

Capitolo Primo

Dal Rapporto Supiot all'economia collaborativa: verso uno "Statuto professionale del lavoro"

SOMMARIO: 1. Le sollecitazioni europee per un mercato del lavoro flessibile. – 1.1. *Au-delà de l'emploi*, prime considerazioni sullo "Statuto professionale del lavoratore". – 1.2. Lo studio sul lavoro economicamente dipendente e il lavoro parasubordinato. – 2. La modernizzazione del diritto del lavoro. – 2.1. Prospettive di trasformazione del lavoro: i mercati transizionali. – 3. Economia collaborativa e mercato del lavoro. – 3.1. La quarta rivoluzione industriale: definizione e caratteristiche. – 3.2. Il caso *Uber* alla prova della nozione funzionale di datore di lavoro. – 4. Verso uno "Statuto professionale del lavoro". – 4.1. Le intuizioni del Rapporto Boissonnant. – 4.2. Statuto professionale del lavoro e Pilastro europeo dei diritti sociali.

1. *Le sollecitazioni europee per un mercato del lavoro flessibile*

La realtà che si presenta agli occhi degli studiosi di diritto del lavoro è il risultato delle scelte politiche compiute sia a livello europeo sia a livello nazionale, oltre che dei cambiamenti tecnologici, economici e sociali realizzatisi nel ventennio appena trascorso.

Negli ultimi anni, l'impiego di concetti quali "flessibilità", "sicurezza"¹, "capacità di adattamento della forza lavoro" e "crisi del modello dualista" sono

¹ Per un approfondimento sui temi della flessibilità e della sicurezza nel mercato del lavoro si veda: G. SANTORO PASSARELLI, voce *Diritto del lavoro (flessibilità)*, in *Enc. giur. Treccani*, Aggiornamento, Roma, 1997; ID., *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 21, Torino, 1998, p. 51 ss.; ID., *Rigidità e flessibilità nel rapporto di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1998, p. 356 ss.; U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di "A"*, in D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti di diritto del lavoro. Italia e Spagna*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1990, p. 31 ss.; M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro tra università e flessibilità delle tutele*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, n. 2, p. 209 ss.; AA.VV., *Atti del seminario Il «Libro bianco» del Ministero del lavoro*, con interventi di CASADIO, GHEZZI, ANGIOLINI, MARIUCCI, ALLEVA, in *Riv. giur. lav.*, 2002, I, p. 141 ss.; P. CAMPANELLA, *Il libro bianco e il disegno della legge delega in tema di mercato del lavoro*, in *Lavoro nella giur.*, 2002, n. 1, p. 5 ss.; F. LUNARDON, *La flessibilità tipologica e il superamento della fattispecie "lavoro subordinato"*, in F. CARINCI-M. MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 87 ss.; M. LAI, *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in *Dir. lav. merc.*, 2005, n. 1, p. 125 ss.

stati utilizzati per descrivere la perdita di stabilità² lavorativa causata dalla trasformazione del sistema produttivo a seguito della crisi del modello postfordista di organizzazione del lavoro.

La struttura aziendale si è trasformata; si è passati dalla richiesta di una prestazione lavorativa caratterizzata da mansioni semplici e resa da soggetti impegnati in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, ad un'attività lavorativa su richiesta che, nel corso dell'evoluzione storica e tecnologica, è arrivata a concretizzarsi nell'utilizzo di piattaforme digitali in grado di consentire l'incontro tra un utilizzatore richiedente un bene, o un servizio, ed un terzo soggetto in grado di fornirlo³. Il passaggio, tutt'altro che lento e non di meno sofferto, ha decretato, ad opinione di chi scrive, un netto divario di tutele tra le tipologie di rapporto tipiche e atipiche, decretando così la «subordinazione del diritto *del* lavoro»⁴ all'economia di mercato.

Proprio verso la fine degli anni '90, infatti, l'Unione europea ha iniziato a prestare particolare attenzione al fenomeno della dipendenza economica con la pubblicazione del Libro verde «Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro». Il documento della Commissione europea ha illustrato agli Stati membri dell'Unione quale sarebbe dovuta essere la strada da percorrere affinché si compisse il «passaggio da un sistema rigido di produzione ad un processo flessibile e continuo dello sviluppo organizzativo»⁵ svelando così il nuovo indirizzo politico da intraprendere in materia di mercato del lavoro.

Il noto Libro verde si era prefisso l'obiettivo di stimolare un dibattito sulle nuove forme di organizzazione del lavoro finalizzate al rafforzamento della competitività europea e dell'occupazione attraverso il miglioramento della qualità e delle condizioni di lavoro. Il documento, infatti, è stato lo strumento con cui la Commissione europea ha cercato di avvertire gli Stati membri circa la crisi che avrebbe colpito, da lì a poco, la produzione industriale di massa; gli indizi della trasformazione economica sono stati riscontrati nei mutamenti dei mercati, ovvero in quelli sociali e a livello delle risorse umane utilizzabili nella dimen-

² C. RAMAUX, *L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité. Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels*, in *Dir. Soc.*, n. 1, 2000, p. 66 ss.

³ E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutele e prospettive regolatorie*, in *Labour&Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 2, p. 88 ss.

⁴ Per un approfondimento del tema si veda: AA.VV., *Autonomia e subordinazione del diritto del lavoro*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 567 ss.; in particolare si vedano i contributi di: L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 585 ss.; R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 645 ss.; L. GAETA, *La subordinazione del diritto del lavoro italiano nei confronti della Germania*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 695 ss.; V. BAVARO, *Appunti su scienza e politica sul diritto del lavoro*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 707 ss.; V. SPEZIALE, *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *Lavoro e dir.*, 2016, n. 4, p. 719 ss.

⁵ Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Bollettino dell'Unione europea, supplemento 4/97, Partnership per una nuova organizzazione del lavoro*, Libro verde, 1997, p. 5.

sione lavorativa. A loro volta, i cambiamenti organizzativi delle stesse imprese sono stati influenzati dall'avvento delle nuove tecnologie produttive, così come dallo sviluppo di nuovi prodotti e forme di servizi, nonché da un fenomeno di globalizzazione sempre più forte. Seguendo l'interpretazione fenomenologica della Commissione europea, l'economia post-industriale è stata segnata da una competitività frutto dell'innovazione produttiva; un cambio di passo marcato dalla necessità di salvaguardare le potenzialità professionali dei lavoratori al fine di sfruttare le nuove tecnologie per rispondere alle mutate esigenze dei consumatori.

Questo tipo di competitività produttiva, stante le informazioni contenute nel Libro Verde, ha imposto la definizione di un volto nuovo dell'organizzazione del lavoro, non solo in termini di orario della prestazione lavorativa, ma anche in grado di custodire il livello di competenze acquisito dai lavoratori e di consentire, a questi ultimi, in caso di mutamento della mansione lavorativa, di assumerne di nuove, in una sorta di percorso formativo senza soluzione di continuità lungo tutto l'arco della vita professionale. Inoltre, il nuovo concetto, descritto in termini di «impresa flessibile»⁶ ben si concilia con il processo di cambiamento permanente nel quale sarebbe stato doveroso includere, nelle politiche occupazionali e di sicurezza sociale, tutte le nuove fattispecie esistenti nel mondo del lavoro affinché non venisse compromesso il principio di uguaglianza⁷.

In altre parole, già in quegli anni si percepiva, nell'aria, il presentimento negativo di come l'introduzione di forme di lavoro atipiche, quali ad esempio il lavoro temporaneo, le forme di collaborazione autonoma, o i rapporti di lavoro flessibili in un sistema di garanzie strutturato all'interno del contesto protetto della società industriale, avrebbe condotto alla creazione di disuguaglianze piuttosto che parità di trattamento.

1.1. Au-delà de l'emploi, *prime considerazioni sullo "Statuto professionale del lavoratore"*

In prima istanza, il commento dello schema di politiche del lavoro e del mercato suggerite dalla Commissione europea è stato affidato ad un gruppo di esperti internazionali, sotto la direzione di Alain Supiot. Il Rapporto⁸, risultato

⁶ Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Bollettino dell'Unione europea*, supplemento 4/97, cit., p. 5.

⁷ ICHINO P., *Le droit du travail favorise-t-il effectivement l'égalité entre les travailleurs?*, in P. AUVERGNON (a cura di), *L'effectivité du droit de travail. À quelles conditions*, Presses Universitaires de Bordeaux, Bordeaux, 2008, p. 81 ss.

⁸ Il Rapporto Supiot è stato pubblicato in francese, *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 1999; in inglese, *Beyond employment: changes in work and the future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2001; in spagnolo *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo en Europa*, Editorial Tiran lo Blanch, Valencia, 1999; la traduzione italiana può leggersi in A. SUPIOT, *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, a cura di P. BARBIERI-E. MINGIONE, Carocci, Roma, 2003. Per

dell'indagine e strumento fondamentale per «la formazione progressiva di “un punto di vista europeo”»⁹ aveva segnalato, già all'epoca, l'estrema criticità, del nuovo sistema produttivo postindustriale che continua a legare a doppio filo l'applicazione delle tutele del diritto del lavoro con l'esercizio di una prestazione lavorativa subordinata dimenticandosi, in un qualche modo, delle forme di lavoro flessibili.

In generale, il Rapporto ha manifestato l'esigenza di valorizzare il «capitale umano» attraverso l'applicazione di tutele contemporanee sia nel rapporto di lavoro, così come nel mercato, grazie alla creazione di un welfare più inclusivo e pro-attivo¹⁰. Nello specifico, il Rapporto ha esaminato l'impatto e le conseguenze che le trasformazioni, intervenute nel mondo di regolazione sociale definito “fordista”, hanno avuto nelle relazioni che legano tra loro lavoratori e datori di lavoro in un contesto economico tale da imporre «una sfida alle relazioni sociali». È Mutata, ad esempio, la condizione lavorativa dell'organizzazione dei tempi e degli orari conseguenti alle trasformazioni del lavoro, così come si è assottigliata la linea di demarcazione che separa i lavoratori subordinati da quelli autonomi che prestano l'attività di collaborazione nell'impresa in modo continuativo e semi-esclusivo.

Si è cominciato così a parlare di flessibilità¹¹ e di sicurezza volendo indicare, con il primo termine, la nuova capacità organizzativa dell'azienda e, di conseguenza, quella dei lavoratori di adattarsi a situazioni e stimoli diversi determinati dalle fluttuazioni della domanda di beni e servizi. Con il secondo termine, invece, il Rapporto si è riferito al bisogno, manifestato dai lavoratori, di essere rassicurati circa la protezione e la durata temporale del proprio impiego in seguito ai cambiamenti organizzativi. Lo studio preparato per la Commissione

un approfondimento sul dibattito dottrinale instauratosi a seguito della pubblicazione del Rapporto si vedano: R. CASTEL, *Droit du travail: redéploiement ou refondation?*, in *Dr. soc.*, n. 5, 1999, p. 438 ss.; J. DE MUNCK, *Les trois crises du droit du travail*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 5, p. 443 ss.; A. JEAMMAUD, *Programme pour qu'un devenir soit un avenir*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 5, p. 447 ss.; J-E. RAY, *À propos de la subsidiarité horizontale*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 5, p. 459 ss.; R. SALAIS, *Liberté du travail et capacités: une perspective pour la construction européenne*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 5, p. 467 ss.; B. TRENTIN, *Un nouveau contrat de travail*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 5, p. 472 ss.; J. LOJKINE, *À propos du rapport Supiot*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 7/8, p. 699 ss.; C. DIDRY, *Regards sur l'Europe. Une lecture de l'ouvrage dirigé par Alain Supiot: Au de-là de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, in *Droit et Société*, 1999, n. 41, p. 63 ss.

⁹ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 1, III, p. 78.

¹⁰ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 75 ss.

¹¹ Z. BAUMAN, *Modernità liquida*, Laterza, Roma, 2002. L'autore si riferisce al termine “flessibilità” indicando così la parola d'ordine della politica postmoderna. Lo stesso sostantivo, afferma sempre l'autore, applicato al mercato del lavoro preconizza la fine del lavoro “così come lo intendiamo” e annuncia invece l'aumento del lavoro con contratti a termine o senza contratto, posizioni prive di qualsiasi sicurezza accompagnate dall'indicazione “fino a ulteriori comunicazioni”.

europea tuttavia non ha fornito agli Stati membri delle risposte legislative da attuare, bensì ha rivelato il progetto di un nuovo diritto del lavoro e di un nuovo diritto sociale che si basa sul «concetto di cittadinanza sociale»¹². A prescindere dalle diverse interpretazioni nazionali del concetto, quest'ultimo avrebbe potuto incarnare lo strumento teorico adeguato «per pensare il diritto del lavoro su scala europea. Esso presenta l'interessante caratteristica di essere inglobante poiché copre numerosi diritti e non soltanto l'iscrizione all'assicurazione sociale; lega i diritti sociali alla nozione di integrazione sociale e non soltanto a quella del lavoro: soprattutto connota l'idea di partecipazione»¹³. In altre parole, il Rapporto si conclude suggerendo «di abbandonare la qualificazione del contratto quale principale criterio selettivo nella attribuzione delle tutele privilegiando, invece, lo "statuto" professionale del lavoratore» e prospettando l'idea di un continuo di tutele a cerchi concentrici che si accrescono «lungo una linea che parte dal lavoro prestato in forma prevalentemente personale in favore di altri, cui sono destinate le tutele minime comuni, e finisce al lavoro etero-diretto, cui sono invece attribuite le tutele più intense»¹⁴.

Il sistema di tutele proposto a "cerchi concentrici" dal Rapporto Supiot tratteggia un nuovo tipo di relazione che si instaura tra il soggetto e la prestazione lavorativa realizzata: alle garanzie proprie del rapporto di lavoro di cui è titolare il prestatore, si accompagnano le tutele universali del welfare e delle politiche del lavoro. In questa dimensione, il Rapporto propone un sistema di protezioni che: «a) riconosca ad ogni lavoratore, indipendentemente dalla formula contrattuale con la quale opera in favore di terzi, alcune garanzie fondamentali del "cittadino laborioso"; b) predisponga specifiche tutele mutate, invece sulla particolare tipologia contrattuale prescelta con una regolazione inderogabile molto più intensa nel caso del tradizionale lavoro subordinato ove i poteri datoriali sono più forti ed invasivi; c) infine consenta comunque al "cittadino laborioso" un pieno accesso ad un welfare che abbia come fine quello della promozione della libertà individuale di scelta del "proprio contributo lavorativo"»¹⁵ delle proprie competenze individuali e professionali.

Come si vedrà nel proseguo della trattazione, l'obiettivo del sistema di tutele a "cerchi concentrici" è quello di favorire le transizioni del soggetto da un rapporto di lavoro ad un altro, o nel percorso personale che lo conduce dallo svolgimento di un impiego, alla realizzazione di un progetto di vita allontanando, il

¹² G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 82.

¹³ A. SUPIOT, *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, cit. p. 65; cfr. anche G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 75 ss.

¹⁴ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, p. 19.

¹⁵ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 82. Per un approfondimento del termine "laborioso", si veda P. BOZZAO, *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, Torino, 2005.

più possibile dall'individuo i rischi derivanti dallo stato di disoccupazione, ovvero dalla perdita della propria professionalità. Con riferimento a quest'ultimo rischio, il Rapporto suggerisce l'utilizzo dei così detti "diritti sociali di prelievo"¹⁶, ossia periodi nei quali i soggetti hanno la possibilità di sospendere la prestazione lavorativa per dedicarsi alla cura della famiglia o alla propria crescita culturale e professionale. In un periodo di grandi trasformazioni sociali dettate dalla mobilità dei percorsi di lavoro, grazie ai diritti di prelievo sociale, alla tutela fornita "dal contratto" si affianca la tutela "nel mercato" affidata alle strutture di *welfare*. In questo modo, il passaggio da una posizione ad un'altra,

¹⁶ Per un approfondimento sul tema dei diritti di prelievo si veda: I. VACARIE, *Transizioni professionali e diritti di prelievo nel diritto del lavoro francese*, in G. LOY (a cura di), *Diritto del lavoro e crisi economica. Misure contro l'emergenza ed evoluzione legislativa in Italia, Spagna e Francia*, Ediesse, Roma, 2011, p. 195 ss. Da un punto di vista giuridico, i diritti di prelievo sociale si differenziano dai diritti a prestazioni; essi non sono diretti ad assicurare la copertura di tutti i rischi derivanti dal mercato del lavoro e dalla vita personale dell'individuo, il loro obiettivo è quello di fornire a coloro che ne sono titolari, una serie di strumenti che consentano di organizzare la propria carriera, abbattendo così i rischi dell'occupazione e rendendo il lavoratore attore della propria mobilità. Tramite l'interpretazione fornita dal Rapporto, mentre i diritti a prestazioni operano come strumenti di riduzione del rischio, i diritti di prelievo sociale li eliminano, rendendo il passaggio più sicuro dal punto di vista professionale. Inoltre, i diritti di prelievo sociale si basano sulla costituzione di un fondo personale, di un conto, di un credito al quale i titolari possono attingere. Tramite l'utilizzo di questo conto, flessibilità e sicurezza non costituiscono concetti opposti, ma complementari, che segnano lo spostamento dalla sicurezza dell'impiego stabile nell'impresa verso la sicurezza delle politiche occupazionali e di nuovi diritti sociali fuori dall'impresa. Tuttavia, l'utilità dei diritti di prelievo può essere assicurata solo se il passaggio da un posto di lavoro ad un altro non ne ostacoli la loro liquidazione. Per quanto riguarda l'oggetto dell'accumulo e l'ambito in cui è possibile accreditare il conto, viene in soccorso l'esperienza francese, la cui legislazione si riferisce alla facoltà del lavoratore di accumulare, o meglio, risparmiare una o più unità di tempo, da destinare alla formazione, ovvero riposi retribuiti per lo svolgimento di attività di pubblica utilità. Per un approfondimento del tema del diritto alla formazione professionale si veda: N. MAGGI-GERMAIN, *À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue*, in *Dr. Soc.*, 1999, n. 7/8, p. 692 ss.; ID., *Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels*, in *Sem. soc. Lamy*, Supplément, 2008, vol. 7, n. 1348, p. 21 ss.; ID., *Il posto della formazione professionale continua nel progetto di legge sulla sécurisation de l'emploi: il conto personale di formazione*, in L. CASANO (a cura di), *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?. Commento al projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi*, *Adapt Labour Studies*, 2013, n. 7, p. 5 ss.; ID., *Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins*, in *Dr. Soc.*, 2016, n. 10, p. 792 ss.; ID., *Il "conto personale di attività". Requiem for a dream?*, in L. CASANO-G. IMPERATORI-C. TOURRES (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, *Adapt, Labour Studies*, 2016, n. 56, p. 46 ss.; F. FAVENNEC-HERY, *La sécurisation des parcours professionnels, sésame de toutes les réformes*, in *Dr. Soc.*, 2007, n. 11, p. 1105 ss.

Per un approfondimento sul tema della portabilità, si veda: J. BARTHELEMY, *La portabilité des droits: un pas vers la flexicurity*, in P.H., ANTONMATTEI-J. BARTHELEMY-M. MORAND-G. VACHET-P.Y. VERKINDT-D. JOURDAN (a cura di), *L'année de droit social, Textes, jurisprudence, commentaires*, Lamy, 2010, p. 51 ss.; E. GRAUJEMAN, *La portabilité effective appelle une mutualisation*, in *Revue droit du travail*, 2009, n. 6, p. 355 ss.

ovvero da uno *status* ad un altro può essere vissuto come il frutto di un'iniziativa del lavoratore piuttosto che un'imposizione del datore di lavoro. Seguendo l'interpretazione fornita dagli autori del Rapporto si realizzerebbe una nuova condizione professionale¹⁷ in grado di integrare le esigenze di mobilità richieste dal mercato del lavoro. In questa prospettiva, la flessibilità necessaria ai datori di lavoro per realizzare l'organizzazione dell'impresa coinciderebbe con la libertà del lavoratore di transitare facilmente da una condizione professionale e personale all'altra grazie all'esercizio dei diritti sociali di prelievo, i più importanti tra gli strumenti finalizzati a questo scopo¹⁸.

Per quanto riguarda le tutele a favore dei lavoratori autonomi, sempre il Rapporto per la Commissione europea, presenta un progetto che si compone di tre livelli; il primo prevede la possibilità di far accedere i lavoratori autonomi ai diritti del lavoro c.d. tradizionali che si compongono del diritto di non discriminazione di genere, ovvero la presenza di strumenti volti alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, così come previsto dalla stessa legislazione europea. Il secondo livello, invece, dovrebbe essere in grado di fornire al prestatore una tutela mirata alla specificità del settore andando a sostenere, ad esempio, coloro che presentano una marcata debolezza economica. Infine, il terzo livello dovrebbe fare rientrare i lavoratori autonomi, non imprenditori, tra i soggetti destinatari delle prestazioni di assistenza ricomprese nell'ambito del welfare, ossia la protezione contro i tradizionali rischi come malattia, infortunio o disoccupazione, ovvero quelli che accompagnano o incentivano le attività di valorizzazione professionale attraverso la formazione.

1.2. *Lo studio sul lavoro economicamente dipendente e il lavoro parasubordinato*

A livello nazionale, il cambiamento promosso dalle linee guida della Commissione europea ha condotto al potenziamento della flessibilità in uscita attraverso l'ampliamento¹⁹ delle forme di lavoro atipiche, consentendo così al datore di lavoro di scegliere tra una vasta gamma di tipologie contrattuali che si posizionano al di là della *summa divisio* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Tuttavia, dal punto di vista delle tutele e dei diritti dei lavoratori, l'utilizzo di forme contrattuali diverse ha portato alla creazione di una profon-

¹⁷ A. SUPIOT, *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, cit., p. 215: «condizione professionale allargata (così definita in modo da ricomprendere anche il lavoro non di mercato e le attività di formazione ed autoformazione)».

¹⁸ I. VACARIE, *Transazioni professionali e diritti di prelievo nel diritto del lavoro francese*, cit., p. 195 ss.

¹⁹ G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibili*, in AA.VV. *Nuove regole dopo la legge n. 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro. Competizione versus garanzie?*, Atti del convegno dell'associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI), Ancona 26-27 ottobre 2012, Giappichelli, Torino, 2013, p. 53 ss.

da spaccatura tra gli stessi lavoratori, ossia tra coloro che sono titolari di garanzie contrattuali, i c.d. *insider* e quelli che ne sono sprovvisti, i c.d. *outsider*²⁰. Contestualmente, l'azione legislativa che ha favorito la diversità contrattuale ha portato con sé anche l'ampliamento dei margini di utilizzo di quelle già esistenti, spesso attraverso l'attribuzione alla contrattazione collettiva di poteri, specifici e mirati, di deroga della disciplina legale.

Il risultato si è concretizzato in un cammino sbilanciato verso la realizzazione dell'impresa flessibile²¹, in altre parole, il legislatore ha dato attuazione alla flessibilità mancando però l'obiettivo di una paritaria realizzazione dell'altro elemento fondante la nuova organizzazione del lavoro: la sicurezza²².

L'ampliamento della gamma di contratti atipici è riuscita nel duplice intento di consentire al datore di lavoro di rispondere alla flessibilità produttiva e organizzativa richiesta dal mercato economico, e al legislatore di dare corso alle linee guida provenienti dall'Europa per un nuovo mercato del lavoro. Se da un lato, la rigidità delle norme previste dal rapporto di lavoro subordinato è stata attenuata con l'introduzione delle nuove tipologie di lavoro, dall'altro lato, si sono riscontrate le prime difficoltà a livello sociale derivanti dalla bassa remuneratività della prestazione lavorativa e dalla scarsa sicurezza occupazionale prevista nei confronti del lavoratore atipico, all'interno del mercato.

Nel corso degli anni, le dinamiche organizzative e le relazioni di lavoro che si sono sviluppate in seguito alla definizione dell'impresa flessibile hanno determinato l'emersione di un gruppo di lavoratori che si posizionano nella c.d. zona grigia esistente tra le tradizionali nozioni di "lavoratore subordinato" e "lavoratore autonomo". All'interno di questo gruppo si è soliti collocare i "lavo-

²⁰ P. ICHINO, *Inderogabilità ed effettività della norma nel mercato del lavoro bipolare*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, n. 3, p. 407 ss. L'autore descrive come vera e propria *apartheid* la situazione di disparità che si è venuta a creare tra i lavoratori protetti, ossia i dipendenti pubblici e dipendenti stabili da aziende private cui lo Statuto dei lavoratori del 1970 – legge 20 maggio 1970, n. 300 – si applica nella sua interezza, e lavoratori non protetti, ossia coloro che sono formalmente e/o potenzialmente dipendenti, titolari di una forma contrattuale "atipica", situazioni dove l'ingiustizia a danno del lavoratore debole è evidente e contro le quali è diffusa la protesta sia sul piano politico-sindacale come su quello morale.

²¹ M. CINELLI, *Competitività, flessibilità delle tutele, diritti fondamentali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, n. 3, I, p. 299 ss.; l'autore sostiene che la flessibilità sul lavoro debba essere perseguita perché giova alle imprese, alla competitività del sistema economico nazionale, al risanamento del bilancio pubblico. Al tempo stesso, tuttavia, per contenerne i rischi di natura psicologica e derivanti dalle condizioni di precarietà correlate a detta flessibilità, l'organizzazione statale deve essere in grado di stabilizzare a livelli congrui le condizioni di reddito di chi è destinato a subire l'alternanza di periodi di attività e periodi di inattività; di predisporre misure idonee ad evitare che l'instabilità dell'occupazione si rifletta troppo pesantemente sulla qualità della vita del diretto interessato e della famiglia; di garantire, infine, a chi resta coinvolto dai processi di flessibilità il patrimonio di competenze professionali delle quali abbia acquisito il possesso e alle quali legittimamente aspiri.

²² P. LOKIEC-S.R. OLIVIER, *La flexibilité et le modèle social français ou les affres du discours et de la méthode*, in *Revue droit du travail*, 2006, n. 6, p. 48 ss.; F. GUARRIELLO, *Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l'emploi*, in *Revue droit du travail*, 2006, n. 6, p. 61 ss.

ratori economicamente dipendenti”, i “lavoratori subordinati” o, in generale, i lavoratori che presentano al contempo caratteristiche proprie sia del lavoro dipendente, che di quello autonomo. Il lavoratore economicamente dipendente, ad esempio, svolge la propria attività assumendo su di sé il rischio della prestazione e senza essere in una posizione di subordinazione; tuttavia, egli si trova in una situazione di “dipendenza economica” perché dipende, in alcune occasioni, in maniera esclusiva da un unico cliente.

Alla luce delle nuove dinamiche lavorative, nel corso del 2002, la Commissione UE ha affidato ad Adalberto Perulli la realizzazione dello studio «Il lavoro economicamente dipendente/parasubordinato: aspetti giuridici, sociali ed economici»²³. Il documento di approfondimento ha evidenziato un aggravamento della criticità sociale del fenomeno ed un insufficiente ventaglio di strumenti e strategie d'azione per fronteggiarlo con esito positivo. Sulla base dei dati raccolti ed analizzati dallo studio, le conclusioni dell'indagine promossa dalla Commissione UE hanno suggerito un intervento europeo in grado di concretizzarsi in una legislazione «mite» e programmatica, al fine di prevenire fenomeni di *dumping* sociale²⁴. Lo strumento di azione suggerito è stato identificato in una direttiva nata dal dialogo sociale, la cui finalità sarebbe stata quella di evitare di travolgere, come un'onda in piena, i termini di qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro affinché si rendesse possibile procedere ad una progressiva estensione dei diritti ai lavoratori autonomi in posizione di dipendenza economica. «Questa minima disciplina comune dovrebbe prevedere quantomeno la forma scritta del contratto, l'indicazione degli scopi e dei caratteri del servizio richiesto al lavoratore autonomo, la determinazione del complesso secondo criteri che ne assicurino la proporzionalità, la quantità e qualità del lavoro prestato, la tempestività dei pagamenti, la sospensione in caso di maternità, malattia o infortunio o serie ragioni familiari, la garanzia del preavviso nei rapporti a tempo indeterminato o della necessità di un giustificato motivo per il recesso da parte del committente prima del termine nei rapporti a tempo determinato, nonché il riconoscimento dei diritti sindacali di associazione e contrattazione collettiva»²⁵.

²³ A. PERULLI, *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, EC, Bruxelles, 2003. Si veda anche il documento di sintesi preparato dalla Unità D/3 della Direzione generale “occupazione e affari sociali”.

²⁴ A. PERULLI, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in *Lavoro e dir.*, 2011, n. 1, p. 13 ss.

²⁵ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 20. Gli elementi essenziali previsti per la tutela della prestazione lavorativa resa in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa hanno trovato riscontro all'interno del d.lgs. n. 276/2003, poi modificato dalla legge n. 92/2012. Più recentemente, con l'introduzione delle misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale di cui alla legge n. 81/2017, il legislatore ripropone alcune delle tutele suggerite dallo studio europeo quali, ad esempio: la tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2); il divieto all'utilizzo di clausole e condotte abusive da parte del committente come il rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta, ovvero

Nonostante le numerose riforme susseguitesi nel tempo, si osserva tuttavia l'incapacità del legislatore di riportare al centro delle relazioni industriali il contratto di lavoro a tempo indeterminato²⁶. Quest'ultimo, infatti, diversamente dalla volontà racchiusa nell'*incipit* dell'art. 1, d.lgs. n. 81/2015, non è la «forma contrattuale comune»²⁷ di prestazione dell'attività lavorativa, risultando a tutt'oggi ostaggio della formula normativa nella quale è racchiuso, con la conseguenza che l'impegno assunto dal legislatore «ha più che altro»²⁸ «il sapore della propaganda»²⁹.

2. La modernizzazione del diritto del lavoro

Nell'ultimo ventennio, la ricerca di flessibilità ha condotto alla creazione e all'introduzione nel mercato del lavoro di una moltitudine di tipologie contrat-

l'utilizzo di clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedervi in assenza di congruo preavviso (art. 3). Dal punto di vista previdenziale si possono richiamare, ad esempio, le deleghe al Governo in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini e collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata (art. 6), così come la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa Dis-coll (art. 7).

²⁶ Ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 81/2015, testo di riordino dei tipi contrattuali, il legislatore delegato statuiva che «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». La formulazione citata funge da concreto adempimento al principio espresso dall'art. 1, comma 7, lett. b), legge n. 183/2014, secondo cui, «in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali», il legislatore delegato aveva il compito di «promuovere (...) il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti». Lo stesso principio di favore nei confronti della forma di contratto standard a tempo indeterminato era stato ribadito anche dall'art. 1, comma 1, lett. a), legge n. 92/2012 secondo cui «il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto "contratto dominante", quale forma comune di rapporto di lavoro» contribuisce a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico. Inoltre, la stessa statuizione era stata introdotta al comma "01", art. 1, d.lgs. n. 368/2001, ad opera dell'art. 1, comma 39, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Cfr. A. TAMPIERI, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2015, suppl. al n. 12, p. 128 ss.

²⁷ A. PERULLI, *Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 1.

²⁸ 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, n. 2, I, p. 342.

²⁹ U. ROMAGNOLI, *L'irresistibile ascesa della licenza di licenziare*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2015, n. 2, p. 236.

tuali. Così come avviene nelle reazioni chimiche, il mutamento del delicato equilibrio degli elementi che compongono il contesto lavoristico ha determinato uno sfasamento dei risultati attesi.

L'incremento del numero di assunzioni a tempo determinato³⁰, così come l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative rispetto a quelle che erano le consuetudini di un tempo ormai passato, sono stati individuati dai datori di lavoro come gli strumenti idonei a perseguire la maggiore produttività e competitività domandata dal mercato alle imprese. Tuttavia, con il senno di poi si è compreso che il crescente bisogno di prestazioni lavorative rese in forma di collaborazioni autonome e continuative avvertito a partire dagli anni '90 è dipeso, in piccolissima percentuale, da ragioni legate alle caratteristiche lavorative proprie dei moderni processi produttivi. Nella maggior parte dei casi, infatti, come accade tuttora, la scelta è determinata esclusivamente da esigenze di flessibilità in uscita e da motivi economici collegati al costo del lavoro.

Non è difficile immaginare come, nel corso del tempo, questa strategia produttiva e organizzativa abbia prodotto lo sbilanciamento delle forme di tutela previste per la sicurezza dei lavoratori e la protezione del reddito, rompendo così con il passato.

Nel successivo Libro Verde del 2006 dal titolo «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alla sfide del XXI secolo» la Commissione europea si è trovata a valutare una situazione economica e sociale che non rispondeva a quella ipotizzata dieci anni prima. Infatti, diversamente da quanto prospettato, dall'applicazione di contratti atipici e flessibili i lavoratori non hanno ottenuto maggiori e migliori possibilità professionali realizzando, invece, una proliferazione di situazioni lavorative economicamente dipendenti causate dall'insufficiente livello di protezione sociale.

Prendendo atto che «La tradizionale distinzione binaria tra “lavoratore dipendente” e lavoratore “autonomo” non riflette più fedelmente la realtà economica e sociale del lavoro»³¹, il documento europeo ha segnalato il problema della vulnerabilità e della scarsa protezione giuridica dei lavoratori genuinamente autonomi che si trovano a svolgere la loro attività in condizioni di dipendenza economica. Nello stesso documento, la Commissione UE ha invitato gli Stati membri e gli attori sociali a contrastare il “falso” lavoro autonomo, ossia l'attività lavorativa prestata utilizzando illegittimamente il *nomen iuris* della prestazione autonoma al fine di eludere le discipline di tutela del lavoro dipendente, attraverso la definizione di più chiari criteri di classificazione delle tipologie contrattuali³². Inoltre, in quella stessa occasione, la Commissione UE ha

³⁰ P. CAHUC-F. KRAMARZ, *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale*, La documentation française, Paris, 2004, p. 133 ss.

³¹ COMMISSIONE EUROPEA, Libro Verde. *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM(2006), 708 definitivo, Bruxelles, 2006, p. 11.

³² Cfr. G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 75 ss.

avanzato la richiesta agli Stati membri di esprimere il proprio parere in merito all'opportunità di identificare, a livello europeo un «nucleo di diritti»³³ comune a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma della prestazione di lavoro personale; ed ancora, di procedere alla definizione della figura del lavoratore, da utilizzarsi a livello europeo, al fine di individuare, quantomeno, l'ambito di applicazione delle direttive dell'unione. All'esito delle consultazioni, tuttavia, «la Commissione ha concluso nel senso della opportunità di dettare soltanto un nucleo di diritti minimi comuni, obiettivo sintonico con l'attribuzione di efficacia giuridica alla Carta di Nizza dei diritti sociali fondamentali della UE»³⁴.

Più nel dettaglio, il Libro Verde «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alla sfide del XXI secolo», sottolinea la necessità di adattare la legislazione del lavoro promuovendo insieme flessibilità e sicurezza dell'occupazione, al fine di ridurre la segmentazione del mercato lavorativo. Affinché i lavoratori non cadano nella trappola di un susseguirsi di attività di breve durata e di bassa qualità, le legislazioni del lavoro e della sicurezza sociale devono essere in grado di realizzare, e non solo immaginare, il passaggio³⁵ sicuro da uno *status* ad un altro, come ad esempio da quello di lavoratore a quello di soggetto impegnato in un percorso di formazione personale.

Se, nel corso del ragionamento, si richiama alla memoria l'analisi del Rapporto Supiot e ci si sofferma sulle considerazioni svolte con riguardo al mutamento della definizione giuridica di subordinazione³⁶, nonché a quelle sull'organizzazione dei tempi e degli orari conseguenti alle trasformazioni del lavoro, ci si rende conto che già in quelle pagine è tratteggiato un modo nuovo di interpretare lavoro e sicurezza sociale.

La successiva Comunicazione europea sulla *flexicurity*³⁷ ha finalmente spostato l'attenzione degli Stati membri dal tema della flessibilità a quello della sicurezza. La luce dei riflettori è ora puntata sulle politiche attive del lavoro, fulcro dei modelli di *flexicurity* perché «Una sufficiente libertà di assumere e licenziare deve essere accompagnata da transizioni sicure da un lavoro all'altro»³⁸.

³³ COMMISSIONE EUROPEA, Libro Verde. *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, cit., p. 14.

³⁴ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 21; si veda anche B. CARUSO, *Il contratto di lavoro come istituzione europea*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2010, n. 84.

³⁵ F. PETIT, *L'émergence d'un concept juridique: l'accompagnement dans l'emploi*, in *Dr. Soc.*, 2006, n. 12, p. 1136 ss.

³⁶ A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997, p. 54. L'autore afferma che: «lo stato di subordinazione è ciò che permette la qualificazione del contratto di lavoro: ne è la causa. E la subordinazione giuridica deriva da questa qualificazione: essa ne è il suo effetto». Id, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Dr. soc.*, 2000, 2, p. 131 ss.

³⁷ COMMISSIONE EUROPEA, *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, Comunicato della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM(2007) 359, Bruxelles.

³⁸ COMMISSIONE EUROPEA, *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, cit., p. 10.

Tra i concetti di flessibilità e sicurezza non dovrebbe esistere un conflitto³⁹, bensì una sintonia di intenti tra ciò che auspicano i lavoratori e le finalità perseguite dalle imprese.

La politica europea, con la comunicazione di cui sopra, è intervenuta nel dibattito per cercare di guidare gli Stati membri nella definizione di un programma dedicato all'attuazione dei principi di *flexicurity*⁴⁰, ossia di quelle azioni che, combinate tra loro, hanno l'effetto di mitigare le ostilità in fatto di tutele tra le esigenze dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro. Questo nuovo indirizzo, il quale, se realizzato, permetterebbe di passare da una concezione di sicurezza che si fonda sulla protezione della stabilità nell'impiego, ad una che si basa sulla protezione dei soggetti *nel* mercato, richiede una significativa riorganizzazione del mercato del lavoro e delle sue regole affinché esso sia in grado di offrire agli individui tutte le sicurezze di cui essi hanno bisogno, attuando così, a loro vantaggio, validi percorsi di transizione.

La Commissione non manca di indicare i quattro principi che, rafforzandosi reciprocamente, permettono di concepire ed attuare la *flexicurity*:

1. «forme contrattuali flessibili e affidabili mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderna;
2. strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita⁴¹ per ac-

³⁹ D. MÉDA, *Flexicurity: quel équilibre entre flexibilité et sécurité?*, in *Dr. Soc.*, n. 7/8, 2009, p. 763 ss. L'autrice rileva come la flessibilità sia stata oggetto di un numero di interventi più numerosi rispetto alle azioni poste in essere per promuovere la contestuale richiesta di sicurezza da parte del mercato.

⁴⁰ In particolare, sulla c.d. *flexicurity* come modello europeo si veda: E. ALES, *Modello sociale europeo e flexicurity: una sorta di "patto leonino" per la modernizzazione*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 523 ss.; G. BRONZINI, *Flexicurity e "nuovi" diritti sociali*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 509 ss.; R. SANTUCCI, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 581 ss.; D. GOTTARDI, *La flexicurity al vaglio del parlamento europeo*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 477 ss.; A. ZOPPOLI, *La soggettività economico-professionale del lavoratore nelle politiche di flexicurity*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 535 ss.; M. DELFINO, *Flexicurity, fonti del diritto del lavoro e rapporto fra ordinamenti*, in *Dir. lav. merc.*, 2007, n. 3, p. 485 ss.; L. ZAPPALÀ, *Flessicurezza, pari opportunità e non discriminazione: i percorsi (quasi sempre) virtuosi delle politiche e del diritto sociale europeo*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, n. 4, p. 537 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *La flexicurity in Italia*, in *Dir. merc. lav.*, 2008, n. 2, p. 227 ss.; G. BRONZINI, *Come evitare la «segmentazione» del mercato del lavoro: la filosofia europea della flexicurity e i contratti a termine*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, n. 4, p. 1111 ss.; B. CARUSO-C. MASSIMIANI, *Prove di democrazia in Europa: la «flessicurezza» nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione*, in *WPC.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 2008, n. 59; R. DE LUCA TAMAJO, *Flexicurity: un improbabile ossimoro o un'inutile mediazione*, in *Dir. lav. Marche*, 2009, n. 3, p. 196 ss.; P. AUER, *La flexicurity nel tempo della crisi*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, n. 1, p. 37 ss.; M.T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e "flexicurity" "all'italiana" a confronto*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2012, n. 136, p. 527 ss. Per un approfondimento del tema a livello nazionale si veda: L. ZOPPOLI, *Flexicurity e tutele*, Feltrinelli, Roma, 2012; ID., *Flex/insicurezza: la riforma Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92) prima, durante e dopo*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2012.

⁴¹ N. MAGGI-GERMANI, *À propos de l'individualisation de la formation professionnelle conti-*

quisire la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

3. efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;

4. sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro»⁴².

Nell'ordinamento nazionale, gli obiettivi della comunicazione europea sono ancora di grande attualità; nonostante gli interventi di riforma posti in essere in questi anni di fermento legislativo⁴³, occorre rilevare che, nella realtà, non sono stati in grado di riformulare i diritti e le tutele previste nel rapporto di lavoro, nonché le azioni di politica attiva. In altre parole si è ancora lontani dal realizzare un'efficace protezione dai rischi capace di operare al di fuori del contesto della prestazione di lavoro subordinata resa all'interno di un'azienda.

L'instabilità del mondo del lavoro colpisce i lavoratori in modo diverso tra loro; la diversità di esposizione ai rischi è dovuta sia alle peculiarità individuali di ciascun lavoratore, sia alle caratteristiche del rapporto di lavoro di cui il soggetto è titolare. Le forme contrattuali, così come, ad esempio, l'anzianità di servizio sono tutti elementi che incidono sulla determinazione di un livello, più o meno alto di tutele personali dai rischi e lo sviluppo di un sentimento di sicurezza nell'impiego. In altre parole, laddove il livello di protezione è basso mancano gli strumenti per combattere l'incertezza lavorativa ed il risultato non può

nue, cit., p. 692 ss. Per un approfondimento sulla distribuzione dei tempi di vita e lavoro: A. SUPIOT, *Temps de travail: pour une concordance des temps*, in *Dr. Soc.*, 1995, n. 12, p. 945 ss.

⁴² COMMISSIONE EUROPEA, *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, cit., p. 5.

⁴³ Numerosi interventi legislativi si sono susseguiti con la finalità di migliorare le condizioni del mercato del lavoro e dei lavoratori titolari di contratti c.d. flessibili. Basti qui richiamare le ultime disposizioni normative in tema di riorganizzazione del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali: il d.lgs. n. 22/2015, per l'introduzione di nuovi strumenti di sostegno del reddito in caso di disoccupazione; il d.lgs. n. 23/2015 che ha introdotto le nuove tutele per i lavoratori illegittimamente licenziati, valide per i contratti a tempo indeterminato la cui conclusione è avvenuta con decorrenza dal 7 marzo 2015; il d.lgs. n. 80/2015, relativo alle nuove disposizioni introdotte in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro; il d.lgs. n. 81/2015, contenente la disciplina organica dei contratti di lavoro e della nuova normativa in tema di mansioni. Ed ancora, il d.lgs. n. 148/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; il d.lgs. n. 149/2015, contenente le disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale; il d.lgs. n. 150/2015, che ha previsto l'introduzione delle nuove disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive; infine il d.lgs. n. 151/2015, recante le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, nonché altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità.

che essere quello di un'amplificazione dell'incertezza percepita all'interno del mercato lavorativo.

2.1. Prospettive di trasformazione del lavoro: i mercati transizionali

Nella sua Comunicazione sulla flexicurity, la Commissione europea ha richiamato la teoria dei *Transitional Labour Markets* (TLM)⁴⁴, la quale «*displays a set of analytical and political propositions aimed at understanding and reforming labour market policies, and furthermore, at improving labour market functions by increasing integration and adaptation capacities*»⁴⁵. Tuttavia, lo scopo dei TLM è più ampio rispetto al modello di *flexicurity* proposto perché esso costituisce una parte chiave di un nuovo modello sociale basato su di un processo dinamico che rende più sicure le carriere dei lavoratori, in un'ottica per cui: i rischi, come la sicurezza, devono essere condivisi da tutti i protagonisti del mercato.

L'intuizione principale dei mercati transizionali⁴⁶ del lavoro è la valorizzazione dell'interdipendenza esistente tra i movimenti che prendono vita intorno ed all'interno del mercato del lavoro.

L'insieme delle transizioni da uno *status* ad un altro sono interpretate come un'unica sequenza della carriera personale e professionale dell'individuo: «*En somme, il s'agit de reconnaître et de gérer la dimension socialisée et interdépendante du travail d'aujourd'hui, qu'il soit rémunéré ou non, privé ou public, bénévole ou militant*»⁴⁷ [...]».

⁴⁴ B. GAZIER-G. SCHMID, *The Dynamics of full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002. Mia traduzione: «Mercati transizionali del lavoro».

⁴⁵ B. GAZIER-J. GAUTIÉ, *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, history and Future Research Agenda*, Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, Parigi, 2009, n. 1, p. 2. Mia traduzione: «mostra una serie di proposizioni analitiche e politiche volte a comprendere e riformare le politiche del mercato del lavoro, inoltre, a migliorare le funzioni del mercato del lavoro aumentando l'integrazione e le capacità di adattamento».

⁴⁶ Il concetto di "transizione" ha origine dalla necessità di costruire delle passerelle tra le situazioni di disoccupazione a carico delle politiche di tutela e gli impieghi lavorativi c.d. normali, quelli prevalenti sul mercato, ossia a tempo pieno e con durata indeterminata. Per un approfondimento del tema, si veda: G. SCHMID, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, in *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper Fs*, 1998, I, p. 98 ss.; G. SCHMID, *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, n. 1, p. 1 ss.; B. GAZIER, *Flexicurity et marchés du travail: esquisse d'une réflexion normative*, in *Travail et Emploi*, 2008, n. 113, p. 117 ss.; ID., *Marchés transitionnels du travail et insertion par l'activité économique*, in *Economie & Humanisme*, 2007, n. 6, p. 34 ss.; ID., *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, Paris, 2005; ID., *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine*, in *Dir. rel. ind.*, 2001, n. 1, p. 59 ss.; ID., *L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation*, *Soc. trav.*, 1990, n. 4, p. 575 ss.

⁴⁷ B. GAZIER, *Marché transitionnels du travail et insertion par l'activité économique*, cit., p.

Seguendo il ragionamento che sottende la teoria dei TLM, la via attraverso la quale potrebbe essere possibile conciliare la discontinuità delle forme di lavoro è il percepire lo *status* professionale⁴⁸ del lavoratore come un *continuum*, al di là degli aggettivi che “vestono” o hanno “vestito” le diverse prestazioni lavorative.

Le attuali misure di regolazione del mercato del lavoro, tuttavia, interrompono la continuità della carriera professionale perché, come si è detto, le tutele ed il sostegno previsto per essere reintrodotti nel mercato sono legate alla qualifica del rapporto; in questo modo, il diritto del lavoro non riesce a garantire un’organizzazione dinamica delle transizioni tra situazioni di lavoro successive. Affinché si realizzi la continuità della condizione professionale del lavoratore in un contesto di precarietà dell’impiego è necessario attribuire un valore diverso al termine *status professionale*.

I mercati transizionali individuano cinque momenti c.d. di transizione all’interno del mondo del lavoro: tra la formazione e l’impiego; tra la disoccupazione e l’impiego; tra i momenti dedicati alla cura della famiglia o di volontariato e l’impiego; ed infine tra quest’ultimo e l’inabilità al lavoro. Seguendo queste indicazioni, ogni attività, sia essa suscettibile o meno di valore economico dovrebbe essere considerata permettendo così, ad ogni soggetto, di calcolare il numero degli anni lavorativi senza tenere in considerazione la discontinuità dei contratti di lavoro che si sono succeduti nel tempo.

In conclusione, da un punto di vista sociologico, i lavoratori manifestano il bisogno di immaginare la loro vita lavorativa come un percorso che dura nel tempo e che realizza l’alto valore sociale attribuito all’occupazione potendo muoversi tra le diverse sfere dell’attività economica e sociale⁴⁹ affinché la flessibilità sia intesa dai lavoratori come libertà⁵⁰ del lavoro e sviluppo delle propria capacità d’iniziativa individuale, e non solo come autonomia di impresa, in un contesto nel quale la sicurezza⁵¹ è un risultato sociale necessario. Seguendo questa visione, i lavoratori non sono più considerati come soggetti passivi, ma come attori consapevoli al fianco dei quali è presente un ottimo copilota, lo Stato, sul quale fare affidamento per non smarrire la strada verso il riconoscimento della piena occupazione.

34. Mia traduzione: «Insomma, si tratta di riconoscere e gestire la dimensione sociale e interdependente del lavoro di oggi, sia che esso sia remunerato o meno, privato o pubblico, volontario o militante».

⁴⁸ A. SUPIOT, *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell’occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*, cit.

⁴⁹ B. GAZIER, *Marché transitionnels du travail et insertion par l’activité économique*, cit., p. 34 ss.

⁵⁰ A. SUPIOT, *Du bon usage de lois en matière d’emploi*, in *Dr. Soc.*, 1997, n. 3, p. 229 ss.

⁵¹ J. LOJKINE, *À propos du rapport Supiot*, cit., p. 669; “(...) la sécurité du travailleur au delà des frontières de l’emploi”.

3. Economia collaborativa e mercato del lavoro

Nel corso dell'estate 2016, la Commissione UE ha presentato al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni il documento dal titolo «Un'agenda europea per l'economia collaborativa»⁵². Lo scopo della comunicazione è quello di fornire agli Stati membri gli indirizzi strategici affinché l'economia collaborativa possa essere in grado di creare nuove opportunità per i consumatori e gli imprenditori e, per quel che qui interessa, possa contribuire in modo significativo alla crescita e all'occupazione nell'Unione europea.

L'innovazione tecnologica, che nel corso dei decenni ha modificato l'organizzazione industriale e le modalità in cui la prestazione lavorativa è resa, si presenta oggi in veste di "piattaforme", ovvero agenzie digitali in grado di mettere in collegamento tra loro clienti e lavoratori "indipendenti". O per lo meno, questa è la risposta, seppure mascherata da definizione, che le stesse piattaforme forniscono ai prestatori di lavoro che reclamano lo *status* di lavoratori subordinati⁵³.

Se da un lato, le piattaforme si presentano come un'agorà virtuale, un luogo nel quale i soggetti possono incontrarsi per trovare nuove opportunità di impiego, nuove fonti di reddito caratterizzate dalla flessibilità dei luoghi e dei tempi della prestazione, dall'altro lato, l'economia collaborativa «solleva questioni relative all'applicazione del quadro normativo vigente»⁵⁴ poiché mette in crisi i classici riferimenti giuridici.

La struttura dell'economia collaborativa alza, se possibile, il livello di preoccupazione circa la sopravvivenza di quei riferimenti giuridici e sociologici del lavoro nell'impresa elaborati ed utilizzati nel corso del XX secolo⁵⁵. Il problema che ci si pone non è più circoscritto al possibile rimpiazzo diretto dei lavoratori attraverso l'automazione realizzata da robot e computer⁵⁶, bensì il fatto che le distinzioni tra consumatore e prestatore di servizi, tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo si fanno sempre meno nette. Inoltre, la linea di demarcazione che separa la prestazione di servizi resa a titolo professionale da quella fornita a titolo amatoriale va, via via, sbiadendosi, lasciando spazio ad

⁵² COMMISSIONE EUROPEA, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM(2016) 356 final, Bruxelles, 2016, p. 1 ss.

⁵³ J. PRASSL-M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2017, n. 2, p. 219 ss.

⁵⁴ COMMISSIONE EUROPEA, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, cit., p. 2.

⁵⁵ P. LOI-V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, p. 171 ss.

⁵⁶ A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, p. 175 ss.; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 ss.

un rischioso sfruttamento delle zone d'ombra normative andando a compromettere la tutela dei lavoratori e in generale, dell'interesse pubblico.

3.1. La quarta rivoluzione industriale: definizione e caratteristiche

L'attuale dibattito sviluppatosi in dottrina cerca di affrontare il problema legato all'esecuzione o all'organizzazione delle obbligazioni lavorative. L'interrogativo al quale gli autori cercano di fornire risposta è se le tecniche di produzione e di organizzazione dell'economia collaborativa decreteranno la fine del diritto del lavoro, così come concepito durante le prime tre rivoluzioni industriali⁵⁷.

Per provare a rispondere al quesito è necessario, innanzitutto, delineare il contesto socio economico nel quale si inserisce il fenomeno dell'economia digitale e la contestuale prestazione lavorativa fornita grazie alla mediazione delle piattaforme⁵⁸.

Lo scenario che fa da sfondo al fenomeno è identificato con il termine *Industry 4.0*, espressione che risponde alla quarta rivoluzione industriale, periodo storico al termine del quale si presume che il lavoro umano sarà sostituito dalle macchine⁵⁹.

⁵⁷ Sul tema del diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme, si veda: P. LOI-V. SPEZIALE, *Introduzione*, p. 171 ss.; A. SALENTO, *op. cit.*, p. 175 ss.; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, p. 195 ss.; J. PRASSL-M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, p. 219 ss.; V. DE STEFANO, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, p. 241 ss.; P. LOI, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, p. 259 ss.; S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, p. 281 ss.; M. FAIOLI, *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, p. 291 ss.; tutti i contributi citati sono contenuti in P. LOI-V. SPEZIALE (a cura di), *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, I, p. 171 ss. Inoltre, si veda: AA.VV., *Web e lavoro*, a cura di P. TULLINI, Giappichelli, Torino, 2017; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Labour & Law Issues*, 2016, n. 2, p. 1 ss.; L. RATTI, *Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step process to a normative approach*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2017, n. 2, p. 477 ss.; A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 93 ss.; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *App contro app. Così i precari sfidano i padroni della Gig economy*, in *Pagina99*, 3 marzo 2017; A. ALOISI, *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni, tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, 2016, n. 2, p. 156 ss.; V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «Gig economy»*, in *Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, 2016, n. 71, Oil, Ginevra; ID., *Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualization of the European workforce – and what to do about it*, in *European Labour Law Journal*, 2016, vol. 7, n. 3, p. 421 ss.; ID., *Non-standard Work and Limits on Freedom of Association: a Human-Right Based Approach*, in *Industrial Law Journal*, 19 ottobre 2016, p. 1 ss.

⁵⁸ P. TULLINI, *C'è lavoro nel web?*, in *Labour & Law Issues*, 2015, n. 1, p. 1 ss.

⁵⁹ J. KAPLAN, *Le persone non servono. Lavoro e ricchezza nell'epoca dell'intelligenza artificiale*, LUISS University Press, Roma, 2016. Nel corso della sua opera, l'Autore presenta il pro-

Nel dettaglio, l'«Industria 4.0 (...) è un processo di digitalizzazione delle attività industriali che si sviluppa intorno alla costruzione di sistemi cyber-fisici, ovvero composizioni complesse di macchine, oggetti fisici e virtuali, dispositivi di comunicazione pienamente integrati. L'infrastruttura basilare di questa composizione è il sistema che gestisce la raccolta e l'elaborazione della massa di dati prodotti e personalizzati nel processo stesso»⁶⁰. In altre parole, attraver-

blema dell'evoluzione tecnologica in campo produttivo e organizzativo sotto una diversa luce. Secondo l'autore è indubbio che, al termine della "rivoluzione", così come accade dopo ogni conflitto, vi sarà la presenza di vincitori e di vinti; tuttavia, egli ritiene che mutando la combinazione delle sinergie proprie del mercato del lavoro sarà possibile «preparare i nostri giovani e noi stessi ad avere vite produttive e fruttuose». L'Autore cerca di portare l'attenzione del lettore su due aspetti del cambiamento tecnologico: il primo è il fatto che inevitabilmente l'automazione rimpiazzerà i lavoratori eliminando le loro posizioni lavorative, indipendentemente dal colore del colletto; il secondo aspetto, invece, riguarda la velocità con la quale il cambiamento si sta realizzando. I miglioramenti nell'organizzazione e nei processi industriali, infatti, rendono spesso obsolete sia le mansioni, che le competenze detenute dai lavoratori. Il problema è che l'acquisizione di queste ultime da parte dei prestatori di lavoro «non è una cosa che succede in una notte». L'Autore, per fare comprendere meglio il proprio punto di vista, riporta l'esempio dell'evoluzione agricola. Nel corso di due secoli, l'automazione è stata in grado di spingere fuori dalle attività lavorative rese in agricoltura quasi chiunque, tuttavia, i lavoratori hanno avuto il tempo fisiologico per migliorare la propria educazione e per adattare le proprie energie e competenze ai nuovi lavori disponibili. Cosa sarebbe successo se ciò fosse accaduto in due decenni anziché in due secoli? Il vero problema della quarta rivoluzione industriale è, quindi, proprio questo: la velocità con cui il ritmo delle invenzioni e «il tasso di adozione possono cambiare» modificando «le caratteristiche dei segmenti di mercato del lavoro in modo molto più rapido rispetto a quanto le persone possano acquisire nuove competenze, sempre che riescano effettivamente a riqualificarsi». In conclusione, l'Autore suggerisce una riqualificazione dei lavoratori a carico degli stessi lavoratori attraverso lo sviluppo di un sistema di prestiti di formazione professionale: «il mutuo di lavoro, il cui sponsor è il potenziale datore di lavoro» (pp. 123-145). Si veda anche: R. STAGLIANÒ, *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Einaudi, Torino, 2016; L. MORI, *Rivoluzione informatica e lavoro tra XX e XXI secolo*, in A. GRAMOLATI-G. MARI (a cura di), *Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali*, Firenze University Press, Firenze, 2016. Contra A. SALENTO, *op. cit.*, p. 175 ss. L'Autore ritiene che la velocità di cambiamento, unitamente al complicarsi delle relazioni produttive riduca l'importanza delle specializzazioni, quindi della qualità delle competenze. Le specializzazioni di mestiere perdono rilievo sollecitando, invece, lo sviluppo di competenze polivalenti di adattamento affinché sia possibile una frequente ricontestualizzazione del contributo dell'operatore. Della stessa opinione anche: M. BENASAYAG, *Il cervello aumentato, l'uomo diminuito*, Erikson, Trento, 2016; l'Autore afferma che l'orizzonte nel quale si muove l'innovazione digitale è la fungibilità delle persone, piuttosto che la loro insostituibilità.

⁶⁰ A. SALENTO, *op. cit.*, p. 175. Per un approfondimento del tema si veda: M. MAGONE-T. MAZALI, *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini e Associati, Milano, 2016; E. BRYNJOLFSSON-A. MCAFEE, *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'epoca della tecnologia trionfante*, Feltrinelli, Milano, 2015 (edizione originale: *The Second Machine Age: Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, Norton, New York, 2014); V. DE STEFANO, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, cit., p. 241 ss.; ID., *Introduction: Crowdsourcing, the Gig Economy and the Law*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2016, n. 37, p. 1 ss.; ID., *The rise of*

so l'utilizzo della tecnologia le attività industriali, come oggi le intendiamo, cambieranno radicalmente volto.

Se è pur vero che di per sé le macchine non creano disoccupazione, né disuguaglianze, perché in un'economia che funziona lo sviluppo tecnologico induce aumenti di produttività e quindi crescita e nuova occupazione, questo processo di causa ed effetto tra l'aumento delle tecnologie utilizzabili e lo sviluppo occupazionale sembra essere tradito dalla realtà dei fatti. Inoltre, qualora i cambiamenti non siano accompagnati da scelte regolative adeguate in grado di guidare il passaggio da un sistema industriale all'altro, il divario tra mercato economico ed esigenze di giustizia sociale è sempre più ampio.

Diversamente dalle precedenti rivoluzioni industriali di cui il diritto del lavoro si è occupato negli anni passati, in quest'ultima (*d*)evoluzione, l'uomo sembra non essere in grado di esercitare un controllo diretto sui macchinari coinvolti nel processo produttivo. In parole diverse, l'evoluzione delle intelligenze artificiali permette di delegare alle tecnologie inserite nel processo di realizzazione del prodotto anche i compiti di controllo e di supervisione dell'intero sistema di produzione, mansioni un tempo affidate all'attività umana⁶¹. Da un modello in cui le macchine sono confinate al ruolo di artefatto tecnologico, o strumento idoneo a velocizzare la produzione e ridurre il margine di errore dell'attività umana, si sta progressivamente passando ad un modello in cui gli strumenti telematici «non soltanto sostituiscono il lavoro manuale con lavoro automatizzato, ma rimpiazzano gli umani anche nella capacità di trattamento dell'informazione»⁶² mettendo, così, fortemente in crisi le dinamiche consolidate del mercato.

La principale conseguenza è che il mutare della tecnica incide sulla trasformazione del ciclo produttivo il quale, a sua volta, direttamente o indirettamente condiziona tutta la struttura dell'impresa. Si delineano così nuove relazioni di lavoro nei confronti delle quali appare sempre più complesso riferire, ad un

"just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the Gig economy, cit.; R. SMITH-S. LEBERSTEIN, *Rights on-Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*, National Employment Law Project, New York, 2015; A. SUNDARAJAN, *The Sharing Economy. The end of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Mit Press, Cambridge, 2016.

⁶¹ A. SALENTO, *op. cit.*, p. 175 ss.

⁶² A. SALENTO, *op. cit.*, p. 184. L'Autore riportando i noti casi delle piattaforme *Airbnb* e *Uber*, sostiene che entrambe possano essere autrici di una possibile alterazione del mercato di riferimento solo se il regolatore consenta loro di, per quanto riguarda la prima «qualificare come profitto da attività di intermediazione ciò che in altra prospettiva può essere considerato come estrazione di rendita da immobili di terzi». In senso conforme, con riferimento alla piattaforma *Uber*, ammettendo che il trasporto pubblico possa essere prestato senza una specifica licenza si finisce per «considerare come legittimo profitto da prestazione di servizi ciò che in altra prospettiva appare come lucro che i titolari della piattaforma traggono dall'intermediazione del lavoro di terzi» (p. 182). Sempre sul caso *Uber* si veda, inoltre: P. MANZINI, *Collaborative economy e regolazione del mercato: il caso Uber*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 123 ss.