche gli autisti di Uber nella *personal work relations* nonostante non operino in maniera prevalente con propri mezzi di produzione.

⁹⁷ «Un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque d'impresa, qualora *non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente*, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente (vd., in tal senso, sentenza Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, punti 43 e 44)», corsivo dell'A.

⁹⁸ V. DE STEFANO, *Non-standard work and limits on freedom of association*, cit., p. 194.

molti paesi europei, è la “dipendenza organizzativa”⁹⁹ che mostra una chiara analogia rispetto a quella «influenza determinante sulle condizioni delle prestazioni»¹⁰⁰ valorizzata dalla Corte di giustizia anche per ricondurre le attività degli autisti a Uber ai fini dell’individuazione della tipologia di servizio prestato. Per verificare la compatibilità di una disciplina di origine negoziale finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro rispetto al divieto di intese restrittive della concorrenza, dovrà pertanto applicarsi una nozione di lavoratore “orientata al mercato” che comprenda coloro i quali non determinano «in modo autonomo il proprio comportamento»¹⁰¹ ma dipendono interamente dal loro committente e, «pur restando giuridicamente autonomi, manifestano un bisogno di protezione sociale sostanzialmente analogo a quello dei lavoratori subordinati *tout court*»¹⁰².

Seguendo tale orientamento, i prestatori integrati all’interno di un’organizzazione d’impresa, qual è la piattaforma, non sono “imprenditori” perché costituiscono lo strumento di concretizzazione del servizio che l’operatore offre sul mercato¹⁰³. Escluse le attività non professionali, marginali e circoscritte ad ambiti amatoriali, la corrispondenza con la definizione di lavoratore è ravvisabile nelle ipotesi in cui i prestatori non fissino liberamente le modalità di rea-

⁹⁹ In senso critico, P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, p. 575, in commento a C-413/13; in senso favorevole M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, Cedam, 2013, p. 23 ss.; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, p. 4, mette in evidenza le analogie tra questo concetto e il contenuto assegnato alla etero-organizzazione da A. Torino 11 gennaio 2019, cit.

¹⁰⁰ C. giust. 20 dicembre 2017, C-434/15, cit., punto 39.

¹⁰¹ C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, cit., punto 33.

¹⁰² R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 3, p. 543 s. ipotizza che potrebbero essere individuati altri indicatori. Cfr. punto 36 di C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, cit.: la definizione di lavoratore prescinde dalle «ragioni fiscali, amministrative o burocratiche» che hanno indotto le parti a concludere un contratto di lavoro autonomo.

¹⁰³ C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, cit., punto 36, richiama il precedente conforme C. giust. 16 settembre 1999, C-22/98, *Becu*, p. 26 «Costituendo parte integrante, per la durata di tale rapporto di lavoro, delle dette imprese e formando in tal modo con ognuna di esse un’unità economica, i lavoratori portuali non rappresentano pertanto di per sé «imprese» ai sensi del diritto comunitario della concorrenza».

lizzazione del servizio perché agiscono sotto la direzione altrui in relazione alla scelta dell'orario, del luogo e del contenuto del lavoro¹⁰⁴, non partecipino ai rischi commerciali e siano «integrat[o]i nell'impresa per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica»¹⁰⁵.

A chi presenta tali requisiti può essere applicato un *corpus* di diritti, ulteriore rispetto alla libertà di circolazione che si estende fino alla piena titolarità dei diritti di negoziazione collettiva. Nonostante nella maggior parte delle ipotesi l'ambito di applicazione soggettivo della normativa dell'Unione sia lasciato ai legislatori nazionali¹⁰⁶, la definizione europea di lavoratore «tende a proiettare la sua influenza anche sui campi diversi da quello d'origine e in particolare [...] (su) parità di trattamento e disciplina di tutela della salute e sicurezza»¹⁰⁷ ed è stata talvolta utilizzata dalla Corte di giustizia al fine di determinare l'ambito di applicazione delle direttive¹⁰⁸. Mentre in alcu-

¹⁰⁴ Secondo A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit., p. 211, la Comunicazione della Commissione *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 13, «affermando che l'esistenza della subordinazione non dipende necessariamente dall'effettivo esercizio di una "continua gestione o supervisione" del lavoro sembra accreditare il requisito della direzione anche a fronte di una piattaforma informatica che "predefinisce" le modalità e le condizioni di lavoro, in ciò realizzandosi la "direzione" del lavoro tramite piattaforma».

¹⁰⁵ C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, cit., p. 36.

¹⁰⁶ V. ad es. dir. 2001/23/CE, art. 2, lett. d: C. giust., sez. VIII, 20 luglio 2017, C-416/16, *Piscarreta Ricardo*: «Una persona [...] che, per via della sospensione del suo contratto di lavoro, non si trova nell'esercizio effettivo delle sue funzioni, rientra nella nozione di "lavoratore", ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2001/23, allorché risulta essere tutelata come lavoratore dalla legislazione nazionale in questione, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare».

¹⁰⁷ S. GIUBBONI, *La nozione comunitaria di lavoro subordinato*, in *Il lavoro subordinato*, a cura di S. SCIARRA, B. CARUSO, in *Trattato di diritto privato dell'Unione europea*, cit., qui p. 42. V. C. giust. 13 gennaio 2004, C-256/01, cit., par. 71, che applica all'area della parità di trattamento economica la definizione di lavoratore individuata in riferimento all'art. 45 TFUE. Parità di trattamento e salute e sicurezza compongono l'armonizzazione "coesiva" per l'allineamento delle legislazioni europee, secondo la classificazione di M. D'ANTONA, *Sistema giuridico comunitario*, in *Opere*, a cura di B. CARUSO, S. SCIARRA, I. *Scritti sul metodo e sull'evoluzione del diritto del lavoro*, *Scritti sul diritto del lavoro comparato e comunitario*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 377 ss., spec. p. 402.

¹⁰⁸ C. giust. 11 novembre 2010, C-232/09, *Danosa*, par. 39 in relazione alla dir. 92/85/CE; C. giust. 14 ottobre 2010, C-428/09, *Unione syndicale Solidaires Isère*, p. 28, ai fini dell'applicazione della dir. 2003/88/CE; in riferimento alla dir.

ne pronunce ha assunto posizioni ortodosse¹⁰⁹, in altre occasioni, la Corte si è mostrata consapevole del fatto che l'effettività della legislazione europea può essere compromessa da «some rather peculiar and idiosyncratic national classifications of non-standard workers as non-employees» ed è intervenuta per sostituire le classificazioni nazionali con la propria nozione di lavoratore al fine di consentire l'applicazione dei diritti e principi di alcune direttive lavoristiche¹¹⁰.

Anche le istituzioni europee sembrano intenzionate a tradurre in termini legislativi tale orientamento, con un percorso volto ad attribuire alla nozione europea di lavoratore effetti giuridici in merito all'accesso alla protezione sociale: la proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (COM(2017) 797), nel quadro del progetto di rinnovamento dell'azione sociale avviato con il Pilastro europeo dei diritti sociali¹¹¹, estende alcune tutele minime alle forme non standard, tra cui anche quelle veicolate dalle piattaforme digitali, nei limiti in cui sia ravvisabile un contratto o un rapporto di lavoro «quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia»¹¹².

98/59/CE, C. giust. 13 febbraio 2014, C-596/12, *Commissione c. Repubblica italiana*, pp. 16 e 17. Di recente C. giust. 19 luglio 2017, C-143/16, *Abercrombie*, pp. 19-23 in relazione alla dir. 2000/78/CE e C. giust. 17 novembre 2016, C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, pp. 27-33. La Corte tuttavia non evita «un rigoroso controllo funzionale gli usi di tale definizione in settori diversi da quello d'origine», S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo*, cit., p. 129.

¹⁰⁹ C. giust. 11 luglio 1985, C-105/84, *Danmols Inventar*.

¹¹⁰ N. COUNTOURIS, *The concept of "worker" in European labour law: Fragmentation, autonomy and Scope*, in *Ind. Law Journ.*, 2017, p. 17 che ricostruisce gli orientamenti giurisprudenziali e delle istituzioni in tema di ambito di applicazione soggettiva del diritto del lavoro europeo. G. BRONZINI, *La nozione di "dipendenza" comunitaria: una soluzione per la digital economy?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, p. 996, invita a non sopravvalutare le «tensione verso una relativizzazione della *summa divisio* tra lavoratori».

¹¹¹ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (COM(2017) 797): «La presente direttiva contribuisce soprattutto al principio 5, "Occupazione flessibile e sicura", e al principio 7, "Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento", del pilastro».

¹¹² Proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, cit., art. 1, co. 2, secondo la Posizione del Parlamento europeo definita in prima lettura il 16 aprile 2019. La definizione giurisprudenziale di "lavoratore"

Il controverso percorso di affermazione della nozione di lavoratore come fattispecie con funzione attributiva di diritti sociali richiede in ogni caso di precisare il peso e il significato del criterio della “direzione”. Se si declina tale requisito come inserimento in un’organizzazione altrui che determini una “dipendenza organizzativa” in funzione della migliore attribuzione dei rapporti giuridici e delle responsabilità nel mercato, il superamento della soglia per accedere ai diritti sociali dipenderà essenzialmente dalla possibilità di considerare in maniera unitaria le prestazioni in modo da attribuire ad esse un valore economico-professionale e non meramente marginale (cfr. art. 2, lett. c, della proposta di direttiva cit.).

5. Crowdwork *tra fattispecie e tutela effettiva*

Il legame tra il tipo lavoro subordinato e l’assetto di protezione prefigurato a livello costituzionale irrigidisce la facoltà di modellare forme negoziali atipiche: le figure contrattuali introdotte per via legislativa con finalità antielusiva o per accrescere la flessibilità si sono sempre atteggiate a «sotto-tipi» o «specie derivate» che «recano impresso il segno e lo “stampo” d’origine»¹¹³. Poiché in esito all’introduzione della disciplina per il lavoro autonomo non imprenditoriale, l’interpretazione dei fenomeni sociali sembra essere vincolata a correre sul binomio autonomia/subordinazione, l’analisi giuridica si è inizialmente concentrata sulla scelta dell’area a cui ricondurre le manifestazioni organizzative delle piattaforme digitali. Al più, è stato possibile verificare la capacità di rinnovamento e di «affinamento della nozione tipologica di subordinazione»¹¹⁴ attraverso un adatta-

inserita nella proposta originaria è stata sostituita dal mero rinvio all’interpretazione della C. giust. al fine della fissazione dell’ambito di applicazione soggettivo della direttiva.

¹¹³ L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, cit., p. 21 ss., qui p. 40. L’A. sottolinea la presenza di «univoci “indicatori” (artt. 2128, 2129, 2134, 2239 c.c.) che segnalano coerentemente la potenziale applicabilità delle regole generali dettate per il “tipo” codificato dall’art. 2094 c.c. a specie che si situano al di fuori dell’ambito regolatore, salvo il limite della compatibilità o della concorrenza di una differente regolamentazione», p. 38.

¹¹⁴ Che costituisce il limite de «l’aggiornamento teorico orientato alla risistemazione dell’esistente», M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del ti-*

mento dell'etero-direzione alle forme di espressione dei poteri organizzativi sul *web* (v. § 3).

A fronte dell'aspetto mutevole e multiforme del *crowdwork*, la fissità del tipo contrattuale da garanzia di applicazione delle tutele diviene ostacolo – in sede giudiziaria così come nell'attività interpretativa – rispetto alla possibilità di fornire schemi di riferimento. Qualora non sia tempestiva la risposta dell'ordinamento, o non sia sufficiente l'elasticità dei tipi e sottotipi, le attività delle piattaforme digitali sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina lavoristica – con effetti di vanificazione del principio dell'inderogabilità¹¹⁵ – e sono poste in balia della forza di attrazione delle regole del commercio elettronico internazionale.

Un rapporto più spregiudicato tra articolazione degli assetti giuridico-economici e tipicità normativa si è sviluppato nei settori in cui gli interpreti si sono dovuti confrontare con il ricorso frequente a contratti atipici. D'altro canto, «il sistema dei tipi contrattuali non è statico; potrà muoversi in ritardo rispetto all'evoluzione socio economica, ma certo evolve»¹¹⁶; e così è stato per gli accordi riconosciuti in sede giudiziaria anche in assenza di intervento normativo¹¹⁷ e per le fattispecie negoziali recepite dal legislatore in risposta a un diffuso utilizzo nella prassi socio-economica¹¹⁸.

Tale relazione dialettica tra forme atipiche delle relazioni economiche, l'interpretazione giurisprudenziale, l'apporto classificatorio della dottrina e l'eventuale intervento di recepimento legislativo

po contrattuale, cit., p. 86. Vedi anche recentemente O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, cit., p. 12.

¹¹⁵ Ma anche i vari interventi di riduzione delle tutele incidono sull'affermazione dell'inderogabilità, perché tale tecnica ha «una precisa connotazione assiologica se non altro in quanto schermo nei confronti di alterazioni dei trattamenti normativi ed economici dei singoli lavoratori operate da fonti sottostanti rispetto a quelle che tali trattamenti attribuiscono», R. DE LUCA TAMAJO, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel Ind.*, 2013, 140, 4, p. 716.

¹¹⁶ G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Padova, Cedam, 1974, p. 173.

¹¹⁷ È il caso del c.d. "contratto di affidamento fiduciario" o del "contratto autonomo di garanzia".

¹¹⁸ A partire dal contratto di somministrazione, inserito nel codice civile del 1942, v. G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, cit., p. 178 ss. per arrivare ai contratti di multiproprietà, tipizzati dalla l. n. 427/98, o a quelli turistici, confluiti nel d.lgs. n. 111/95.

non riguarda le relazioni di lavoro, sulle quali ancora agisce la forza ordinatrice della coppia fattispecie-effetti. Sottrarre al tipo negoziale del lavoro dipendente la funzione di filtro unico o prevalente per accedere alla disciplina lavoristica comporta senza dubbio rischi per la coerenza interna al sistema¹¹⁹; allo stesso tempo il grave *vulnus* all'effettività della tutela che deriva dalla proliferazione di contratti atipici e misti suggerisce di prendere in considerazione strumenti alternativi.

Nell'alveo del diritto civile l'apertura all'autonomia delle parti nella determinazione del tipo e del contenuto del sinallagma trova limite nella meritevolezza dell'interesse perseguito che costituisce condizione essenziale per assicurare la vincolatività dell'accordo¹²⁰. I contratti atipici conclusi con le piattaforme digitali sono in linea generale in grado di superare il test dell'art. 1322, co. 2, c.c.¹²¹ relativo alla causa concreta quale «funzione economica individuale» del nego-

¹¹⁹ V. presentazione al numero monografico *Rimedi e sanzioni nel diritto del lavoro in trasformazione*, *Lav. Dir.*, 3-4, 2017, p. 355 di G. DE SIMONE, M. NOVELLA, O. RAZZOLINI: «Da un lato, si può ritenere che porre attenzione esclusiva (o prioritaria) ai rimedi rischi di indebolire la categoria del diritto soggettivo, finendo per contrapporre il pragmatismo alla dogmatica, con conseguente scivolamento nelle secche della "ideologia rimedialista". Dall'altro, e all'opposto, si può reputare inevitabile, in nome dell'effettività del diritto e dei diritti, intraprendere la prospettiva del diritto rimediale, di fronte ad un legislatore che, inseguendo affannosamente la realtà, interviene sovente in modo non strutturale e sistematico sulle fattispecie».

¹²⁰ Alcune riflessioni in M. FRANZONI, *La causa e l'interesse meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico*, in *Jus civile*, 2017, 5, p. 419 ss. La necessità di seguire l'evoluzione delle relazioni giuridiche e commerciali ha altresì condotto all'affermazione in sede giudiziale di contratti "atipici" «espressione di interessi molto diffusi», N. LIPARI, *Le categorie del diritto civile*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 178, non sottoposti ad alcun giudizio di meritevolezza ex art. 1322, co. 2, c.c., come nel caso del *leasing*. L'A. appena citato rileva che «nessun giudice si sognerebbe di compiere una valutazione specifica della meritevolezza dell'interesse perseguito, essendo la tipicità sociale dello schema contrattuale tanto diffusa da rendere tale valutazione assolutamente superflua».

¹²¹ La causa del contratto di lavoro subordinato non è rigida nemmeno nel lavoro agile: secondo A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 341/2017, p. 58 presenta «una deviazione causale dal tipo legale arricchendosi di aspetti irriducibili al normale sinallagma contrattuale di cui all'art. 2094 c.c., segnatamente sotto il profilo degli interessi»; sul punto anche M. CUTTONE, *Oltre il paradigma dell'unità di luogo tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in *Il*

zio¹²². Le pattuizioni che vincolano i *crowdworkers* esprimono nella maggioranza dei casi interessi meritevoli di aver ingresso nell'ordinamento, poiché la funzione perseguita in concreto dalle parti consiste nello scambio tra prestazione di lavoro e corrispettivo, con tratti di rilevante analogia rispetto alla causa specificata dall'art. 2094 c.c.¹²³.

Quando nel *crowdwork* non sia previsto un compenso per il lavoro prestato oppure tale compenso dipenda dalla discrezionalità del beneficiario finale, non si verifica un problema di meritevolezza della funzione economico-individuale, bensì di indeterminatezza dell'oggetto dell'accordo. Tale condizione implica l'applicazione delle tecniche finalizzate a evitare che i vizi della fase genetica del contratto compromettano l'inderogabilità della normativa a tutela del lavoro. L'ancoraggio della disciplina protettiva al tipo del lavoro subordinato determina significativi limiti per una tutela effettiva e diffusa a fronte di vizi dei requisiti costitutivi del contratto non standard o autonomo. La mancata determinazione del compenso impone l'integrazione del regolamento negoziale con la retribuzione costituzionalmente conforme solo per il lavoro dipendente (2099 c.c. e 36 Cost.), mentre in riferimento al lavoro autonomo il giudice considererà il lavoro necessario per realizzare l'*opera*, non senza attribuire peso allo stesso risultato conseguito (art. 2225 c.c. Sul punto vedi cap. V, § 4 e 4.1). L'invalidità del contratto di lavoro autonomo per difetto dell'oggetto non consente nemmeno la conservazione degli effetti *ex art.* 2126 c.c.¹²⁴ ma soltanto la possibilità di ottenere la ripetizione dell'indebito *ex art.* 2033 c.c.

Ciò non significa che le condizioni generali non possano prevedere la gratuità della prestazione o la corresponsione di utilità atipiche. Al

lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale, a cura di M. VERZARO, Napoli, Jovene, 2018, p. 66 s.

¹²² Cass. civ., sez. III, 8 maggio 2006, n. 10490.

¹²³ A fronte di una «causa onerosa di scambio», che connota anche il lavoro autonomo, «la subordinazione e la posizione di assoggettamento al potere direttivo in cui versa il prestatore, integrano il profilo causale del contratto», L. CORAZZA, *Il contratto di lavoro e la costituzione del rapporto*, in *Il lavoro subordinato*, II, a cura di F. CARINCI, in *Trattato di diritto privato*, diretto da M. BESSONE, Torino, Giappichelli, 2007, p. 194.

¹²⁴ Secondo l'orientamento che si è affermato a partire da Cass., S.U., 3 aprile 1989, n. 1613 e fino a Cass. 17 novembre 2011, n. 24187. Fanno eccezione le normative che prevedono compensi minimi inderogabili per le prestazioni professionali.

contrario, l'autonomia negoziale può prevedere che l'attività sia resa *affectionis vel benevolentiae causa*, purché la finalità altruistica e socialmente rilevante sia autentica e pertanto adatta a circoscrivere un'area di esonero dalla regola dell'art. 36, co. 1, Cost.¹²⁵. Se nel lavoro dipendente la gratuità dell'accordo trova limite nella necessità di rispettare il precetto costituzionale, anche nell'area dell'autonomia si può parimenti mettere in discussione la possibilità di prevedere un contratto di lavoro gratuito legato a motivazioni «di convenienza, anche con riguardo ad un personale ed indiretto vantaggio»¹²⁶ per il prestatore.

Poiché dunque gli accordi del *crowdwork* sono espressione di legittimo esercizio dell'autonomia privata, la tutela degli interessi e dei diritti fondamentali dei lavoratori dovrà essere perseguita attraverso diverse tecniche di correzione e integrazione per via giudiziale del regolamento negoziale. Quando cresce la domanda di situazioni soggettive che attendono considerazione e tutela è inevitabile che «l'attenzione si concentri [...] sui rimedi, da rinvenire in modo agile e concreto [...] che divengono perciò la risposta immancabile dell'ordine giuridico a quella domanda»¹²⁷.

¹²⁵ La verifica dovrà essere svolta con particolare rigore, dal momento che «qualora il lavoratore, nella speranza di vantaggio futuri, sia indotto ad accettare un lavoro senza corrispettivo o dietro corrispettivo ridotto dalla situazione di necessità economica che lo contraddistingue [...] la presenza di tale situazione è di per sé normalmente sufficiente ad escludere di fatto l'esistenza di una fattispecie gratuita», T. TREU, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1968, p. 68 s. M. BARBIERI, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le Pubbliche Amministrazioni*, Relazione al Congresso Aidlass, 17-19 maggio 2018, Palermo, dattiloscritto, § 6, segnala che nel caso in cui la gratuità non sia collegata ad uno scopo altruistico bensì ad un «vantaggio indiretto» «si entra in una zona equivoca» perché «appaiono di difficile – e direi pure impossibile – compatibilità con la disposizione dell'art. 36, co. 1, Cost. essendone mancante sia la quantificazione sia persino la certezza».

¹²⁶ Come affermato da Cass. 10 ottobre 2007, n. 21251, *DJ*; sul punto M. BARBIERI, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le Pubbliche Amministrazioni*, cit., p. 63.

¹²⁷ G. BENEDETTI, *Fattispecie e altre figure di certezza*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2015, 5, p. 1106. Secondo U. MATTEI, *I rimedi*, in *Il diritto soggettivo*, a cura di G. ALPA, M. GRAZIADEI, A. GUARNIERI, U. MATTEI, P.G. MONATERI, R. SACCO, in *Trattato di diritto civile*, diretto da R. SACCO, Torino, Utet, 2001, p. 108 i rimedi coprono «quell'ampio insieme di regole giuridiche formali ed informali che si occupano di quale soddisfazione un consociato possa ottenere nel caso in cui un suo interesse degno di protezione giuridica venga leso». In altre parole si tratta dello «strumento offerto dall'ordinamento giuridico, per la cancellazione degli effetti lesivi di un interesse, prodotti da un atto giuridico (astrattamente lecito, ma in pra-

L'esigenza di effettività impone di rinunciare all'idea che i fenomeni sociali si articolino entro gli ambiti consentiti dagli schemi legislativi e suggerisce di considerare una dimensione delle regole giuridiche su più livelli per presidiare gli interessi che non sono suscettibili di attrazione in uno schema normativo tipico. Con il ricorso a un'interpretazione teleologica della norma diviene pertanto possibile attribuire rilievo a un interesse riconosciuto dall'ordinamento «che la fattispecie non ha saputo indicare in modo pieno»¹²⁸ e «applicare la legge e gli strumenti attuativi alla stregua dei principi di effettività degli strumenti giudiziali»¹²⁹.

Sulla scorta di tali aperture interpretative, si può affermare l'utilità di un intervento giurisprudenziale di supplenza all'azione normativa (del legislatore o della contrattazione collettiva) che dapprima verifichi la corrispondenza dei rapporti di lavoro rispetto alle categorie concettuali consuete e, in mancanza di esiti soddisfacenti, individui i rimedi più appropriati ai bisogni di tutela generati da tali combinazioni negoziali¹³⁰.

6. Segue: l'apporto della giurisprudenza

La stessa strumentazione lavoristica non è priva di tecniche, regole e prassi applicative cui potersi ispirare per soddisfare le istanze dei *crowdworkers* qualora non trovino risposta all'interno delle consolidate categorie concettuali. I giudici da tempo hanno sperimentato in via suppletiva, correttiva o para-genetica, l'applicazione diretta

tica) difettoso», v. altresì G.B. RATTI, *Sanzioni e rimedi. Profili teorico giuridici*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 362.

¹²⁸ G. VETTORI, *Il diritto ad un rimedio effettivo nel diritto privato europeo*, in *Pers. e Merc.*, 2017, 1, p. 30.

¹²⁹ T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 395 e 380.

¹³⁰ O. MAZZOTTA, *Nel laboratorio del giuslavorista*, in *Labor*, 2017, 1, p. 19, consapevole dei rischi derivanti da metodologie interpretative che prescindano dalla fattispecie (pp. 13-16), ritiene che «il limite di tale metodologia è però che sia rinvenibile una lacuna da colmare; per converso non è ipotizzabile alcuna supplenza giudiziale in assenza di una lacuna e/o in presenza di un testo privo di ambiguità».

dei diritti costituzionali¹³¹ al fine di realizzare la tutela effettiva delle prerogative non patrimoniali del lavoratore «desumibili dal catalogo costituzionale o ad esso riconducibili tramite un'interpretazione orientata»¹³². La tutela risarcitoria, rimedio duttile per tutte le situazioni in cui manchino mezzi adeguati a ricostituire lo *status quo ante*, purché caratterizzata da integralità e un certo grado di personalizzazione, è essenziale strumento per la protezione effettiva delle posizioni individuali, suscettibile di applicazione al di là dei confini del tipo lavoro subordinato.

L'estensione di previsioni legislative oltre i limiti fissati in maniera esplicita dalla legge può altresì rientrare nel novero dei rimedi finalizzati a fornire tutela ai diritti in maniera indipendente dall'inquadramento della relazione giuridica. La Corte costituzionale ha recentemente applicato la responsabilità solidale che l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 fa gravare sul committente anche ai crediti retributivi e contributivi dei dipendenti del subfornitore. È stata offerta un'interpretazione costituzionalmente conforme della norma che ne amplia sensibilmente l'ambito di applicazione ai contratti commerciali nell'ambito dei quali sia previsto "l'utilizzo indiretto di lavoro"¹³³. Individuata la *ratio* della previsione¹³⁴, la Consulta ha invocato l'interpretazione estensiva della responsabilità solidale quale «natura-

¹³¹ A favore di una funzione anche genetica, invece, G. VETTORI, *Il diritto ad un rimedio effettivo nel diritto privato europeo*, cit., p. 23 ss.

¹³² P. TULLINI, *Effettività dei diritti fondamentali del lavoratore: attuazione, applicazione, tutela*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 1, p. 300 s. Il «cuore del problema» è costituito esattamente dalla individuazione degli interessi che meritano tale tutela, v. R. DEL PUNTA, *Il nuovo regime del danno non patrimoniale: indicazione di sistema e riflessi lavoristici*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, 2, p. 510 ss. in commento a Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26973.

¹³³ In senso critico, I. ALVINO, *La Corte costituzionale estende la responsabilità solidale negli appalti alla subfornitura*, in *ilgiuslavorista.it*, 31 gennaio 2018: «Ma delle due l'una: o la materia è coperta da una regola speciale e la lacuna non può allora essere colmata ricorrendo all'analogia, applicando la regola dettata per casi simili o per materie analoghe; ovvero la regola è espressione di un principio generale e non v'è alcun bisogno di far ricorso all'analogia perché la regola si applicherà per forza propria».

¹³⁴ «Quella di evitare il rischio che i meccanismi di decentramento, e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione, vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale», C. cost. 7 novembre 2017, n. 254.

le corollario della tesi che configura la subfornitura come “sottotipo” dell’appalto e, a maggior ragione, di quella [tesi, *nda*] che sostanzialmente equipara i due negozi»; ammettendone, in alternativa, l’applicazione in via analogica qualora si consideri la subfornitura un tipo negoziale autonomo.

Sebbene non vi sia una chiara presa di posizione rispetto all’alternativa tra interpretazione estensiva e analogica, l’effetto di espansione della regola non cambia. Anche nei numerosi casi di applicazione dell’art. 5 l. n. 223/1991 al licenziamento individuale residua qualche incertezza in merito al meccanismo giuridico alla base dell’operazione¹³⁵; nonostante ciò, l’orientamento prevalente riconosce nei criteri di scelta di origine legislativa un limite all’esercizio del potere datoriale di recesso, concorrente o cumulativo rispetto all’obbligo di *repêchage*, oltre l’ambito di applicazione della normativa.

Tra le misure in grado di rinnovare l’effettività dei diritti del lavoratore, può infine essere considerata la categoria delle nullità di protezione, sorta in riferimento alle clausole vessatorie, e in seguito diffusa in altri ambiti¹³⁶. Si tratta di un rimedio che coniuga in sé l’esigenza di protezione del contraente debole in un’ottica che richiama il «“razionale equilibrio nello scambio” e la reciproca responsabilità dei contraenti»¹³⁷, accorpendo interessi di rango privato, sintetizzati nella legittimazione relativa al titolare dell’interesse coinvolto, e altri di rango pubblico, che si rispecchiano nella rilevanza d’ufficio¹³⁸. Tale nullità, pertanto, è un modello di tutela con «precipua natura ancipite»¹³⁹ in grado di presidiare l’inderogabilità della norma a tutela del contraente debole e al contempo di integra-

¹³⁵ La giurisprudenza a volte richiama l’applicazione in via analogica; a volte considera i criteri di cui all’art. 5 l. n. 223/1991 espressivi delle clausole di correttezza e buona fede; in altre occasioni, ancora, invoca entrambi i percorsi interpretativi, v. tra le più recenti, Cass. 30 agosto 2018, n. 21438.

¹³⁶ G. BILO, *Rilevabilità d’ufficio e potere di convalida nelle nullità di protezione del consumatore*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2011, 2, p. 487.

¹³⁷ P. TULLINI, *Effettività e diritti fondamentali del lavoratore*, cit., p. 308.

¹³⁸ Cass., S.U., 12 dicembre 2014, n. 26243 e 26242 hanno affermato il principio della rilevanza d’ufficio delle nullità di protezione «“species” del più ampio “genus” rappresentato dalle prime, tutelando le stesse interessi e valori fondamentali — quali il corretto funzionamento del mercato (art. 41 cost.) e l’uguaglianza almeno formale tra contraenti forti e deboli (art. 3 cost.) — che trascendono quelli del singolo».

¹³⁹ Cass., S.U., 12 dicembre 2014, n. 26242, punto 3.13.2.

re una pluralità di interessi tra cui «quello conformativo del mercato e quindi di controllo dell'attività d'impresa»¹⁴⁰.

La nullità di protezione è stata altresì utilizzata come rimedio generale per le ipotesi in cui si verifichi una violazione delle norme a tutela di un interesse del lavoratore e, in maniera inscindibile, anche dell'«ordine pubblico di protezione»¹⁴¹ sotteso alla normativa. In riferimento a un licenziamento comminato nei confronti di un autoferrotranviere senza rispettare l'apposita procedura, la Cassazione ha statuito che la nullità di una sanzione disciplinare per violazione dell'*iter* procedimentale rientra «nella categoria delle nullità di protezione, atteso che la procedura garantistica prevista in materia disciplinare [...] è inderogabile ed è fondata su un evidente scopo di tutela del contraente debole del rapporto»¹⁴². Tale forma di nullità è stata pertanto applicata alle violazioni di regole inderogabili perché suscettibili di aggravare lo squilibrio che naturalmente connota il versante del lavoratore¹⁴³. Sebbene la posizione sia stata oggetto di ripensamento in una successiva pronuncia che ha ritenuto prevalente la sanzione speciale individuata dalle norme lavoristiche¹⁴⁴, le nullità di protezione possono costituire un rimedio per l'adeguamento della strumentazione giuridica alle caratteristiche effettive dei sistemi produttivi¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Da cui la nullità di protezione «ripete le sue caratteristiche di discipline come la unilateralità [...], la relatività [...] e tendenzialmente la necessaria parzialità», A. BARENGHI, *Diritto dei consumatori*, Milano, Wolters Kluwer, 2017, p. 125.

¹⁴¹ Cass., S.U., 12 dicembre 2014, n. 26242, punto 3.10.

¹⁴² Cass. 28 agosto 2015, n. 17286, in *Dir. Giust.*, 2015, f. 31; Cass. 31 maggio 2017, n. 13804, richiamando Cass., S.U., 12 dicembre 2014, n. 26242, in *Foro It.*, 2015, I, c. 862 in relazione a un vizio del procedimento disciplinare.

¹⁴³ Integrando un'ipotesi di «nullità virtuale di protezione», su cui criticamente G. D'AMICO, *Nullità virtuale-nullità di protezione (variazioni sulla nullità)*, in *I contratti*, 2009, 7, p. 739, che invece ammette una «nullità di protezione virtuale», applicata ad ipotesi di nullità testuali ma privi di una disciplina specifica.

¹⁴⁴ Per la prevalenza del rimedio tipico e speciale nell'ambito del diritto del lavoro, Cass. 24 marzo 2017, n. 7687. Ai sensi dell'art. 1324 c.c. la disciplina relativa alle nullità contrattuali è applicabile agli atti unilaterali qualora «sia compatibile con la natura dell'atto che viene in rilievo e non sia derogata da diverse disposizioni di legge» mentre le ipotesi di nullità del licenziamento prevedono una disciplina speciale con l'eventuale attivazione del rimedio «sulla base della domanda del lavoratore» (art. 4 d.lgs. n. 23/2015 e art. 18, co. 7, St. lav.).

¹⁴⁵ Di recente, M. PROTO, *Crisi del contratto e nullità di protezione*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2017, 4, p. 869 ss.

Il fine di perseguire la conservazione o ricostituzione dell'equilibrio negoziale non può tuttavia giustificare l'attribuzione di efficacia invalidante alla mera assenza di buona fede o alla violazione non qualificata di un diritto fondamentale¹⁴⁶. Per evitare tale rischio, all'esito di un controllo sulle condizioni generali di contratto delle piattaforme digitali¹⁴⁷, le nullità di protezione potrebbero essere contestate soltanto nei confronti degli atti di gestione dell'imprenditore digitale o delle clausole negoziali in contrasto con norme imperative del Codice del consumo o ricavabili con sufficiente specificità dalla disciplina lavoristica¹⁴⁸.

I percorsi giurisprudenziali indicati costituiscono alcune risposte alla limitata capienza delle categorie tipologiche e delle sanzioni specifiche attraverso il ricorso a rimedi tratteggiati sulla base degli interessi in gioco. A fronte della velocità con cui i sistemi produttivi sono in grado di modificarsi anche – ma non solo – su impulso delle strumentazioni tecnologiche, l'intervento legislativo di arricchimento o di precisazione del tipo non potrà che essere tardivo e incompleto. Quando nell'ordinamento manchino regole legislative sufficientemente duttili, l'azione di integrazione della giurisprudenza orientata all'approccio rimediale può contribuire all'effettività delle prerogative soggettive ricavabili da una lettura sistematica e costituzionalmente orientata dell'ordinamento¹⁴⁹.

¹⁴⁶ A. PISANI MASSAMORMILE, *Nullità di protezione e nullità virtuali*, in *Banca, Borsa Tit. Cred.*, 2017, 1, pp. 41 e 47. «Non è concepibile, senza minare la certezza dei rapporti contrattuali, immaginare delle regole di validità coniate giudizialmente “in sede di concretizzazione della clausola generale di buona fede”», S. PAGLIANTINI, *La tutela del consumatore nell'interpretazione delle Corti*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 33.

¹⁴⁷ A. PISANI MASSAMORMILE, *Nullità di protezione e nullità virtuali*, cit., p. 38 s. segnala alcune posizioni a favore dell'applicazione dell'analogia alle nullità di protezione, al fine di «colmare le lacune o rimediare a contraddizioni ed incongruenze della legge [...] il confronto va ricercato non con le regole affisse nella luce di una generalità perlopiù inesistente, bensì con quelle della categoria di nullità quanto più omogenea a quella su cui si deve operare».

¹⁴⁸ Secondo P. TULLINI, *Effettività e diritti fondamentali del lavoratore*, cit., p. 304 ss. si può ipotizzare una «comminatoria delle nullità virtuale ai sensi dell'art. 1418 comma 1, cc ogni volta che risulti violato l'iter procedurale o formale previsto per l'adozione del provvedimento datoriale, non tanto per una generica finalità protettiva del contraente debole quanto per l'esigenza di garantire i suoi diritti fondamentali e le posizioni soggettive inviolabili», p. 308.

¹⁴⁹ «Il rimedio [...] presuppone almeno in linea generale che l'interesse più a monte, risulti protetto. Esso non decide dell'*an* della protezione ma solo delle sue

7. L'opzione a favore della regolazione senza fattispecie

Mentre sul versante giurisprudenziale non si registrano le aperture interpretative prospettate, l'intervento di riforma è «sempre meno condizionato dall'omaggio alle consolidate categorie concettuali»¹⁵⁰ ed è al contrario propenso a sperimentare ibridazioni tra gli elementi di fattispecie.

L'esempio più significativo di tale tendenza è costituito dall'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 che ammette rilevanti deviazioni dal modello standard, aprendo a forme alternative di definizione delle categorie e di imputazione delle tutele per via interpretativa e per delega alla contrattazione collettiva «senza che a ciò si opponga la cd. teoria dell'indisponibilità (sarebbe meglio dire della tassatività) del tipo, troppo acriticamente ripetuta»¹⁵¹. Tale approccio al problema dell'inadeguatezza del binomio concettuale autonomia-subordinazione è da preferire rispetto all'introduzione di un'ulteriore tipologia contrattuale, che rischierebbe di divenire «una panacea per facilitare le decisioni del giudice, ma riproporrebbe l'incertezza dei criteri tradizionali per giudicare dei casi concreti e delle tutele applicabili»¹⁵².

L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 presenta tuttavia rilevanti incertezze in merito all'individuazione delle regole e tutele da attribuire ai lavoratori etero-organizzati. La formulazione letterale, con il rinvio alla disciplina del lavoro subordinato, lascia poco spazio a interpretazioni che separino tutele applicabili e non¹⁵³. Qualora si ammettesse

modalità di protezione (ossia del *quomodo* di essa)», A. DI MAJO, *Il linguaggio dei rimedi*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2005, p. 345.

¹⁵⁰ P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, cit., p. 44.

¹⁵¹ M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 360/2018, p. 6, che individua come unici limiti la ragionevolezza e la parità di trattamento.

¹⁵² T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie*, cit., p. 383. Più utile sarebbe un intervento di rifinitura sul dispositivo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 che attenni il requisito della personalità ed eventualmente inserisca un riferimento esplicito al lavoro veicolato dalle piattaforme digitali.

¹⁵³ In questo senso anche la Circolare del Ministero del Lavoro, 1 febbraio 2016, n. 3/2016: «La formulazione [...] lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato [...] Pertanto,

una selezione, in assenza di indicazioni legislative esplicite (previste per le collaborazioni *ex art.* 409 c.p.c. e in precedenza per il contratto di lavoro a progetto), sarebbe necessario attribuire in via preventiva un fondamento sistematico ai criteri sulla base dei quali effettuare la cernita. Allo stesso tempo, la duplicazione del medesimo statuto di tutele a fattispecie diverse, per di più antitetiche sul piano qualificatorio, appare paradossale¹⁵⁴.

Tale delicata questione interpretativa è stata affrontata dalla Corte d'Appello di Torino che ha applicato ai ciclofattorini alcuni istituti tipicamente collegati allo svolgimento del rapporto di lavoro (sicurezza, retribuzione, inquadramento professionale, orario, tutele previdenziali) ma ha respinto le domande relative alle tutele per il licenziamento illegittimo «posto che non vi è il riconoscimento della subordinazione»¹⁵⁵ e che i rapporti di collaborazione non erano stati interrotti prima della scadenza. Da qui è possibile ricavare un'opzione interpretativa che esclude le tutele per il licenziamento illegittimo poiché manca un rapporto di lavoro subordinato *a tempo indeterminato* a cui collegarle¹⁵⁶. Per non vanificare la *ratio legis* di estensione della tutela, una diversa interpretazione conduce a sostenere che, nei confronti di collaborazioni autonome a termine che non perdono tale natura per effetto dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, dovrebbero operare le regole previste per il lavoro subordinato a tempo determinato.

La predisposizione di un apparato di tutele intermedio ricollegabile alla soglia del lavoro autonomo etero-organizzato si affianca

l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato». Per una prima interpretazione, S. CIUCCIOVINO, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, 3, p. 338 ss.

¹⁵⁴ Sebbene il principio di indisponibilità non impedisca di attribuire le tutele del lavoro subordinato a lavoratori con diverse caratteristiche, dovrebbe essere verificata la compatibilità dell'estensione dell'intero apparato di tutele con il principio di ragionevolezza *ex art.* 3 Cost.

¹⁵⁵ A. Torino, cit., p. 24.

¹⁵⁶ «Poiché i rapporti non si trasformano in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato mantenendo la loro natura di rapporti di lavoro autonomo a termine, non vi è stata un'interruzione *ante tempus* da parte della società», A. PERULLI, *I ciclofattorini sono etero-organizzati*, in *Quotidiano del Diritto*, 12 febbraio 2019.

alla prospettiva teorica, autorevolmente formulata negli anni Novanta¹⁵⁷, orientata alla generalizzazione delle tutele per ogni forma di lavoro con un approccio modulare.

Il criterio metodologico invocato è maggiormente rappresentato nei sistemi di *common law*, nei quali i canali di accesso alle tutele sono differenziati sulla base dell'intensità e delle caratteristiche del legame tra lavoratori e datore. La delimitazione dell'ambito di applicazione delle leggi lavoristiche inglesi, ad esempio, è finalisticamente orientata: la normativa diretta a limitare i poteri datoriali «is confined to contracts of employment», mentre per quella destinata a intervenire nel mercato del lavoro, «as in the case of wages and hours regulation and laws against discrimination, the scope is broader»¹⁵⁸.

Nell'ordinamento statunitense la tecnica legislativa che mette al centro la singola previsione di tutela e compone attorno ad essa i confini dei lavoratori legittimati ad accedervi si combina a volte con principi di ordine generale – la correttezza –, con criteri di ordine economico-sociale – la dipendenza o la vulnerabilità del prestatore –, e con l'orientamento teleologico delle garanzie¹⁵⁹. L'esigenza di controllare la razionalità degli effetti delle tecniche regolative permane anche all'interno di sistemi di disciplina del lavoro “right-

¹⁵⁷ M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*, cit., p. 86 ss.; A. SUPLOT, *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

¹⁵⁸ H. COLLINS, K.D. EWING, A. MCCOLGAN, *Labour law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, p. 210. Pur nella centralità del *contract of employment*, la legge attribuisce le tutele sociali in maniera differenziata ai lavoratori che si collocano sia all'interno che all'esterno di tale relazione, S. DEAKIN, G.S. MORRIS, *Labour law*, cit., p. 131 ss.; J. PRASSL, *Employee shareholder “status”: dismantling the contract of employment*, in *Ind. Law Journ.*, 2013, 42, 4, p. 307 ss.

¹⁵⁹ T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie*, cit., p. 378 ss. che evidenzia come il termine “dipendenza” assuma «un senso ampio per segnalare, ad esempio, che la dipendenza, non solo economica ma anche sociale e psicologica del lavoratore, e la sua debolezza contrattuale sono così accentuate da indicare che i lavoratori sono particolarmente vulnerabili». G. DAVIDOV, *The status of Uber drivers: a purposive approach*, in *Span. Lab. Law Empl. Rel. Journ.*, 2017, 1-2, p. 6 ss., rielaborando la teoria espressa in *A purposive approach to labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2016, propone un criterio finalistico per l'applicazione della legislazione lavoristica: la libertà degli autisti di Uber, «illusory», di scegliere la fascia oraria; la proprietà del mezzo di trasporto (rilevante se effettivamente l'autista può disporne per svolgere attività per più piattaforme); la limitatezza della prestazione impedirebbero una qualificazione in termini di autonomia.

based”: le corti americane sono state chiamate a verificare l’applicabilità ai *crowdworkers* di alcune regole dello statuto protettivo del lavoro, in particolare il salario minimo¹⁶⁰. Anche in questo contesto l’articolazione della titolarità delle misure protettive non è sempre adeguata al lavoro su piattaforma tanto che alcuni autori si sono espressi a favore della definizione di una categoria intermedia che faciliti lo sviluppo della *gig economy* offrendo un apparato protettivo minimo¹⁶¹.

L’idea di collegare singole tutele al lavoro prescindendo dalla qualificazione tipologica trova nel mercato delle piattaforme una sede adatta alla sperimentazione sia per la pluralità dei modelli contrattuali, che per la varietà delle condizioni soggettive dei prestatori. L’obiettivo dell’attribuzione di diritti minimi al lavoro digitale *tout court*, saldamente fondato sul piano costituzionale (art. 35 Cost.), non può tuttavia prescindere da una modulazione dei confini dell’intervento protettivo. Se non si ritiene possibile assegnare centralità all’azione della giurisprudenza attraverso «giudizi di valore, ossia di consenso o di dissenso rispetto ad una situazione di vita» (v. § 6), diviene necessa-

¹⁶⁰ Previsto dal *Fair Labour Standards Act* (FLSA, 29 U.S.C., § 206). Molte controversie si sono concluse con il raggiungimento di accordi economici a favore dei prestatori: *Northern District of California, Cotter v. Lyft Inc.*, cit.; *Northern District of California, O’Connor v. Uber*, case 3:13-cv-03826-EMC che prevedeva altresì l’obbligo per Uber di rendere pubbliche le regole per la disattivazione degli *account* e di non sanzionare chi non raggiunge il numero di *rides* previsto; per un commento R. SPRAGUE, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes*, in *A.B.A. Journ. Labor Empl. Law*, 2015, 31, 1, p. 53 ss. V. anche *Northern District of California, Otey v. Crowdfunder*, case 3:13-cv-05524-JST, 15 aprile 2014. Il Labor Commissioner dello Stato della California, autorità amministrativa con competenze giurisdizionali in materia lavoristica, in *Berwick vs. Uber Technologies inc.*, cit., ha tuttavia riconosciuto rimborsi ad un autista di Uber per le spese sostenute in virtù della qualità di *employee*, valorizzando il controllo degli strumenti di lavoro e del sistema di *rating*, l’assenza di competenze manageriali in capo all’autista e la possibilità per Uber di far cessare la collaborazione, v. L.A. DiMATTEO, *Regulation of share economy: a consistently changing environment*, in *Digital revolution*, cit., p. 96 ss. *Northern District of California, Lawson v. Grubhub Inc.*, case no. 3:15-cv-05128, 8 febbraio 2018, si pronuncia invece a favore della natura indipendente dell’attività dei ciclofattorini, v. M. BIASI, *Uno sguardo oltreconfine sui nuovi lavori della gig economy. Spunti per una breve riflessione sulle potenzialità e sui limiti della comparazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 2, p. C.8.

¹⁶¹ D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: the independent worker*, Hamilton Project, Discussion Paper 10/2015.

rio fissare in un'ipotesi fattuale con carattere generale la «selezione di eventi probabili» a cui collegare un sistema di guarentigie e regole¹⁶².

Potrebbe trattarsi di una fattispecie “leggera” e graduata¹⁶³, sul modello dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, abbastanza ampia da comprendere ogni attività lavorativa resa a vantaggio di una struttura digitale ma con articolazioni interne calibrate secondo le declinazioni possibili delle prestazioni. In alternativa, l'azione normativa potrebbe circoscrivere la figura dell'imprenditore-piattaforma e destinare le misure di tutela a chiunque se ne serva per svolgere attività di lavoro¹⁶⁴, mantenendo anche in questo caso la gradualità resa necessaria dall'eterogeneità delle situazioni.

Il settore delle piattaforme digitali ha espresso il punto più avanzato di una tendenza generale alla frammentazione del lavoro. Allo stesso modo, anche un'eventuale azione di riforma dei meccanismi selettivi per accedere alle tutele dovrebbe rivolgersi a un gruppo di beneficiari più ampio rispetto ai lavoratori del *web*. Introdotte in via sperimentale misure di tutela per tale gruppo di lavoratori sarebbe difficile, alla luce del principio di uguaglianza, giustificare l'esclusione nei confronti del lavoro prestato all'interno di strutture organizzative non digitali ma contraddistinte dalla medesima frammentazione delle prestazioni e dalle stesse condizioni di vulnerabilità¹⁶⁵.

¹⁶² Entrambe le citazioni tratte da N. IRTI, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2014, 1, pp. 44 e 37.

¹⁶³ Oppure potrà cercare di introdurre un «passaggio da una logica regolativa basata sull'idea di confine tra fattispecie ad una regolazione per “soglie” che incrociano le fattispecie», A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2018, p. 127 richiamando *Id.*, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2015, p. 262 s.

¹⁶⁴ La “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”, firmata il 18 maggio 2018 dal Comune di Bologna, Riders Union Bologna, Cgil Bologna, Cisl Area Metropolitana Bolognese, Uil e le aziende Snam e MYMENU, è applicabile nei limiti del territorio della città di Bologna (art. 1, co. 2 e 3) «a tutti i lavoratori e collaboratori digitali [...] indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali», ossia di «imprese che, qualunque sia il luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica, le persone per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio o lo scambio o la condivisione di un bene o un servizio».

¹⁶⁵ Anche se «some degree of selectivity [...] could be needed in order to address unique vulnerabilities», G. DAVIDOV, *Setting labour law's coverage: between Universalism and Selectivity*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 80.

La ricerca della risposta più appropriata costituisce una rinnovata occasione di confronto scientifico e di progettualità giuridica: mentre le proposte si differenziano sia per l'ambito di applicazione che per ciò che riguarda la migliore sede di produzione delle norme – oscillando tra dichiarazioni di intenti unilaterali, contratti collettivi conclusi a livello locale, disegni di legge nazionali e normativa regionale¹⁶⁶ – si riscontra maggiore consenso in riferimento alle specificità delle misure da garantire ai *crowdworkers*.

8. *Proposte per uno statuto dei diritti dei crowdworkers*

Sulla scorta dei primi interventi istituzionali è possibile ipotizzare un «nucleo minimo di garanzie oltre a quelle già universalmente attribuite dalle fonti (europee e nazionali) sulla protezione dei dati personali e sulla proprietà intellettuale»¹⁶⁷, ricorrendo sia a misure lavoristiche che a un'opera di adattamento di paradigmi protettivi riferiti a diverse soggettività giuridiche.

L'azione deve primariamente concentrarsi sulla tutela della salute e della sicurezza. Le prime proposte hanno attribuito un'obbligazione prevenzionistica a carico della piattaforma, ispirata alla formulazione dell'art. 2087 c.c., declinata nella fornitura di dispositivi di protezione individuale e nella formazione¹⁶⁸. Si agisce in tal modo in due direzioni tra loro strettamente connesse: da un lato, si precisa la portata universalistica dei principi contenuti nella norma codicistica¹⁶⁹ e dall'al-

¹⁶⁶ La l. Regione Lazio “Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali”, 12 aprile 2019, n. 4, secondo A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. X, sembra in parte «insistere nell'area riservata alla competenza esclusiva dello Stato ai sensi del testo costituzionale».

¹⁶⁷ P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web?*, cit., p. 157, ma già, EAD., *C'è lavoro sul web?*, cit., p. 14 s. In termini simili A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro*, cit., p. 123; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie*, cit.

¹⁶⁸ Cfr. artt. 3 e 4 l. Regione Lazio, cit.; art. 6, “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”, cit.

¹⁶⁹ L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, I, p. 525 già nel 2001: «non v'è dubbio che s'imponga, prima o poi, un intervento che estenda ai nuovi

tro, questi vengono concretizzati in un reticolo di posizioni attive e passive in capo ai soggetti coinvolti. Il principale titolare della posizione di garanzia verrebbe così fatto coincidere con il soggetto a cui sono riferibili – a prescindere dall'identificabilità di una fattispecie negoziale predefinita – i rapporti giuridici finalizzati alla fornitura di servizi o lavoro¹⁷⁰.

Un intervento di regolazione dell'obbligazione prevenzionistica costruito su tali linee¹⁷¹ potrebbe prevedere che la piattaforma sia tenuta a offrire alcuni standard minimi, senza che rilevi il luogo di svolgimento della prestazione. Qualora si volesse seguire questa direzione, dovranno essere potenziate e specificate le misure prevenzionistiche adattabili a una pluralità di luoghi di lavoro o alle peculiarità dell'ambiente digitale. In quest'ottica, formazione, informazione, e dispositivi di protezione individuali integrati nelle strumentazioni digitali sono misure appropriate perché suscettibili di essere variamente declinate in relazione ai diversi rischi. Anche il diritto alla disconnessione dagli strumenti informatici può essere utile per arginare i rischi psico-sociali derivanti dalla combinazione tra strumentazioni digitali e assenza di un'unità spazio-temporale predeterminata¹⁷².

lavori e ai non lavori una tutela in materia di sicurezza sul presupposto incontestabile che il diritto alla salute e i diritti della persona debbano essere protetti in qualsiasi ambito sia resa una prestazione traendo legittimazione dai principi costituzionali».

¹⁷⁰ Cfr. sul collegamento tra dimensione organizzativa e titolare della responsabilità O. BONARDI, *Art. 3. Campo di applicazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, diretto da L. MONTUSCHI, Bologna, Zanichelli, 2011, vol. I, p. 88 ss.; P. PASCUCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Dir. Sic. Lav.*, 1/2018, p. 7, che evidenzia «l'esigenza di pensare a regole di sicurezza capaci di "seguire" il lavoratore e non più tarate solo su di un luogo fisico determinato». Per un'applicazione al settore digitale, A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?*, paper presentato al Convegno "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale", Brescia, 12-13 ottobre 2017; C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso "Foodora"*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 3, p. 464 ss.

¹⁷¹ Che si discostano dall'approccio adottato per le collaborazioni coordinate e continuative (art. 3, co. 7, d.lgs. n. 81/2008) articolato su un unico criterio per l'applicazione dell'intera disciplina (lo svolgimento dell'attività nel luogo di lavoro del committente). C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 474 ss. propone una lettura evolutiva della nozione di "luogo di lavoro" ricavabile dal TU sicurezza.

¹⁷² Sul diritto alla disconnessione, J. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Rev. Dr. Soc.*, 11/2002,

Eventuali interventi collegati al luogo di svolgimento della prestazione dovranno essere affidati in prima istanza all'imprenditore digitale erogatore del servizio, ferma restando una possibile azione integrativa del soggetto che abbia la disponibilità materiale degli spazi.

A completamento delle misure per la protezione della salute dei prestatori si rinviene l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. A causa delle limitazioni oggettive e soggettive dell'ambito della tutela dell'Inail non sempre è possibile applicare direttamente l'obbligo assicurativo alle piattaforme digitali. È al contrario necessario un esplicito intervento legislativo che inserisca i *crowdworkers* tra i lavoratori «parasubordinati»¹⁷³ che già beneficino dell'assicurazione¹⁷⁴. L'eventuale definizione dei confini soggettivi dell'obbligo in termini più ampi rimette la possibilità di accedere alla tutela all'accertamento degli elementi oggettivi dell'assicurazione, ossia dello svolgimento di un'attività rientrante tra quelle pericolose assicurabili *ex art. 1 d.p.r. n. 1124/1965*¹⁷⁵. La

p. 939 ss.; D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2017, 1, p. 8 ss.

¹⁷³ L'art. 5 d.lgs. n. 38/2000 rinvia alla definizione di cui all'art. 49, co. 2, lett. a, d.p.r. n. 917/1986 (ora art. 47, lett. c *bis*, del medesimo t.u., introdotto da l. n. 342/2000), e cioè coloro che «traggono reddito [...] da altri apporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita». Si tratta di un gruppo circoscritto in maniera differente rispetto a quanto previsto dall'art. 409, n. 3, c.p.c. M. PERSIANI, *L'ambito soggettivo di applicazione della tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2000, 1, p. 7 che evidenzia la permanenza, nonostante le estensioni soggettive, del criterio del rischio e di una solidarietà «di gruppo».

¹⁷⁴ Nelle ipotesi in cui siano utilizzate le collaborazioni coordinate e continuative è pertanto possibile estendere la tutela anche all'infortunio *in itinere*, cfr. art. 5, co. 1, l. n. 221/2015 che modifica art. 2 d.p.r. n. 1124/1965.

¹⁷⁵ L'ambito di applicazione dell'onere assicurativo si estende ai lavoratori «parasubordinati» «qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti». Come precisato da Cass. 24 marzo 2016, n. 5904, *DJ* in riferimento agli istruttori sportivi: «la estensione dell'obbligo assicurativo ai lavoratori parasubordinati non è stata operata dalla norma a tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa [...] Il D.Lgs. n. 38 del 2000, art. 5 ha previsto la soggezione all'obbligo assicurativo dei lavoratori parasubordinati indicati al D.P.R. n. 917 del 1986, art. 49, comma 2, lett. a) [...] soltanto a condizione che essi svolgano le attività previste dal testo unico n. 1124 del 1965,

particolare discontinuità della prestazione potrebbe altresì suggerire che l'onere economico spetti integralmente alla piattaforma¹⁷⁶ eliminando la partecipazione del prestatore. Una proposta alternativa prevede l'obbligo di stipulare assicurazioni private per il rischio infortuni, anche derivante dalla circolazione stradale, a carico delle piattaforme¹⁷⁷. La soluzione che esce dal sistema assicurativo obbligatorio presenta tuttavia un grave rischio di frammentazione del livello di tutela offerto e di concorrenza al ribasso in riferimento ai costi assicurativi.

Le misure a tutela della persona dovranno altresì intervenire a limitare e regolare i meccanismi di calcolo algoritmico che mescolano il monitoraggio informatico su tempi e luoghi della prestazione e l'intervento di valutazione degli utenti al fine di verificare adempimento e qualità della prestazione. La portabilità dei dati, la costruzione di un "passaporto reputazionale", il diritto all'oblio e altre facoltà concernenti l'accesso ai dati generati dagli utenti ma riferiti ai prestatori¹⁷⁸ possono incidere sulle conseguenze derivanti dal trattamento automatizzato e contribuire a garantire il diritto alla dignità e all'autodeterminazione informativa.

La necessità di assicurare informazione, trasparenza e controllo al destinatario del trattamento è esplicitata anche dall'art. 22 del Regolamento n. 679/2016 in riferimento alla profilazione e ad altri trattamenti automatizzati (secondo la definizione dell'art. 4, par. 4, Reg.). L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto ad una decisione basata unicamente su tecniche automatizzate se da essa possono derivare effetti giuridici o condizionamenti alla sua sfera per-

art. 1 o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti».

¹⁷⁶ Come ipotizzato dalla "Carta dei valori del *food delivery*", punto 1, promossa il 27 giugno 2018 da alcune delle principali aziende di consegna a domicilio con il ricorso a piattaforme digitali.

¹⁷⁷ "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano", cit., art. 6.

¹⁷⁸ P. TULLINI, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 193. In merito alla possibilità di applicare l'art. 20 Reg. 679/2016 sul "Diritto alla portabilità dei dati", A. INGRAO, *Assessment by Feedback in the On-Demand Era*, cit., p. 104 ss. V. anche art. 7 l. Regione Lazio, cit., e art. 3 "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano", cit.

sonale¹⁷⁹, tranne nell'ipotesi in cui la profilazione sia necessaria per lo svolgimento di un contratto concluso tra il titolare e l'interessato¹⁸⁰. Quest'ultimo dovrà dapprima essere informato in merito alla tipologia di trattamento, e in seguito, il meccanismo automatizzato prescelto dovrà prevedere un intervento di adattamento da parte del responsabile. Al fine di garantire l'effettività della previsione diviene pertanto essenziale individuare il tenore e le caratteristiche dell'intervento "umano" del gestore del sito nonché la portata dell'azione degli utenti prevista dall'art. 22, § 3.

L'introduzione di procedure di verifica del processo e degli esiti del *rating* offre inoltre maggiore trasparenza e contribuisce a ridurre il rischio di discriminazione¹⁸¹. Chiarezza e accessibilità del funzionamento degli algoritmi non sempre sono sufficienti: gli effetti stigmatizzanti e segreganti che possono derivare dall'elaborazione automatizzata dei dati richiedono una verifica in merito alla capacità protettiva degli attuali divieti di discriminazione. L'ambito di applicazione delle tutele antidiscriminatorie supera i confini del rapporto di lavoro subordinato standard a causa della capacità estensiva della nozione europea di lavoratore (cap. IV, § 4) e dell'esplicito riferimento delle direttive europee all'accesso al lavoro, alla creazione o ampliamento di un'attività di impresa o di lavoro autonomo (cap.

¹⁷⁹ Cfr. in precedenza art. 15 dir. 95/47/CE; art. 14 Codice *Privacy* e già art. 17 l. n. 675/1996. A. BELLAVISTA, *Sub art. 17, Limiti all'utilizzabilità dei dati personali*, in *La tutela dei dati personali. Commentario alla l. 675/1996*, a cura di E. GIANNANTONIO, M.G. LOSANO, V. ZENO ZENCOVICH, Padova, Cedam, 1999, p. 227 ss., in particolare p. 234.

¹⁸⁰ Le deroghe al diritto a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati sono tre (art. 22, par. 2): di origine contrattuale, per disposizione di legge o in caso di esplicito consenso da parte dell'interessato. B. GOODMAN, S. FLAXMAN, *European Union regulations on algorithmic decision-making and a 'right to explanation'*, in *ICML. Workshop on human interpretability in Machine Learning*, WHI 2016, New York, pp. 1-6.

¹⁸¹ La l. Regione Lazio, cit., all'art. 7 (parità di trattamento e non discriminazione nel *rating* reputazionale) prevede trasparenza e controllo sul funzionamento degli algoritmi con obiettivi antidiscriminatori. Le piattaforme firmatarie della "Carta dei valori del *food delivery*", cit., invece si impegnano a non utilizzare algoritmi reputazionali per evitare «classificazioni, penalizzazioni o favoritismi tra i collaboratori» e ogni collegamento tra una valutazione e l'assegnazione di turni. L'art. 8 conclude tuttavia così: «Garantiti questi principi, le aziende si riservano di tutelare la riservatezza dell'algoritmo alla base della piattaforma, elemento di proprietà intellettuale e chiave della competizione tra imprese».

II, § 1.1)¹⁸². La disciplina antidiscriminatoria mostra, pertanto, una potenzialità protettiva nei confronti dei lavoratori coinvolti nel mercato delle piattaforme indipendentemente dalle caratteristiche della singola relazione giuridica.

L'elemento maggiormente problematico attiene alla possibilità per le condotte discriminatorie di affiorare ed essere identificabili. Le tecniche di selezione, valutazione o retribuzione dei lavoratori affidate all'elaborazione automatizzata espongono i lavoratori a discriminazione diretta o più spesso indiretta «as a result of disadvantageous causal relations or correlations»¹⁸³. Non sarà pertanto un unico fattore «apparentemente neutro» a porre in posizione di particolare svantaggio i lavoratori di un gruppo sociale ma una combinazione di cause e circostanze (l'algoritmo di elaborazione dei dati, la disponibilità offerta dai prestatori, le zone di provenienza di lavoratori e beneficiari del servizio), in grado di produrre effetti discriminatori soltanto quando operano congiuntamente. Per rendere effettivo il divieto di discriminazione è necessario affinare gli strumenti giuridici per ciò che riguarda non tanto l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione delle normative, ma l'adequatezza del regime probatorio rispetto alle modulazioni del fenomeno.

I primi tentativi di regolazione hanno altresì inserito l'obbligo di corrispondere un compenso che integri i principi di cui all'art. 36 Cost. attraverso un rinvio a quanto fissato dalla contrattazione col-

¹⁸² Vedi, ad es., dir. 2010/41/UE, in part. art. 2. S. FREDMAN, *Equality law: labour law or an autonomous field?*, in *The autonomy of labour law*, a cura di A. BOGG, C. COSTELLO, A.C.L. DAVIES, J. PRASSL, Oxford-Portland, Hart, 2015, p. 260 propone un'estensione del diritto antidiscriminatorio sul piano dei diritti umani sostenendo che «the right not to be subjected to discrimination place correlative duties on anyone who is in a position to discriminate».

¹⁸³ M. KULLMANN, *Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law*, cit., p. 19 sostiene che qualora il lavoratore abbia dimostrato un effetto discriminatorio «should be the online platform that is request to establish whether the algorithm is valid if there is a suspicion that this is not the case», v. anche p. 20. G. CENTAMORE, L. RATTI, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on demand*, paper presentato al Convegno "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale", Brescia, 12-13 ottobre 2017, p. 15 ss. evidenziano alcune rilevanti misure di *enforcement* messe a disposizione dal diritto antidiscriminatorio.

lettiva di settori affini¹⁸⁴, così rimarcando la prevalenza della fonte collettiva nella determinazione della congruità dei corrispettivi. La sperimentazione di un salario minimo¹⁸⁵ potrebbe in alternativa collocarsi nella prospettiva adottata dalla legge sull'equo compenso per i professionisti e introdurre una soglia attraverso decreto ministeriale (art. 19 *quaterdecies* d.l. n. 148/2017; cfr. cap. III, § 6).

9. *L'utente-consumatore del web e il Codice del consumo*

La ricerca di azioni normative o di percorsi interpretativi per arginare la situazione di sottotutela in cui versano i lavoratori delle piattaforme incrocia modelli tratti da altri ambiti di disciplina. La condizione soggettiva più ricca di implicazioni è lo *status* di "utente" di piattaforma informatica che il *crowdworker* condivide con i consumatori del commercio elettronico. Con l'adesione alle condizioni di contratto si instaura una relazione giuridica preliminare e ulteriore, anche se non del tutto distinta, rispetto al rapporto di lavoro, avente ad oggetto la gestione della posizione dell'utente nell'ambiente digitale. La dinamica frammentata scandita da successivi contratti di durata determinata potrebbe non essere componibile in un unico rapporto di lavoro continuativo ma non può compromettere l'attribuzione in capo al lavoratore della posizione di utente dei servizi.

Nei settori che da più tempo si confrontano con l'ambiente digitale sono state introdotte misure correttive delle dinamiche di mercato a tutela della persona inserita all'interno di relazioni giuridiche predeterminate sul piano tecnico e contenutistico. Il consumatore o

¹⁸⁴ Cfr. art. 5 l. Regione Lazio, cit., e art. 4 "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano". A. Torino, cit., p. 23, riconosce ai lavoratori autonomi eterororganizzati retribuzione diretta indiretta e differita, assieme ad altre tutele concernenti sicurezza e igiene, limiti di orario, ferie e previdenza, utilizzando il parametro della contrattazione collettiva del settore logistica, v. cap. V, § 4.1.

¹⁸⁵ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, III, p. 91 ss. a fronte dell'emersione di una società "post salariale" auspica invece l'introduzione del reddito minimo garantito «come il diritto sociale e di libertà basilare dell'età di Internet». Cfr. cap. V, § 4 e 4.1.

utente di servizi del *web*¹⁸⁶ ha infatti a disposizione uno specifico apparato di regole e tutele di origine europea che non è riconosciuto a chi accede alle forme di occupazione organizzate attorno alle strutture comunicative digitali¹⁸⁷.

Il diritto dei contratti commerciali e di consumo è in grado di offrire alcune risposte ai bisogni di tutela derivanti dalla digitalizzazione dei rapporti di lavoro. La tutela della persona nella veste di lavoratore-utente trova nelle caratteristiche di imperatività della disciplina prevista per il consumatore¹⁸⁸, ed in particolar modo del consumatore telematico, uno strumentario garantistico e non rinunciabile¹⁸⁹. Al fine di arginare la contrattazione micro individualizzata e standardizzata e garantire il rispetto dei diritti, l'effettività della tutela è rimessa a meccanismi di nullità, irrinunciabilità e non vincolatività delle pattuizioni che deroghino in senso sfavorevole alle previsioni nazionali o europee¹⁹⁰.

¹⁸⁶ V. CUFFARO, *Profili di tutela del consumatore nei contratti online*, in *Diritto dell'informatica*, cit., p. 377.

¹⁸⁷ Un'analogia tra cittadino in cerca di occupazione (in particolare in caso di stipulazione di patto di servizio) e consumatore è proposta da S. SCIARRA, *Flessibilità e politiche attive del lavoro. Note critiche sulla riforma Monti-Fornero*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 139, 3, p. 476. *Contra* M. PEDRAZZOLI, *Introduzione*, in *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padova, Cedam, 2004, p. XXXVIII.

¹⁸⁸ «Resta ben saldo il principio della protezione inderogabile che comporta la nullità assoluta delle pattuizioni contrastanti e l'irrinunciabilità dei diritti individuali e collettivi (cfr. spec. art. 163 d.lgs. n. 206/2005). Al contempo, si sancisce espressamente la salvaguardia delle eventuali disposizioni più favorevoli (cfr. art. 1469-bis, c.c.; art. 81-bis, d.lgs. n. 106/2005)», P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore utente del web?*, cit., p. 159.

¹⁸⁹ Sulla base dell'art. 143 C. cons. i diritti non ancora entrati nel patrimonio del consumatore sono considerati irrinunciabili, v. S. MONTICELLI, *L'indisponibilità dei diritti del consumatore nel Codice del consumo e la nullità dei patti*, in *Contratti*, 2007, 7, pp. 697-701.

¹⁹⁰ V. art. 66 *ter*, art. 67 *octiesdecies*, art. 134, art. 36, a carattere speciale e l'art. 143 C. cons. a carattere residuale. Si veda G. DE CRISTOFARO, *Sub art. 66-ter, Carattere imperativo*, in *La riforma del Codice del Consumo*, a cura di G. D'AMICO, Padova, Cedam, 2015, p. 389 e S. PAGLIANTINI, *Il codice del consumo riformato tra equivoci e concettualismo (variazioni sul passaggio del rischio e a margine dell'art. 66 ter)*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2015, 4, p. 795. La Corte di giustizia ha elaborato una categoria di nullità parziale applicabile alle clausole abusive nei contratti con il consumatore, rilevabile d'ufficio, con qualche incertezza in merito all'alternativa tra caducazione del patto e correzione giudiziale sulla base della disposizione legale che la clausola intendeva derogare: secondo C. giust. 14 giugno 2012, C-618/10,

Il diritto del lavoro non è avvezzo a confrontarsi con il diritto dei consumatori perché i due statuti protettivi hanno origine, ambito di incidenza e funzione differenti. Le istanze di riconoscimento di un interesse diffuso del cittadino nei mercati e di rivendicazione di specifici diritti sorgono in un momento storico successivo rispetto all'affermazione dei diritti politici e del lavoro¹⁹¹.

Promuovere un'estensione analogica delle norme di tutela per il consumatore telematico ai rapporti che popolano le *employment platform* espone pertanto al rischio di un appiattimento dello *status* complesso del prestatore¹⁹². Nonostante ciò, alcune previsioni fissate per il consumatore e per il destinatario di servizi della società dell'informazione possono costituire un punto di partenza per un percorso di «adattamento regolativo»¹⁹³ dell'ordinamento ai cambiamenti in atto. Allo stesso tempo, sulla base dell'assimilazione tra le posizioni soggettive appena illustrata, potrebbe essere sperimentata l'applicazione ai *crowdworkers* di alcune tutele previste per i consumatori al fine di garantire interessi che non trovano riconoscimento nel sistema di garanzie per il lavoro.

Il soggetto destinatario della disciplina protettiva secondo le

Banco Espanol de Crédito, l'art. 6 dir. 93/13/CEE «osta ad una normativa di uno Stato membro, che consente al giudice nazionale [...] di integrare detto contratto rivedendo il contenuto di tale clausola» (p. 73); «tale facoltà contribuirebbe ad eliminare l'effetto dissuasivo esercitato sui professionisti» (p. 69). C. giust. 30 aprile 2014, C-26/13, *Kásler Árpád*, invece, ritiene che la sostituzione con una disposizione nazionale suppletiva sia conforme all'obiettivo dell'art. 6 dir. 93/13/CEE perché in caso contrario il consumatore potrebbe subire conseguenze dannose «talché il carattere dissuasivo risultante dall'annullamento del contratto rischierebbe di essere compromesso», p. 82.

¹⁹¹ A partire dall'emersione della tematica negli Stati Uniti fino all'introduzione nell'Atto Unico europeo tra gli obiettivi di politica dell'Unione (art. 18, co. 3), G. GHIDINI, C. CERASANI, *Consumatore, tutela del*, in *Enc. Dir., Agg.*, V, 2001, p. 264 ss.

¹⁹² Secondo altra lettura, «consumer protection law that is elevated to “the right of citizens as such” brings clear advantages to labour law as well, where it concerns contract formation [...] or the rationalisation of protection mechanism» da cui deriverebbe «a common interest in re-regulating general private law, in order to affirm human dignity», L. NOGLER, *The historical contribution of employment law to general civil law: a lost dimension?*, in *Life time contracts*, cit., p. 305.

¹⁹³ B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, cit., p. 280, fornendo le diverse e opposte letture degli elementi che costituiscono la stagione presente del diritto del lavoro.

previsioni di origine europea è il consumatore o l'utente, ovverosia la «persona fisica che agisce per scopi estranei all'attività imprenditoriale commerciale, artigianale o professionale eventualmente svolta» (art. 3, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 206/2005), anche nelle ipotesi in cui si tratti di contrattazione *online* a causa di consumo¹⁹⁴.

Per verificare l'estensione della nozione di consumatore a chi presta lavoro sulle piattaforme bisogna verificare se la *ratio legis* sottesa al Codice del consumo sia sufficientemente ampia¹⁹⁵. Il limite posto dall'art. 14 delle Preleggi relativo all'estensione analogica delle leggi «che fanno eccezione a regole generali o ad altre leggi» non sembra applicabile alla normativa consumeristica che ha invece carattere e portata generale, tanto da ispirare la costruzione di uno statuto di tutele suscettibile di estensione ad ogni ipotesi di debolezza contrattuale (v. *infra*).

L'«assenza dello scopo imprenditoriale o professionale» che caratterizza la nozione di consumatore¹⁹⁶ non rileva in astratto né sulla base della mera intenzione della parte ma in relazione allo scopo finale della relazione negoziale con il professionista. Il controllo della finalità perseguita talvolta è immediato o è facilitato dalle dichiarazioni delle parti, mentre in altre ipotesi è necessario verificare che l'oggetto del contratto sia estraneo (o prevalentemente estraneo) all'attività professionale¹⁹⁷.

¹⁹⁴ Alla luce del richiamo al d.lgs. n. 70/2003 sul commercio elettronico operato dall'art. 68 d.lgs. n. 206/2005.

¹⁹⁵ Tale assimilazione può dirsi esclusa nei modelli in cui la simmetria tra le parti e i benefici reciprocamente ottenibili neghino la presenza di disparità di competenze ed esperienze, R. ILLESCAS ORTIZ, *Share economy and the consumer concept*, in *Digital revolution*, cit., p. 114 s. Poiché tuttavia «lo scambio e il mercato collaborativo possono essere colpiti da manifestazioni di asimmetria informativa» (A. QUARTA, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy*, cit., pp. 669, 679) potrebbe essere ugualmente necessaria una forma di tutela per i partecipanti.

¹⁹⁶ La definizione europea di consumatore che identifica «a natural person who, in transactions, is acting for purposes which can be regarded as being outside his or her trade or profession», «distinguishes the consumer from a company and from an employee», I. BENÖHR, *Eu consumer law and Human rights*, Oxford, Oxford University Press, 2013, p. 17.

¹⁹⁷ V. ad es. T. Torino 4 giugno 2010, nell'ambito della quale «l'eventuale uso promiscuo di un bene o di un servizio non esclude di per sé il ricorso alle norme poste a tutela del consumatore qualora l'utilizzo "professionale" abbia carattere marginale, sul piano qualitativo e quantitativo», così M.A. LUPOI, *Fumata nera per la prima class action all'italiana*, in nota alla sentenza, in *Giur. Comm.*, 2012, 2, p. 342 ss.

L'orientamento delle Corti europee e nazionali¹⁹⁸ considera consumatore soltanto la persona che agisce per il soddisfacimento di esigenze personali o familiari intese in senso oggettivo, ossia sulla base della natura, finalità e obiettivi dell'attività oggetto del contratto. La Corte costituzionale ha confermato la scelta di attribuire la qualità di consumatore alla persona fisica che agisce per scopi non professionali o imprenditoriali¹⁹⁹ con l'obiettivo di «tutelare soggetti che agendo secondo l'*id quod plerumque accidit* in modo occasionale, saltuario e non professionale, sono presumibilmente privi della necessaria competenza per negoziare su un piano di parità»²⁰⁰. In linea con tale interpretazione, la Cassazione esclude il rapporto di consumo qualora il contratto sia posto in essere per uno scopo soltanto connesso all'esercizio di un'attività professionale o imprenditoriale²⁰¹ o sia inerente a un'attività non ancora avviata, poiché «il carattere futuro nulla toglie alla [sua] natura professionale»²⁰².

È stata altresì distinta l'ipotesi in cui sia il singolo individuo a prendere l'iniziativa mettendosi alla ricerca del bene o del servizio per organizzare la propria attività professionale dall'ipotesi in cui la sollecitazione provenga dalla controparte²⁰³. Sulla base di tale diffe-

¹⁹⁸ Per una lettura aggiornata degli orientamenti nazionali ed europei F. MOLLO, *La Corte di giustizia verso un ampliamento della nozione di consumatore?*, in *Arch. Giur.*, 2017, 1, p. 152 ss.

¹⁹⁹ La definizione è confermata da tutte le direttive europee sul diritto dei consumatori, v. R. TORINO, *I contratti dei consumatori nella prospettiva europea*, in *I contratti del consumatore*, Milano, Giuffrè, 2014, p. 72 ss.

²⁰⁰ C. cost., ord., 22 novembre 2002, n. 469, che esclude dall'ambito di applicazione della normativa a tutela del consumatore le piccole imprese e quelle artigiane. A. PLAIA, *Nozione di consumatore, dinamismo concorrenziale e integrazione comunitaria del parametro di costituzionalità*, in *Foro It.*, 2003, I, in part. c. 343, in commento all'ordinanza, evidenzia l'ancoraggio della definizione alla tutela della concorrenza.

²⁰¹ V. ad es. Cass. 8 giugno 2007, n. 13377; Cass. 13 giugno 2006, n. 13643, ord.

²⁰² Secondo le precisazioni di C. giust. 3 luglio 1997, C-269/95, *Benincasa c. Dentalkit*, in relazione all'acquisto di beni per l'allestimento di un negozio finalizzato ad una futura attività in *franchising*. V. anche Cass. 4 novembre 2013, n. 24731, *DJ*: «Il foro esclusivo del consumatore trova applicazione soltanto con riferimento ai contratti conclusi al di fuori ed indipendentemente da qualsiasi attività o finalità professionale, sia attuale, che futura»; purché la prospettiva di una futura attività emerga dalle oggettive circostanze del contratto e sia concreta ed attuale, Cass., sez. VI, 5 maggio 2015, 8904, *DJ*.

²⁰³ Cass., sez. III, 18 settembre 2006, n. 20175, in *Giust. Civ. Mass.*, 2006, p. 9: «il tipo di protezione offerto dalla disciplina in esame [...] ne risulterebbe se-

renza, la presenza sul *web* delle piattaforme potrebbe essere interpretata come un'attività diretta a esortare gli utenti a iscriversi alla piattaforma per concludere contratti di lavoro. In tal modo, l'utente in cerca di occupazione, che non è il promotore dello scambio economico, assumerebbe la qualità di consumatore.

Accanto a tale impostazione, a livello nazionale ed europeo emerge una proposta interpretativa favorevole all'estensione della nozione di consumatore a tutte le ipotesi di debolezza contrattuale²⁰⁴ in cui sorgerebbe la necessità di predisporre «regole di riequilibrio del contratto ancorate ad una presunzione astratta di disparità del potere contrattuale»²⁰⁵. In questa ottica, la disciplina consumeristica è il fondamento di una nuova sistematica del contratto nelle situazioni di asimmetria di potere, nelle quali «il destinatario della prestazione viene tutelato quale parte debole in quanto sostanzialmente estraneo alla prestazione indipendentemente dalla qualificazione soggettiva»²⁰⁶. Secondo la teoria del contratto asimmetrico, l'ordinamento attribuisce tutela non solo quando la persona fisica agisce per fini estranei alla propria attività professionale, ma tutte le volte in cui l'utilizzatore-destinatario del servizio sia un *outsider* “rispetto alla prestazione caratteristica del contratto”.

La nozione di consumatore è destinataria, inoltre, di una rilevante correzione in seguito al d.l. n. 1/2012, conv. con l. n. 27/2012 che ha esteso la tutela contro le pratiche commerciali scorrette anche al-

riamente minato, se alla controparte del professionista non si riconoscesse la possibilità di sottrarsi all'acquisto del bene o del servizio, solo perché il professionista, prima di concludere il contratto, l'ha sollecitato ad assumere la qualità – per così dire – di “futuro imprenditore”».

²⁰⁴ Critica questa impostazione F. MOLLO, *La Corte di giustizia verso un ampliamento*, cit., in commento a C. giust. 3 settembre 2015, C-110/14, *Horatiu Ovidiu Costea c. SC Volksbank Romania SA*.

²⁰⁵ S. MAZZAMUTO, *Il contratto: verso una nuova sistematica?*, cit., p. 597 ss., qui p. 602. Richiama l'introduzione della figura del “turista” ossia «l'acquirente o il cessionario di un pacchetto turistico» (art. 33 d.lgs. n. 79/2011) quale «epifania del cliente *tout court* attorno al quale una parte della dottrina ricostruisce la macrocategoria del contratto asimmetrico», p. 609. In termini simili N. REICH, H.W. MICKLITZ, *Economic law, consumer interest and EU integration*, in N. REICH, H.W. MICKLITZ, P. ROTT, K. TONNER, *European Consumer law*, Cambridge, Intersentia, 2014, pp. 1-65 introducono la figura del “passive market citizen” «who enter into transactions to satisfy his/her needs without producing the product or service him/herself», p. 53.

²⁰⁶ S. MAZZAMUTO, *Il contratto: verso una nuova sistematica?*, cit., p. 609 s.

le micro-imprese. Limitatamente ad uno specifico ambito, la qualifica di consumatore non è più circoscritta a chi non ha sufficiente conoscenza ed esperienza per negoziare in una posizione di parità²⁰⁷. La definizione di microimpresa comprende «qualsiasi entità che eserciti un'attività economica anche a titolo individuale» purché occupi meno di dieci persone, non superi un determinato limite di fatturato²⁰⁸ ed entri in contatto con un professionista per la promozione, vendita o fornitura di un prodotto. È condivisa l'idea che la novella estenda la disciplina consumeristica relativa alle pratiche commerciali scorrette²⁰⁹ anche a chi esercita professioni intellettuali²¹⁰ e, pertanto, anche i professionisti che utilizzano le piattaforme come intermediari potrebbero ricevere tutela contro la scorrettezza nelle pratiche commerciali²¹¹.

In conclusione, se si accoglie l'idea che la disciplina consumeristica abbia finalità di riequilibrio contrattuale in condizioni in cui l'individuo sia estraneo alla prestazione oggetto del contratto e perciò in una condizione di debolezza, i *crowdworkers* che accedono ai servizi digitali di offerta e gestione del lavoro ricadranno nel campo di applicazione del d.lgs. n. 206/2005 non soltanto nel caso di attività occasionale e semi-amatoriale²¹².

²⁰⁷ Così rompendo «il fondamento del presupposto “oggettivo” su cui era stato costruito il Codice del Consumo», V. ROPPO, *Ancora su contratto asimmetrico e terzo contratto. Le coordinate del dibattito con qualche elemento di novità*, in *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a S. Rodotà*, a cura di G. ALPA, V. ROPPO, Bari-Roma, Laterza, 2013, p. 184.

²⁰⁸ Ai sensi dell'art. 18, co. 1, lett. d bis, d.lgs. n. 206/2005.

²⁰⁹ Che non riguardino la pubblicità, cfr. art. 19, co. 1, C. cons.

²¹⁰ E. LABELLA, *Tutela della microimpresa e “terzo contratto”*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2015, 4, p. 875; G. DE CRISTOFARO, *Pratiche commerciali scorrette e “microimprese”*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2014, 1, p. 15 che sottolinea – in chiave critica – l'unicità e l'innovatività dell'equiparazione.

²¹¹ Nell'ordinamento tedesco alcuni interpreti hanno proposto di attribuire al *crowdworker* lo status di consumatore, sulla base delle definizioni di §§ 13 e 14 del codice civile tedesco (BGB), quando l'accesso alle piattaforme al fine di svolgere lavoro o servizi sia occasionale e non sistematico. Al contrario, «il soggetto che fa dello svolgimento di quegli incarichi la fonte principale del proprio reddito, deve essere considerato imprenditore, giacché esercita quella attività in modo continuativo», W. DÄUBLER-T.KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, cit., p. 485 s.

²¹² A esiti differenti si giunge se si considera l'interpretazione più restrittiva che esclude la condizione di consumatore in tutte le ipotesi in cui esista uno scopo professionale dell'attività, v. ad. es. Cass. 5 maggio 2007, n. 13083, in *Guida Dir.* 2007, 29, p. 72 contesta che una condizione di debolezza contrattuale, deri-

Con maggiore sicurezza è possibile ravvisare un'analogia con il "sottogruppo" del consumatore telematico, emergente dal combinato disposto delle norme consumeristiche e di quelle relative al commercio elettronico. Il destinatario delle norme della dir. 2000/31/CE non è soltanto un acquirente di beni o di merci ma è anche il beneficiario di «servizi non remunerati dal destinatario, nella misura in cui costituiscono un'attività economica, come l'offerta di informazioni o comunicazioni commerciali in linea, o la fornitura di strumenti per la ricerca, l'accesso e il reperimento dei dati» (Considerando n. 18, dir. 2000/31/CE). In tal modo anche un professionista che ricorre a "servizi della società dell'informazione" diviene un «destinatario del servizio»²¹³, poiché «a scopi professionali e non, utilizza un servizio della società dell'informazione, in particolare per ricercare o rendere accessibili informazioni». Nell'ambito della normativa relativa al commercio elettronico ci si allontana dai confini rigidi tra atto di consumo e atto professionale per dare rilievo a tutte le attività che sono erogate *online* all'interno di «un mercato che sta [...] progressivamente sfumando le diversità di un tempo tra acquirenti ed utenti di beni e servizi della società dell'informazione»²¹⁴.

Non sembra possibile estendere il ragionamento oltre tali parziali analogie: l'«alchimia giuridica tra principi antichi del diritto e nuove tecnologie dell'informazione»²¹⁵ che si manifesta nella figura soggettiva del consumatore telematico può solo in parte prodursi anche nei confronti del *crowdworker*.

vante dall'assenza delle competenze per comprendere le caratteristiche del prodotto offerto, determini una condizione di debolezza in grado di attribuire la qualifica di consumatore, in presenza di professionalità dell'attività svolta, dichiarata dalla parte stessa.

²¹³ Cfr. art. 2, co. 1, lett. d, d.lgs. n. 70/2003. Sul consumatore *online*, v. A. BUSACCA, *Contratti on line e tutela dei consumatori*, in *Società dell'informazione, servizi on-line e tutele degli utenti*, a cura di F. PANUCCIO DATTOLA, Milano, Giuffrè, 2012, p. 37 ss., in particolare pp. 45-47.

²¹⁴ G. SCORZA, *Il diritto dei consumatori e della concorrenza in Internet*, Padova, Cedam, 2006, p. 100 s. che sottolinea la presenza nel d.lgs. n. 70/2003 di una nozione di ciber-consumatore più ampia di quella di consumatore.

²¹⁵ G. SCORZA, *Il diritto dei consumatori e della concorrenza in Internet*, cit., p. 101.

10. *Gli obblighi di informazione nel mercato del lavoro digitale*

Il d.lgs. n. 206/2005 fonda il proprio apparato di regole finalizzate a correggere la razionalità interna agli scambi su un elenco di diritti fondamentali affini a quelli garantiti al lavoratore (salute, adeguata informazione, correttezza, trasparenza ed equità nei rapporti contrattuali, promozione dell'associazionismo libero e democratico)²¹⁶, presidiati dalla sanzione generale della nullità delle pattuizioni difformi. Un elemento centrale della disciplina di protezione del consumatore può in particolare colmare un vuoto di tutela nelle relazioni di lavoro che si instaurano *online*. Si tratta dell'attenzione verso il momento formativo del contratto rispetto alla fase dello svolgimento che assume peculiari declinazioni tecnico-procedurali nel settore dell'*e-commerce*. Attraverso le regole dedicate alla fase pre-contrattuale e al momento della formazione dell'accordo può essere parzialmente recuperato l'equilibrio negoziale nei termini di una maggiore consapevolezza delle condizioni di svolgimento del rapporto da parte del contraente debole.

Il Codice del consumo generalizza "la tecnica di informazione" mentre contenuto e modalità sono variabili in relazione alle caratteristiche dei contratti. Quando l'esigenza di chiarire i termini dello scambio è particolarmente rilevante, come nei contratti conclusi a distanza o fuori dai locali commerciali²¹⁷, gli obblighi di informazione precontrattuale sono estesi ed incisivi²¹⁸ e accompagnati da una previsione di «irrevocabilità legale» della proposta contenuta nell'informativa, salvo espresso accordo tra le parti²¹⁹. Nelle ipote-

²¹⁶ P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web?*, cit., p. 159: «Nel paniere delle tutele sono inclusi anche i diritti fondamentali della persona, a partire da quello alla salute [...], mentre altri diritti riconosciuti come "fondamentali" dal Codice di consumo potrebbero acquistare un particolare rilievo per il lavoratore della rete: come la pretesa ad un'adeguata informazione sullo scambio e al rispetto dei principi di "correttezza, trasparenza ed equità nei rapporti contrattuali" [...]».

²¹⁷ G. D'AMICO, *Introduzione*, in *La riforma del codice del consumo, commentario al d.lgs. n. 21/2014*, a cura di G. D'AMICO, Padova, Cedam, 2015, p. 6 ss.; S. PAGLIANTINI, *La riforma del codice del consumo ai sensi del d.lgs. n. 21/2014: una rivisitazione (con effetto paralizzante per i consumatori e le imprese?)*, in *Contratti*, 2014, p. 796 ss. invece enfatizza la pluralità di discipline.

²¹⁸ V. art. 49, lett. a-v, d.lgs. n. 206/2005.

²¹⁹ V. art. 49, co. 5, d.lgs. n. 206/2005, v. G. D'AMICO, *Introduzione*, cit., p. 12 s.

si in cui sia applicabile il d.lgs. n. 70/2003²²⁰, inoltre, gli obblighi sono articolati sulla base della particolare forma della contrattazione telematica²²¹ e della «dimensione tecnica della conclusione del contratto»²²². Le tutele informative e procedurali per gli utilizzatori dei servizi della società dell'informazione, a prescindere dallo *status* di consumatore, comprendono la definizione delle fasi e delle modalità di conclusione e archiviazione dell'accordo, i mezzi tecnici di correzione degli errori, i codici di condotta e gli strumenti di composizione delle controversie (artt. 7, 8 e 12 d.lgs. n. 70/2003). Tali regole possono rivestire un ruolo rilevante anche nel *crowdwork* dove il contraente è esposto all'arbitrio tecnico delle procedure di conclusione degli accordi che impediscono la negoziazione e ogni contatto personale con la controparte²²³.

L'introduzione di una regola generale di informazione²²⁴ può correggere la debolezza contrattuale dei prestatori, sostenendo la conformità degli accordi rispetto alle regole imperative e perseguire al contempo l'obiettivo di un corretto e trasparente funzionamento del mercato. In presenza di rapporti negoziali squilibrati gli obblighi informativi sono finalizzati a realizzare le migliori condizioni concorrenziali e, allo stesso tempo, ad assicurare equità e protezione al soggetto coinvolto nella relazione negoziale asimmetrica²²⁵.

Un obbligo di informazione sulle condizioni di lavoro in capo al datore è già sancito dalla dir. 91/533/CEE per i rapporti di lavoro

²²⁰ Art. 68 d.lgs. n. 206/2005 «alle offerte di servizi della società dell'informazione, effettuate ai consumatori per via elettronica, si applicano per gli aspetti non disciplinati da presente codice, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 70/2003».

²²¹ V. RICCIUTO, C. SOLINAS, *Gli obblighi informativi*, in *La tutela dei consumatori in Internet e nel commercio elettronico*, a cura di E. TOSI, I, 2012, Milano, Giuffrè, p. 216 ss.

²²² A. BUSACCA, *Contratti on line e tutela dei consumatori*, cit., p. 57 e *amplius* p. 54 ss.

²²³ «These type of agreements may not embody a worker's true assent, or represent any kind of an informed decision about the terms», M. CHERRY, *Cyber commodification*, cit., p. 444.

²²⁴ Preventiva e applicabile ad ogni tipologia di contratto, V. RICCIUTO, C. SOLINAS, *Gli obblighi informativi*, cit., p. 226.

²²⁵ Nel settore del consumo, in presenza di significative asimmetrie informative e/o di beni oggetto di scambio di primaria rilevanza costituzionale, i contenuti informativi divengono più incisivi e dettagliati, v. G. GRISI, *Informazione (obblighi di)*, in *Enc. Dir., Annali*, IV, Milano, Giuffrè, 2011, p. 602 ss.

definiti dalla legislazione vigente in ciascuno Stato membro²²⁶, con ambito di operatività contestuale o successivo all'avvio della relazione negoziale²²⁷. La proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (COM(2017) 797)²²⁸ precisa e integra tale linea di intervento statuendo che tutte le forme di occupazione, anche marginale o occasionale, beneficino del diritto di ricevere informazioni concernenti gli elementi essenziali del rapporto e siano destinatarie di alcune prescrizioni minime: il limite alla durata del patto di prova, il divieto di clausole di esclusiva e la prevedibilità dei periodi di lavoro. L'armonizzazione delle condizioni minime da garantire a ogni forma di lavoro, anche quelle non standard e accessorie, secondo la Commissione europea, può concorrere a creare una «committed, involved and healthy workforce»²²⁹ e a ridurre la concorrenza tra imprese a danno dei lavoratori.

L'apporto positivo al miglioramento delle condizioni di lavoro mostra tuttavia qualche elemento critico in riferimento al lavoro intermediato dalle piattaforme. Benché tra i destinatari siano compresi anche i *crowdworkers*²³⁰, le tutele si applicano solo qualora abbiano un contratto o rapporto di lavoro secondo quanto previsto a livello nazionale, nel rispetto della nozione europea di lavoratore²³¹.

²²⁶ V. d.lgs. n. 152/1997 che fa esplicitamente riferimento a “datore di lavoro” e “lavoratore”, dunque circoscrivendo la normativa al lavoro subordinato.

²²⁷ Cfr. art. 2 dir. 91/533/CEE («non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro») e art. 1 d.lgs. n. 152/1997 («entro trenta giorni dalla data dell'assunzione») di attuazione della direttiva.

²²⁸ Proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, cit.: «La presente direttiva contribuisce soprattutto al principio 5, “Occupazione flessibile e sicura”, e al principio 7, “Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento”, del pilastro».

²²⁹ Commissione europea, *Consultation document* C(2017) 6121 final, 21 settembre 2017, che continua «Clear rules and common fair employment standards can ultimately protect the large number of companies in Europe which do provide workers with adequate protection and are in a disadvantaged position in relation to companies which compete on the basis of limited labour costs».

²³⁰ Considerando 7 della Proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, cit.: «I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri».

²³¹ Si ripropone pertanto la questione interpretativa esposta nel cap. IV, § 4.

L'efficacia protettiva è ridotta altresì dal fatto che il diritto di ricevere informazioni sorge solo contestualmente alla conclusione del contratto²³².

Sebbene non possa colmare la mancanza di tutele nello svolgimento della relazione, l'obbligo di informazione presenta una significativa capacità protettiva, a condizione che intervenga nella fase precedente alla stipulazione del contratto e coinvolga sia gli aspetti contenutistici che quelli procedurali e tecnici. La posizione del prestatore potrebbe uscirne rafforzata in particolare nelle ipotesi in cui non sia automatica l'applicazione delle garanzie normative per il lavoro, consentendo una consapevole verifica preventiva dell'oggetto e delle condizioni di svolgimento del rapporto.

²³² Art. 5, par. 1: «Al più tardi entro una settimana di calendario dal primo giorno di lavoro» e, per alcune informazioni, entro un mese.

CAPITOLO V

TUTELA SINDACALE E NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

SOMMARIO: 1. Oltre la qualificazione del tipo: i diritti collettivi per i lavoratori delle piattaforme. – 2. Organizzazioni collettive emergenti e sostegno all'azione sindacale. – 3. Standard minimi nella contrattazione collettiva: questioni di compatibilità con l'ordinamento europeo. – 4. La contrattazione collettiva quale parametro esterno per il lavoro autonomo. – 4.1. *Segue*: lo spazio applicativo degli accordi collettivi per i *crowdworkers*. – 5. La prospettiva della contrattazione collettiva transnazionale. – 6. Gli interventi di autoregolazione: *lex mercatoria* e codici di condotta. – 7. La “responsabilità sociale” delle piattaforme secondo il diritto francese. – 8. Cooperazione e mutualismo nell'economia digitale.

1. *Oltre la qualificazione del tipo: i diritti collettivi per i lavoratori delle piattaforme*

Se ai fini classificatori le categorie autonomia/subordinazione rivestono ancora una valenza ordinatrice, sul piano dell'effettività delle tutele può rivelarsi improduttivo attendere l'opera di integrazione della giurisprudenza a fronte di modelli economici che intenzionalmente si muovono nelle lacune e nelle incertezze legislative. L'assenza di uno statuto giuridico potrebbe essere compensata dall'azione collettiva. L'eventuale intervento normativo e di rappresentanza del sindacato sembra più adeguato alla promozione di meccanismi di tutela per i *crowdworkers* a causa delle caratteristiche di autonomia originaria dell'ordinamento sindacale e della vicinanza ai vari gruppi professionali.

Tale rilievo è anzitutto sostenuto dal fatto che l'agire dei soggetti collettivi non è condizionato dall'esito della qualificazione dei rapporti di lavoro. Il quadro costituzionale¹, rafforzato dalle fonti europee e internazionali², estende libertà sindacale e diritti collettivi a tutti i prestatori che si trovino in situazioni di sottoprotezione. Il diritto fondamentale all'autotutela delle condizioni di lavoro finalizzato a contenere le imposizioni unilaterali e a «far sì che altri impegni la propria sfera giuridica»³ a vantaggio dei lavoratori, trova naturale collocazione non solo all'interno dell'area della subordinazione, ma anche della dipendenza economico-contrattuale⁴. Quando la posizione di supremazia del destinatario dell'attività lavorativa consente di incidere in maniera rilevante sulle modalità di svolgimento del lavoro, l'azione (e la contrattazione) sul piano collettivo costituiscono la *chance* più rilevante di riduzione degli «spazi di dittatura contrat-

¹ V. C. cost. n. 241/1974 che ritiene applicabile l'art. 39 Cost. a tutti i lavoratori autonomi e subordinati (ma circoscrive le garanzie e gli strumenti previsti dallo Statuto dei lavoratori al solo lavoro subordinato); in relazione al diritto al conflitto, C. cost. n. 222/1975 dichiara incostituzionale l'art. 506 c.p. per contrasto con l'art. 40 Cost. «nella parte in cui punisce la sospensione del lavoro effettuata per protesta dagli esercenti di piccole aziende industriali o commerciali che non hanno lavoratori alla loro dipendenza», situazione considerata assimilabile allo sciopero come strumento legittimo di pressione nei confronti della controparte contrattuale.

² Art. 11 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali; artt. 12 e 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; art. 6 Carta sociale europea; Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale C87, 1948, OIL e Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva C98, 1949, OIL.

³ R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, I, *Autotutela degli interessi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1963, p. 67 che identifica la «fattispecie sindacale» con il diritto fondamentale costituzionalmente garantito all'autotutela in forma effettiva degli interessi di lavoro.

⁴ R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci, 2004, p. 73 ss.; F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, p. 553 ss.; U. ROMAGNOLI, *Associazione*, V, *Associazioni sindacali*, in *Enc. Giur. Treccani*, III, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana, 1988, p. 15 e ID., *Rappresentare la cittadinanza industriale*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, p. 547 ss. invocando una rappresentanza sindacale legata alla «cittadinanza industriale»; R. SCOGNAMIGLIO, *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, II, Padova, Cedam, 1996, p. 904 ss.; G. GIUGNI, *Libertà sindacale*, in *Dig. Priv.*, Sez. Comm., IX, 1993, p. 26 richiede la presenza di indici di inferiorità economico-sociale per evitare lo sviluppo di una «costruzione del testo costituzionale come base di un "diritto delle professioni"».

tuale del datore»⁵. Date tali premesse, non pare contestabile la titolarità dei diritti collettivi per i lavoratori che operano in condizioni di sottoprotezione economica e di debolezza contrattuale a vantaggio di una committenza ristretta o unica quando il contatto con il mercato di destinazione non è gestito in maniera diretta⁶.

Qualche difficoltà sorge qualora il lavoro non sia integrato nel servizio fornito dalla piattaforma ma sia offerto sul mercato in condizioni di autonomia con la sola mediazione dell'infrastruttura digitale. Allontanandosi dall'area della debolezza economica e contrattuale, il carattere naturalmente imprenditoriale delle finalità dell'associazionismo dei lavoratori autonomi costituisce un possibile ostacolo per il pieno riconoscimento della libertà sindacale⁷.

La legge italiana per il lavoro autonomo non imprenditoriale tace su questo punto: non si rinviene infatti alcuna previsione, ricognitiva o promozionale, per l'affermazione dei diritti sindacali o per l'introduzione di strumenti di tutela collettiva. Al contrario, la *Loi Travail* 8 agosto 2016, n. 2016-1088 di riforma del *Code du Travail* ha riconosciuto ai lavoratori indipendenti che si servono di piattaforme per l'esercizio della propria attività professionale sia il diritto di costituire o di aderire a un'organizzazione sindacale (L. 7342-6), che l'esenzione da conseguenze sul piano contrattuale in caso di sciopero (L. 7342-5)⁸.

⁵ F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e contratto individuale: l'efficacia normativa*, in *Lecture di diritto sindacale*, a cura di M. D'ANTONA, Napoli, Jovene, 1990, p. 247.

⁶ Così gli indici della dipendenza economica enunciati da A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, p. 230 ss. Sugli spazi di azione sindacale nel lavoro autonomo, v. A.M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Napoli, Jovene, 2005.

⁷ Secondo G. SANTORO PASSARELLI, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1976, I, p. 192 ss. i datori di lavoro hanno «un interesse meramente individuale e l'oggetto della loro attività, avendo un contenuto esclusivamente economico, può essere descritto come una variante dell'interesse al profitto».

⁸ La norma non ricorre alla formula *droit de grève* (cfr. Preambolo della Costituzione francese del 1946, p. 7) bensì riconosce che il rifiuto concertato di fornire servizi, al fine di difendere le proprie richieste professionali, non può, salvo il caso di abuso, determinare una responsabilità contrattuale, costituire motivo di cessazione del contratto o giustificare misure penalizzanti. Tale formula riproduce l'interpretazione giurisprudenziale del diritto di sciopero attraverso il criterio della *disqualification* e dell'assenza di abuso del diritto, cfr. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2018, p. 1671 ss. e Cour de cassation,

L'applicazione generalizzata delle prerogative sindacali può essere sostenuta sulla base dell'inserimento delle Convenzioni OIL relative alla libertà sindacale e al diritto di negoziazione collettiva (87 e 98) nella *Declaration of Fundamental Principles and rights at work* del 1998. Tale opzione, che colloca le prerogative collettive all'interno del nucleo irriducibile dei diritti da riconoscere ad ogni individuo-lavoratore, trova fondamento nelle fonti sovranazionali che riconoscono ad ogni persona la libertà di associarsi per fini sindacali⁹ e nelle opinioni del Comitato degli esperti sull'applicazione delle Raccomandazioni e delle Convenzioni OIL¹⁰. A partire dalla sentenza *Demir e Baykara c. Turchia*¹¹, anche la Corte europea dei diritti dell'uomo ha saldamente collegato libertà sindacale, diritto di negoziazione collettiva e sciopero all'art. 11 CEDU¹², così raggruppando le prerogative collettive nel novero dei diritti umani che non possono essere condizionati dallo *status* occupazionale¹³.

Chambre Social, 23 ottobre 2007, n. 06-17.802: «l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles».

⁹ Art. 12, co. 1, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; art. 11 CEDU. La Carta sociale europea all'art. 6 riconosce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di intraprendere azioni collettive in caso di conflitti di interesse, compreso il diritto di sciopero.

¹⁰ Il Comitato di esperti che ha «recisamente escluso la possibilità di procedere ad un giudizio di proporzionalità tra sciopero e libertà economiche», M.V. BALLESTRERO, sub art. 28, § 5, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, cit., p. 548, ha altresì affermato la necessità di estendere la libertà di associazione e di contrattazione collettiva oltre il lavoro standard, v. V. DE STEFANO, *Non-standard work and limits on freedom of association*, cit., p. 195.

¹¹ Nella sentenza *Demir and Baykara v. Turkey* 12 novembre 2008, application n. 34503/97, in riferimento ai dipendenti pubblici, viene riconosciuto che il diritto alla contrattazione collettiva è un elemento essenziale della libertà sindacale ex art. 11 CEDU.

¹² Il diritto di associazione sindacale è, «like the right to freedom of expression, one of the foundations of such a society», C. Edu, *Chumak v. Ukraine*, 6 marzo 2018, application n. 44529/09, p. 36. Nel caso *RMT v. United Kingdom*, 8 aprile 2014, application n. 31054/10, la Corte, pur consapevole che il divieto di *secondary action* dell'ordinamento inglese può compromettere l'attività del sindacato nel caso di forza lavoro esternalizzata, ritiene gli scioperi di solidarietà «an accessory rather than a core aspect of trade union freedom», § 77. Per una recente riflessione M.V. BALLESTRERO, *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, in *Labor*, 2017, 5, p. 495 ss.

¹³ Con un «metodo apertamente post-positivista» nella quale «il dato giuridico è connesso strettamente a quello etico e sociale», G. BRONZINI, *Diritto alla con-*

Il riconoscimento della libertà di associazione, del diritto di sciopero e di negoziazione collettiva come diritti umani li svincola dalla condizione di subordinazione ma non ne chiarisce l'ambito di applicazione soggettivo o le modalità di esercizio. Se l'interesse collettivo è riferibile a ogni agglomerato di soggetti che condividono la necessità di soddisfare i medesimi bisogni, non può essere circoscritto all'interno di determinate tipologie contrattuali né condizionato dallo *status* professionale. Diviene in tal modo necessario assegnare prerogative genuinamente sindacali anche agli enti esponenziali incidenti nell'ambito del lavoro autonomo.

Sebbene l'azione collettiva di tali soggetti possa in astratto essere indirizzata a interessi di gruppo, corporativi o imprenditoriali, difformi e divergenti rispetto a quelli collegati al lavoro subordinato¹⁴, con riferimento al lavoro autonomo intermediato dalle piattaforme i rischi di disgregazione della "fattispecie sindacale" sono più ridotti.

Se si considerano le caratteristiche con cui viene organizzato il lavoro in tale settore, v'è sempre almeno un elemento attorno al quale potrebbe agglutinarsi l'interesse collettivo fino a creare un contesto favorevole alla costituzione di gruppi rappresentativi. I prestatori autonomi condividono una posizione di collateralità rispetto alla fissazione delle clausole negoziali dalla quale emerge il medesimo bisogno di eque condizioni di intermediazione e di un'adeguata tutela all'interno dei mercati digitali. A ciò si aggiunge che, qualora ricorrano alla stessa piattaforma, sarà ravvisabile un interesse col-

trattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 981; M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, cit., p. 187 ss.

¹⁴ Secondo O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, cit., p. 119 ss. la pluralità degli interessi presidiati dalle organizzazioni dei lavoratori autonomi comprende anche quelli collettivi, p. 122 s. D'altra parte, è la mediazione dell'"organizzazione" che trasforma «in interesse collettivo un mero interesse di ruolo, riferibile ad un "quasi-gruppo"», R. VOZA, *Interessi collettivi*, cit., p. 231. V. anche S. HERNANDEZ, *Lavori atipici e autonomia collettiva: un incontro difficile*, in *Dir. Lav.*, 2000, I, pp. 289-292. L. CARUSO, A. GIORGI, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 3, p. 183 ss. segnalano tuttavia che i movimenti dei professionisti e dei lavoratori autonomi della conoscenza sono stati prevalentemente rivolti all'interlocutore pubblico per ottenere interventi nel mercato del lavoro o sul piano previdenziale/assistenziale.

lettivo caratterizzato da particolare omogeneità (cfr. § 2). In questo contesto, la titolarità delle libertà e delle prerogative che sostengono l'azione sindacale è strumentale alla tutela di una situazione di debolezza negoziale che si verifica nei confronti del sistema regolamentato della piattaforma¹⁵.

2. *Organizzazioni collettive emergenti e sostegno all'azione sindacale*

Tra la fine del XVIII secolo e l'inizio del XIX il ruolo di anticipazione e supplenza rispetto alla tutela legislativa svolto dalle rivendicazioni sindacali è stato facilitato dalla concentrazione dei lavoratori in un unico luogo nonché dal senso di appartenenza alla classe operaia. Nell'epoca delle piattaforme digitali, per far fronte all'assenza delle circostanze che consentirono lo sviluppo delle dinamiche sindacali, il pieno esercizio dei diritti collettivi necessita anzitutto di forme e strutture organizzative nuove¹⁶. Accanto alle articolazioni dei sindacati confederali che si dedicano alle tipologie di lavoro flessibile, si registrano le prime esperienze di associazionismo di base o di aggregazioni con modalità o finalità non ortodosse¹⁷.

¹⁵ Confermandosi così la teoria che ritiene i diritti collettivi come diritti umani «instrumental to protect the interest of workers», B. HEPPLÉ, *The freedom to strike and its rationale*, in *Laws against strikes*, a cura di B. HEPPLÉ, R. LE ROUX, S. SCIARRA, Milano, Franco Angeli, 2015, p. 41.

¹⁶ K. VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI, WP 5/2018, classifica i tre approcci emergenti: quello "bottom-up", del sindacalismo di base auto-formato, «more 'glocal' from the outset: although often only organising at the local city-level, they tend to have a less clearly defined national identity than longstanding unions», p. 21; quello tipico delle «longstanding unions», che sfruttando la propria posizione di influenza in alcuni paesi ha condotto ad accordi o intese, e quello dedicato ai *freelancers*, orientato a ottenere standard minimi.

¹⁷ V. Turkopticon, un sito *web* che consente ai lavoratori di valutare i commitenti tenendo in considerazione corrispettivi, velocità di pagamento, correttezza nella valutazione e nella comunicazione (M.S. SILBERMAN, L. IRANI, *Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon 2008-2015*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, p. 505 ss.). Il sindacato metalmeccanico tedesco IG Metall ha creato il *FairCrowdWork Watch* per consentire ai *crowdworkers* di confrontare le

Anche se l'assenza di una categoria professionale di riferimento e la fluidità delle relazioni rallentano e complicano la costruzione di un'identità comune, l'interesse collettivo dei *crowdworkers* potrebbe essere sintetizzato e fatto proprio dai sindacati nell'ambito d'un più vasto intervento di contrasto alle forme estreme di flessibilità e di individualizzazione delle relazioni di lavoro nei processi di terziarizzazione dell'economia¹⁸, non tanto «generalizzando le rivendicazioni proprie di una figura sociale egemone [...] ma partendo dalle differenze indotte da quella frantumazione»¹⁹.

Se la costruzione di un sistema collettivo permanente, organizzato e autonomo costituisce con ogni probabilità un obiettivo lontano²⁰, la caratteristica più evidente di tali rapporti può fornire un valido ancoraggio per l'aggregazione e lo sviluppo dell'interesse collettivo. Il ricorso ai contratti per condizioni generali realizza un'inedita standardizzazione dei poteri organizzativi delle piattaforme²¹ che

esperienze lavorative attraverso le piattaforme ed eventualmente ottenere assistenza legale. «La stessa prospettiva d'azione di Ig Metall è andata allargandosi, con una modifica dello Statuto che dal gennaio 2016 consente l'affiliazione anche dei lavoratori autonomi», G. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, p. 160.

¹⁸ J.C. VILLALON, *Le sfide attuali della contrattazione collettiva in Spagna*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 4, p. 745 osserva che l'economia digitale diventa «un terreno refrattario alla contrattazione collettiva in ragione della dispersione dei lavoratori, del loro profilo professionale e delle loro aspettative lavorative, oltre che di conseguenza di strategie di gestione del personale» e che analogo fenomeno caratterizza le imprese multiservizi, p. 744 ss. M. FAIOLI, *Jobs App, gig economy e sindacato*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 299 evidenzia il piano endoassociativo: per lo sviluppo di azioni sindacali si pone «il problema dell'organizzazione interna delle associazioni sindacali in ragione della definizione del perimetro di azione che ciascuna federazione intende delimitare».

¹⁹ M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, I, Bari, Cacucci, 1999, p. 471.

²⁰ «Il sistema permanente ed organizzato dei rapporti collettivi» a cui G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960, p. 110 ha fornito collocazione sistematica.

²¹ A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, Atti del convegno *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela* (Roma, 20 ottobre 2017), p. 64. B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reinintermediazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, p. 562 valorizza invece il fatto che «ogni piattaforma ha le sue dinamiche giuridiche differenziate di disintermediazione e di reinintermediazione individuale, per cui appare anacronistico proporre forme di rap-

crea una potenziale assimilabilità degli interesse dei singoli lavoratori. All'interno della medesima infrastruttura, le modalità di svolgimento dell'attività non registrano significative differenze per l'assenza di contrattazione personalizzata e le forme di esercizio dei poteri sono rese omogenee dagli algoritmi e dalle strumentazioni automatizzate.

Tali caratteristiche consentono altresì forme alternative e innovative di azione negoziale. Nel caso di Taskrabbt, ad esempio, il modello adottato per fissare il compenso dei *crowdworkers* prevede «un algoritmo [che] abbina i clienti a una selezione di possibili “taskers”, di cui vengono mostrate le tariffe orarie pertinenti per il compito richiesto. La piattaforma non sembra quindi direttamente coinvolta nella regolazione dei livelli salariali»²² e pertanto i lavoratori hanno sperimentato tecniche per sfruttare a loro vantaggio la tariffazione piegando l'automatismo dell'abbinamento lavoratore/cliente.

Si tratta di interventi individuali che racchiudono una potenziale dimensione collettiva. Evitando il rischio di proporre «un'interpretazione sin troppo omogenea della realtà socio-economica»²³ di riferimento, non si esclude che l'organizzazione dell'interesse collettivo possa prendere avvio dal coordinamento delle istanze condivise derivanti da condizioni di lavoro stereotipate.

Nel caso in cui la prestazione sia svolta *offline* è più facile il ricorso a forme di rappresentanza assimilabili al sindacalismo di base. Così, nel settore del *food delivery* si riscontrano le prime esperienze aggregative e azioni collettive finalizzate alla richiesta di migliori condizioni di lavoro e alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica e delle amministrazioni locali²⁴. Le forme di espressione del conflitto collettivo hanno assunto declinazioni inedite, ad esempio sfruttando

presentanza e negoziazione collettiva isomorfiche, mutate dalle categorie merceologiche tradizionali».

²² J. PRASSL, M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 2017, p. 232.

²³ P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. 9. P. TOMASETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2018, 3, p. 733, ipotizza l'esistenza di «interessi professionali di natura extrasindacale, la cui copertura dovrebbe essere ricercata nella generica libertà di associazione sancita dall'art. 18 Cost.».

²⁴ Si tratta di piccoli gruppi autocostituiti a livello cittadino con una rete informale prevalentemente gestita tramite *social networks*: vedi in Italia, *Riders Union Bologna*; *Deliverance Project a Torino*; *Deliverance Milano*; *Deliveroo strike*

le caratteristiche dell'algoritmo gestionale per massimizzare i danni arrecati²⁵. Il percorso di consolidamento di queste realtà sembra seguire anche la dimensione transnazionale – con la creazione della Transnational Federation of Couriers – in risposta alla concentrazione del settore in un ristretto numero di grandi società e alla conseguente omogeneità delle caratteristiche del lavoro nei centri urbani in cui viene erogato il servizio²⁶.

Il sindacato tradizionale può invece sperimentare nuovi strumenti di autotutela erogando servizi declinati secondo le particolarità dell'ambiente digitale e della triangolazione attuata dalle piattaforme. Le linee di intervento dovrebbero presupporre un'adeguata comprensione del funzionamento dei sistemi digitali e offrire un più facile accesso alle informazioni e alla comparazione delle opportunità di lavoro, nonché azioni mirate per intercettare i lavoratori anche laddove manchi una sede di lavoro comune²⁷. In questo modo i lavoratori potrebbero acquisire maggior potere nei confronti delle piattaforme consentendo di «far fronte comune nelle rivendicazioni onde evitare che vengano fissati corrispettivi troppo bassi»²⁸ e componendo al contempo le premesse per la creazione di più stabili organismi di rappresentanza e l'avvio di azioni collettive di lotta.

Occorre altresì osservare come il radicamento di sindacati rappresentativi all'interno di un settore emergente sia condizionato dal

riders. In Spagna *Ridersxderechos*; in Belgio *Collectif des Coursier-e-s/Koeriers-Kollectief*.

²⁵ Si veda lo sciopero di *Riders Union Bologna* del 10 febbraio 2019 (cfr. pagina *facebook* dell'organizzazione) consistito in una disconnessione di massa dal sistema per indurre l'algoritmo gestionale ad aumentare il compenso, come accade nelle situazioni in cui c'è scarsità di offerta. Sulle nuove forme di lotta, A. ROTA, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro*, cit., p. 197 ss.; L. CARUSO, A. GIORGI, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, cit., p. 199 ss. per le mobilitazioni dei lavoratori della conoscenza.

²⁶ Nell'ottobre 2018 è stata costituita la federazione transnazionale che riunisce le associazioni sindacali dei *riders* di Francia, Italia, Finlandia, Spagna, Regno Unito, Germania, Olanda, Norvegia, Austria, Svizzera, e Belgio.

²⁷ Partendo da esperienze concrete, D. DI NUNZIO, A. BRUNETTI, C. MANCINI, *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 3, p. 155 ss. propongono alcune azioni da intraprendere in contesti di frammentazione del lavoro.

²⁸ S. ENGBLOM, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 357 ss., qui p. 364.

livello di regolamentazione pubblica e di sostegno che ciascun ordinamento dedica al fenomeno sindacale.

È possibile ricavare un esempio significativo nell'ordinamento inglese in cui la capacità negoziale e alcuni diritti di rappresentanza dei soggetti collettivi discendono da una specifica procedura di riconoscimento²⁹. Il sindacato *Independent Workers' Union of Great Britain* ha adito il Comitato centrale arbitrale per essere riconosciuto e poter costituire una *bargaining unit* all'interno di una società di *crowdwork* per la consegna a domicilio (secondo quanto previsto dal TUL(c)RA 1992³⁰). Il provvedimento arbitrale ha riconosciuto la rappresentatività del sindacato sulla base del consenso ottenuto dalla maggioranza dei lavoratori, ma ha impedito la costituzione di un'unità di contrattazione perché i fattorini non hanno integrato il prerequisito per l'applicazione della normativa ai fini della contrattazione³¹, ossia lo *status* di *worker*.

Nel nostro ordinamento non è prevista una procedura legislativa di riconoscimento dei soggetti abilitati a contrattare, ma la costituzione di rappresentanze a livello aziendale e la conseguente titolarità dei diritti sindacali è concessa in riferimento a realtà produttive di determinata consistenza occupazionale. Ciò implica che, qualora fosse possibile identificare o costruire un'unità produttiva all'interno degli assetti organizzativi delle piattaforme³², questa dovrebbe

²⁹ Il riconoscimento può essere effettuato volontariamente dal datore di lavoro oppure, in mancanza, il sindacato può accedere ad un'apposita procedura. In entrambi i casi «recognition entitles the union to claim disclosure of information for collective bargaining purposes; union representatives and members are entitled to time off work for specified activities and a variety of statutory consultation rights», S. DEAKIN, G.S. MORRIS, *Labour law*, cit., p. 806.

³⁰ Central Arbitration Committee Case no. TUR1/985(2016), 14 novembre 2017, in riferimento *Schedule A1 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*.

³¹ A Colonia è in fase di costituzione un *Betriebsrat* interno a Deliveroo, secondo <https://www.welt.de/wirtschaft/bilanz/article172756800/Deliveroo-Fahrer-gruenden-Betriebsrat-in-Koeln.html>. A Vienna è già stato istituito un *works council* interno a Foodora: sebbene rappresenti soltanto gli interessi dei lavoratori dipendenti, «the de facto goal is to create better working conditions for both real employees and self employed riders», E. BRAMESHUBER, V. ZWINGER, *Collectively agreed (minimum) labour conditions as "Protection Boosters"*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2018, 34, 1, p. 79.

³² Si rivela necessario adattare e ammodernare la definizione di unità produttiva ricavabile dalla lettura dall'art. 19 e art. 35 St. lav., «un frammento di impresa, o azienda» con «attitudine a produrre nuove utilità che denota una, pur relativa,

superare la consistenza numerica necessaria per l'accesso ai diritti collettivi. Il canale legislativo di tutela dell'azione sindacale in azienda non sembra consentire diverse soluzioni, né per ciò che riguarda l'art. 19 St. lav. né per ciò che riguarda la repressione delle condotte antisindacali³³.

In conseguenza del proliferare di forme di lavoro non-standard diviene necessario un intervento legislativo che riformi l'ambito di operatività dei diritti collettivi e del sostegno dell'azione sindacale, in tal modo completando le misure di protezione per il lavoro autonomo già introdotte sul piano individuale. Verrebbe così favorita l'espressione delle istanze e rivendicazioni dei lavoratori impiegati con forme atipiche, autonome o parasubordinate, e promossa al contempo l'azione delle rappresentanze e dei sindacati a tutela anche di tali forme di lavoro.

In alternativa, le modalità espressive della rappresentanza potrebbero essere specificate attraverso protocolli che integrino il c.d. Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 ampliando l'elettorato passivo per la costituzione della RSU, oppure attraverso la previsione di forme specifiche di rappresentanza³⁴. Tale percorso potrebbe determinare effetti positivi in particolare nei confronti dei *crowdworkers* coinvolti da imprese che abbiano una struttu-

compiutezza tecnico organizzativa» (R. FLAMMIA, *Le "unità produttive" dell'impresa e lo statuto dei lavoratori*, in *Foro It.*, 1975, V, c. 48) che, costruita sul modello di processi produttivi standard, delinea una struttura funzionalmente delimitata, in grado di esaurire, sul piano tecnico e amministrativo, il ciclo produttivo relativo a una frazione o a un momento essenziale dell'attività.

³³ Di recente Cass. 24 settembre 2015, n. 18975, ad esempio, ha precisato che in riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi «per quanto attiene all'esercizio delle attività sindacali [...] non è identificabile un soggetto attivo della condotta antisindacale qualificabile come datore di lavoro». Per alcune riflessioni sulla pronuncia e sui limiti del procedimento *ex art. 28 St. lav.* M. FALSONE, *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 578 ss.

³⁴ Tra le sperimentazioni negoziali più significative, l'accordo sottoscritto nel gruppo Intesa San Paolo per il cd. ibrido bancario, che coniuga un rapporto di lavoro subordinato con un rapporto di lavoro autonomo, prevede che «le organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa (che sono quelle normalmente rappresentative del lavoro subordinato) [siano] "il riferimento per la rappresentanza anche per le esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo"», M. MARAZZA, *Il bancario "ibrido" nella società liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, p. 802.

ra aziendale di tipo tradizionale e corrispondenti soggetti sindacali (*crowdwork* interno); mentre la predisposizione di moduli rappresentativi per il *crowdwork* esterno necessiterebbe in ogni caso della ridefinizione dell'ambito e degli strumenti di rappresentanza.

3. *Standard minimi nella contrattazione collettiva: questioni di compatibilità con l'ordinamento europeo*

Qualora le associazioni sindacali siano in grado di farsi portavoce delle istanze di tutela di tali lavoratori, l'intervento normativo della contrattazione potrebbe contribuire alla definizione di standard minimi per lo svolgimento del lavoro³⁵. Assume pertanto rilevanza basilare una delle funzioni maggiormente radicate nell'azione collettiva, ovvero la definizione concordata di tariffe minime inderogabili³⁶ e di condizioni di lavoro dignitose e adeguate alla specifica realtà produttiva.

Nell'ambito del lavoro autonomo gli accordi collettivi non costituiscono «una fonte eteronoma necessaria [...] in relazione ad una pluralità di aspetti rilevanti»³⁷ individuati invece per via legislativa nell'ambito del lavoro subordinato. Possono tuttavia diventare strumento essenziale per ottenere alcune tutele minime, mitigando gli effetti dell'unilateralità delle clausole generali attraverso la restituzione sul piano collettivo di una quota dell'autonomia negoziale sottratta su quello individuale.

Nell'esperienza nazionale, gli accordi economici collettivi relativi all'attività degli agenti e rappresentanti costituiscono il più rile-

³⁵ Cfr. E. BRAMESHUBER, V. ZWINGER, *Collectively agreed (minimum) labour conditions as "Protection Boosters"*, cit., p. 78.

³⁶ Anche nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative e dei rapporti di agenzia i diritti derivanti dai contratti collettivi sono inderogabili ai sensi del combinato disposto dell'art. 2113 c.c. e art. 409, n. 3, c.p.c.

³⁷ Così T. Pisa 2 maggio 2012, reperibile su <http://www.flcgil.it/leggi-normative/documenti/comma-per-comma/sentenza-tribunale-di-pisa-del-2-maggio-2012-condotta-antisindacale-ex-art-28-ego-virgo.flc>. Nella vicenda è stata ravvisata una condotta antisindacale a carico di un datore di lavoro che, dopo aver ottenuto dai lavoratori la sottoscrizione di *staff rules* e il recepimento nel contratto individuale, si sottraeva completamente e sistematicamente al confronto collettivo.

vante esempio di negoziazione riferita al lavoro autonomo. La contrattazione avente ad oggetto l'attività di agenti e rappresentanti nei confronti della "casa madre" mandante è destinata a produrre effetti qualora quest'ultima aderisca all'associazione rappresentativa dei mandanti oppure in caso di rinvio da parte del contratto individuale. La rilevanza sociale e giuridica manifestata da tali accordi corrisponde a quella della contrattazione collettiva nel settore privato, sia dal punto di vista delle potenzialità di disciplina dei rapporti di lavoro, che dal punto di vista delle criticità derivanti dal sistema della rappresentanza³⁸. L'analogia quanto a legittimazione, funzioni e problematiche rispetto alla negoziazione riferita al lavoro subordinato non ha mai dato adito a contrasti interpretativi in merito alla titolarità delle prerogative collettive³⁹.

La conclusione di accordi collettivi da parte dei lavoratori autonomi con le associazioni dei (principali) committenti si pone tuttavia in potenziale conflitto con le disposizioni europee a tutela della concorrenza secondo l'interpretazione fornita dalla Corte di giustizia⁴⁰. Nel caso *Albany*⁴¹, la Corte ha disapplicato le regole della concorrenza nei confronti di contratti collettivi istitutivi di un regime pensionistico integrativo diretto «al miglioramento di una delle condizioni di lavoro [...] ossia la loro retribuzione» (punto 63). Sebbene tali accordi possano determinare effetti restrittivi della concorrenza, «gli obiettivi di politica sociale [...] sarebbero gravemente compromessi se le parti sociali fossero soggette all'art. 85, n. 1, del

³⁸ Gli AEC sono «manifestazione di "libertà sindacale", nella realizzazione di interessi che, per quanto collettivi e non individuali, restano particolari; sono efficaci, pertanto, soltanto nell'ambito degli iscritti alle associazioni stipulanti, in base alla rappresentanza ad esse volontariamente conferita», G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia. Artt. 1742-1753 (Commentario al codice civile)*, a cura di A. SCIALOJA, G. BRANCA, Bologna, Zanichelli, 1970, p. 26 e, recentemente, E. SARACINI, F. TOFFOLETTO, *Il contratto di agenzia. Artt. 1742-1753 (Il Codice Civile. Commentario)*, fondato da P. SCHLESINGER, diretto da F.D. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2014, p. 114 ss.

³⁹ Per un'analisi delle problematiche relative alle altre forme di contrattazione collettiva nell'area del lavoro autonomo, P. TOMASETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 738 ss.

⁴⁰ Già O.E. KEMPEN, R. KRETZSCHMAR, *I problemi e le difficoltà di organizzare sindacalmente i lavoratori "semiautonomi" in Germania*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, p. 617.

⁴¹ C. giust. 21 settembre 1999, *Albany International BV*, C-67/96, punti 57-60.

Trattato (ora 101 TFUE *nda*) nella ricerca comune di misure volte a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro» (punto 59).

Tale conclusione ha valore esclusivamente nell'ambito della subordinazione: la polarizzazione tra lavoratori e imprese non sembra lasciare margine per la stipulazione di contratti collettivi da parte delle rappresentanze degli autonomi, considerate associazioni di imprese e soggette pertanto all'applicazione dell'art. 101 TFUE⁴². Secondo una recente precisazione, il meccanismo che sottrae gli accordi collettivi ai rigori del diritto *antitrust* può applicarsi oltre i confini del lavoro subordinato solamente nelle ipotesi in cui si tratti di «falso lavoro autonomo» e i prestatori siano in una condizione «paragonabile» a quella dei subordinati⁴³. Ne consegue che il limite dell'art. 101 TFUE si applica a tutti gli accordi riguardanti il lavoro reso in condizioni di piena autonomia che non possono essere «il risultato di una trattativa collettiva tra le parti sociali»⁴⁴.

Da tale affermazione non discende tuttavia l'incompatibilità tra lavoro autonomo e fissazione per via negoziale di standard economici o normativi, essendo possibili molteplici eccezioni rispetto alla corrispondenza tra promozione sul piano collettivo delle condizioni del lavoro autonomo e condotta in violazione del divieto di intese restrittive

⁴² Come confermato in C. giust. 12 settembre 2000, cause riunite da C-180/98 a 184/98, *Pavlov and others*, pp. 68 e 69.

⁴³ C. giust. C-413/13, cit., p. 36, poiché non hanno libertà di scegliere orario, luogo e contenuto del lavoro, sono estranei ai rischi commerciali e integrati nell'impresa in modo da formare un'unità economica. V. anche C. giust. 10 settembre 2014, C-270/13, *Haralambidis*, p. 33: il lavoratore non possiede le caratteristiche di «un fornitore di servizi indipendente, ossia una maggiore flessibilità riguardo alla scelta del tipo di lavoro e dei compiti da svolgere, alla maniera in cui tale lavoro o tali compiti debbano essere svolti nonché all'orario e al luogo di lavoro, e una maggiore libertà nella selezione dei propri collaboratori».

⁴⁴ C. giust. C-413/13, cit., p. 30. La C. giust. 12 settembre 2000, cause riunite da C-180/98 a 184/98, cit., p. 69, aveva altresì chiarito che i Trattati non prevedono «alcuna disposizione che incoraggi [...] coloro che esercitano libere professioni a concludere accordi collettivi al fine di migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro». I riflessi sul diritto della concorrenza delle piattaforme di *sharing economy* sono oggetto dei primi interventi giurisprudenziali anche al di là dell'Oceano: V. BRINO, *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 148 ss. segnala che la Corte territoriale di Seattle del 1 agosto 2017 ha ritenuto compatibile con la normativa *antitrust* un'ordinanza municipale che riconosce ai tassisti, anche operanti tramite piattaforme, il diritto di associazione e di contrattazione collettiva.

della concorrenza. L'area di esonero dal divieto di intese anticoncorrenziali potrà anzitutto essere più ampia se si accoglie quella nozione di lavoratore orientata al mercato comprensiva altresì dei prestatori autonomi che non vi accedono in maniera indipendente e che pertanto manifestano un'esigenza di protezione sociale a fronte di committenti "forti" che governano lo svolgimento dell'attività (v. cap. IV, § 4). La problematica sottesa alla sentenza *Kunsten* riproduce lo stesso «cortocircuito tra il piano giuridico e quello socio economico a cui la nozione puramente tecnico-funzionale di subordinazione ci ha storicamente abituati»⁴⁵ e a cui l'ordinamento nazionale ha fornito da ultimo risposta con l'estensione della disciplina – legislativa e collettiva – del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate.

Il contrasto tra accordi collettivi e tutela della concorrenza potrebbe altresì essere superato includendo i diritti collettivi tra le «ragioni imperative di pubblico interesse» che consentono di limitare i principi concorrenziali ogni volta in cui si riscontri un significativo squilibrio negoziale tra committente e prestatore⁴⁶. È possibile considerare che una garanzia di trattamento per i lavoratori autonomi non è destinata soltanto al miglioramento della condizione lavorativa degli stessi ma è in grado di produrre effetti benefici anche a vantaggio dei consumatori innalzando i livelli di qualità del servizio offerto (cfr. cap. III, § 5).

Conforta questa posizione la giurisprudenza della Corte di giustizia relativa ai minimi tariffari fissati dalle associazioni professionali. Sebbene non esista piena omogeneità strutturale e funzionale tra contrattazione collettiva e autoregolazione degli Ordini, entrambe le attività hanno la capacità di condizionare il gioco concorrenziale tra lavoratori autonomi. I giudici europei hanno ritenuto che le regole dei codici deontologici che stabiliscono tariffe adeguate rispetto alla «dignità della professione nonché [al]la qualità e [al]l'importanza della prestazione» siano «idonee a produrre effetti restrittivi della concorrenza nel mercato interno»⁴⁷. Gli obiettivi sotte-

⁴⁵ R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 543.

⁴⁶ M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, cit., p. 187 ss.

⁴⁷ C. giust. 18 luglio 2013, C-136/12, *Consiglio nazionale dei geologi*. Quando un'organizzazione professionale adotta un codice deontologico «non esercita né

si alla determinazione dei compensi, tuttavia, possono determinare un'ulteriore area di esenzione dal diritto *antitrust*: qualora si tratti di «fornire le garanzie necessarie ai consumatori finali dei servizi di cui trattasi» e, sempre che gli effetti restrittivi della concorrenza che ne derivano siano adeguati, il regolamento non ricadrà nel primo paragrafo dell'art. 101 TFUE perché in ultima analisi orientato alla tutela del mercato⁴⁸.

Se l'introduzione di minimi di compenso concorre altresì a migliorare la qualità dei servizi, gli accordi stipulati da organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi contenenti tali misure potranno essere esclusi dal divieto di condotte anticoncorrenziali. Da un lato, infatti, l'art. 101 TFUE, § 3 fa salve le intese che contribuiscono «a migliorare la produzione e la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico» e dall'altro, quando il servizio viene prestato direttamente dai singoli lavoratori, la garanzia di un corrispettivo equo contribuisce con immediatezza all'offerta di un buon livello di servizio per gli utenti-consumatori (vedi cap. III, § 5).

4. *La contrattazione collettiva quale parametro esterno per il lavoro autonomo*

Accertata la compatibilità tra gli interventi normativi dei soggetti collettivi e i principi pro-concorrenziali europei, un'associazione autonoma o le strutture interne ai sindacati confederali potranno in-

una funzione sociale fondata sul principio di solidarietà, né prerogative tipiche dei pubblici poteri. Essa appare come l'organo di regolamentazione di una professione il cui esercizio costituisce, peraltro, un'attività economica». Anche C. giust. 19 febbraio 2002, C-309/99, *Wouters e a.*, punto 110, che ritiene la normativa olandese contenente un divieto di collaborazione tra avvocati e revisori dei conti «malgrado gli effetti restrittivi della concorrenza ad essa inerenti [...] necessaria al buon esercizio della professione di avvocato così come organizzata dallo Stato membro interessato».

⁴⁸ C. giust. 18 luglio 2013, C-136/12, cit., punto 53. C. giust. 8 dicembre 2016, C-532/15, *Urbaser*, invece, determina un'area di esenzione rispetto all'art. 101 TFUE soltanto nel caso in cui il potere di determinare le tariffe professionali sia delegato al Governo in quanto intervento di carattere pubblico e non attribuito ad una associazione di imprese.

tervenire a regolare le condizioni lavorative. L'effettività della capacità negoziale trova, tuttavia, un limite nel carattere frammentario dell'azione e della presenza sindacale che impedisce l'emersione di interlocutori stabili, nonché nella rivendicata autosufficienza dei sistemi di regolazione delle piattaforme digitali.

Una più decisa crescita dell'esperienza sindacale nel settore del *crowdwork* – come in altri settori caratterizzati da bassa sindacalizzazione o da fenomeni di concorrenza tra contratti collettivi – necessita del «doppio motore, sociale e istituzionale»⁴⁹ e la debolezza del primo propulsore può essere colmata dal soggetto pubblico con azioni a favore della negoziazione.

Il *favor* a livello legislativo o giurisprudenziale verso l'apparato regolativo collettivo può rivestire un particolare ruolo promozionale nei confronti dell'intervento negoziale collettivo per il lavoro non-standard o autonomo⁵⁰. L'attribuzione di «valore e forza di legge ai salari fissati nei contratti collettivi nazionali»⁵¹ potrebbe favorire l'estensione della contrattazione ai settori emergenti privi di una categoria professionale di riferimento e di soggetti rappresentativi, contribuendo al coordinamento tra sigle sindacali operanti in ambiti differenti⁵².

⁴⁹ T. TREU, *Recensione* a M. CARRIERI, P. FELTRIN, *Al bivio. Lavoro sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi*, Roma, Donzelli, 2016, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 154, 2, p. 392.

⁵⁰ F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale*, cit., p. 565 ss. che individua diversi meccanismi promozionali della negoziazione collettiva per i lavoratori parasubordinati.

⁵¹ C. DELL'ARINGA, *Le relazioni industriali: alcune questioni aperte*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2016, 1, p. 173 ss., qui p. 175 in riferimento ad una possibile riforma del sistema di contrattazione che sperimenti, nei settori a più basso tasso di effettività dei minimi salariali, un sistema di retribuzione minima su base contrattuale. G. ORLANDINI, *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015*, in *Lav. Dir.*, 2018, 1, pp. 7-34. Tenta di fornire una risposta l'art. 2 del d.d.l. S. 658 in tema di «Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario» (discusso congiuntamente al d.d.l. S. 310) che seleziona il «contratto collettivo nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, anche considerato nel suo complesso, all'attività svolta dai lavoratori anche in maniera prevalente».

⁵² F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. 27 s. in riferimento all'art.

Alcune previsioni legislative estendono lo spazio applicativo degli standard di trattamento risultanti dall'azione collettiva oltre i confini tracciati da quest'ultima. Ne costituisce esempio il modello legislativo delle società cooperative di produzione e lavoro che prevede il diretto coinvolgimento della fonte negoziale nella determinazione dei minimi di compenso per i soci lavoratori subordinati. In attuazione dell'art. 36 Cost. è imposto un trattamento economico complessivo non inferiore «ai minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine». Tale rinvio è stato in seguito rafforzato dall'art. 7, co. 4, d.l. n. 248/2007 (conv. in l. n. 31/2008) e dalla sentenza della Corte costituzionale n. 51/2015⁵³: la fonte deputata ad individuare i minimi retributivi è identificata nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Viene in tal modo suggerito uno schema suscettibile di generalizzazione per un salario legale che utilizzi le previsioni dei contratti collettivi come «parametro esterno di commisurazione» della retribuzione proporzionata e sufficiente⁵⁴.

Con approccio simile è regolato il trattamento economico per i soci collaboratori o lavoratori autonomi⁵⁵: «la garanzia di un compenso, la cui misura non dipende esclusivamente dalla forza contrat-

4 della "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" in materia salariale.

⁵³ C. cost. 11 marzo 2015, n. 51, dichiara la legittimità costituzionale dell'art. 7, co. 4, d.l. n. 248/2007, in relazione all'art. 39 Cost.: il richiamo ai contratti collettivi costituisce «parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore ai sensi dell'art. 36 Cost.». V.M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, II, p. 493 ss.

⁵⁴ Così G. ORLANDINI, *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione*, cit., p. 15 ss. Sulle alternative possibili, P. PASCUCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione tenuta al Congresso Aidlass (Palermo, 17-19 maggio 2018), § 5.4. Rimane aperto sia il problema del *quantum* di rappresentatività necessario che quello della conformità del parametro contrattuale collettivo, pur firmato da associazioni comparativamente più rappresentative, all'art. 36 Cost. Sul punto v. T. Milano 30 giugno 2016, n. 1977, in *Labor*, 2017, 2, p. 233 ss., nota CENTAMORE.

⁵⁵ La norma conserva tratti originali soprattutto in seguito all'abrogazione del lavoro a progetto che fissava il compenso nel rispetto dei minimi della contratta-

tuale del singolo lavoratore»⁵⁶ ma deve rispettare la proporzionalità e altri criteri di adeguatezza, è assicurata da accordi collettivi specifici «diversi da quelli dei soci con rapporto di lavoro dipendente» o dagli stessi «benché con parti e normative distinte»⁵⁷, oppure, in mancanza, attraverso il calcolo effettuato dal giudice sulla base dei compensi medi in uso nel settore. Tale modello prevede che, in prima istanza, il compito di garantire il corrispettivo per i soci autonomi spetti all'azione di autoregolazione delle parti collettive e che, in seconda istanza, il corrispettivo dipenda da «un parametro esterno che ne garantisca l'allineamento alle condizioni di mercato, e scongiuri così lo sfruttamento della prestazione a costi ribassati»⁵⁸.

Il contratto collettivo è stato considerato un parametro privilegiato per la determinazione del compenso anche per i giornalisti non subordinati dalla l. n. 233/2012, secondo l'interpretazione fornita dai tribunali amministrativi chiamati a giudicare la delibera della Commissione per la valutazione dell'equo compenso. Il Consiglio di Stato⁵⁹ ha confermato l'annullamento della delibera deciso dal TAR Lazio ribadendo la mancanza di corrispondenza rispetto al criterio della «coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore di giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato» sancito dall'art. 1 l. n. 233/2012. Il provvedimento di annullamento sottolinea la validità della contrattazione collettiva quale «criterio di larga massima» per la determinazione del compenso del lavoratore autonomo «sindacabile in negativo in caso di aperto contrasto ma non in positivo al fine di rivendicare una specifica simmetria fra situazioni che restano diverse e quindi giuridicamente non comparabili»⁶⁰.

zione collettiva specifica o, in mancanza, di quella per figure professionali analoghe (art. 63 d.lgs. n. 276/2003).

⁵⁶ B. FIORAI, *Il "nuovo" lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, 94, 2, p. 239. Vedi anche M. DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro It.*, 2001, V, c. 243 s.

⁵⁷ E. CUSA, sub Art. 3, *Il trattamento economico del socio lavoratore*, in *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2002, p. 413.

⁵⁸ S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2017, 2, p. 358.

⁵⁹ Cons. Stato 11 febbraio 2016, n. 1076, che conferma con motivazione parzialmente diversa TAR Lazio, sez. I, 7 aprile 2015, n. 5054.

⁶⁰ TAR Lazio, sez. I, 7 aprile 2015, n. 5054.

Nelle due ipotesi considerate la legge individua nella fonte collettiva il punto di riferimento a valenza generale per garantire la conformità rispetto all'art. 36 Cost. dei compensi per il lavoro autonomo⁶¹. Ne consegue che gli accordi collettivi assumono il ruolo di limite "negativo" nella determinazione di un corrispettivo adeguato anche per i prestatori che non rientrano nel raggio di applicazione diretta della contrattazione⁶². Sebbene non sia possibile giungere a conclusioni di carattere generale, le due normative analizzate suggeriscono la possibilità di riferire l'art. 36 Cost. al lavoro autonomo e di attribuire contestualmente alla contrattazione collettiva – opportunamente selezionata – l'essenziale funzione di parametro di quantificazione del compenso.

4.1. Segue: lo spazio applicativo degli accordi collettivi per i crowdworkers

L'art. 2, co. 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015⁶³ si muove su diverse coordinate ed esprime un'inedita e ampia attribuzione di funzioni normative alla contrattazione collettiva per il lavoro autonomo.

Qualora gli accordi collettivi nazionali introducano una «regolazione ad alto tasso di intensità»⁶⁴ di tutele, adeguata alle esigenze del settore, potranno impedire l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche in presenza dei requisiti di cui all'art. 2, co.

⁶¹ In contrasto con il prevalente indirizzo giurisprudenziale che ritiene l'art. 36 Cost. non applicabile al lavoro autonomo, v. ad es. Cass. civ., sez. II, 28 giugno 2017, n. 16213; Cass., sez. lav., 25 gennaio 2017, n. 1900; Cass. civ. sez. VI, ord. 9 marzo 2012, n. 3782. Prospettano un superamento dell'orientamento valorizzando gli artt. 2225 e 2223 c.c. M. BARBIERI, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le Pubbliche Amministrazioni*, cit., p. 61 e A. LASSANDARI, *Oltre la "grande dicotomia"? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2019, 1, p. 96.

⁶² I motivi di annullamento invocati dal TAR e confermati dal Consiglio di Stato comprendono altresì l'eccessiva ristrettezza nell'individuazione dei destinatari dell'equo compenso secondo la delibera, v. A. AVONDOLA, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2017, 2, p. 380.

⁶³ Nell'ordinamento spagnolo può farsi invece riferimento all'*Auerdo de interés profesional*, ai sensi dell'art. 13 l. n. 20/2007, *Estatuto del Trabajo Autónomo*, che può essere stipulato dai Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE).

⁶⁴ R. VOZA, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 541. V. anche V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 280/2015.

1, d.lgs. n. 81/2015⁶⁵. Sebbene tale strumento fosse in via prevalente destinato alle esigenze di alcuni settori ad alto rischio di delocalizzazione⁶⁶, la portata generale della previsione fornisce un significativo contributo all'estensione della contrattazione collettiva a settori e ambiti non corrispondenti a quelli tradizionalmente rappresentati. La norma attesta che i contratti nazionali contenenti tutele per i collaboratori autonomi non solo sono ammessi ma altresì promossi dall'ordinamento, rendendo cedevole l'applicazione della disciplina per il lavoro subordinato in presenza di uno statuto *ad hoc* di origine collettiva.

Con l'obiettivo di verificare la praticabilità dell'opzione in riferimento al *crowdwork*, all'inizio della XVIII legislatura è stato avviato un confronto tra le aziende del *food delivery* e i sindacati rappresentativi dei *riders* per il tramite della mediazione del ministro del Lavoro e dello Sviluppo economico. L'opportunità di un accordo sembrava sostenuta dalla presenza di «particolari esigenze produttive ed organizzative del settore» che avrebbero potuto costituire la ragione alla base del meccanismo sostitutivo. Tale percorso si è dovuto invece scontrare con il diniego da parte delle piattaforme digitali di aggregarsi alle organizzazioni datoriali del settore dei servizi e del trasporto e con la seguente costituzione di una distinta associazione rappresentativa⁶⁷. In tale scenario, si è palesata l'intenzione delle società di sfuggire alla negoziazione di standard minimi e di conseguenza è sfumata la possibilità di giungere ad un accordo collettivo che sia – almeno – in grado di comporre una regolazione autosufficiente vincolante ai sensi dell'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Un diverso tentativo di occupazione degli spazi negoziali nel settore mediaticamente più esposto (il *food delivery*) si è concretizzato nell'inserimento dei *riders* all'interno delle declaratorie profes-

⁶⁵ M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 6. V. anche R. SANTA-GATA DE CASTRO, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 2, p. 397 ss.

⁶⁶ L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 2, p. 397 ss.

⁶⁷ Si tratta di Assodelivery che allo stato raggruppa le aziende multinazionali del settore, Glovo-Foodora, Deliveroo, JustEat, UberEats.

sionali riferite ai lavoratori subordinati impiegati nel settore “logistica, trasporto e spedizione”. Le parti stipulanti l’ultimo rinnovo del ccnl hanno firmato un’intesa integrativa volta a introdurre e regolare il profilo professionale dei *riders*⁶⁸: tale testo non affronta il problema qualificatorio ma declina le previsioni applicate ai lavoratori impiegati nella distribuzione anche a chi utilizza mezzi che «non richiedono necessariamente per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore». Sono introdotti alcuni adattamenti collegati alle modalità organizzative delle piattaforme digitali⁶⁹ ed è escluso il ricorso alle tecniche di analisi automatizzata dei dati ritenute più pericolose per i diritti dei lavoratori⁷⁰.

L’intesa collettiva delinea il profilo professionale in cui inquadrare i ciclofattorini subordinati nell’ambito delle aziende associate alle organizzazioni datoriali firmatarie dell’accordo. L’intesa è destinata altresì a produrre effetti al di fuori dell’ambito di applicazione soggettivo del contratto collettivo: le previsioni negoziali possono infatti essere in grado di costituire un adeguato parametro di riferimento – almeno in sede di giudiziale – per integrare gli istituti che trovano nella contrattazione collettiva la propria fonte di disciplina.

Tale prospettiva applicativa ha acquisito concretezza nella vicenda relativa alla qualificazione dei *riders* decisa dalla Corte d’Appello di Torino⁷¹. Accertata la riconducibilità dell’attività lavorativa oggetto di giudizio alla collaborazione etero-organizzata, i giudici hanno applicato le voci della retribuzione diretta, indiretta e differita previsti per il V livello del contratto collettivo logistica-trasporto-merci che inquadra i “fattorini addetti alla presa e consegna”. Il Collegio ricorre allo stesso percorso interpretativo di attuazione

⁶⁸ Accordo del 18 luglio 2017, in attuazione dell’accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, in tema di Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. *riders*).

⁶⁹ Si veda la disciplina dell’orario di lavoro, comprensiva del tempo in cui il prestatore «in coincidenza dell’inizio del proprio orario di lavoro [...] si renderà così disponibile ad eseguire i compiti connessi all’attività di servizio per la durata dell’orario assegnato» (art. 2, lett. d) e i limiti di durata (art. 2, lett. c).

⁷⁰ Così gli orari indicati dal datore di lavoro ossia «ogni periodo compreso fra l’inizio e la fine del lavoro» non potranno essere organizzati sulla base del criterio del *ranking* reputazionale generato da algoritmi (art. 2, lett. d).

⁷¹ A. Torino 11 gennaio 2019, cit.

dell'art. 36 Cost. utilizzato per i lavoratori subordinati ed estende il parametro collettivo non solo oltre l'ambito di efficacia soggettiva, ma anche nei confronti di prestatori qualificati «tecnicamente» autonomi.

L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 è pertanto in grado di estendere lo spettro di applicazione del contratto collettivo anche nei confronti dei *crowdworkers*, enfatizzando la natura di parametro esterno degli standard collettivi economici (nel solco dell'applicazione dell'art. 2, co. 1) oppure incentivando una contrattazione specifica (in ossequio all'art. 2, co. 2, lett. a). Entrambi i percorsi presentano tuttavia problematiche applicative che costituiscono il riflesso di questioni ancora aperte nel diritto sindacale, quali la rappresentatività del sindacato e l'ambito di applicazione della contrattazione.

Affinché possa aversi una contrattazione collettiva “alternativa” rispetto all'applicazione dello statuto protettivo per il lavoro subordinato è necessario che i sindacati firmatari siano “comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale”: a tal proposito si dovrà evitare il rischio di appropriazione della legittimazione contrattuale da parte di chi non sia realmente rappresentativo. Ai problemi relativi alla verifica della rappresentatività, si sommano quelli derivanti dalla natura trasversale dell'attività delle piattaforme rispetto ai vari settori merceologici e produttivi: poiché la legittimazione degli accordi *ex art. 2, co. 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015* risiede nelle “particolari esigenze del settore” diviene essenziale delimitare l'ambito produttivo a cui dovrà riferirsi la contrattazione.

Anche l'estensione per via giudiziale del trattamento retributivo di origine contrattual-collettiva alle collaborazioni autonome eterorganizzate mostra profili critici. Il riferimento del Tribunale torinese di secondo grado al contratto collettivo della logistica potrebbe essere in futuro indirizzato ai contenuti dell'intesa integrativa del 2018 o ad altri accordi che inseriranno previsioni specifiche per il *crowdwork*. In caso di più accordi riferibili al settore, la selezione del termine di raffronto dovrà considerare che le tabelle retributive collettive sono strumentali all'attuazione del precetto costituzionale e non potranno essere applicate se incapaci di garantire la proporzionalità e sufficienza della retribuzione.

In assenza di un rinvio legale alla disciplina collettiva, tuttavia, la capacità estensiva della parte non economica dell'accordo (ad esempio, dei diritti concernenti la distribuzione dell'orario di lavoro) non potrà raggiungere i lavoratori etero-organizzati da operatori che non siano associati ai sindacati stipulanti l'accordo, per l'operatività delle regole generali del diritto dei contratti. Data l'autosufficienza delle condizioni generali di contratto, inoltre, è improbabile che il titolare della piattaforma esprima in via implicita l'intenzione di fare propria una regolamentazione collettiva applicando un numero rilevante di istituti negoziali significativi⁷².

Mentre il sostegno all'estensione della contrattazione collettiva al settore delle piattaforme digitali non sembra aver generato risultati significativi, la prima esperienza negoziale a livello nazionale ha mostrato autonomia rispetto alle indicazioni legislative.

Nella città di Bologna l'amministrazione comunale ha promosso un percorso di dialogo e trattativa tra gruppi rappresentativi dei *riders* e gestori delle piattaforme che ha condotto alla stipula di una "Carta dei diritti fondamentali" destinata a garantire tutele minime relative a molteplici aspetti della relazione di lavoro⁷³. Tale documento è stato condiviso e firmato dal sindacato Riders Union assieme alle Confederazioni sindacali e da alcune piattaforme con sede in Italia, mentre gli operatori con la struttura economica più ampia e le associazioni datoriali non hanno aderito all'accordo. Come aveva già dimostrato l'accordo concluso dal sindacato danese 3F con la società Hilfr.dk che offre servizi di pulizia domestici «the prospect for concluding a collective agreement are probably higher when a platform has its home base in the country of the unions concerned»⁷⁴.

Proprio la dimensione territoriale, segnatamente "metropolitana", dell'accordo bolognese ne costituisce l'aspetto più innovativo

⁷² Si veda, ad es., Cass. 29 ottobre 2013, n. 24336 che, per la vincolatività della contrattazione collettiva, richiede un «comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione senza contestazione alcuna della relative clausole al singolo rapporto».

⁷³ "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano", cit. Cfr. cap. IV, § 8.

⁷⁴ K. VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy?*, cit., p. 23. Nel caso dell'accordo bolognese, le piattaforme firmatarie fanno capo ad un'unica società nata e stabilita in Italia, Meal S.r.l.

perché espressione di un andamento *bottom-up* delle prassi di negoziazione collettiva e di un rinnovato intervento concertativo da parte delle amministrazioni locali⁷⁵. Allo stesso tempo, il livello territoriale dell'accordo non impedisce eventuali domande giudiziali per accertare l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato⁷⁶ ex art. 2094 c.c. o art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

5. La prospettiva della contrattazione collettiva transnazionale

All'interno di strutture che, operando su scala internazionale, sfruttano le condizioni della domanda e dell'offerta per abbattere i costi organizzativi e di *compliance* normativa, gli accordi collettivi transnazionali possono contribuire 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 produttiva, anche nel caso in cui sia collocata negli spazi virtuali⁷⁷. Tali intese sono in grado di superare l'assenza di soggetti sindacali rappresentativi sul *web* e le carenze protettive che ne discendono attraverso l'impegno delle imprese committenti a ricorrere al *crowd employment* solo nel rispetto dei diritti sociali fondamentali.

La fissazione per via negoziale di determinati livelli di tutela a vantaggio dei lavoratori dipende da alcune caratteristiche collegate alla struttura e all'oggetto dell'attività della piattaforma. Un ambito

⁷⁵ F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo*, cit., p. 16 ss.; A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., p. I ss.; M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione rappresentanza contrattazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. 46 che esamina la possibilità di nuovi strumenti di azione sindacale ispirati al modello delle coalizioni sociali.

⁷⁶ F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo*, cit., p. 31 ss.: «Nella specie, tra tutte le possibili – ed auspicabili – proiezioni della Carta, non si è mai contemplato, almeno nelle intenzioni dei sindacati bolognesi che ne sono stati firmatari, la possibilità che essa divenisse il modello di un futuro contratto collettivo nazionale dei riders, poiché ciò avrebbe potuto pregiudicare una domanda giudiziaria che non è mai stata scartata».

⁷⁷ S. SCARPONI, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *Lav Dir.*, 2011, 1, p. 119 ss. in part. p. 125 ss. Per un recente approfondimento, *Sustainable development, global trade and social rights*, a cura di A. PERULLI, T. TREU, Wolters Kluwer, 2018.

di possibile valorizzazione della contrattazione collettiva transazionale si rinviene nelle forme di *crowdwork* “puro” che solitamente si collocano nell’ambito di filiere di appalti e di contratti di fornitura oppure sono utilizzate da grandi committenti. Lungo tali catene potrebbe essere più facile diffondere le condizioni di lavoro concordate a livello transnazionale. Il modello negoziale di riferimento è costituito dagli “Accordi quadro internazionali sui diritti fondamentali” che si muovono nell’alveo di quella peculiare negoziazione «che per decenni ha condotto le imprese transnazionali ad elaborare singolarmente i propri codici di condotta»⁷⁸ e costituiscono un ordinamento indipendente frutto dell’azione combinata dell’autonomia collettiva e di quella degli operatori economici internazionali.

Affinché si sviluppino e si diffondano forme di lavoro dignitoso per via di accordi transazionali è altresì necessario che i sindacati europei e internazionali si facciano carico della promozione solidaristica dei diritti dei *crowdworkers*, ampliando il raggio di incidenza dell’«interesse collettivo sovranazionale»⁷⁹ anche alle condizioni di lavoro su piattaforma digitale cui ricorrono le imprese⁸⁰.

Le numerose incertezze collegate all’efficacia degli accordi collettivi transazionali non consentono tuttavia di fare affidamento su tali strumenti se non come regolamenti d’impresa “qualificati” dalla partecipazione sindacale⁸¹. A causa della mancata concretizzazione

⁷⁸ S. NADALET, *La contrattazione transazionale sui diritti fondamentali: una vera e propria contrattazione collettiva?*, in *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, a cura di A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI, Bologna, Bononia University Press, 2017, pp. 304 e 312 ss.

⁷⁹ A. LASSANDARI, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in *Lav. Dir.*, 2016, 4, p. 981, richiamando Id., *La tutela collettiva nell’età della competizione economica globale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, 2, p. 263. Rileva altresì la legittimità delle “secondary action”, generalmente collegata alla presenza di un interesse comune tra il gruppo che intraprende l’azione di protesta e il gruppo a cui beneficio essa è destinata, B. HEPPLER, *The freedom to strike and its rationale*, cit., p. 33 s.

⁸⁰ Altri strumenti per il contenimento delle pratiche di *dumping* sociale sono ad es. l’inserimento di clausole sociali nei trattati commerciali internazionali che impongano ai firmatari il rispetto dei *core labour standards* per potere usufruire di determinati benefici, A. PERULLI, *Commercio globale e diritti sociali*, cit., p. 735 ss.; R. PESSI, *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in *Riv. Dir. Soc.*, 2011, 3, p. 617.

⁸¹ S. NADALET, *La contrattazione transazionale sui diritti fondamentali*, cit., p. 310 ss.; vedi anche E. ALES, S. ENGBLOM, T. JASPERS, S. LAULOM, S. SCIARRA, A.

delle proposte finalizzate a definirne lo statuto giuridico⁸² e del limitato coordinamento tra sindacalismo sovranazionale e nazionale, anche nell'ambito delle strutture organizzative che non ricorrono al *web* tali accordi operano prevalentemente nei limiti in cui le imprese ritengano conveniente introdurli.

La garanzia di standard adeguati può essere perseguita con maggiore efficacia ancora una volta agendo sul lato del committente, attraverso la collaborazione tra sindacati aziendali e datori che intendono affidare parti del processo produttivo agli operatori digitali. Le imprese committenti nel territorio degli Stati Membri dovrebbero gestire la decisione di ricorrere al *crowdwork* nel rispetto della direttiva sui diritti di informazione e consultazione (art. 4 dir. 2002/14/CE⁸³) che richiede il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per le decisioni imprenditoriali sull'evoluzione delle impresa e delle condizioni occupazionali.

I diritti di informazione potrebbero determinare positivi riflessi sulle condizioni di lavoro dei *crowdworkers* in modo particolare all'interno di ordinamenti, come quello tedesco⁸⁴, nei quali un

SOBCZAK, F. VALDÉS DAL-RÉ, *Transnational collective agreement bargaining: present, past and future*, Report for EU Commission, febbraio, 2006.

⁸² V. ad esempio Parlamento europeo, *Proposta di risoluzione sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale*, (2012/2292(INI)). Per un'analisi dell'incidenza del diritto dell'Unione europea sulla contrattazione collettiva transnazionale, A. LO FARO, *sub* Art. 28, § 4, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, cit., p. 539 ss.

⁸³ L'art. 4 prevede l'informazione e la consultazione debbano riguardare «l'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica»; «la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento»; «le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro».

⁸⁴ L'iniziativa lanciata il 22 aprile 2015 dal Ministero dell'Occupazione e degli Affari sociali tedesco "Industrie 4.0" ("Re-imagining work. Green paper. Work 4.0", 2015, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?__blob=publicationFile, p. 8.) che contiene anche un focus relativo a "Arbeiten 4.0", cerca di promuovere un atteggiamento consapevole delle imprese che possa collegare lo sviluppo della digitalizzazione e condizioni di lavoro dignitose ed eque, con interventi di formazione per aiutare i lavoratori ad affrontare «a world of work characterised by greater diversity, discontinuity and uncertainty». Nell'iniziativa, il contributo dei sindacati è considerato essenziale all'interno delle dinamiche di Industry 4.0.

soggetto di rappresentanza dei lavoratori di origine non sindacale (*Betriebsrat*) è titolare di poteri di codeterminazione nella gestione dell'impresa. Il Consiglio d'azienda è destinatario delle comunicazioni concernenti «l'impiego di lavoratori che non abbiano un rapporto di lavoro subordinato con il datore di lavoro» (§ 80 II, BetrVG) nelle circostanze in cui emergano «nuove forme di organizzazione del lavoro, [i] cambiamenti nei metodi di lavoro e [l]e modalità di svolgimento della prestazione» (§ 92, BetrVG). La scelta di ricorrere a piattaforme di *crowdwork* esterno (e, *a fortiori*, di tipo interno) corrisponde alle «modifiche sostanziali dell'organizzazione aziendale» (n. 4 e 5, § 111, BetrVG) in presenza delle quali è previsto un vero e proprio obbligo per il datore di lavoro di trattare con il Consiglio d'azienda al fine di concludere un accordo di “conciliazione di interessi” e un piano sociale⁸⁵. Indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata dei *crowdworkers*, da tale complesso di regole discende l'obbligo di sottoporre a verifica sindacale a livello aziendale la scelta e le modalità di ricorso a piattaforme digitali.

6. *Gli interventi di autoregolazione: lex mercatoria e codici di condotta*

La necessità di attribuire riconoscimento al lavoro che transita sulle piattaforme digitali suggerisce di prendere in considerazione ogni modello di regolazione che possa rispondere alle esigenze di protezione. L'autonomia e la specificità della disciplina giuslavoristica non rifuggono apporti ulteriori rispetto all'intervento eteronomo legislativo e sindacale qualora siano in grado di arginare il rischio di confusione del lavoro nell'ambito indistinto dei rapporti di scambio.

La struttura multinazionale di gran parte delle società che gestiscono le piattaforme implica il coinvolgimento degli strumenti

⁸⁵ O anche ad un accordo su base volontaria tra datore di lavoro e consiglio di fabbrica con le condizioni di lavoro da applicare ai *crowdworkers*, W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, cit., p. 494 ss. Il Betriebsrat ha infatti un «pieno diritto di codecisione» sulla conclusione del piano sociale, v. M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori: la cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, Vita e Pensiero, 2012, p. 133 ss., qui p. 140 s.

di gestione e di tutela di livello sovranazionale. La possibilità di risolvere eventuali controversie sulla base delle regole del diritto internazionale privato (v. cap. III, § 2) non è in grado di superare tutti i problemi derivanti dalla rilevanza globale del fenomeno e dalla «féroce concurrence internationale, annonciatrice d'un risque de dumping social sans précédent dans l'indifférence des autorités nationales»⁸⁶.

Sul piano internazionale, possono essere d'ausilio gli interventi di regolazione alternativi e complementari che non ricorrono alla norma inderogabile. In tale contesto, i traffici commerciali e i fenomeni economici sono normalmente destinatari di «meccanismi di regolazione diversi, spesso affidati all'iniziativa dei privati e più in grado di adeguarsi tempestivamente al rapido evolversi della materia da regolare»⁸⁷. Alcuni tra questi sono riconducibili alla nuova *lex mercatoria*⁸⁸, termine antico rivitalizzato dagli interpreti al fine di identificare e comprendere il sistema di regole giuridiche autonome, promosso dalla globalizzazione, destinate alle relazioni commerciali transnazionali⁸⁹. L'uso della rete per finalità economiche ha causato l'emersione e l'affermazione di nuovi operatori socio-economici con interessi a volte convergenti, a volte contrastanti, il cui intervento si è nel tempo orientato verso un'azione di carattere "normativo" finalizzata alla costruzione di «regole la cui

⁸⁶ M.C. ESCANDE-VARNIOL, *L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, in *Rev. Droit Trav.*, 2017, 3, p. 166 ss.; P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, cit., p. 39 ss. sottolinea come l'accoglienza del rischio al lavoratore «innesca fatalmente una logica concorrenziale più esplicita e scoperta».

⁸⁷ G.L. FUSCO, *Codici di autoregolamentazione, uso della rete e informazione dell'utente*, in *Il principio di sussidiarietà nel diritto privato*, a cura di M. NUZZO, I, Torino, Giappichelli, 2014, p. 213.

⁸⁸ Secondo F. GALGANO, *Il volto giuridico della globalizzazione*, cit., p. XVII e anche ID., *Diritto civile e commerciale*, I, Cedam, 1999, p. 89 ss. Per un recente approfondimento, G. SAPUTELLI, *Stato, Unione europea e lex mercatoria*, Milano, Giuffrè, 2015.

⁸⁹ Si tratta di precetti di difficile enucleazione e classificazione, v. G. FINOCCHIARO, *Lex mercatoria e commercio elettronico*, cit., p. 51 ss.; T. TREU, *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali tra imprese*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 133/2017, p. 30 s.; M.J. BONELL, *Lex mercatoria*, in *Dig. Priv.*, Sez. Comm., IX, 1993, p. 11 ss.

generale osservanza all'interno di un gruppo giova a tutti i membri del gruppo»⁹⁰.

Si è ancora lontani dalla creazione di un ordinamento giuridico transnazionale riferibile al *crowdwork*, poiché le regole di funzionamento degli operatori digitali si risolvono in semplici atti di autonomia negoziale, senza la stabilizzazione di usi comuni e il riferimento delle parti a principi generali. In considerazione della limitata percorribilità dell'arbitrato nelle controversie di lavoro, è altresì mancata quell'azione di creazione e consolidamento delle regole che esso normalmente svolge in riferimento alla *lex mercatoria* e al diritto internazionale⁹¹.

La difficoltà di predisporre una legislazione adeguata ad un fenomeno socio-economico transnazionale e i tempi necessari per la costruzione di un *corpus* a carattere normativo⁹² inducono a prendere in considerazione l'auto-regolazione come pratica comprensiva di misure che condividono con la *lex mercatoria* la volontarietà dell'intervento ma se ne differenziano perché non compongono necessariamente un sistema. Tale strada è intrapresa a livello europeo dal Comitato economico e sociale che ha sollecitato la promozione di meccanismi di auto e co-regolamentazione che, nel settore dell'economia della condivisione, potrebbero avere grande utilità «nella misura in cui il fenomeno travalica [...] per la sua stessa natura, le frontiere degli Stati membri»⁹³. In seguito a tali sollecitazioni, anche l'Agenda per l'economia collaborativa «incoraggia comportamenti responsabili da parte di tutti i tipi di piattaforme online in forma di

⁹⁰ G. SARTOR, *Il diritto della rete globale*, prefazione a G. SCORZA, *Il diritto dei consumatori e della concorrenza in Internet*, cit., pp. 1-33, che però nota come sia «assai improbabile che la *lex mercatoria* (e più in generale una qualsiasi regolamentazione unilaterale) possa fornire una disciplina che tenga conto delle esigenze dei consumatori», p. 19.

⁹¹ «La *lex mercatoria* vive proprio nella (e della) giurisprudenza arbitrale», F. MARRELLA, *Lex mercatoria e diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 4, p. 706.

⁹² Ma considera che «La *lex mercatoria*, sebbene sia di formazione extra-statale, ha bisogno del braccio secolare degli Stati», G. SAPUTELLI, *Stato, Unione europea e lex mercatoria*, cit., p. 175 ss. Cfr. F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, il Mulino, 2009, p. 115 ss.

⁹³ Parere del Comitato economico e sociale, *L'economia della condivisione e l'autoregolamentazione*, cit., punto 8.2.3.

azione volontaria ad esempio al fine di contrastare il fenomeno dei commenti ingannevoli»⁹⁴.

Le principali esperienze di autoregolamentazione nel settore delle attività digitali riguardano le modalità di funzionamento della rete e gli obblighi degli operatori di Internet⁹⁵ rispetto al trattamento dei dati personali e alla tutela della *privacy*. Costituiscono esempi significativi il “Codice di deontologia e buona condotta in materia di informazioni commerciali” confluito nell’allegato 7 del Codice *Privacy*, che vincola «tutti i soggetti che si trovino o vogliano operare nel settore relativo all’attività di informazione commerciali sul territorio italiano»⁹⁶, nonché il “Codice di condotta europeo sul *cloud computing*” elaborato dal gruppo di rappresentanti dell’industria Cloud Select Industry Group CSIG e sottoposto al parere del Gruppo di lavoro per la protezione dei dati personali *ex art.* 29.

L’introduzione di codici di condotta incorporati nei contratti da parte delle grandi società di *crowdwork* potrebbe, in attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale, contribuire a rendere le condizioni negoziali conformi alle norme inderogabili degli ordinamenti statuali o ai diritti fondamentali riconosciuti dall’Organizzazione Internazionale del lavoro⁹⁷.

Tra i primi esempi si annovera il codice di condotta della Shar-

⁹⁴ *Un’agenda europea per l’economia collaborativa*, cit., p. 8. Secondo le indicazioni di carattere generale fornite dal Comitato economico e sociale è possibile distinguere due differenti livelli di autoregolamentazione: il primo, completamente volontario e libero nel quale le istituzioni nazionali e sovranazionali non intervengono; e il secondo suscettibile di divenire «strumento accessorio di regolamentazione nell’ordinamento giuridico», Parere del Comitato economico e sociale del 4 settembre 2015, *Autoregolamentazione e coregolamentazione nel quadro legislativo dell’UE*, p. 29. La Commissione nella *Agenda europea per l’economia collaborativa*, cit., «incoraggia una condotta responsabile di tutti i tipi di piattaforme online in forma di azioni volontarie ad esempio per affrontare l’importante questione delle recensioni finte o ingannevoli», senza che tali azioni volontarie comportino «automaticamente che il ruolo della piattaforma di collaborazione non sia più di ordine meramente tecnico, automatico e passivo», p. 9.

⁹⁵ Codice di autoregolamentazione per i servizi Internet, creato dal Ministero Poste e Telecomunicazioni; per altri codici, v. G.L. Fusco, *Codici di autoregolamentazione, uso della rete e informazione dell’utente*, cit., p. 220 ss.

⁹⁶ Relazione 2015, Garante per la protezione dei dati personali, 2015, p. 121 s.

⁹⁷ Secondo E. DEL PRATO, *Principio di sussidiarietà sociale e diritto privato*, in *Il principio di sussidiarietà nel diritto privato*, cit., p. 581, persino «può dar luogo

ing Economy United Kingdom (SEUK) che associa i principali operatori del Regno Unito. I soggetti aderenti devono tenere una condotta ispirata a professionalità, correttezza, integrità, equità e onestà che preservi l'immagine e la reputazione delle attività di *sharing economy*. I lavoratori sono presi in considerazione, assieme a consumatori, *peers*, fornitori, concorrenti e l'intera comunità, come destinatari di un trattamento equo ed eticamente responsabile che promuova le opportunità e le diversità. Tale misura di regolazione volontaria compone uno strumento *soft*, non esigibile, che utilizza il prestigio dell'appartenenza all'associazione come leva per ottenere il rispetto alle misure proposte. Queste ultime infatti sono prive di efficacia vincolante e l'unico strumento sanzionatorio consiste nell'espulsione dei soggetti che non si siano conformati alle regole. Emerge inoltre la difficoltà di condizionare il comportamento delle imprese sul mercato ponendosi obiettivi anti-*dumping* sociale. Il codice SEUK richiede l'applicazione di standard di sicurezza e lo sviluppo di buone pratiche industriali ma esclude in maniera esplicita ogni effetto limitativo della concorrenza poiché i membri devono rimanere liberi di operare per il proprio interesse commerciale.

Il codice di autoregolazione adottato da alcune piattaforme operanti in Germania esprime invece una maggiore consapevolezza della centralità del lavoro e individua espressamente come campo di applicazione il «paid crowdworking», quale forma di «digital occupation»⁹⁸. Tale documento sembra rifarsi all'approccio tradizionale della responsabilità sociale di impresa rivolto a preoccupazioni sociali e interessi più ampi rispetto a quelli oggetto di intervento legislativo⁹⁹.

Nell'assetto prescelto, tuttavia, viene ribadito il ruolo di inter-

alla disapplicazione delle norme imperativa in relazione all'esigenza di operare una riduzione teleologica».

⁹⁸ *Ground rules for paid crowdsourcing/crowdworking*, ottobre 2017, promosso inizialmente da Testbirds e attualmente firmato da otto piattaforme digitali.

⁹⁹ Il codice si propone di realizzare una «trusting and fair cooperation between service providers, clients and crowdworkers, supplementary to current legislation», *Ground rules for paid crowdsourcing/crowdworking*, cit., p. 2. Cfr. Commissione europea, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, 2001, § 2.2.

mediario di attività di lavoro autonomo rivestito dalla piattaforma digitale e le misure proposte non sembrano superare la soglia di tutela fissata per via normativa: accanto alla promozione della motivazione e delle relazioni interpersonali, sono previste informazioni preventive, il rispetto della libertà di lavoro, l'adeguatezza e tempestività dei pagamenti; mentre non si menziona la gestione algoritmica degli incarichi di lavoro; la discriminazione è considerata solo rispetto ai contenuti caricati e nessuna previsione riguarda il recesso, l'abusività delle clausole o la tutela della salute dei lavoratori.

Anche qualora non abbiano sufficiente diffusione e consistenza per creare usi e consuetudini, le scelte di *governance* delle imprese possono, ad ogni modo, orientarsi verso obiettivi sensibili dal punto di vista del diritto del lavoro, costituendo interventi riconducibili alla *corporate social responsibility*¹⁰⁰. Si prenda come esempio la scelta di instaurare contratti di lavoro subordinato con i fornitori dei servizi, pur in presenza di numerose forme contrattuali meno costose e più flessibili. Tale opzione potrebbe costituire una forma di autoregolazione volta a correggere e limitare il potenziale di sfruttamento insito nella frammentazione dei processi produttivi condotto dalle piattaforme digitali¹⁰¹. Il modello del lavoro autonomo occasionale di durata estremamente ridotta è stato ad esempio abbandonato da alcune piattaforme che hanno preferito concludere con i *crowdworkers* contratti di lavoro subordinato, confidando nel fatto che lo *status* di *employee* determini l'offerta di un servizio migliore e dunque un vantaggio organizzativo e un maggior profitto¹⁰².

¹⁰⁰ Un rinnovato interesse per il ricorso al piano della *governance* multilivello – comprensivo anche del livello autonomo della RSI – per i rapporti di lavoro si ricava nella relazione di D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 129 ss.

¹⁰¹ In maniera simile a quanto proposto in relazione alle possibili direzioni della responsabilità sociale d'impresa da P. TULLINI, *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in *Lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Bologna, Zanichelli, 2006, p. 72 ss.

¹⁰² National Employment Law Project, *Employers in the ondemand economy. Why treating workers as employees is good for business*, 2016 elenca alcune piattaforme che hanno effettuato questo tipo di scelta. Vedi anche HomeHero, citata da M.A. CHERRY, A. ALOISI, *“Dependent contractors” in the gig economy*, cit., p. 683 s.

7. La “responsabilità sociale” delle piattaforme secondo il diritto francese

Invocare la responsabilità sociale fa emergere il rischio di confondere interventi di miglioramento delle condizioni del lavoro con condotte che sarebbero doverose nel rispetto delle norme imperative. A volte nell'azione del decisore pubblico a livello locale o nazionale l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro dignitose, bilanciato con l'intenzione di promuovere le opportunità occupazionali del settore, viene affidato all'adesione volontaristica a principi o regole di tutela¹⁰³.

Non è forse un caso che il primo intervento legislativo apertamente dedicato ai lavoratori delle piattaforme digitali si collochi a metà strada tra la prescrittività della normativa inderogabile e il volontarismo delle misure di autoregolazione. L'intervento di riforma del Codice del lavoro francese non esplica una piena forza prescrittiva nei confronti delle piattaforme ma richiede un'integrazione volontaria delle responsabilità verso i prestatori orientata ad obiettivi sociali.

La legge francese n. 2016-1088¹⁰⁴, sollecitata dal rapporto *Transformation numérique et vie au travail*¹⁰⁵, ha evidenziato la necessità di approntare strategie di risposta alla digitalizzazione dell'econo-

¹⁰³ Cfr. una delle prime proposte delle amministrazioni locali destinata ai ciclofattorini: «All'attenzione di ANCI e di tutti i Comuni che vorranno aderire al tavolo di confronto, il Comune di Milano propone l'individuazione di standard cui chiedere l'adesione delle piattaforme in materia di assicurazioni, dotazioni di sicurezza, salario equo. In cambio verrà offerta disponibilità a costruire adeguati percorsi formativi che nell'ottica dell'Amministrazione potranno portare al conseguimento di un attestato o di un futuro 'patentino del rider', contemplando un particolare focus sulla sicurezza e sulle norme del codice della strada, nonché sulle principali disposizioni di sicurezza sul lavoro [...], oltre alla conoscenza delle basilari norme igienico-sanitarie per il trasporto degli alimenti al fine di garantire ancor di più il consumatore finale», http://www.comune.milano.it/wps/portal/ist/it/news/primopiano/tutte_notizie/lavoro_sviluppo_ricerca/milano_bologna_diritti_riders, consultato il 10 giugno 2018.

¹⁰⁴ Altra previsione particolarmente significativa e innovativa è il diritto alla disconnessione dagli *strumenti digitali*. Art. L. 2242-8 *Code du Travail*, modificato dall'art. 55 l. n. 2016/1088, 8 agosto 2016.

¹⁰⁵ Contenente i risultati di una ricerca affidata dal ministero del Lavoro francese a B. Mettling, CEO delle risorse umane di Orange, v. E. DAGNINO, *Il rapporto Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, in *Loi Travail. Prima analisi e lettura*, a cura di L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES, Adapt e-book series, 2016, n. 56, p. 91ss.

mia e di attivare il dialogo sociale per definire statuto e tutele applicabili ai lavoratori.

L'art. 60 del titolo *Adaptation du droit du travail à l'ère numérique* della c.d. *Loi Travail* inserisce nel *Code du travail* alcune previsioni dedicate ai «*travailleurs indépendants* recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique» (L. 7341-1) ossia ai lavoratori autonomi che operano su una o più piattaforme elettroniche di mediazione come definite dal *Code Général des Impôts*¹⁰⁶. Si tratta di imprese che mettono in relazione le persone per via elettronica con la finalità di vendita, fornitura, scambio o condivisione di un servizio o un bene, alle quali la normativa fiscale impone diverse tipologie di obblighi.

Le norme inserite nel *Code du Travail* mirano ad introdurre un *corpus* di tutele per i lavoratori autonomi¹⁰⁷ che utilizzano l'intermediazione delle piattaforme strutturato su un duplice livello. Il primo è volto ad attribuire i diritti collettivi a tutti i prestatori coinvolti (cfr. cap. V, § 1), mentre il secondo prevede obblighi più specifici e onerosi nei confronti delle piattaforme che determinano «le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissa[no] il loro [suo] prezzo»¹⁰⁸.

Tali previsioni attribuiscono agli intermediari della rete un insieme di obblighi definiti come “responsabilità sociale” da esercitare nei confronti degli utenti-lavoratori autonomi secondo le prescrizioni della legge stessa. I *crowdworkers* sono esclusi nel caso in cui il compenso e le caratteristiche della prestazione non siano fissati dal-

¹⁰⁶ Art. 242 *bis*, introdotto dalla l. n. 2015-1785 del 29 dicembre 2015, art. 87.

¹⁰⁷ Le previsioni in esame sembrano riconoscere una certa regolarità e rilevanza del fenomeno, tanto da richiedere uno specifico intervento di regolazione. Tuttavia, «Il ne s'est toutefois pas prononcé sur leur statut juridique et n'a pas édicté de présomption de non-salariat», Nota esplicativa della Corte di Cassazione francese alla *pronuncia della Chambre sociale* del 28 novembre 2018, n. 1737, cit.

¹⁰⁸ «Il legislatore francese ritiene di adottare un approccio selettivo, non generale, alle tutele da attribuire a queste figure e la scelta si giustifica con i caratteri ibridi delle attività in questione e intende contemperare l'esigenza di proteggere i lavoratori con la necessità di non sovraccaricare di oneri eccessivi un'attività in fase di grande crescita», T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie*, cit., p. 384.

la piattaforma ma dal committente beneficiario della prestazione¹⁰⁹, nonché qualora non superino un determinato fatturato stabilito per decreto (L. 7342-4).

Le azioni di responsabilità sociale comprendono il rimborso del premio assicurativo per i prestatori che abbiano sottoscritto un'assicurazione per gli infortuni sul lavoro (nella forma di assicurazione "privata" o in quella volontaria prevista dall'art. L 743-1 del codice della sicurezza sociale), entro limiti fissati per decreto, fatta eccezione per l'ipotesi in cui la piattaforma aderisca ad un contratto collettivo che preveda «des garanties au moins équivalentes a l'assurance volontaire» con contribuzione a carico della piattaforma. I lavoratori hanno altresì il diritto di accedere alla formazione professionale continua (art. L. 6312-2). Il titolare del sito *web* sosterrà il relativo contributo e i costi per la certificazione delle esperienze acquisite (ai sensi dell'art. L. 6111-1 e L. 3411-1).

Non è semplice individuare il significato dell'espressione "responsabilità sociale" e le implicazioni sul piano dei rapporti giuridici tra piattaforma e lavoratore. Da una parte, la formula allude alla mera volontarietà e dunque all'assenza di sanzioni e di strumenti per rendere esigibili le misure introdotte per legge: «il n'est, bien entendu, pas question d'employeurs ni même d'obligations»¹¹⁰. L'interpretazione letterale è confermata dall'assenza di previsioni relative alle conseguenze nel caso in cui la piattaforma non corrisponda al prestatore le somme dovute. Alla volontarietà dello strumento, si aggiunge la configurazione di alcuni degli obblighi in subordine all'eventuale attivazione del lavoratore che decida di sottoscrivere un'assicurazione contro gli infortuni, accedere alla formazione professionale o richiedere la certificazione delle competenze.

Da un diverso punto di vista, l'inserimento in un testo di legge non può che rendere, almeno in parte, vincolante la previsione relativa ad un impegno volontario: per questo motivo sarebbe più cor-

¹⁰⁹ Critica, L. GRATTON, *Révolution numérique et négociation collective*, in *Droit Social*, 12, 2016, p. 1050 ss., qui p. 1058.

¹¹⁰ L. GRATTON, *Révolution numérique et négociation collective*, cit., p. 1058. Critico sul punto anche l'editoriale di A. LYON-CAEN, *Plateforme*, in *Rev. Droit Trav.*, 5, 2016, «si le droit est un art de bien nommer les êtres et les choses, il est sur la voie de la décadence».

retto interpretare le norme della *Loi travail* come un obbligo giuridico che esula dalla corrispettività del rapporto di lavoro e che compone un intervento di tutela aggiuntivo rispetto agli obblighi normalmente ricadenti sul committente¹¹¹.

In entrambi i casi, la combinazione tra volontarietà dell'azione e operatività in risposta ad una azione autonoma del prestatore, in assenza di meccanismi promozionali o sanzionatori, potrebbe indurre la piattaforma a privilegiare i lavoratori privi di assicurazione o coloro che non richiedano i diritti di formazione suscettibili di compensazione economica¹¹², aggravando le caratteristiche iper-concorrenziali del mercato¹¹³.

8. Cooperazione e mutualismo nell'economia digitale

Nelle prime pagine (cap. I, § 2) sono stati evidenziati i tratti che differenziano le piattaforme di lavoro rispetto ad altri soggetti che veicolano sul *web* istanze sociali e realmente collaborative, al fine di selezionare gli strumenti con cui governare i due fenomeni. Se lo scambio alla pari «costituisce senza dubbio la forma compiuta del libero incontro delle volontà, alla base di ogni contratto, tuttavia può anche rivelarsi un miraggio digitale»¹¹⁴. E infatti la maggioranza dei modelli giuridici prevede un accentramento delle decisioni e delle risorse in capo alla società che gestisce il sito, senza elementi di collaborazione nell'organizzazione né di condivisione dei risulta-

¹¹¹ Sul punto, A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit., p. 213. Secondo T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie*, cit., p. 384, «La legge francese fonda il riconoscimento di tali diritti dei lavoratori digitali sulla responsabilità sociale della piattaforma. In tal modo coinvolge organizzazioni come Uber in alcuni obblighi lavorativi senza prendere posizione sulla loro natura di impresa».

¹¹² A. DONINI, M. FORLIVESI, A. ROTA, P. TULLINI, *Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, p. 219 ss.

¹¹³ Sul «confronto permanente» a cui sono sottoposti i lavoratori delle piattaforme digitali v. P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica*, cit., p. 535. In linea generale, in merito all'esacerbarsi della concorrenza tra lavoratori, P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo*, cit., p. 199.

¹¹⁴ R. BURTON, V. CORDIER, C. VIRONE, *Introduzione*, in S. GRACEFFA, *Rifare il mondo del lavoro*, Roma, Derive Approdi, 2017, p. 13.

ti. Lo scambio “alla pari” si radica in alcune esperienze ai margini dello scenario economico orientate alla logica del dono e della condivisione di risorse non utilizzate. L’idea di società ricavabile da tali dinamiche appare per molti aspetti auspicabile, ma potrebbe coprire soltanto attività limitate per rilevanza ed estensione.

Mentre il modello paritario e collaborativo è patrimonio di poche realtà, allo stesso tempo possono esistere altri schemi di gestione del lavoro che non si basino sul completo trasferimento del rischio economico al prestatore né sulla mistificazione degli spazi di autonomia ad esso concessi.

Tra le poche alternative realistiche all’imperante «capitalismo delle piattaforme» rientra senza dubbio la cooperazione¹¹⁵. Il progetto politico e sociale del *Platform cooperativism* promosso negli Stati Uniti prende avvio da alcuni esempi, piuttosto eterogenei, di gestione collaborativa del lavoro sul *web*, per immaginare un percorso di riappropriazione del potere e di introduzione di dinamiche collaborative. La relativa semplicità degli strumenti tecnologici utilizzati dalle grandi società di *crowdwork* potrebbe consentirne la riproduzione all’interno di cooperative di lavoratori che realizzino «truly peer-to-peer ways of providing services and things»¹¹⁶. In tale progetto, le attività dovrebbero essere avviate con il finanziamento degli stessi lavoratori, oppure con forme più sofisticate, ad esempio attraverso il *crowdfunding* o i *bitcoins*. Le cooperative sarebbero inoltre di proprietà collettiva, sottoposte ad un controllo interno democratico, con la missione di rendere stabile e adeguatamente remunerato il lavoro, offrire assicurazione sanitaria e fondi pensione, tutelare la dignità e la libertà dei lavoratori dal controllo elettronico e dai comportamenti arbitrari¹¹⁷.

¹¹⁵ S. LOBO, *Sharing Economy wie bei Uber ist Plattform-Kapitalismus*, in *Spiegel Online*, 9 marzo 2014, www.spiegel.de; M. BAUWENS, V. NIAROS, *The emergence of peer production*, p. 4: le piattaforme possono essere trasformate in «multi-stakeholder or membership-owned platforms that perform the same function, without the additional ‘extraction’ of value from these ‘peer to peer’ exchanges».

¹¹⁶ T. SCHOLZ, *Platform cooperativism vs the sharing economy*, <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad#.l0oao1y9n>.

¹¹⁷ T. SCHOLZ, *Uberworked and underpaid*, cit., p. 180 ss. fornisce alcuni esempi di forme emergenti di cooperativismo (finalizzate all’intermediazione, di na-

A livello europeo si registra un esempio di associazionismo “community-based” per artisti e creativi che ha in seguito realizzato un innovativo intervento di tutela a vantaggio di gruppi più ampi di *crowdworkers*¹¹⁸. Tale società trattiene una quota fissa dei compensi collegati a ciascun contratto di lavoro che viene destinata in parte agli adempimenti e alle formalità amministrative, in parte alla costituzione di un fondo di garanzia che assicura pagamenti periodici anche a fronte di ritardi o di inadempimenti dei committenti. Gli obiettivi mutualistici perseguiti fronteggiano alcuni dei costi e dei rischi a cui sono esposti i lavoratori del settore: la gestione amministrativa dell’attività e l’incertezza relativa ai tempi di pagamento da parte dei committenti¹¹⁹.

In Belgio l’azione della cooperativa si è rivolta anche al settore del *food delivery* e ha consentito la stipulazione di un accordo con alcune società per garantire tutele previdenziali, assicurative e salariali ai ciclofattorini. L’accordo è stato in seguito revocato a causa dell’introduzione per via legislativa di migliori condizioni sul piano fiscale per il lavoro autonomo che avrebbero, a parere della società, corretto la posizione di sottoprotezione e dipendenza economica

tura para-pubblica, di origine sindacale, ...) e fissa i principi fondanti tale sistema. Altri studiosi, A. PAZAITIS, V. KOSTAKIS, M. BAUWENS, *Digital economy and the rise of open cooperativism: the case of the Enspiral Network*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, pp. 177-192, propongono un modello di *open cooperativism* ispirato alla *common-based peer production* come alternativa al dominio capitalistico. Enspiral network, una società a responsabilità limitata neozelandese senza scopo di lucro a forma cooperativa, ha creato una struttura con l’obiettivo di fornire sostegno finanziario e operativo ai nuovi progetti ideati dai membri. Il *network* trattiene il 20% di quanto i lavoratori ricevono per le attività commissionate. La metà di questa cifra serve per i costi legati al funzionamento di Enspiral e l’altra metà può essere destinata ad uno dei nuovi progetti o imprese che i membri stessi possono promuovere. Tale schema sembra riferirsi in particolare ai membri *freelancers* di Enspiral. Secondo le ricerche condotte dagli autori «the employment relation vary, from salaried to freelancers contracted through Enspiral services, according to each one’s preferences and needs», A. PAZAITIS, V. KOSTAKIS, M. BAUWENS, *Digital economy and the rise of open cooperativism*, cit., p. 186. In Europa si segnala altresì www.coopdevs.org per la realizzazione di programmi digitali per promuovere forme di economia sociale.

¹¹⁸ Società Smart, v. <http://smart-eu.org>.

¹¹⁹ Per alcune puntualizzazioni sulle modalità di funzionamento, v. l’intervista al presidente di Smart Italia, Donato Nubile su <http://smart-it.org/blog/come-funziona-il-fondo-di-garanzia-di-smart/>.

dei ciclofattorini¹²⁰. L'intesa prevedeva che le imprese di *food delivery* versassero un contributo corrispondente al compenso minimo orario indipendentemente dal numero delle consegne nonché ai contributi per uso della bicicletta e dello *smartphone* e per eventuali riparazioni. La società, formale datore di lavoro, corrispondeva al prestatore una retribuzione e versava i contributi, prevalentemente nell'ambito di un contratto di lavoro intermittente. Lo schema giuridico forniva una copertura assicurativa e accollava alla cooperativa parte del rischio collegato all'assenza di lavoro, rimediando alla discontinuità che caratterizza il lavoro sulle piattaforme digitali.

Il modello di riferimento è quello delle *umbrella companies* inglesi che agiscono «as the employer of freelance contractors, who work for multiple clients and who typically find employment through an employment agency»¹²¹. I prestatori che si rivolgono ad agenzie di intermediazione concludono con tale “secondo intermediario” un unico contratto di lavoro a fronte dello svolgimento di attività presso molteplici utilizzatori e ottengono sostegno per ciò che concerne gli adempimenti amministrativi. Si crea in tal modo una relazione quadrilaterale nell'ambito della quale l'utilizzatore stipula un contratto con un'agenzia di lavoro per soddisfare temporanee esigenze di personale, a cui si affianca una relazione tra l'agenzia e l'*umbrella company* e una tra quest'ultima e il prestatore¹²².

Tale schema, privo di esplicito sostegno normativo, ha attirato alcune critiche sia perché spesso le *employment agencies*¹²³ richiedono che i lavoratori siano affiliati alle *umbrella companies* per offrire occasioni di lavoro, sia a causa dei costi elevati per i prestatori, comprensivi dei contributi assicurativi. Sebbene la qualifica di *tem-*

¹²⁰ Si tratta della legge *De Croo*, v. J. DRAHOKOUPIL, A. PIASNA, *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart Arrangement*, ETUI, WP 1/2019, p. 7 ss.

¹²¹ *Umbrella company*, *A dictionary of Human Resources Management*, online version, Oxford University Press, 2017.

¹²² Per alcuni riferimenti generali, P. LEIGHTON, *Classifying employment relationship. More sliding doors or a better regulatory framework?*, in *Ind. Law Journ.*, 2011, 40, 1, p. 5 ss.

¹²³ Secondo il “Conduct of employment agencies and employment Businesses regulation” 2003, SI 2003/3319, devono distinguersi le *employment agencies* che svolgono attività di intermediazione e selezione del personale e le *employment businesses* che sono agenzie di somministrazione di lavoro.

porary work agency per ciò che concerne l'ambito di applicazione della normativa di attuazione della dir. 2008/104/CE¹²⁴ sia estesa anche agli intermediari successivamente intervenuti nella fornitura di personale (*Agency Work Regulation* 2010, 4 (1) (b)), l'allungamento della catena di soggetti coinvolti rischia di divenire una modalità «to deny employer or worker status to the individual»¹²⁵.

Anche l'ordinamento francese contempla un analogo complesso di relazioni giuridiche. L'istituto del *portage salarial*, sorto negli anni Ottanta, associava dirigenti anziani disoccupati al fine di facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro. Il *portage salarial* è stato in seguito regolato dalla legge e dalla contrattazione collettiva¹²⁶ e ancora oggi si rivolge prevalentemente ai dirigenti¹²⁷. La società – che deve rispettare determinati parametri e assicurare garanzie finanziarie (L. 1254-24 ss. *Code du Travail*) – assume i prestatori, garantisce una retribuzione minima¹²⁸ e realizza la gestione amministrativa e contabile dei rapporti di lavoro, dietro corresponsione di una percentuale del reddito percepito. I lavoratori devono invece avere una qualificazione professionale e un'esperienza sufficienti per cercare in autonomia le occasioni di lavoro e negoziare con i committenti i termini dell'attività. Anche tale figura giuridica è discussa dagli interpreti, soprattutto per ciò che concerne la possibilità di riscontrare

¹²⁴ Una “temporary work agency” «could be a high street agency, but also an intermediary such as an umbrella company or a master or a neutral vendor if they are involved in the supply of the agency worker», S. HARDY, *Labour law in Great Britain*, Alphen aan den Rijn, Wolter Kluwers, 2012, p. 104.

¹²⁵ A. DAVIES, *The development of the directive and the regulations*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, 2010, 1, 3, p. 311.

¹²⁶ Attualmente è disciplinato negli artt. L. 1254-1 ss. inserito nel *Code du Travail* in seguito alla *Ordonnance* n° 2015-380 del 2 aprile 2015, ratificata con l'art. 85 l. n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016; accordo collettivo interprofessionale del 24 giugno 2010. La prima regolazione legislativa dell'istituto risale all'art. 8 l. n. 2008-596 del 25 giugno 2008. Per alcune considerazioni E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 150.

¹²⁷ «While the employee does not necessarily have to have “executive” (*cadre*) status (though this was required under the professional agreement of 24 June 2010), his expertise must be the central reason for being contracted by the umbrella company to perform the services for the client company», F. KESSLER, “*Employees without a boss*”: *Portage Salarial in France*, in *New forms of employment in Europe*, cit., p. 107.

¹²⁸ L. 1254-2, oltre la quale riceve il compenso negoziato con il committente sottratta la quota per la società e i contributi previdenziali.

un rapporto di lavoro subordinato tra il prestatore e la società, requisito necessario per accedere ai benefici previdenziali.

Il sistema delle *umbrella companies* costituisce una possibile risposta alla “domanda di sicurezza” dei lavoratori delle piattaforme digitali, consentendo l’attribuzione di garanzie essenziali ed eventualmente l’accesso a tutele ulteriori indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Allo stesso tempo, tuttavia, sorge il rischio di un fraintendimento delle caratteristiche della discontinuità del lavoro offerto *online*. La frammentazione tra prestazioni di breve durata non è una condizione ineliminabile derivante dalla tipologia di attività – come in parte si verifica nel settore artistico – bensì discende dalla struttura organizzativa che gli operatori digitali hanno predisposto per ottimizzare i vantaggi gestionali ed economici delle reti digitali. Dietro questa struttura c’è sempre un soggetto che si avvantaggia delle prestazioni, nella veste di committente-destinatario o di organizzazione di impresa che offre servizi sul mercato attraverso l’azione combinata di strutture digitali e di prestatori-utenti (v. cap. II, §3)¹²⁹. L’introduzione di un secondo intermediario che gestisce la conclusione dei contratti e si accolla parte dei rischi economici sostenuti dai prestatori complica l’accertamento della titolarità delle relazioni di lavoro. Vale a dire che una gestione mutualistica dell’incertezza relativa ai pagamenti e alla discontinuità occupazionale non deve sostituire né confondere l’attribuzione delle fondamentali responsabilità collegate allo svolgimento di attività lavorativa a beneficio di una struttura economica altrui.

Ciò non toglie che l’introduzione del «contratto di assistenza e protezione mutualistica», oggetto di un recente progetto di legge, possa costituire in alcune ipotesi un valido strumento di tutela¹³⁰. La proposta prevede un accordo che consente ai lavoratori autonomi che offrono la propria attività «mediante appositi siti specializzati e applicazioni» di ottenere supporto amministrati-

¹²⁹ «The SMart system has been criticised for undermining the concept of employment and normalising precarious work in that it facilitated clients not hiring workers directly who could, otherwise, qualify as employees», J. DRAHOKOUPIL, A. PIASNA, *Work in the platform economy*, cit., p. 39.

¹³⁰ Disegno di legge n. 2934 presentato il 5 ottobre 2017 al Senato.

vo anche ai fini dell'iscrizione all'INAIL e alla gestione separata INPS nonché la corresponsione dei compensi «secondo modalità tendenti ad assicurare continuità del reddito»¹³¹. È dunque introdotto un contratto di assicurazione privata tra i lavoratori autonomi delle piattaforme (accessibile anche i lavoratori autonomi *tout court*) che si basa sul pagamento di una «quota di servizio» contrattualmente determinata, di fatto assimilabile ad un premio assicurativo corrisposto dal prestatore¹³². Il disegno di legge coglie alcune rilevanti esigenze di tutela ma non costituisce una soluzione adeguata a tutte le caratteristiche della relazione tra piattaforma e prestatore.

Obiettivi autenticamente mutualistici possono essere perseguiti attraverso lo schema della cooperativa di produzione e lavoro *ex l.* n. 142/2001. Con un certo radicamento nell'ambito del tessuto produttivo e professionale italiano, questo strumento più di altri sembra in grado di veicolare potenzialità collaborative e solidaristiche. Da un lato, il patto sociale consente una compartecipazione alle attività e ai rischi connessi all'impresa tramite una gestione paritaria delle attività, secondo la regola «una testa-un voto». Dall'altro lato, la finalità mutualistica viene perseguita mediante l'offerta di prestazioni, sulla base di un collegamento necessario¹³³ tra il legame sociale finalizzato all'attività di impresa e il rapporto di lavoro che si iscrive nell'ambito di quest'ultima.

L'apporto del singolo alla società include, nella veste di socio, la partecipazione alla vita, alle decisioni e ai rischi della società; nella veste di prestatore, la possibilità di ricorrere a contratti «in forma subor-

¹³¹ Art. 17 *bis* e 17 *ter* d.d.l. n. 2934, dedotta una quota di servizio e la contribuzione.

¹³² La proposta prevede anche l'introduzione di un compenso minimo orario per il tramite di un decreto ministeriale. Per un commento, v. E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro subordinazione, autonomia*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 217 ss.

¹³³ L. MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2002, p. 4: «la mutualità si persegue con l'offerta ai soci di cooperativa di occasioni di lavoro in «qualsiasi forma» (art. 3, co. 1, l. n. 142/2001) che implicano il riconoscimento in capo alla cooperativa della qualità di datore di lavoro». Vedi la recente posizione di Cass., S.U., 20 novembre 2017, n. 27436 che contesta la teoria del contratto normativo e accoglie quella del collegamento negoziale necessario.

dinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale» attraverso i quali contribuire al raggiungimento degli scopi sociali (art. 1, co. 3). La l. n. 142/2001 inoltre estende ai soci lavoratori autonomi alcune norme di tutela proprie del lavoro subordinato¹³⁴: la libertà di espressione sul luogo di lavoro e di organizzazione sindacale, la protezione contro le discriminazioni e il divieto di indagini sulle opinioni¹³⁵.

Per il buon funzionamento delle aggregazioni in forma cooperativa serve certamente una *intentio* comune e una partecipazione attiva al progetto d'impresa. Lo schema ha tuttavia la flessibilità sufficiente per governare diverse forme di gestione della forza lavoro: l'assemblea dei soci attraverso il regolamento interno ha la facoltà non solo di deliberare un piano di avviamento in larga parte derogatorio rispetto al contenuto della legge, ma anche di definire le modalità di direzione del lavoro e le tipologie di contratti a cui ricorrere. Nel rispetto del limite dell'utilità e della compatibilità con gli scopi sociali, potranno pertanto trovare sede in questo modello imprenditoriale anche contratti di lavoro autonomo¹³⁶ e intermittente¹³⁷.

¹³⁴ C. ZOLI, *I diritti del socio lavoratore*, II, in *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., p. 399.

¹³⁵ Nell'eventualità di società cooperative tra lavoratori delle piattaforme, il rinvio all'art. 8 St. lav. previsto dall'art. 2 l. n. 142/2001 può avere una importanza significativa dal momento che le strutture organizzative digitali hanno un'estrema capacità di acquisire, rielaborare e intrecciare le informazioni personali.

¹³⁶ «È ben possibile che, nell'ambito delle forme di lavoro utilizzabili dalla cooperativa, siano previsti rapporti a termine, come nel caso in cui il regolamento stabilisca che l'apporto lavorativo del socio debba avvenire attraverso la stipulazione di singoli contratti d'opera, oppure nel caso in cui le occasioni di lavoro disponibili richiedano la conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato nel rispetto delle condizioni previste dalla legge», M. TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *Le cooperative e il socio lavoratore. La nuova disciplina*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2004, p. 110. V. altresì L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa: disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, Giuffrè, 2012.

¹³⁷ Purché sussistano i requisiti previsti dal d.lgs. n. 81/2015, artt. 13-18. Secondo A. MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in *Lavoro e cooperazione*, cit., p. 25, l'espressione dell'art. 1, co. 3, sarebbe così ampia da consentire, «attingendo all'autonomia contrattuale prevista dall'art. 1322, co. 2, c.c., di costruire rapporti di lavoro con il socio lavoratore in ogni e qualsiasi forma non espressamente vietata dal legislatore».

La validità dello schema cooperativo sembra essere confermata dalle nuove forme di organizzazione dei lavoratori con finalità mutualistiche e di solidarietà interna al gruppo. I fenomeni di aggregazione si articolano talvolta con modalità che contribuiscono alla definizione e costruzione dell'interesse collettivo e, allo stesso tempo, promuovono la riappropriazione dei meccanismi produttivi e la creazione di vantaggi mutualistici tra i componenti del gruppo. L'auto-tutela dei fattorini si è già espressa nella progettazione e condivisione di sistemi informatici che possano sostenere l'organizzazione del lavoro e l'avvio di società cooperative¹³⁸ – dall'elaborazione dei *software* di funzionamento dell'infrastruttura digitale alla scelta delle forme di occupazione.

¹³⁸ Ad es. www.coopcycle.org mette a disposizione *software* che consentono l'incontro tra domanda e offerta come nelle *app* di *food delivery* «but in a diametrically opposed spirit». All'interno di molteplici risposte possibili, G. AMENDOLA, *Dal mutualismo al sindacalismo sociale. Esperimenti per una politica della produzione*, in *Rispondere alla crisi. Comune, cooperazione sociale e diritto*, a cura di A. QUARTA, M. SPANÒ, Verona, Ombre Corte, 2017, p. 96 ss.

BIBLIOGRAFIA

- ABHIGNA B.S., SONI N., DIXIT S., *Crowdsourcing. A step towards advances machine learning*, in *Procedia Computer Science*, 2018, 132, p. 632 ss.
- ACEMOGLU D., AUTOR D., *Skills tasks and technologies: implication for employment and earnings*, National bureau of economic research, WP 16082/2010, www.nber.org/papers/w16082.pdf.
- ADAMSKI D., *Lost in the digital platform: Europe's legal travails with the Digital Single Market*, in *Comm. Mark. law Rev.*, 2018, 55, p. 719 ss.
- ADDANTE A., *Obblighi precontrattuali di informazione e tutela dei consumatori nei contratti telematici*, in *Tutela del consumatore nei contratti telematici e nuove frontiere del diritto europeo della vendita*, a cura di A. ADDANTE, Padova, Cedam, 2016, pp. 1-37.
- ADRIANO G.C., *Le modificazioni convenzionali della responsabilità civile*, in *Resp. Civ.*, 2012, 4, pp. 245-257.
- AIMO M., IZZI D., *Decentramento produttivo ed esternalizzazioni nell'era dell'impresa a rete: note introduttive*, in *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, a cura di M. AIMO, D. IZZI, Torino, Utet, 2014, p. XVII ss.
- ALES E., ENGBLOM S., JASPERS T., LAULOM S., SCIARRA S., SOBCZAK A., VALDÉS DAL-RÉ F., *Transnational collective agreement bargaining: present, past and future*, Report for EU Commission, febbraio 2006.
- 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, 2, 2, pp. 16-56.
- ALPA G., *Introduzione*, in *Orientamenti della Corte di Giustizia UE in materia di tutela del consumatore*, speciale *Nuov. Giur. Civ. Comm.*, 2016, p. 6.

- ALPA G., *Postfazione*, in *Il contratto telematico*, a cura di V. RICCIUTO, N. ZORZI, Padova, Cedam, 2002, pp. 345-373.
- ALPA G., *Contratti di massa, profili generali*, in *Enc. Dir., Agg.*, I, 1997, pp. 403-410.
- ALVINO I., *La Corte costituzionale estende la responsabilità solidale negli appalti alla subfornitura*, in *ilgiuslavorista.it*, 31 gennaio 2018.
- AMENDOLA G., *Dal mutualismo al sindacalismo sociale. Esperimenti per una politica della produzione*, in *Rispondere alla crisi. Comune, cooperazione sociale e diritto*, a cura di A. QUARTA, M. SPANÒ, Verona, Ombre Corte, 2017, pp. 90-100.
- ANDREJEVIC M., *Estranged free labor*, in *Digital labor. The internet as playground and factory*, a cura di T. SCHOLZ, New York-London, Routledge, 2013, pp. 149-164.
- ANTONAKI I., *Collective redundancies in Greece: AGET Iraklis*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2017, 54, pp. 1513-1534.
- ASTONE F., *Il rapporto tra gestore e singolo utente: questioni generali*, in *AIDA*, 2011, p. 102 ss.
- AUZERO G., BAUGARD D., DOCKES E., *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2018.
- AVONDOLA A., *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2017, 2, pp. 371-391.
- BALANDI G.G., *Concetti giuslavoristici impigliati nella rete*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2018, 2, p. 461 ss.
- BALLESTRERO M.V., *La protezione dei diritti sociali nell'Unione europea. Il caso del diritto di sciopero*, in *Labor*, 2017, 5, p. 495 ss.
- BALLESTRERO M.V., sub art. 28, § 5, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 545-559.
- BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, p. 403 ss.
- BARBERA M., *L'idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, It., n. 293/2016.
- BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 126, 2, pp. 203-255.
- BARBIERI M., *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le Pubbliche Amministrazioni*, Relazione al Congresso Aidlass (Palermo, 17-19 maggio 2018), dattiloscritto.

- BARBIERI M., *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, II, p. 493 ss.
- BARENGHI A., *Diritto dei consumatori*, Milano, Wolters Kluwer, 2017.
- BARLOW J.P., *A Declaration of the independence of cyberspace*, <https://www.eff.org/cyberspace-independence>.
- BARNARD C., *The UK and Posted Workers: The effect of Commission v Luxembourg on the territorial application of British labour law*, in *Ind. Law Journ.*, 38, 2009, 1, p. 122 ss.
- BATTELLI E., *Riflessioni sui procedimenti di formazione dei contratti telematici e sulla sottoscrizione on line delle clausole vessatorie*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2014, 4, p. 1037 ss.
- BAUWENS M., NIAROS V., *The emergence of peer production: challenges and opportunities for labour and unions*, ETUI, Policy Brief, 3/2017.
- BAVARO V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, pp. 35-64.
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo lavoro*, Bari, Cacucci, 2008.
- BELLAVISTA A., *Sub art. 17, Limiti all'utilizzabilità dei dati personali*, in *La tutela dei dati personali. Commentario alla l. 675/1996*, a cura di E. GIANNANTONIO, M.G. LOSANO, V. ZENO ZENCOVICH, Padova, Cedam, 1999, pp. 227-242.
- BELTRAMI P., *Le attività dei soggetti del social network come impresa*, in *AI-DA*, 2011, p. 69.
- BENEDETTI G., *Fattispecie e altre figure di certezza*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2015, 5, p. 1103 ss.
- BENKLER Y., NISSENBAUM H., *Commons-based peer production and Virtue*, in *Journ. Pol. Phil.*, 14, 4, 2006, p. 394 ss.
- BENÖHR I., *Eu consumer law and Human rights*, Oxford, Oxford University Press, 2013, p. 17.
- BERG J., *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, pp. 543-576.
- BERGVALL-KÄREBORN B., HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, 29, 3, pp. 213-223.
- BESSONE M., *Contratti per adesione e natura ideologica del principio di libertà contrattuale*, in *Id.*, *Saggi di diritto civile*, Milano, Giuffrè, 1979.

- BIANCA C.M., *Condizioni generali di contratto*, in *Enc. Giur. Treccani*, VII, II, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana, 1988, p. 1 ss.
- BIASI M., *Uno sguardo oltreconfine sui nuovi lavori della gig economy. Spunti per una breve riflessione sulle potenzialità e sui limiti della comparazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 2, pp. C.3-C.24.
- BIASI M., *Dai pony express ai riders di foodora*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, p. 67 ss.
- BILO G., *Rilevabilità d'ufficio e potere di convalida nelle nullità di protezione del consumatore*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2011, 2, pp. 483-509.
- BLANPAIN R., HENDRICKX F. (a cura di), *New forms of employment in Europe*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.
- BODIE M.T., CHERRY M.A., MCCORMICK M.L., TANG J., *The law and policy of people analytics*, in *Saint Louis University School of Law, Legal Studies Research paper*, Series, 2016, 6, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2769980.
- BOLOGNA S., *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, a cura di S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI, Milano, Feltrinelli, 1997, pp. 13-42.
- BONARDI O., *Art. 3. Campo di applicazione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, diretto da L. MONTUSCHI, Bologna, Zanichelli, 2011, vol. I, p. 88 ss.
- BONELL M.J., *Lex mercatoria*, in *Dig. Priv.*, Sez. Comm. IX, 1993, p. 11 ss.
- BOTSMAN R., ROGERS R., *What's mine is yours: the rise of collaborative consumption*, New York, HarperCollins Publishers, 2010.
- BRABHAM D.C., *Crowdsourcing*, Cambridge MA, MIT Press, 2013.
- BRAMESHUBER E., ZWINGER V., *Collectively agreed (minimum) labour conditions as "Protection Boosters"*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2018, 34, 1, pp. 77-110.
- BRINO V., *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, pp. 135-152.
- BRINO V., *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato*, Padova, Cedam, 2012.
- BRONZINI G., *La nozione di "dipendenza" comunitaria: una soluzione per la digital economy?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, pp. 983-999.
- BRONZINI G., *Le tutele sociali nel vecchio continente nel 2016: il terzo rapporto sui diritti fondamentali in Europa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 3, III, p. 69 ss.

- BRONZINI G., *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, III, p. 91 ss.
- BRONZINI G., *L'agenda europea sull'economia collaborativa. Much ado about nothing?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 4, III, p. 259 ss.
- BRONZINI G., *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 975 ss.
- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A., *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Milano, Feltrinelli, 2015.
- BUGIOLACCHI L., *Evoluzione dei servizi di hosting provider, conseguenze sul regime di responsabilità e limiti dell'attuale approccio case by case*, *Resp. Civ. Prev.*, 2013, 6, pp. 1997-2008.
- BURTON R., CORDIER V., VIRONE C., *Introduzione*, in GRACEFFA S., *Rifare il mondo del lavoro*, Roma, Derive Approdi, 2017, pp. 13-16.
- BUSACCA A., *Contratti on line e tutela dei consumatori*, in *Società dell'informazione, servizi on-line e tutele degli utenti*, a cura di F. PANUCCIO DATTOLA, Milano, Giuffrè, 2012, p. 37 ss.
- CABELLA PISU L., *Le clausole di esonero dalla responsabilità*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da P. RESCIGNO, IX, Torino, Utet, 1999, p. 287 s.
- CAGNIN V., *Art. 10, l. 22 maggio 2017, n. 81 ed il nuovo sportello di servizi al lavoro per i lavoratori autonomi: funzioni, soggetti coinvolti e criticità contestuali*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di A. PERULLI, L. FIORILLO, Torino, Giappichelli, 2018, pp. 85-95.
- CAMPANELLA P., *Prestazione di fatto e contratto di lavoro*, Sub art. 2126, (*Il Codice Civile. Commentario*, fondato da P. SCHLESINGER, diretto da F.D. BUSNELLI), Milano, Giuffrè, 2013.
- CANAVESI G., *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap culturale difficile da colmare*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 685-700.
- CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, p. 1 ss.
- CARINCI M.T., *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 2, p. 316 ss.

- CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Torino, Giappichelli, 2013.
- CARINCI M.T., *Il concetto di appalto rilevante ai fini delle tutele giuslavoristiche e la distinzione da fattispecie limitrofe*, in *Tutela e sicurezza negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, a cura di M.T. CARINCI, C. CESTER, M.G. MATTAROLO, F. SCARPELLI, Torino, Utet, 2011, pp. 3-28.
- CARTA C., *Uber face à la compétition économique et au respect des règles de droit*, in *Rev. Aff. Europ. - Law Eur. Aff.*, 2017, 4, p. 757 ss.
- CARUSO B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, p. 555 ss.
- CARUSO B., *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 2, p. 255 ss.
- CARUSO B., *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2007, 1, pp. 1-99.
- CARUSO L., GIORGI A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 3, p. 183 ss.
- CAVALLINI G., *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del "nuovo" diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, pp. 285-299.
- CAVALLINI G., Foodora, Deliveroo & co: *le fattispecie della gig economy italiana tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al Convegno "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale" (Brescia, 12-13 ottobre 2017).
- CENTAMORE G., RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on demand*, paper presentato al Convegno "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale" (Brescia, 12-13 ottobre 2017).
- CHARNOVITZ S., *The (neglected) employment Dimension of the World Trade Organization*, in *Social issues, Globalisation and international institutions, Labour rights and the EU, ILO, and WTO*, a cura di V.A. LEARY, D. WARNER, Leiden-Boston, Martinus Nuhoff Publishers, 2006.
- CHERRY M.A., *Beyond Misclassification: the digital transformation of work*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, pp. 577-602.
- CHERRY M.A., *Cyber commodification*, in *Mar. Law Rev.*, 72, 2, 2013, pp. 381-451.

- CHERRY M.A., ALOISI A., "Dependent contractors" in the gig economy: a comparative approach, in *Am. Un. Law Rev.*, 2017, 66, 3, pp. 635-689.
- CHINÈ G., *Contratti di massa. Diritto vigente*, in *Enc. Dir., Agg.*, I, 1997, p. 411 ss.
- CIOCCA G., *Le agenzie di intermediazione*, in *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, a cura di M. TIRABOSCHI, P. OLIVELLI, Milano, Giuffrè, 2005, p. 197.
- CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, 3, pp. 321-343.
- COASE R., *Impresa, mercato e diritto*, Bologna, il Mulino, 1995.
- CODAGNONE C., ABADIE F., BIAGI F., *The future of work in the Sharing economy*, Institute for prospective technological studies, JRC Science for policy report EUR 27913 EN, 2016, doi: 10.2791/431485.
- COLANGELO M., ZENO-ZENCOVICH V., *La intermediazione online e la disciplina della concorrenza: i servizi di viaggio, soggiorno e svago*, in *Dir. Inf. Inf.*, 2015, 1, p. 43 ss.
- COLAVITTI G., Commento all'art. 15, II, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 296-308.
- COLLINS H., *Employment rights of casual workers*, in *Ind. Law Journ.*, 2000, 29, 1, p. 73 ss.
- COLLINS H., EWING K.D., MCCOLGAN A., *Labour law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.
- CORAZZA L., *Il contratto di lavoro e la costituzione del rapporto*, in *Il lavoro subordinato*, II, a cura di F. CARINCI, in *Trattato di diritto privato*, diretto da M. BESSONE, Torino, Giappichelli, 2007, p. 173 ss.
- CORAZZA L., *Attività autonome e tecniche di tutela antidiscriminatorie*, in *Le attività autonome*, a cura di L. NOGLER, in *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, diretto da G. AJANI, G.A. BENACCHIO, Torino, Giappichelli, 2006, p. 103 ss.
- CORAZZA L., "Contractual integration" e rapporti di lavoro: uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore, Padova, Cedam, 2004.
- CORAZZA L., RAZZOLINI O., *Who is an employer?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Int., n. 110/2014.
- CORTI M., *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 3, p. 505 ss.

- CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori: la cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, Vita e Pensiero, 2012.
- COUNTOURIS N., *The concept of "worker" in European labour law: Fragmentation, autonomy and Scope*, in *Ind. Law Journ.*, 2018, 2, p. 192 ss.
- COUNTOURIS N., KOUKIADAKI A., *The glass half full: collective redundancies, public interest, and the (unfulfilled) potential of Europe's "highly competitive social market economy"*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 153, 1, p. 193 ss.
- CUFFARO V., *Profili di tutela del consumatore nei contratti online*, in *Diritto dell'Informatica*, a cura di F. DELFINI, G. FINOCCHIARO, Torino, Utet, 2014, p. 377.
- CUNEGATTI B., *Contenuti autoprodotti dagli utenti*, in *Diritto dell'informatica*, a cura di F. DELFINI, G. FINOCCHIARO, Torino, Utet, 2014, p. 950.
- CUSA E., sub Art. 3, *Il trattamento economico del socio lavoratore*, in *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2002, pp. 407-425.
- CUTTONE M., *Oltre il paradigma dell'unità di luogo tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, a cura di M. VERZARO, Napoli, Jovene, 2018, p. 66 s.
- D'AMBROSIO F., *Subappalto privato e mancata autorizzazione del committente*, in *Contratti*, 2009, 3, p. 302 s.
- D'AMICO G., *Introduzione*, in *La riforma del codice del consumo, commentario al d.lgs. n. 21/2014*, a cura di G. D'AMICO, Padova, Cedam, 2015, p. 6 ss.
- D'AMICO G., *Nullità virtuale-nullità di protezione (variazioni sulla nullità)*, in *Contratti*, 2009, 7, p. 739.
- D'ANTONA M., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, in M. D'ANTONA, *Opere*, a cura di B. CARUSO, S. SCIARRA, vol. III, tomo III, Milano, Giuffrè, 2000, p. 1294 ss.
- D'ANTONA M., *Sistema giuridico comunitario*, in M. D'ANTONA, *Opere*, a cura di B. CARUSO, S. SCIARRA, I, *Scritti sul metodo e sull'evoluzione del diritto del lavoro, Scritti sul diritto del lavoro comparato e comunitario*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 377 ss.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, p. 63 ss.
- D'ANTONA M., *Intervento*, in *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro (Udine, 10-12 maggio 1991), Milano, Giuffrè, 1994, p. 194.

- DAGNINO E., *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro subordinazione, autonomia*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, p. 207 ss.
- DAGNINO E., *People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, pp. I.1-31.
- DAGNINO E., *Il rapporto Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, in *Loi Travail. Prima analisi e lettura*, a cura di L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES, Adapt e-book series, n. 56, 2016, p. 91ss.
- DAMJANOVIC D., *The EU market rules as social market rules: Why the EU can be a social market economy*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2013, 50, pp. 1685-1718.
- DAQUINO M., *Le professioni del lavoro digitale*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, p. 107 ss.
- DAUBLER W., *Challenges to labour law*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2016, p. 485 ss.
- DAUBLER W., KLEBE T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 3, 151, p. 494 ss.
- DAVIDOV G., *Setting labour law's coverage: between Universalism and Selectivity*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2018, pp. 49-80.
- DAVIDOV G., *The status of Uber drivers: a purposive approach*, in *Span. Lab. Law Empl. Rel. Journ.*, 2017, 1-2, p. 6 ss.
- DAVIES A., *The development of the directive and the regulations*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, 2010, 1, 3, pp. 308-331.
- DE CRISTOFARO G., *Sub art. 66-ter, Carattere imperativo*, in *La riforma del Codice del Consumo*, a cura di G. D'AMICO, Padova, Cedam, 2015, pp. 384-400.
- DE CRISTOFARO G., *Pratiche commerciali scorrette e "microimprese"*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2014, 1, p. 15.
- DE LUCA M., *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro It.*, 2001, V, c. 243 s.
- DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, pp. 1-11.
- DE LUCA TAMAJO R., *Concorrenza e diritto del lavoro*, in *L'idea di diritto del*

- lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2016, p. 13 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 140, 4, p. 715 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, p. 16 ss.
- DE MINICO G., *Internet: regola e anarchia*, Napoli, Jovene, 2012.
- DE NOVA G., *Contratti dimezzati*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2013, 2, p. 452.
- DE NOVA G., *Il tipo contrattuale*, Padova, Cedam, 1974.
- DE PASQUALE P., *L'economia sociale di mercato nell'Unione europea*, in *Studi Integr. Eur.*, 2014, IX, p. 265 ss.
- DE SIMONE G., NOVELLA M., RAZZOLINI O., *Presentazione a Rimedi e sanzioni nel diritto del lavoro in trasformazione*, in *Lav. Dir.*, 3-4, 2017, p. 355.
- DE STEFANO V., *Non-standard work and limits on freedom of association: a Human rights-based approach*, in *Ind. Law Journ.*, 46, 2, 2017, p. 185 ss.
- 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, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch., Geneva, ILO, 2016, Conditions of work and employment series, No. 71.
- DE STEFANO V., ALOISI A., *European legal framework for digital labour platforms*, Luxembourg, European commission, 2018.
- DEAKIN S., *Assessing the italian jobs act: a comment on Del Conte and Gramano*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2018, 39, 3, p. 610.
- DEAKIN S., *Il trattato di Lisbona, le sentenze "Viking" e "Laval" e la crisi finanziaria: in cerca di nuove basi per "l'economia sociale di mercato" europea*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, 4, p. 683 ss.
- DEAKIN S., MARKOU C., *The law-technology cycle and the future of work*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, pp. 445-462.
- DEAKIN S., MORRIS G.S., *Labour law*, 6th edition, Oxford-Portland, Hart Publishing, 2012.
- DEGRYSE C., *Shaping the world of work in the digital economy*, ETUI, Foresight Brief, 1/2017.
- DEGRYSE C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI, WP 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, 159, 3, pp. 673-682.
- DEL PRATO E., *Principio di sussidiarietà sociale e diritto privato*, in *Il principio di sussidiarietà nel diritto privato*, a cura di M. NUZZO, I, Torino, Giappichelli, 2014, p. 581.
- DEL PUNTA R., *Labour law and the capability approach*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2016, 32, 4, pp. 382-405.
- DEL PUNTA R., *Il nuovo regime del danno non patrimoniale: indicazione di sistema e riflessi lavoristici*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, 2, p. 510 ss.
- DELFINI F., *Contratto telematico e commercio elettronico*, Milano, Giuffrè, 2002.
- DELL'ARINGA C., *Le relazioni industriali: alcune questioni aperte*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2016, 1, p. 173 ss.
- DENOZZA F., *Norme efficienti. L'analisi economica delle regole giuridiche*, Milano, Giuffrè, 2002.
- DI MAJO A., *Il linguaggio dei rimedi*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2005, p. 341 ss.
- DI NOIA F., *La tutela "civilistica" del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, a cura di D. GAROFALO, Modena, ADAPT University Press, 2018, pp. 134-148.
- DI NUNZIO D., BRUNETTI A., MANCINI C., *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 3, pp. 143-164.
- DI SABATO D., *La prassi contrattuale nella sharing economy*, in *Riv. Dir. Impr.*, 2016, 3, p. 451 ss.
- DIMATTEO L.A., *Regulation of share economy: a consistently changing environment*, in *Digital revolution: challenges for contract law in practice*, a cura di R. SCHULZE, D. STAUDENMAYER, Baden-Baden, Nomos Hart, 2016, p. 96 ss.
- DONINI A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, a cura di M. VERZARO, Napoli, Jovene, 2018, p. 116 ss.
- DONINI A., *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 1, pp. 222-242.
- DONINI A., FORLIVESI M., ROTA A., TULLINI P., *Towards collective protection for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, pp. 207-223.
- DRAHOKOUPIL J., PIASNA A., *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMarT Arrangement*, ETUI, WP 1/2019.

- DZIEZA J., *The rating game. How uber and its peers turned us into horrible bosses*, <https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>, consultato il 12 luglio 2018.
- ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 357 ss.
- ESCANDE-VARNIOL M.-C., *L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, in *Rev. Droit Trav.*, 2017, 3, p. 166 ss.
- EVANS D.S., SHMALENSSEE R., *The antitrust analysis of multi-sided platform business*, Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper no. 623, 2012.
- FABRE A., *Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste"*, in *Rev. Droit Trav.*, 2017, 3, p. 166 ss.
- FAIOLI M., *Gig economy e market design. Perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, p. 195 ss.
- FAIOLI M., *Jobs App, gig economy e sindacato*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 291-305.
- FALSONE M., *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 565-587.
- FAVALE R., *La conclusione del contratto telematico*, in *Giur. Merito*, 2013, 12, p. 1553 ss.
- FELSTINER A., *Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry*, in *Berkley Journal of Employment & Labor Law*, 32, 1, 2011, p. 143 ss.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, p. 53 ss.
- FERRARO G., *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, 41, 1, p. 555 ss.
- FINCK M., *Distinguishing internet platform from transport service: Elite taxi v. Uber Spain*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 2018, 55, pp. 1619-1640.
- FINKIN M.W., *Beclouded work in Historical perspective*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, pp. 603-618.
- FINOCCHIARO G., *Lex mercatoria e commercio elettronico. Il diritto applicabile ai contratti conclusi su internet*, in *Il contratto telematico*, a cura di V. RICCIUTO, N. ZORZI, Padova, Cedam, 2002, pp. 15-54.
- FIORAI B., *Il "nuovo" lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, 94, 2, pp. 181-244.

- FLAMMIA R., *Le "unità produttive" dell'impresa e lo statuto dei lavoratori*, in *Foro It.*, 1975, V, cc. 46-49.
- FLAMMIA R., *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, I, *Autotutela degli interessi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1963.
- FLORIDI L. (a cura di), *The "Onlife Manifesto": Being human in a hyper-connected era*, Cham, Springer, 2015.
- FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione rappresentanza contrattazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, pp. 35-58.
- FORLIVESI M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, pp. 179-196.
- FORLIVESI M., *I Makers: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, pp. 72-85.
- FRANCESCA M., *Rischio e funzione nella mediazione*, Napoli, Esi, 2005.
- FRANZONI M., *La causa e l'interesse meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico*, in *Jus Civile*, 2017, 5, p. 410 ss.
- FREDMAN S., *Equality law: labour law or an autonomous field?*, in *The autonomy of labour law*, a cura di A. BOGG, C. COSTELLO, A.C.L. DAVIES, J. PRASSL, Oxford-Portland, Hart, 2015, p. 257 ss.
- FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *Some reflections on the personal scope of collective labour law*, in *Ind. Lab. Law*, 2017, 46, p. 52 ss.
- FREEDLAND M., PRASSL J., ADAMS A., *"Zero-hours contracts" in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2015, 4, 148, pp. 529-553.
- FUCHS C., *Digital labour and Karl Marx*, New York-London, Routledge, 2014.
- FUMAGALLI A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di terza generazione*, in *Quad. Ric. Art.*, 2015, 2, p. 25 ss.
- FUSCO G.L., *Codici di autoregolamentazione, uso della rete e informazione dell'utente*, in *Il principio di sussidiarietà nel diritto privato*, a cura di M. NUZZO, I, Torino, Giappichelli, 2014, p. 213.
- GAL M., *Competition and innovation in the digital environment*, in *Concorrenza e comportamenti escludenti nei mercati dell'innovazione*, a cura di G. COLANGELO, V. FALCE, Bologna, il Mulino, 2017, p. 11 ss.
- GALGANO F., *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, il Mulino, 2009.
- GALGANO F., *Il volto giuridico della globalizzazione*, in *Il contratto telematico*, a cura di V. RICCIUTO, N. ZORZI, Padova, Cedam, 2002, p. XIII ss.

- GAMBINO A.M., *L'accordo telematico*, Milano, Giuffrè, 1997.
- GAROFALO D., *La tutela del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro dopo la l. n. 81/2017*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 645-660.
- 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, Giuffrè, 2018, p. 17 ss.
- GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 117, 2008, 1, p. 21 ss.
- GAROFALO M.G., *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, I, Bari, Cacucci, 1999, p. 453 ss.
- GEMMA A., *L'accordo telematico*, in *I contratti informatici*, a cura di R. CLARIZIA, Torino, Utet, 2007, p. 239 ss.
- GENOVESE A., *Le condizioni generali di contratto*, Padova, Cedam, 1954.
- GHERA E., *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.Vv. *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, pp. 477-504.
- GHEZZI G., *Del contratto di agenzia. Art. 1742-1753 (Commentario al codice civile*, a cura di da A. SCIALOJA, G. BRANCA), Bologna, Zanichelli, 1970.
- GHIDINI G., CERASANI C., *Consumatore, tutela del*, in *Enc. Dir., Agg.*, V, 2001, p. 264 ss.
- GIACOBBE G., GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo (Il Codice civile. Commentario*, fondato da P. SCHLESINGER, diretto da F.D. BUSNELLI), Milano, Giuffrè, 2009.
- GIOVE L., COMELLI A., *Il blocco dell'app Uber pop: concorrenza sleale nei confronti del servizio pubblico di taxi*, in *Dir. Ind.*, 2015, 3, p. 245 ss.
- GIUBBONI S., *Appunti e disappunti su pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Quad. Cost.*, 2017, 4, p. 953 ss.
- GIUBBONI S., *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n.81/2017*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 155, 2017, p. 471 ss.
- GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Milano, Wolters Kluwer, 2017.
- GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoro subordinato*, in *Il lavoro subordinato*, a cura di S. SCIARRA, B. CARUSO, *Trattato di diritto privato dell'Unione europea*, diretto da G. AJANI, A. BENACCHIO, Torino, Giappichelli, 2009, pp. 35-75.
- GIUGNI G., *Una lezione sul diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, 2, p. 203 ss.

- GIUGNI G., *Libertà sindacale*, in *Dig. Priv.*, Sez. Comm., IX, 1993, p. 17 ss.
- GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960.
- GOODMAN B., FLAXMAN S., *European Union regulations on algorithmic decision-making and a 'right to explanation'*, in *ICML. Workshop on human interpretability in Machine Learning*, WHI 2016, New York, pp. 1-6.
- GRAMANO E., *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 730-758.
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, pp. 309-344.
- GRANIERI M., *Le clausole ricorrenti nei contratti dei social networks dal punto di vista della disciplina consumeristica dell'Unione Europea*, in *AIDA*, 2011, p. 130 ss.
- GRANIERI M., *Il tempo e il contratto*, Milano, Giuffrè, 2007.
- GRATTON L., *Révolution numérique et négociation collective*, in *Droit Social*, 12, 2016, p. 1050 ss.
- GREEN A., DE HOYOS M., BARNES S.A., BALDAUF B., BEHELE H., *CrowdEmploy: crowdsourcing case studies. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability*, Luxembourg, EU Commission Joint Research centre, 2013.
- GRIECO A.M., *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Napoli, Jovene, 2005.
- GRISI G., *Informazione (obblighi di)*, in *Enc. Dir., Annali*, IV, 2011, p. 595 ss.
- HARDY S., *Labour law in Great Britain*, Alphen aan den Rijn, Wolter Kluvers, 2012.
- HARRIS D., KRUEGER A.B., *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: the independent worker*, Hamilton Project, Discussion Paper 10/2015.
- HATZOPOULOS V., ROMA S., *Caring for sharing? The collaborative economy under EU law*, in *Comm. Mark. Law Rev.*, 54, 2017, pp. 81-128.
- HAYES L., *Care and control: are the National Minimum wage Entitlements of Homecare Workers at Risk under the care Act 2014?*, in *Ind. Law Journ.*, 2015, 44, p. 492 ss.
- HEPPLE B., *The freedom to strike and its rationale*, in *Laws against strikes*, a cura di B. HEPPLE, R. LE ROUX, S. SCIARRA, Milano, Franco Angeli, 2015, p. 27 ss.

- HERNANDEZ S., *Lavori atipici e autonomia collettiva: un incontro difficile*, in *Dir. Lav.*, 2000, I, pp. 289-292.
- HOFFMAN S., *Big data and the Americans with Disabilities Act*, in *Hastings Law Journal*, 2017, 68, p. 777 ss.
- HORTON J.J., *Online labour market*, in *Internet and Network economics*, WINE 2010, a cura di A. SABERI, LNCS 6484, Berlin-Heidelberg, Springer-Verlag, 2010, p. 515 ss.
- HOWE J., *Crowdsourcing, a definition*, 2006, http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html.
- HOWE J., *The Rise of Crowdsourcing*, in *Wired*, giugno 2006, 176, p. 178 s.
- HUWS U., SPENCER N.H., SYRDAL D.S., HOLTS K., *Work in the european gig economy*, FEPS, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire, 2017.
- IANNIELLO-SALICETI A., *Le attività autonome nella Carta dei diritti fondamentali e nelle fonti di diritto internazionale privato*, in *Le attività autonome*, a cura di L. NOGLER, in *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, diretto da G. AJANI, G.A. BENACCHIO, Torino, Giappichelli, 2006, p. 85 ss.
- ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 2, II, pp. 294-303.
- ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, I, p. 525 ss.
- ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, pp. 573-580.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO e continuato da L. MENGONI, Milano, Giuffrè, 2000, I.
- ICHINO P., *Subordinazione a autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, II, Milano, Giuffrè, 1985.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, I, Milano, Giuffrè, 1984.
- ILLESCAS ORTIZ R., *Share economy and the consumer concept*, in *Digital revolution: challenges for contract law in practice*, a cura di R. SCHULZE, D. STAUDENMAYER, Baden-Baden, Nomos Hart, 2016, pp. 111-118.
- IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 2, pp. 393-430.

- IMBERTI L., *Il socio lavoratore di cooperativa: disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, Giuffrè, 2012.
- INGRAO A., *Assessment by Feedback in the On-Demand Era*, in *Working in Digital and Smart Organizations*, a cura di E. ALES, Y. CURZI, T. FABBRI, O. RYMKEVICH, I. SENATORI, G. SOLINAS, Cham, Palgrave McMillan, 2018, pp. 93-111.
- IPERIoTIS P., *Analysing the Amazon Mechanical Turk marketplace*, in *XRDS Crossroads*, 17, 2, pp. 16-21.
- IRANI L., *The cultural work of microwork*, in *New media & society*, doi 10.1177/1461444813511926.
- IRANI L., *Difference and dependence among digital workers: the case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atl. Quart.*, 2015, 114, 1, pp. 225-234.
- IRTI N., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2014, 1, p. 36 ss.
- IRTI N., *Scambi senza accordo*, in ID., *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Bari-Roma, Laterza, 2006, già in *Riv. Trim Dir. Proc. Civ.*, 1998, I, p. 347.
- IRTI N., *Studi sul formalismo negoziale*, Padova, Cedam, 1997.
- KAHN-FREUND O., *On uses and misuses of comparative law*, in *Modern Law Rev.*, 37, 1, 1974, p. 1 ss.
- KEMPEN O.E., KRETZSCHMAR R., *I problemi e le difficoltà di organizzare sindacalmente i lavoratori "semiautonomi" in Germania*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, pp. 593-618.
- KESSLER F., *"Employees without a boss": Portage Salarial in France*, in *New forms of employment in Europe*, a cura di R. BLANPAIN, F. HENDRICKX, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, p. 103 ss.
- KIM P.T., *Data-driven discrimination at work*, in *William and Mary Law Review*, 2017, 58, pp. 857-936.
- KING A.G., MRKONICH M., *«Big data» and the risk of employment discrimination*, in *Oklahoma Law Review*, 2016, 68, p. 560 ss., disponibile su <http://digitalcommons.law.ou.edu/olr/vol68/iss3/3>
- KULLMANN M., *Platform work, Algorithmic decision-making and EU gender equality law*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, 2018, 34, 1, p. 1 ss.
- LA ROCCA D., *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. BARBERA, Milano, Giuffrè, 2007, p. 289 ss.
- LABELLA E., *Tutela della microimpresa e "terzo contratto"*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2015, 4, p. 857 ss.

- LAMBERTUCCI P., Sub art. 6, d.lgs. n. 276/2003, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam, 2013, p. 2030 ss.
- LASSANDARI A., *Oltre la “grande dicotomia”? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2019, 1, pp. 81-102.
- LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, pp. I-XX.
- LASSANDARI A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, *Atti del convegno Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela* (Roma, 20 ottobre 2017), pp. 57-70.
- LASSANDARI A., *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in *Lav. Dir.*, 2016, 4, p. 975 ss.
- LASSANDARI A., *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi e tutele*, Padova, Cedam, 2010.
- LASSANDARI A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, 2, pp. 263-318.
- LASSANDARI A., *L'intermediazione pubblica e privata nel mercato del lavoro*, in *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, a cura di R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI, Napoli, ESI, 2004, pp. 394-395.
- LAZZARI C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso “Foodora”*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 3, pp. 455-488.
- LAZZERONI L., *Trasporti sovranazionali e diritti sociali*, in *Lav. Dir.*, 2017, 1, p. 37 ss.
- LEIGHTON P., *Classifying employment relationship. More sliding doors or a better regulatory framework?*, in *Ind. Law Journ.*, 2011, 40, 1, p. 5 ss.
- LEIGHTON P., BROWN D., *Future working: the rise of Europe's Independent Professionals*, EFIP, 2013.
- LEIMEISTER J.M., ZOGAJ S., DURWARD D., *New forms of employment and IT: crowdsourcing*, in *New forms of employment in Europe*, a cura di R. BLANPAIN, F. HENDRICKX, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, pp. 23-42.
- LIPARI N., *Le categorie del diritto civile*, Milano, Giuffrè, 2013.
- LISO F., *Appunti sulla trasformazione del collocamento da funzione pubblica a servizio*, in *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, a cura di R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI, Napoli, ESI, 2004, p. 366 ss.

- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, Franco Angeli, 1982.
- LO FARO A., *Corte di giustizia, libertà di impresa e discipline nazionali dei licenziamenti: un altro passo verso la limitazione delle tutele del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, II, pp. 218-230.
- LO FARO A., *sub Art. 28, §4, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 524-559.
- LOBO S., *Sharing Economy wie bei Uber ist Plattform-Kapitalismus*, in *Spiegel Online*, 9 marzo 2014, www.spiegel.de.
- LOI P., SPEZIALE V., *Introduzione a Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 172 ss.
- LUCHETTA G., *Google opera in un mercato a due versanti?*, in *Dir. Conc. Reg.*, 2013, 1, p. 94 ss.
- LUNARDON F., *Le reti di impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 375-387.
- LUNARDON F., *Il lavoro intermittente*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO, A. PERULLI, Torino, Giappichelli, 2015, p. 75 ss.
- LUNARDON F., *Subordinazione e diritto del lavoro*, in *Eur. Dir.*, 1998, n. 1, p. 3 ss.
- LUPOI M.A., *Fumata nera per la prima class action all'italiana*, in *Giur. comm.*, 2012, II, pp. 332-347.
- LYON-CAEN A., *Droit du travail et concurrence*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2016, p. 3 ss.
- LYON-CAEN A., *Plateforme*, in *Rev. Droit Trav.*, 5, 2016.
- LYON-CAEN A., SCIARRA S., *La convenzione di Roma e i principi del diritto del lavoro*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 20, pp. 9-28.
- MAGATTI M., *Tra Scilla e Cariddi: jobless o total-job society?*, in *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2017, pp. 15-22.
- MAGGIOLINO M., *Concorrenza e piattaforme tra tradizione e novità*, in *Concorrenza e comportamenti escludenti nei mercati dell'innovazione*, a cura di G. COLANGELO, V. FALCE, Bologna, il Mulino, 2017, p. 45 ss.
- MAGNANI M., *Il contratto di lavoro subordinato*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 360/2018.
- MAGNANI M., *Lavoro autonomo e riforma dei servizi professionali alla luce delle disposizioni comunitarie*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, p. 285 ss.

- MAGNANI M., *I rapporti di lavoro con elementi d'internazionalità*, in *Dir. Lav.*, 2003, 5, *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, p. 392 ss.
- MANDRONE E., *La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale*, in *Pol. Ec.*, 2011, p. 1 ss.
- MANTOUVALOU V., *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, in *Hum. Rights Law Rev.*, 2013, 13, pp. 529-555.
- MANZINI P., *Collaborative economy e regolazione del mercato: il caso Uber*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, p. 126 ss.
- MARAZZA M., *Il bancario "ibrido" nella società liquida (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, pp. 791-810.
- MARAZZA M., *Lavoro autonomo e collaborazioni organizzate nel Jobs Act*, in *Contratti e mansioni. Il riordino dopo il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, *Il Sole 24 ore*, luglio 2015, p. 12.
- MARESCA A., *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2002, p. 17 ss.
- MARRELLA F., *Lex mercatoria e diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 4, p. 706.
- MARTELLONI F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, pp. 16-34.
- MARTELLONI F., *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 516 ss.
- MARTELLONI F., *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2016, p. 236 ss.
- MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, Bononia University Press, 2012.
- MATTEI U., *I rimedi*, in *Il diritto soggettivo*, a cura di G. ALPA, M. GRAZIADEI, A. GUARNIERI, U. MATTEI, P.G. MONATERI, R. SACCO, in *Trattato di diritto civile*, diretto da R. SACCO, Torino, Utet, 2001, p. 105 ss.
- MATTIONI M., *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, pp. 265-283.
- MAUGERI M., *Subfornitura (diritto civile)*, in *Enc. Dir., Annali*, VIII, Milano, Giuffrè, 2015, pp. 775-795.

- MAZZAMUTO S., *Il contratto: verso una nuova sistematica?*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2016, 3, p. 597 ss.
- MAZZOTTA O., *Nel laboratorio del giuslavorista*, in *Labor*, 2017, 1, pp. 5-20.
- MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle “collaborazioni organizzate dal committente”*, in *Labor*, 1-2, 2016, p. 7 ss.
- MAZZOTTA O., *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro (Udine, 10-12 maggio 1991), Milano, Giuffrè, 1994, p. 3 ss.
- MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979.
- MAZZOTTI M., *Per una sociologia degli algoritmi*, in *Rass. It. Soc.*, 2015, 3-4, pp. 465-477.
- MELLER-HANNICH C., *Share economy and consumer protection*, in *Digital revolution: challenges for contract law in practice*, a cura di R. SCHULZE, D. STAUDENMAYER, Baden-Baden, Nomos Hart, 2016, p. 124.
- MENEGATTI E., *On demand workers by application: autonomia o subordinazione?*, in *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, Padova, Cedam, 2018, pp. 93-111.
- MENGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Società*, 1965, pp. 675-688.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della CECA*, a cura di G. BOLDT, G. CAMERLYNCK, P. HORION, A. KAISER, M.G. LEVENBACH, L. MENGONI, Milano, Giuffrè, 1965, p. 413 ss.
- MEZZANZANICA M. (a cura di), *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Roma, Fondazione Obiettivo lavoro, Aracne Editrice, 2013.
- MINUSSI D., *Riproduzione di un documento informatico e clausole vessatorie*, in *Dir. Internet*, 2006, p. 447 ss.
- MIRABELLI G., *I contratti di informatica: modelli tipicità collegamento*, in *I contratti dell'informatica*, a cura di G. ALPA, V. ZENO-ZENCOVICH, Milano, Giuffrè, 1987, p. 3.
- MOLLO F., *La Corte di giustizia verso un ampliamento della nozione di consumatore?*, in *Arch. Giur.*, 2017, 1, pp. 139-163.
- MONDA P., *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, It., n. 346/2017.

- MONTICELLI S., *L'indisponibilità dei diritti del consumatore nel Codice del consumo e la nullità dei patti*, in *Contratti*, 2007, 7, pp. 697-701.
- MONTUSCHI L., *Introduzione. Una riforma attesa*, in *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2002, p. 1 ss.
- MONTUSCHI L., *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, I, p. 501 ss.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. Dir.*, 1993, p. 21 ss.
- MONTUSCHI L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1973.
- MOSCONI F., *Giurisdizione e legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 20, pp. 29-72.
- MOSTACCI E., SOMMA A., *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Milano, Egea, 2016.
- NADALET S., *La contrattazione transnazionale sui diritti fondamentali: una vera e propria contrattazione collettiva?*, in *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, a cura di A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI, Bologna, Bononia University Press, 2017, pp. 303-313.
- NAPOLI M., *I servizi per l'impiego pubblici e privati: profili funzionali*, in *I servizi per l'impiego*, a cura di M. NAPOLI, A. OCCHINO, M. CORTI, Milano, Giuffrè, 2010, p. 45 ss.
- NAZZARO C., *Riflessioni sulla conclusione del contratto telematico*, in *Inf. Dir.*, 2010, 1-2, p. 10 ss.
- NICOLUSSI A., *Etica del contratto e "contratti di durata" per l'esistenza della persona*, in *Life time Contracts*, a cura di L. NOGLER, U. REIFNER, The Hague, Eleven International Publishing, 2014, pp. 123-167.
- NIESSEN B., *ICC/UGC. Il nuovo lavoro culturale*, in *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, a cura di E. ARMANO, A. MURGIA, M. TELI, Milano, Mimesis, 2017, p. 89 ss.
- NOGLER L. (a cura di), *Arbeiten 4.0: il libro bianco del Ministero del lavoro e degli affari sociali tedesco*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 2, p. 515 ss.
- NOGLER L., *Commento all'art. 15, I*, in *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, a cura di R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 283-296.

- NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'“autorità dal punto di vista giuridico”*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, It., n. 267/2015.
- NOGLER L., *The historical contribution of employment law to general civil law: a lost dimension?*, in *Life time Contracts*, a cura di L. NOGLER, U. REIFNER, The Hague, Eleven International Publishing, 2014, p. 279 ss.
- NOGLER L., *Introduzione al mercato unico delle “attività autonome”*, in *Le attività autonome*, a cura di L. NOGLER, in *Trattato di diritto privato dell’Unione Europea*, diretto da G. AJANI, G.A. BENACCHIO, Torino, Giappichelli, 2006, p. 1 ss.
- NOGLER L., *Ancora su “tipo” e rapporto di lavoro subordinato nell’impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, pp. 109-153.
- NOVELLA M., *La tutela amministrativa e penale del lavoro tra punizione e riparazione*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, p. 589 ss.
- NOVELLA M., *L’inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009.
- NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 280/2015.
- O’BRIEN C., SPAVENTA E., *The concept of worker under article 45 TFUE and certain non-standard forms of employment*, FreSco/European Commission Comparative Report 2015, Luxembourg, 2015.
- O’CONNOR S., *The gig economy is neither “sharing” nor “collaborative”*, in *Financial Times online*, 14 giugno 2016.
- O’CONNOR S., *When your boss is an algorithm*, <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.
- OPPO G., *Disumanizzazione del contratto?*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1998, I, p. 524 ss.
- OPPO G., *I contratti di durata*, parte I, in *Riv. Dir. Comm.*, 1943, I, p. 143 ss.
- ORLANDINI G., *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015*, in *Lav. Dir.*, 2018, 1, pp. 7-34.
- ORLANDINI G., *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2013.
- ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 137/2012.
- PACCHIANA PARRAVICINI G., *Trasferimento d’azienda ed esternalizzazioni*, in *Enc. Dir., Annali*, X, Milano, Giuffrè, 2017, pp. 977-996.
- PACELLA G., *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self employed*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 2, pp. R.50-R.62.

- PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, p. R.15 ss.
- PAGLIANTINI S., *Il codice del consumo riformato tra equivoci e concettualismo (variazioni sul passaggio del rischio e a margine dell'art. 66 ter)*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2015, 4, pp. 781-802.
- PAGLIANTINI S., *La riforma del codice del consumo ai sensi del d.lgs. n. 21/2014: una rivisitazione (con effetto paralizzante per i consumatori e le imprese?)*, in *Contratti*, 2014, p. 796 ss.
- PAGLIANTINI S., *La tutela del consumatore nell'interpretazione delle Corti*, Torino, Giappichelli, 2012.
- PAIS I., *La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale*, Milano, Egea, 2012, p. 71 ss.
- PALLADINI S., *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2017, 2, p. 347 ss.
- PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterororganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 1, p. 65 ss.
- PALLINI M., *Diritto europeo e limiti di ammissibilità delle clausole sociali nella regolazione nazionale degli appalti pubblici di opere e servizi*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 3, pp. 525-540.
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, Cedam, 2013.
- PALLINI M., *La tutela dell'«ordine pubblico sociale» quale limite alla libertà di circolazione dei servizi nel mercato UE*, in *Il conflitto sbilanciato*, a cura di A. VIMERCATI, Bari, Cacucci, 2009, p. 197 ss.
- PALLONE E.C., *La profilazione degli individui connessi a internet: "privacy online" e valore economico dei dati personali*, in *Ciber. dir.*, 2015, 2, p. 295 ss.
- PANUCCIO DATTOLA F., *Diritto e tecnica a confronto: regolamentazione e tutele*, in *Società dell'informazione, servizi on-line e tutele degli utenti*, a cura di F. PANUCCIO DATTOLA, Milano, Giuffrè, 2012, p. 3 ss.
- PAPA V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 729-753.
- PASCUCCI P., *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2018, n. 1, pp. 1-17.
- PASCUCCI P., *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione tenuta al Congresso Aidlass (Palermo, 17-19 maggio 2018), § 5.4.
- PAZAITIS A., KOSTAKIS V., BAUWENS M., *Digital economy and the rise of open*

- cooperativism: the case of the Enspiral Network, in *Transfer*, 2017, 23, 2, pp. 177-192.
- PEDRAZZOLI M., *Assiologia del lavoro e fondamento della Repubblica: il lavoro è una "formazione sociale"?*, in *Quad. Cost.*, 2011, 4, p. 969 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Sul lavoro occasionale e le variazioni della sua disciplina (con una critica dei modi in cui si definiscono, talora, le fattispecie)*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, II, Padova, Cedam, 2005, pp. 1301-1333.
- PEDRAZZOLI M., *Introduzione*, in *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padova, Cedam, 2004, pp. XVII-LIII.
- PEDRAZZOLI M., sub art. 18-19, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 24.
- PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro in Ludovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, Vita e Pensiero, 2003, pp. 349-379.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, I, p. 49 ss.
- PERLINGIERI P., *Mercato solidarietà e diritti umani*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1995, p. 101 ss.
- PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, pp. 1257-1266.
- PERSIANI M., *L'ambito soggettivo di applicazione della tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2000, 1, p. 1 ss.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966.
- PERULLI A., *I ciclofattorini sono etero-organizzati*, *Quotidiano del diritto*, *Il Sole 24 ore*, 12 febbraio 2019.
- PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2018, p. 115 ss.
- PERULLI A., *La "soggettivizzazione regolativa" nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 365/2018.
- PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 341/2017.
- PERULLI A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro e ritorno*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, pp. 251- 281.

- PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 195-218.
- PERULLI A., *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 4, p. 735 ss.
- PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2015, pp. 259-285.
- PERULLI A., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO, A. PERULLI, Torino, Giappichelli, 2015, p. 279 ss.
- PERULLI A., *Un jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, p. 109 ss.
- PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, pp. 221-270.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU, F. MESSINEO, Milano, Giuffrè, 1996.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 3-4, 2016, p. 163 ss.
- PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, 3, pp. 617-632.
- PINTO V., *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 343/2017.
- PINTO V., *Le metamorfosi del lavoro accessorio*, in *Studi in memoria di M.G. Garofalo*, II, Bari, Cacucci, 2015, p. 792 ss.
- PINTO V., *Note in tema di lavoro subordinato a prestazioni ripartite (o job sharing)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 3, pp. 547-568.
- PISANI MASSAMORMILE A., *Nullità di protezione e nullità virtuali*, in *Banca, Borsa Tit. Cred.*, 2017, 1, pp. 31-48.
- PLAIA A., *Nozione di consumatore, dinamismo concorrenziale e integrazione comunitaria del parametro di costituzionalità*, in *Foro It.*, 2003, I, cc. 340-344.
- POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2017, 1, pp. 8-26.
- PRASSL J., *The concept of employer*, Oxford, Oxford University Press, 2015.
- PRASSL J., *Employee shareholder "status": dismantling the contract of employment*, in *Ind. Law Journ.*, 2013, 42, 4, p. 307 ss.
- PRASSL J., RISAK M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 2017, p. 219 ss.

- PRASSL J., RISAK M., *Uber, TaskRabbit & co.: Platforms as employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, pp. 619-652.
- PROIA G., *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 1, pp. 3-16.
- PROTO M., *Crisi del contratto e nullità di protezione*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2017, 4, p. 869 ss.
- QUARTA A., *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2017, 2, pp. 667-681.
- RAMPAZZO N., *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Dir. Inf.*, 2015, 6, p. 959 ss.
- RATTI G.B., *Sanzioni e rimedi. Profili teorico giuridici*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 357-366.
- RATTI L., *Online platforms and crowdwork: a two step approach to expanding agency work provisions?*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2017, 38, pp. 477-511.
- RATTI L., *Intorno al-i concetto-i di datore di lavoro. A proposito di The concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 2, p. 380 ss.
- RAY J., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Rev. Dr. Soc.*, 11/2002, p. 939 ss.
- RAZZOLINI O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 4, p. 953 ss.
- RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, Giappichelli, 2012.
- RECCHIA G., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, p. 141 ss.
- REICH N., MICKLITZ H.W., *Economic law, consumer interest and EU integration*, in N. REICH, H.W. MICKLITZ, P. ROTT, K. TONNER, *European Consumer law*, Cambridge, Intersentia, 2014, pp. 1-65.
- RENAN BARZILAY A., BEN DAVID A., *Platform inequality: gender in the gig economy*, in *Seton Hall Law Review*, 2017, 47, 2, p. 393 ss.
- REYNIERS K., *Human dignity and decent work as ultimate objectives of labour law*, in *From labour law to social competition law?*, Cambridge, Intersentia, 2014, p. 161 ss.
- RICCIUTO V., SOLINAS C., *Gli obblighi informativi*, in *La tutela dei consumatori in Internet e nel commercio elettronico*, a cura di E. TOSI, I. Milano, Giuffrè, 2012, p. 216 ss.

- RISI E., ARMANO E., *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, in *Soc. Dir.*, 2014, n. 133, p. 16 ss.
- RIVELLINI F., *Agenzie per il lavoro: violazioni e nuove sanzioni*, in *Dir. Prat. Lav.*, 32-33, 2013, p. 2006 ss.
- ROMAGNOLI U., *Rappresentare la cittadinanza industriosa*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, pp. 547-552.
- ROMAGNOLI U., *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, a cura di M. NAPOLI, Milano, Vita e Pensiero, 1998, p. 39 ss.
- ROMAGNOLI U., *Associazione, V, Associazioni sindacali*, in *Enc. Giur. Treccani*, III, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana, 1988, p. 1 ss.
- ROPPO V., *Contratti standard. Autonomia e controlli nella disciplina della attività negoziali di impresa* (Ristampa integrata della monografia del 1975), Milano, Giuffrè, 2017.
- ROPPO V., *Responsabilità contrattuale: funzioni di deterrenza?*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 408-424.
- ROPPO V., *Ancora su contratto asimmetrico e terzo contratto. Le coordinate del dibattito con qualche elemento di novità*, in *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a S. Rodotà*, a cura di G. ALPA, V. ROPPO, Bari-Roma, Laterza, 2013, pp. 178-203.
- ROPPO V., *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore e contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppo di un nuovo paradigma*, in *Riv. Dir. Priv.*, 2001, pp. 769-790.
- ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and information Asymmetries: a case study of Uber's Drivers* *International Journal of Communication* 10 (2016), p. 3764 s., http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2686227.
- ROTA A., *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, paper presentato al Convegno "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale" (Brescia, 12-13 ottobre 2017).
- ROTA A., *El impacto de los macrodatos en el ámbito de las relaciones laborales*, in *Digital work and personal data protection*, a cura di N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABROUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUEZ, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, 2018, p. 514 ss.
- ROTA A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, pp. 197-212.

- RUBINO D., IUDICA G., *Appalto*, in *Commentario del Codice Civile Scialoja Branca*, a cura di F. GALGANO, Bologna, Zanichelli, 1992, p. 214 ss.
- SADLER P., *Sustainable growth in a post scarcity world*, Abingdon, Routledge, 2010.
- SANTAGATA DE CASTRO R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 2, p. 397 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, I, 3, pp. 369-395.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, p. 771 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir., Annali*, V, Milano, Giuffrè, 2012, p. 711 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1976, I, pp. 170-208.
- SANTUCCI R., *Il lavoro intermittente: un tipo contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in *Diritto e Libertà. Studi in memoria di M. Dell'Olio*, Torino, Giappichelli, 2008, pp. 1551-1567.
- SAPUTELLI G., *Stato, Unione europea e lex mercatoria*, Milano, Giuffrè, 2015.
- SARACINI E., TOFFOLETTO F., *Il contratto di agenzia. Artt. 1742-1753 (Il Codice Civile. Commentario)*, diretto da P. SCHLESINGER), Milano, Giuffrè, 2014.
- SARTOR G., *Social networks e responsabilità del provider*, in *AIDA*, 2011, p. 39 ss.
- SARTOR G., *Il diritto della rete globale*, prefazione a G. SCORZA, *Il diritto dei consumatori e della concorrenza in Internet*, Padova, Cedam, 2006, pp. 1-33.
- SARTORI A., *Gli attori pubblici e privati autorizzati*, in P. ICHINO, A. SARTORI, *I servizi per l'impiego*, sez. II, *L'organizzazione dei servizi per l'impiego*, in *Il mercato del lavoro*, a cura di M. BROLLO, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. PERSIANI, F. CARINCI, Padova, Cedam, 2012, p. 166 ss.
- SCALISI V., *Il diritto europeo dei rimedi: invalidità e inefficacia*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2007, I, pp. 843-857.
- SCARPELLI F., *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza. Il caso degli appalti pubblici*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, 4, p. 760 s.
- SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regola-*

- zione del rapporto dei lavoratori parasubordinati, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, pp. 553-570.
- SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e contratto individuale: l'efficacia normativa*, in *Lecture di diritto sindacale*, a cura di M. D'ANTONA, Napoli, Jovene, 1990, pp. 197-251.
- SCARPONI S., *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *Lav. Dir.*, 2011, 1, p. 119 ss.
- SCHEPISI C., *Servizi della società dell'informazione, Unione europea e nuovi modelli economici: smart cities e sharing economy*, in *Smart cities e diritto dell'innovazione*, a cura di G. OLIVIERI, V. FALCE, Milano, Giuffrè, 2016, p. 15 ss.
- SCHOLZ T., *Überworked and underpaid. How workers are disrupting the digital economy*, Cambridge-Malden, Polity Press, 2017.
- SCHOLZ T., *The politics of the sharing economy*, http://www.publicseminar.org/2014/06/the-politics-of-the-sharing-economy/#.WHPRsmM7_q0T.
- SCHOLZ T., *Platform cooperativism vs the sharing economy*, <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad#.l0oao1y9n>.
- SCIARRA S., *Flessibilità e politiche attive del lavoro. Note critiche sulla riforma Monti-Fornero*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 139, 3, pp. 471-488.
- SCIARRA S., *Norme imperative nazionali ed europee. Le finalità del diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, 1, p. 39 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Libertà sindacale, diritto di sciopero e partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Scritti giuridici*, vol. II, Padova, Cedam, 1996, pp. 898-929.
- SCORZA G., *Il diritto dei consumatori e della concorrenza in Internet*, Padova, Cedam, 2006.
- SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, Giappichelli, 2018.
- SILBERMAN M.S., IRANI L., *Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon 2008-2015*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journal*, 2016, 37, 3, pp. 505-541.
- SMORTO G., *Protecting the weaker party in the platform economy*, in *The Cambridge Handbook of the law of the sharing economy*, a cura di N.M. DAVIDSON, M. FINCK, J.J. INFRANCA, Cambridge University Press, 2018, pp. 431-446.
- SMORTO G., *Economia della condivisione e antropologia dello scambio*, in *Dir. Pubbl. Comp. Eur.*, 2017, 1, p. 119 ss.

- SMORTO G., *I contratti della sharing economy*, in *Foro It.*, 2015, V, c. 221-230.
- SMORTO G., *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *Merc. Conc. Reg.*, 2015, 2, p. 245 ss.
- SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1967.
- SPRAGUE R., *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes*, in *A.B.A. Journ. Labor Empl. Law*, 2015, 31, 1, pp. 53-76.
- STONE K.W., *From widget to digits*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.
- SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, pp. 217-239.
- SUPIOT A., *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.
- SUROWIECKI J., *The wisdom of the crowd*, New York, Doubleday, 2004.
- SZOC E., *Du partage à l'enchère : les infortunes de la 'Sharing Economy'*, 2015, <http://www.acjj.be/publications/nos-analyses/du-partage-a-l-enchere-les.html>.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, It., n. 335/2017.
- TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F., *Il piano nazionale Industria 4.0. Una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2, p. I 1 ss.
- TOFFLER A., *The third wave*, New York, William Morrow and company, 1980.
- TOMASETTI P., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 717-760.
- TORINO R., *I contratti dei consumatori nella prospettiva europea*, in *I contratti del consumatore*, Milano, Giuffrè, 2014, p. 72 ss.
- TOSI E., *La dematerializzazione della contrattazione: il contratto virtuale con i consumatori alla luce della recente novella al codice del consumo di cui al d.lgs. 21 febbraio 2014, n. 21*, in *Contr. Impr.*, 2014, 6, pp. 1264-1315.
- TOSI E., *La tutela degli audiovisivi e dei contenuti digitali nelle reti di telecomunicazione elettronica tra diritto d'autore online e responsabilità civile degli internet service provider*, in *Dir. Inf.*, a cura di F. DELFINI, G. FINOCCHIARO, Torino, Utet, 2014, pp. 963-1012.
- TOSI E., *Contratti informatici, telematici e virtuali*, Milano, Giuffrè, 2010.

- TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, p. 1117 ss.
- TREMOLADA M., *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *Le cooperative e il socio lavoratore. La nuova disciplina*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2004, p. 97 ss.
- TREU T., *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali tra imprese*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 133/2017.
- TREU T., *Recensione a M. CARRIERI, P. FELTRIN, Al bivio. Lavoro sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi* (Roma, Donzelli, 2016), in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 154, 2, pp. 387-400.
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 367-406.
- TREU T., *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, pp. 467-535.
- TREU T., *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1968.
- TRIA L., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 1, p. 37 ss.
- TULLINI P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, pp. 1-7.
- TULLINI P., *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, I, 2, pp. 199-232.
- TULLINI P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. PERULLI, Padova, Cedam, 2018, pp. 171-195.
- TULLINI P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Ec. Soc. Reg.*, 2018, 1, p. 36 ss.
- TULLINI P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, p. 1 ss.
- TULLINI P., *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, pp. 1-9.
- TULLINI P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. TULLINI, Torino, Giappichelli, 2017, p. 3 ss.
- TULLINI P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio econo-*

- mico e tutele, in *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 141 ss.
- TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2, p. 3 ss.
- TULLINI P., *Effettività dei diritti fondamentali del lavoratore: attuazione, applicazione, tutela*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 150, 1, pp. 291-316.
- TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, pp. 1-20.
- TULLINI P., *Il lavoro accessorio*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, a cura di L. FIORILLO, A. PERULLI, Torino, Giappichelli, 2015, pp. 263-278.
- TULLINI P., *Ragioni e filosofie della collaborazione tra pubblico e privato*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2011, 3, p. 575 ss.
- TULLINI P., *Postfazione: un repertorio di immagini del lavoro*, in *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, a cura di P. TULLINI, Bologna, Zanichelli, 2009, p. 211 ss.
- TULLINI P., *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in *Lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, a cura di L. MONTUSCHI, P. TULLINI, Bologna, Zanichelli, 2006, p. 72 ss.
- TULLINI P., sub art. 10, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, p. 145 ss.
- VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Digitalisation between disruption and evolution*, in *Transfer*, 23, 2, 2017, pp. 121-134.
- VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, ETUI, WP 2016/03.
- VALLAURI M.L., *Tutela della salute e sostegno della genitorialità*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di A. PERULLI, L. FIORILLO, Torino, Giappichelli, pp. 125-139.
- VANDAELE K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI, WP 5/2018.
- VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, 1, p. 75 ss.
- VENEZIANI B., *Intervento sul tema: "Il lavoro e i lavori"*, in *Dir. Lav.*, 2, 1989, p. 198.
- VETTORI G., *Il diritto ad un rimedio effettivo nel diritto privato europeo*, in *Pers. Merc.*, 2017, 1, p. 15 ss.
- VILLA E., *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bologna, Bononia University Press, 2017.

- VILLALON J.C., *Le sfide attuali della contrattazione collettiva in Spagna*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 4, pp. 735-753.
- VINCIERI M., *Il lavoro intermittente*, in *Rapporto individuale e processo del lavoro*, a cura di L. FIORILLO, A. PERULLI, Torino, Giappichelli, 2014, pp. 249-262.
- VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 336/2017.
- VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, cpc, nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", It., n. 318/2017.
- VOZA R., *Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 3, pp. 527-551.
- VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci, 2004.
- WEINBERG J., *Gig News Explainer: Uber's driver arbitration clauses & the O'Connor v. Uber Class Action*, in *On Labor*, <https://onlabor.org/2016/01/04/gig-news-explainer-ubers-driver-arbitration-clauses-the-oconnor-v-uber-class-action/>.
- WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, p. 651 ss.
- WILLIAMSON O.E., *The economics of governance*, in *Amer. Econ. Review*, 2005, 95, 2, p. 1 ss.
- ZILIO GRANDI G., *Rapporti di lavoro e attività gestoria tra autonomia, subordinazione e nuove proposte*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, I, pp. 399-422.
- ZILLI A., *Dalle prestazioni ai prestatori di lavoro accessorio*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 2, p. 301 ss.
- ZOLI C., *I diritti del socio lavoratore*, II, in *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2002, p. 399 ss.
- ZOPPINI A., *Il contratto asimmetrico tra parte generale, contratti d'impresa e disciplina della concorrenza*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2008, p. 515 ss.
- ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 1, pp. 33-64.

SOMMARIO

CAPITOLO I LAVORO E CONDIVISIONE SUL WEB

1. Digitalizzazione dell'economia e lavoro sul <i>web</i>	5
2. Le caratteristiche del lavoro su piattaforma digitale: delimitazione del campo di indagine	9
3. Elementi distintivi e convergenze tra tipologie di <i>crowdwork</i>	17
4. Il futuro del lavoro digitale: il percorso di ricerca	21

CAPITOLO II LE PIATTAFORME DIGITALI FORNITRICI DI SERVIZI

1. L'attività d'impresa delle <i>crowd employment platforms</i> nei mercati a due versanti	27
1.1. L'intermediazione di lavoro	31
1.2. La prestazione di servizi digitali e in presenza	37
2. La natura giuridica dell'attività secondo la Corte di giustizia	40
3. Un sistema integrato tra servizi digitali e attività dei prestatori	43
4. Piattaforme digitali e utilizzatori: dissociazione tra poteri e funzioni datoriali?	48
5. I limiti del ricorso allo schema della somministrazione di lavoro	53

CAPITOLO III IL LAVORO VEICOLATO DAL WEB: REGOLE NEGOZIALI E INQUADRAMENTO GIURIDICO

1. La contrattazione <i>online</i> quale fonte del rapporto di lavoro	59
1.1. Il profilo procedurale: il contratto telematico di lavoro	62
1.2. Il profilo sostanziale: le condizioni generali di contratto	67
1.3. Il sistema "autosufficiente" delle piattaforme: obblighi dei contraenti e limitazioni di responsabilità	69
2. Legge applicabile e foro competente in presenza di elementi di internazionalità	76
3. La qualificazione secondo le piattaforme: lavoro autonomo e professionalità	82

4. La tutela dei <i>crowdworkers</i> nell'ordinamento europeo: il bilanciamento tra diritti sociali e libertà economiche	86
5. <i>Segue</i> : un bilanciamento per la qualità dei servizi	92
6. La tutela dei <i>crowdworkers</i> nell'ordinamento nazionale	97
7. Il lavoro autonomo ad esecuzione istantanea come tipo prevalente	104
8. La diffusione del modello nel lavoro autonomo e subordinato	109

CAPITOLO IV LA NATURA DEL RAPPORTO NELL'INFRASTRUTTURA ORGANIZZATA

1. Micro-unità di lavoro: i modelli normativi nell'ordinamento italiano e inglese	117
2. Imputazione del rapporto di lavoro in capo alla piattaforma	122
2.1. La subordinazione del <i>crowdworker</i> tra disponibilità e continuità del rapporto	125
2.2. Altri indici della subordinazione	132
3. Il lavoratore del <i>web</i> come collaboratore eterorganizzato	138
4. Applicabilità della nozione europea di lavoratore	145
5. <i>Crowdwork</i> tra fattispecie e tutela effettiva	151
6. <i>Segue</i> : l'apporto della giurisprudenza	156
7. L'opzione a favore della regolazione senza fattispecie	161
8. Proposte per uno statuto dei diritti dei <i>crowdworkers</i>	166
9. L'utente-consumatore del <i>web</i> e il Codice del consumo	172
10. Gli obblighi di informazione nel mercato del lavoro digitale	180

CAPITOLO V TUTELA SINDACALE E NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

1. Oltre la qualificazione del tipo: i diritti collettivi per i lavoratori delle piattaforme	185
2. Organizzazioni collettive emergenti e sostegno all'azione sindacale	190
3. Standard minimi nella contrattazione collettiva: questioni di compatibilità con l'ordinamento europeo	196
4. La contrattazione collettiva quale parametro esterno per il lavoro autonomo	200
4.1. <i>Segue</i> : lo spazio applicativo degli accordi collettivi per i <i>crowdworkers</i>	204
5. La prospettiva della contrattazione collettiva transnazionale	209
6. Gli interventi di autoregolazione: <i>lex mercatoria</i> e codici di condotta	212
7. La "responsabilità sociale" delle piattaforme secondo il diritto francese	218
8. Cooperazione e mutualismo nell'economia digitale	221

Bibliografia	231
--------------	-----

PUBBLICAZIONI DEL SEMINARIO GIURIDICO
DELLA UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

1. COLI U., *Collegia et sodalitates*, 1913.
2. DONATELLI I., *La "consortia" di Avesa*, 1914.
3. VALENZA P., *Il diritto di usufrutto nelle leggi sulle tasse del registro*, 1915.
4. ZINGALI G., *La statistica della criminalità*, 1916.
5. TUMEDEI C., *La separazione dei beni ereditari*, 1917.
6. ALBERTONI A., *L'Apokeryxis*, 1923.
7. SALVI F., *La cessione dei beni ai creditori*, 1947.
8. MILANI E., *Distinzioni delle servitù prediali*, 1948.
9. FASSÒ G., *I "quattro autori" del Vico*, 1949.
10. FERRI L., *La trascrizione degli acquisti "mortis causa" e problemi connessi*, 1951.
11. ROSSI G., *La "Summa arboris actionum" di Ponzio da Ylerda*, 1951.
12. POGGESCHI R., *Le associazioni e gli altri gruppi con autonomia patrimoniale nel processo*, 1951.
13. MATTEUCCI N., *Antonio Gramsci e la filosofia della prassi*, 1951.
14. FORCHIELLI P., *I contratti reali*, 1952.
15. SALVI F., *Il possesso di stato familiare*, 1952.
16. FASSÒ G., *La storia come esperienza giuridica*, 1953.
17. PALAZZINI FINETTI L., *Storia della ricerca delle interpolazioni nel Corpus iuris giustiniano*, 1953.
18. ROSSI G., *Consilium sapientis iudiciale*, 1958.
19. MANCINI G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, 1957.
20. FERRI L., *L'autonomia privata*, 1959.
21. TORELLI P., *Scritti di storia del diritto italiano*, 1959.
22. SANTINI G., *I Comuni di Valle del medioevo. La Costituzione federale del "Frignano"*, 1960.
23. GIANNITI F., *I reati della stessa indole*, 1959.
24. GHEZZI G., *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, 1960.
25. NARDI E., *Case "infestate da spiriti" e diritto romano e moderno*, 1960.
26. FERRI L., *Rinunzia e rifiuto nel diritto privato*, 1960.
27. GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, 1963.
28. BONSIGNORI A., *Espropriazione della quota di società a responsabilità limitata*, 1961.
29. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. I, *Intorno al diritto processuale*, 1962.
30. REDENTI E., *Scritti e discorsi giuridici di un mezzo secolo*, vol. II, *Intorno al diritto sostanziale*, 1962.
31. GUALANDI A., *Spese e danni nel processo civile*, 1962.
32. BONSIGNORI A., *Assegnazione forzata e distribuzione del ricavato*, 1960.
33. MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. I, *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*, 1962.
34. NARDI E., *Rabelais e il diritto romano*, 1962.
35. ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, 1963.
36. SANTINI G., *I "comuni di pieve" nel medioevo italiano*, 1964.
37. RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, 1966.
38. BONINI R., *I "libri de cognitionibus" di Callistrato. Ricerche sull'elaborazione giurisprudenziale della "cognitio extra ordinem"*, 1964.
39. COLLIVA P., *Ricerche sul principio di legalità nell'amministrazione del Regno di Sicilia al tempo di Federico II*, 1964.
40. MENGOSI P., *L'agenzia di approvvigionamento dell'Euratom*, 1964.
41. *Scritti minori di Antonio Cicu*, tomi I e II, *Scritti di teoria generale del diritto - Diritto di famiglia*, 1965.
42. *Scritti minori di Antonio Cicu, Successioni e donazioni. Studi vari*, 1965.
43. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, I, 1965.
44. GHEZZI G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, 1965.
45. ROVERSI MONACO F.A., *Enti di gestione. Struttura, funzioni, limiti*, 1967.
46. GIANNITI F., *L'oggetto materiale del reato*, 1966.

47. MENGOZZI P., *L'efficacia in Italia di atti stranieri di potestà pubblica su beni privati*, 1967.
48. ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, 1967.
49. MONTUSCHI L., *I limiti legali nella conclusione del contratto di lavoro*, 1967.
50. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. I, *Scritti di diritto penale*, 1968.
51. RANIERI S., *Scritti e discorsi vari*, vol. II, *Scritti di procedura penale*, 1968.
52. BONINI R., *Ricerche di diritto giustiniano*, 1968.
53. SANTINI G., *Ricerche sulle "Exceptiones legum romanorum"*, 1969.
54. LO CASTRO G., *La qualificazione giuridica delle deliberazioni conciliari delle fonti del diritto canonico*, 1970.
55. SACCHI MORSIANI G., *Il potere amministrativo delle Comunità europee e le posizioni giuridiche dei privati*, II, 1970.
56. ROVERSI MONACO F.A., *La delegazione amministrativa nel quadro dell'ordinamento regionale*, 1970.
57. GIANNITI F., *Studi sulla corruzione del pubblico ufficiale*, 1970.
58. DE VERGOTTINI G., *Indirizzo politico della difesa e sistema costituzionale*, 1971.
59. MENGOZZI P., *Il regime giuridico internazionale del fondo marino*, 1971.
60. CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, 1971.
61. OSTI G., *Scritti giuridici*, voll. I e II, 1973.
62. ZUELLI F., *Servizi pubblici e attività imprenditoriale*, 1973.
63. PERGOLESI E., *Sistema delle fonti normative*, 1973.
64. MONTUSCHI L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, 1973.
65. PATTARO E., *Il pensiero giuridico di L.A. Muratori tra metodologia e politica*, 1974.
66. PINI G., *Arbitrato e lavori pubblici*, 1974.
67. CARPI F., *L'efficacia "ultra partes" della sentenza civile*, 1974.
68. DE VERGOTTINI G., *Lo "Shadow cabinet"*, 1973.
69. PAOLUCCI L.F., *La mutualità nelle cooperative*, 1974.
70. DE GENNARO A., *Crocianesimo e cultura giuridica italiana*, 1974.
71. STORTONI L., *L'abuso di potere nel diritto penale*, 1978.
72. GIANNITI F., *Prospettive criminologiche e processo penale*, 1977.
73. BONVICINI D., *Le "joint ventures": tecnica giuridica e prassi societaria*, 1977.
74. DE VERGOTTINI G., *Scritti di storia del diritto italiano*, voll. I, II, III, 1977.
75. LAMBERTINI R., *I caratteri della Novella 118 di Giustiniano*, 1977.
76. DALLA D., *L'incapacità sessuale in diritto romano*, 1978.
77. DI PIETRO A., *Lineamenti di una teoria giuridica dell'imposta sull'incremento di valore degli immobili*, 1978.
78. MAZZACUVA N., *La tutela penale del segreto industriale*, 1979.
79. ROMANELLI G., *Profilo del noleggjo*, 1979.
80. BORGHESI D., *Il contenzioso in materia di eleggibilità*, 1979.
81. DALLA TORRE G., *L'attività assistenziale della Chiesa nell'ordinamento italiano*, 1979.
82. CARPI F., *La provvisoria esecutorietà della sentenza*, 1979.
83. ALLEVA P., *Il campo di applicazione dello statuto dei lavoratori*, 1980.
84. PULIATTI S., *Ricerche sulla legislazione "regionale" di Giustiniano*, 1980.
85. FASSÒ G., *Scritti di filosofia del diritto*, voll. I, II, III, 1982.
86. SGUBBI F., *Uno studio sulla tutela penale del patrimonio*, 1980.
87. LAMBERTINI R., *Plagium*, 1980.
88. DALLA D., *Senatus consultum Silanianum*, 1980.
89. VANDELLI L., *L'ordinamento regionale spagnolo*, 1980.
90. NARDI E., *L'oltre dei parricidi e le bestie incluse*, 1980.
91. PELLICANÒ A., *Causa del contratto e circolazione dei beni*, 1981.
92. GIARDINI D., *Politica e amministrazione nello Stato fondato sul decentramento*, 1981.
93. BORTOLOTTI D., *Potere pubblico e ambiente*, 1981.
94. ROFFI R., *Contributo per una teoria delle presunzioni nel diritto amministrativo*, 1982.
95. ALESSI R., *Scritti minori*, 1981.
96. BASSANELLI SOMMARIVA G., *L'imperatore unico creatore ed interprete delle leggi e l'autonomia del giudice nel diritto giustiniano*, 1983.
97. ZANOTTI A., *Cultura giuridica del Seicento e jus publicum ecclesiasticum nell'opera del cardinal Giovanni Battista De Luca*, 1983.
98. ILLUMINATI G., *La disciplina processuale delle intercettazioni*, 1983.
99. TONIATTI R., *Costituzione e direzione della politica estera negli Stati Uniti d'America*, 1983.
100. NARDI E., *Squilibrio e deficienza mentale in diritto romano*, 1983.

101. DALLA D., *Praemium emancipationis*, 1983.
102. MAZZACUVA N., *Il disvalore di evento nell'illecito penale - L'illecito commissivo doloso e colposo*, 1983.
103. *Studi in onore di Tito Carnacini*. I. Studi di diritto costituzionale, civile, del lavoro, commerciale, 1983.
104. CAIA G., *Stato e autonomie locali nella gestione dell'energia*, 1984.
105. BARATTI G., *Contributo allo studio della sanzione amministrativa*, 1984.
106. BORTOLOTTI D., *Attività preparatoria e funzione amministrativa*, 1984.
107. PULIATTI S., *Ricerche sulle novelle di Giustino II. La legislazione imperiale da Giustiniano I a Giustino II*, 1984.
108. LAMBERTINI R., *La problematica della commorienza nell'elaborazione giuridica romana*, 1984.
109. ZUELLI F., *Le collegialità amministrative*, 1985.
110. PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, 1985.
111. ZANOTTI M., *Profili dogmatici dell'illecito plurisoggettivo*, 1985.
112. RUFFOLO U., *Interessi collettivi o diffusi e tutela del consumatore*, I, 1985.
113. BIAGI M., *Sindacato democrazia e diritto*, 1986.
114. INSOLERA G., *Problemi di struttura del concorso di persone nel reato*, 1986.
115. MALAGÙ L., *Esecuzione forzata e diritto di famiglia*, 1986.
116. RICCI G.F., *La connessione nel processo esecutivo*, 1986.
117. ZANOTTI A., *Il concordato austriaco del 1855*, 1986.
118. SELMINI R., *Profili di uno studio storico sull'infanticidio*, 1987.
119. DALLA D., *"Ubi venus mutatur"*, 1987.
120. ZUNARELLI S., *La nozione di vettore*, 1987.
121. ZOLI C., *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, 1988.
122. CAVINA M., *Dottrine giuridiche e strutture sociali padane nella prima età moderna*, 1988.
123. CALIFANO L., *Innovazione e conformità nel sistema regionale spagnolo*, 1988.
124. SARTI N., *Gli statuti della società dei notai di Bologna dell'anno 1336 (contributo allo studio di una corporazione cittadina)*, 1988.
125. SCARPONI S., *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, 1988.
126. BERNARDINI M., *Contenuto della proprietà edilizia*, 1988.
127. LA TORRE M., *La "lotta contro il diritto soggettivo". Karl Larenz - la dottrina giuridica nazional-socialista*, 1988.
128. GARCIA DE ENTERRIA J., *Le obbligazioni convertibili in azioni*, 1989.
129. BIAGI GUERINI R., *Famiglia e Costituzione*, 1989.
130. CAIA G., *Arbitrati e modelli arbitrali nel diritto amministrativo*, 1989.
131. MAGAGNI M., *La prestazione caratteristica nella Convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, 1989.
132. PETRONI L., *La disciplina pubblicistica dell'innovazione tecnologica in Francia*, 1990.
133. ZANOTTI A., *Le manipolazioni genetiche e il diritto della Chiesa*, 1990.
134. SARTOR G., *Le applicazioni giuridiche dell'intelligenza artificiale*, 1990.
135. ROSSI L.S., *Il "buon funzionamento del mercato comune". Delimitazione dei poteri fra CEE e Stati membri*, 1990.
136. LUCHETTI G., *La legittimazione dei figli naturali nelle fonti tardo imperiali e giustinianee*, 1990.
137. SARTI N., *Un giurista tra Azzone e Accursio*, 1990.
138. GUSTAPANE A., *La tutela globale dell'ambiente*, 1991.
139. BOTTARI C., *Principi costituzionali e assistenza sanitaria*, 1991.
140. DONINI M., *Illecito e colpevolezza nell'imputazione del reato*, 1991.
141. PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, 1992.
142. VANDELLI L. (a cura di), *Le forme associative tra enti territoriali*, 1992.
143. GASPARRI P., *Institutiones iuris publici*, 1992.
144. CAPUZZO E., *Dal nesso asburgico alla sovranità italiana*, 1992.
145. BIAVATI P., *Accertamento dei fatti e tecniche probatorie nel processo comunitario*, 1992.
146. FERRARI F., *Atipicità dell'illecito civile. Una comparazione*, 1992.
147. GUSTAPANE A., SARTOR G., VERARDI C.M., *Valutazione di impatto ambientale. Profili normativi e metodologie informatiche*, 1992.
148. ORLANDI R., *Atti e informazioni della autorità amministrativa nel processo penale. Contributo allo studio delle prove extracostituite*, 1992.
149. CARPANI G., *Le aziende degli enti locali. Vigilanza e controlli*, 1992.

150. MUSSO A., *Concorrenza ed integrazione nei contratti di subfornitura industriale*, 1993.
151. DONINI M., *Il delitto contravvenzionale. "Culpa iuris" e oggetto del dolo nei reati a condotta neutra*, 1993.
152. CALIFANO PLACCI L., *Le commissioni parlamentari bicamerali nella crisi del bicameralismo italiano*, 1993.
153. FORNASARI G., *Il concetto di economia pubblica nel diritto penale. Spunti esegetici e prospettive di riforma*, 1994.
154. MANZINI P., *L'esclusione della concorrenza nel diritto antitrust italiano*, 1994.
155. TIMOTEO M., *Le successioni nel diritto cinese. Evoluzione storica ed assetto attuale*, 1994.
156. SESTA M. (a cura di), *Per i cinquant'anni del codice civile*, 1994.
157. TULLINI P., *Contributo alla teoria del licenziamento per giusta causa*, 1994.
158. RESCIGNO F., *Disfunzioni e prospettive di riforma del bicameralismo italiano: la camera delle regioni*, 1995.
159. LUGARESÌ N., *Le acque pubbliche. Profili dominicali, di tutela, di gestione*, 1995.
160. SARTI N., *Maximum dirimendarum causarum remedium. Il giuramento di calunnia nella dottrina civilistica dei secoli XI-XIII*, 1995.
161. COLLIVA P., *Scritti minori*, 1996.
162. DUGATO M., *Atipicità e funzionalizzazione nell'attività amministrativa per contratti*, 1996.
163. GARDINI G., *La comunicazione degli atti amministrativi. Uno studio alla luce della legge 7 agosto 1990, n. 241*, 1996.
164. MANZINI P., *I costi ambientali nel diritto internazionale*, 1996.
165. MITTICA M.P., *Il divenire dell'ordine. L'interazione normativa nella società omerica*, 1996.
166. LUCHETTI G., *La legislazione imperiale nelle Istituzioni di Giustiniano*, 1996.
167. LA TORRE M., *Disavventure del diritto soggettivo. Una vicenda teorica*, 1996.
168. CAMON A., *Le intercettazioni nel processo penale*, 1996.
169. MANCINI S., *Minoranze autoctone e Stato. Tra composizione dei conflitti e secessione*, 1996.
170. ZANOBETTI PAGNETTI A., *La non comparizione davanti alla Corte internazionale di giustizia*, 1996.
171. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Vol. I, Dottrine generali, Teoria del reato e sistema sanzionatorio. Vol. II, Parte speciale e legislazione complementare, Diritto penale dell'economia*, 1997.
172. GRAZIOSI A., *La sentenza di divorzio*, 1997.
173. MANTOVANI M., *Il principio di affidamento nella teoria del reato colposo*, 1997.
174. BIAVATI P., *Giurisdizione civile, territorio e ordinamento aperto*, 1997.
175. ROSSI G. (1916-1986), *Studi e testi di storia giuridica medievale*, a cura di Giovanni Gualandi e Nicoletta Sarti, 1997.
176. PELLEGRINI S., *La litigiosità in Italia. Un'analisi sociologico-giuridica*, 1997.
177. BONI G., *La rilevanza del diritto dello Stato nell'ordinamento canonico. In particolare la canonizatio legum civilium*, 1998.
178. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. I, Diritto del lavoro*, 1998.
179. *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini. Vol. II, Diritto dell'Unione europea*, 1998.
180. ROSSI A., *Il GEIE nell'ordinamento italiano. Criteri di integrazione della disciplina*, 1998.
181. BONGIOVANNI G., *Reine Rechtslehre e dottrina giuridica dello Stato. H. Kelsen e la Costituzione austriaca del 1920*, 1998.
182. CAPUTO G., *Scritti minori*, 1998.
183. GARRIDO J.M., *Preferenza e proporzionalità nella tutela del credito*, 1998.
184. BELLODI ANSALONI A., *Ricerche sulla contumacia nelle cognitiones extra ordinem*, I, 1998.
185. FRANCIOSI E., *Riforme istituzionali e funzioni giurisdizionali nelle Novelle di Giustiniano. Studi su nov. 13 e nov. 80*, 1998.
186. CATTABRIGA C., *La Corte di giustizia e il processo decisionale politico comunitario*, 1998.
187. MANCINI L., *Immigrazione musulmana e cultura giuridica. Osservazioni empiriche su due comunità di egiziani*, 1998.
188. GUSTAPANE A., *L'autonomia e l'indipendenza della magistratura ordinaria nel sistema costituzionale italiano. dagli albori dello Statuto Albertino al crepuscolo della bicamerale*, premessa di Giuseppe De Vergottini, 1999.
189. RICCI G.F., *Le prove atipiche*, 1999.
190. CANESTRARI S., *Dolo eventuale e colpa cosciente. Ai confini tra dolo e colpa nella struttura delle tipologie delittuose*, 1999.
191. FASSÒ G., *La legge della ragione*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.

192. FASSÒ G., *La democrazia in Grecia*. Ristampa, a cura di Carla Faralli, Enrico Pattaro, Giampaolo Zucchini, 1999.
193. SCARCIGLIA R., *La motivazione dell'atto amministrativo. Profili ricostruttivi e analisi comparatistica*, 1999.
194. BRIGUGLIO E., "Fideiussoribus succurri solet", 1999.
195. MALTONI A., *Tutela dei consumatori e libera circolazione delle merci nella giurisprudenza della Corte di giustizia, profili costituzionali*, prefazione di Augusto Barbera, 1999.
196. FONDAROLI D., *Illecito penale e riparazione del danno*, 1999.
197. ROSSI L.S., *Le convenzioni fra gli Stati membri dell'Unione europea*, 2000.
198. GRAGNOLI E., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, 2000.
199. BONI G., *La rilevanza del diritto secolare nella disciplina del matrimonio canonico*, 2000.
200. LUGARESÌ N., *Internet, privacy e pubblici poteri negli Stati Uniti*, 2000.
201. LALATTA COSTERBOSA M., *Ragione e tradizione. Il pensiero giuridico ed etico-politico di Wilhelm von Humboldt*, 2000.
202. SEMERARO P., *I delitti di millantato credito e traffico di influenza*, 2000.
203. VERZA A., *La neutralità impossibile. Uno studio sulle teorie liberali contemporanee*, 2000.
204. LOLLI A., *L'atto amministrativo nell'ordinamento democratico. Studio sulla qualificazione giuridica*, 2000.
205. BUSETTO M.L., *Giudice penale e sentenza dichiarativa di fallimento*, 2000.
206. CAMPANELLA P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, 2000.
207. BRICOLA F., *Scritti di diritto penale. Opere monografiche*, 2000.
208. LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, 2001.
209. BIANCO A., *Il finanziamento della politica in Italia*, 2001.
210. RAFFI A., *Sciopero nei servizi pubblici essenziali. Orientamenti della Commissione di garanzia*, 2001.
211. PIERGIGLI V., *Lingue minoritarie e identità culturali*, 2001.
212. CAFARO S., *Unione monetaria e coordinamento delle politiche economiche. Il difficile equilibrio tra modelli antagonisti di integrazione europea*, 2001.
213. MORRONE A., *Il custode della ragionevolezza*, 2001.
214. MASUTTI A., *La liberalizzazione dei trasporti in Europa. Il caso del trasporto postale*, 2002.
215. ZANOTTI A., ORLANDO F., *L'itinerario canonistico di Giuseppe Caputo*, 2002.
216. LUPOI M.A., *Conflitti transnazionali di giurisdizioni. Vol. I, Policies, metodi, criteri di collegamento. Vol. II, Parallel proceedings*, 2002.
217. LOLLI A., *I limiti soggettivi del giudicato amministrativo. Stabilità del giudicato e difesa del terzo nel processo amministrativo*, 2002.
218. CURI F., *Tertium datur. Dal Common Law al Civil Law per una scomposizione tripartita dell'elemento soggettivo del reato*, 2003.
219. COTTIGNOLA G., *Studi sul pilotaggio marittimo*, 2003.
220. GARDINI G., *L'imparzialità amministrativa tra indirizzo e gestione. Organizzazione e ruolo della dirigenza pubblica nell'amministrazione contemporanea*, 2003.
221. CEVENINI C., *Virtual enterprises. Legal issues of the on-line collaboration between undertakings*, 2003.
222. MONDUCCI J., *Diritto della persona e trattamento dei dati particolari*, 2003.
223. VILLECCO BETTELLI A., *L'efficacia delle prove informatiche*, 2004.
224. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *La convenzione arbitrale rituale rispetto ai terzi*, 2004.
225. BRIGHI R., *Norme e conoscenza: dal testo giuridico al metadato*, 2004.
226. LUCHETTI G., *Nuove ricerche sulle istituzioni di Giustiniano*, 2004.
227. *Studi in memoria di Angelo Bonsignori*, voll. I, II, 2004.
228. PIPERATA G., *Tipicità e autonomia nei servizi pubblici locali*, 2005.
229. CANESTRARI S., FOFFANI L. (a cura di), *Il diritto penale nella prospettiva europea. Quali politiche criminali per l'Europa?* Atti del Convegno organizzato dall'Associazione Franco Bricola (Bologna, 28 febbraio-2 marzo 2002), 2005.
230. MEMMO D., MICONI S. (a cura di), *Broadcasting regulation: market entry and licensing. Regolamentazione dell'attività radiotelevisiva: accesso al mercato e sistema di licenze. Global Classroom Seminar*, 2006.
- 230.BIS BRIGUGLIO E., *Studi sul procurator*, 2007.
231. QUERZOLA L., *La tutela anticipatoria fra procedimento cautelare e giudizio di merito*, 2006.
232. TAROZZI S., *Ricerche in tema di registrazione e certificazione del documento nel periodo postclassico*, 2006.
233. BOTTI F., *L'eutanasia in Svizzera*, 2007.

234. FONDAROLI D., *Le ipotesi speciali di confisca nel sistema penale*, 2007.
235. ALAGNA R., *Tipicità e riformulazione del reato*, 2007.
236. GIOVANNINI M., *Amministrazioni pubbliche e risoluzione alternativa delle controversie*, 2007.
237. MONTALTI M., *Orientamento sessuale e costituzione decostruita. Storia comparata di un diritto fondamentale*, 2007.
238. TORDINI CAGLI S., *Principio di autodeterminazione e consenso dell'avente diritto*, 2008.
239. LEGNANI ANNICHINI A., *La mercanzia di Bologna. Gli statuti del 1436 e le riformazioni quattrocentesche*, 2008.
240. LOLLI A., *L'amministrazione attraverso strumenti economici*, 2008.
241. VACCARELLA M., *Titolarità e funzione nel regime dei beni civici*, 2008.
242. TUBERTINI C., *Pubblica amministrazione e garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni*, 2008.
243. FIORIGLIO G., *Il diritto alla privacy. Nuove frontiere nell'era di Internet*, 2008.
244. BOTTI F., *Manipolazioni del corpo e mutilazioni genitali femminili*, 2009.
245. NISCO A., *Controlli sul mercato finanziario e responsabilità penale. Posizioni di garanzia e tutela del risparmio*, 2009.
246. ZANOBETTI PAGNETTI A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, 2008.
247. MATTIOLI F., *Ricerche sulla formazione della categoria dei cosiddetti quasi delitti*, 2010.
248. BERTACCINI D., *La politica di polizia*, 2009.
249. ASTROLOGO A., *Le cause di non punibilità. Un percorso tra nuovi orientamenti interpretativi e perenni incertezze dogmatiche*, 2009.
250. DI MARIA S., *La cancelleria imperiale e i giuristi classici: "Reverentia antiquitatis" e nuove prospettive nella legislazione giustiniana del codice*, 2010.
251. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, 2010.
252. QUERZOLA L., *Il processo minorile in dimensione europea*, 2010.
253. BOLOGNA C., *Stato federale e "national interest". Le istanze unitarie nell'esperienza statunitense*, 2010.
254. RASIA C., *Tutela giudiziale europea e arbitrato*, 2010.
255. ZUCCONI GALLI FONSECA E., *Pregiudizialità e rinvio (Contributo allo studio dei limiti soggettivi dell'accertamento)*, 2011.
256. BELLODI ANSALONI A., *Ad eruendam veritatem. Profili metodologici e processuali della quaestio per tormenta*, 2011.
257. PONTORIERO I., *Il prestito marittimo in diritto romano*, 2011.
258. *Giustizia senza confini. Studi offerti a Federico Carpi*, 2012.
259. GUSTAPANE A., *Il ruolo del pubblico ministero nella Costituzione italiana*, 2012.
260. CAIANIELLO M., *Premesse per una teoria del pregiudizio effettivo nelle invalidità processuali penali*, 2012.
261. BRIGUGLIO F., *Il Codice Veronese in trasparenza. Genesi e formazione del testo delle Istituzioni di Gaio*, 2012.
262. VALENTINI E., *La domanda cautelare nel sistema delle cautele personali*, Nuova edizione, 2012.
263. TASSINARI D., *Nemo tenetur se detegere. La libertà dalle autoincriminazioni nella struttura del reato*, 2012.
264. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, 2012.
265. ROVERSI-MONACO F. (a cura di), *Università e riforme. L'organizzazione delle Università degli Studi ed il personale accademico nella legge 30 dicembre 2010, n. 240*, 2013.
266. TORRE V., *La privatizzazione delle fonti di diritto penale*, 2013.
267. RAFFIOTTA E.C., *Il governo multilivello dell'economia. Studio sulle trasformazioni dello Stato costituzionale in Europa*, 2013.
268. CARUSO C., *La libertà di espressione in azione. Contributo a una teoria costituzionale del discorso pubblico*, 2013.
269. PEDRINI F., *Le "clausole generali". Profili teorici e aspetti costituzionali*, 2013.
270. CURI F., *Profili penali dello stress lavoro-correlato. L'homo faber nelle organizzazioni complesse*, 2013.
271. CASALE D., *L'idoneità psicofisica del lavoratore pubblico*, 2013.
272. NICODEMO S., *Le istituzioni della conoscenza nel sistema scolastico*, 2013.
273. LEGNANI ANNICHINI A., «Proxenetes est in tractando». *La professione ingrata del mediatore di commercio (secc. XII-XVI)*, 2013.
274. MONDUCCI J., *Il dato genetico tra autodeterminazione informativa e discriminazione genotipica*, 2013.
275. MANTOVANI M., *Contributo ad uno studio sul disvalore di azione nel sistema penale vigente*, 2014.
276. DE DONNO M., *Consensualità e interesse pubblico nel governo del territorio*, 2015.

277. PACILLI M., *L'abuso dell'appello*, 2015.
278. PIŠTAN Č., *Tra democrazia e autoritarismo. Esperienze di giustizia costituzionale nell'Europa centro-orientale e nell'area post-sovietica*, 2015.
279. BELLODI ANSALONI A., *L'arte dell'avvocato, actor veritatis. Studi di retorica e deontologia forense*, 2016.
280. HOXHA D., *La giustizia criminale napoleonica. A Bologna fra prassi e insegnamento universitario*, 2016.
281. QUERZOLA L., *L'efficacia dell'attività processuale in un diverso giudizio*, 2016.
282. PIERI B., *Usurai, ebrei e poteri della Chiesa nei consilia di Paolo da Castro*, 2016.
283. RASIA C., *La crisi della motivazione nel processo civile*, 2016.
284. DRIGO C., *Le Corti costituzionali tra politica e giurisdizione*, 2016.
285. POLACCHINI F., *Doveri costituzionali e principio di solidarietà*, 2016.
286. CALCAGNILE M., *Inconferibilità amministrativa e conflitti di interesse nella disciplina dell'accesso alle cariche pubbliche*, 2017.
287. VILLA E., *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, 2017.
288. VINCIERI M., *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, 2017.
289. CASALE D., *L'automaticità delle prestazioni previdenziali. Tutele, responsabilità e limiti*, 2017.
290. GANARIN M., *L'interpretazione autentica nelle attuali dinamiche evolutive del diritto canonico*, 2018.
291. LAUS F., *Il rapporto collaborativo tra pubblico e privato nella contrattazione pubblica. Unione Europea e ordinamenti nazionali: analisi comparata di modelli e riforme*, 2018.
292. BONACINI P., *Multa scripsit, nihil tamen reperitur. Niccolò Mattarelli giurista a Modena e Padova (1204 ca.-1314 ca.)*, 2018.
293. GABELLINI E., *L'azione arbitrale. Contributo allo studio dell'arbitrabilità dei diritti*, 2018.
294. LUPOI M.A., *Tra flessibilità e semplificazione. Un embrione di case management all'italiana?*, 2018.
295. DALLARI F., *Vincoli espropriativi e perequazione urbanistica. La questione della discrezionalità*, 2018.
296. DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, 2019.

Finito di stampare nel mese di aprile 2019
per i tipi di Bononia University Press

