

# INTRODUZIONE

## 1. *Le metamorfosi dell'impresa e del (diritto del) lavoro negli sviluppi del capitalismo algoritmico*

Sin dai suoi albori, il diritto del lavoro si contraddistingue come «*campo fertile di esperienze e di rinnovamento della cultura giuridica*»<sup>1</sup>, in quanto diritto “in continuo divenire” che trova nel suo stesso dinamismo la sua caratteristica più resiliente<sup>2</sup>. Eppure, al cospetto dell'ultima stagione di evoluzione tecnologica<sup>3</sup>, oggi trasmutata in una dimensione algoritmica e

---

<sup>1</sup> Così G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1979, p. 13.

<sup>2</sup> M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Ludovico Barassi cent'anni dopo: novità, influssi e distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003.

<sup>3</sup> La letteratura sul punto è sconfinata. Con riferimento a quella sociologica ed economica si veda almeno E. MINGIONE, *Lavoro: la Grande trasformazione*, Feltrinelli, Milano, 2020; R. BALDWIN, *Rivoluzione globale*, il Mulino, Bologna, 2019; A. BOES, *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Soc. Eur. Journ.*, 2015; K. SCHWAB, *The fourth Industrial Revolution*, Crown Business, New York, 2016.

In quella giuslavorista: R. SANTUCCI-A. BELLAVISTA (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022; M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024; M. NOVELLA-P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022; V. ANIBALLI-C. IANNOTTI DA ROCHA-R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO-M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021; C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019; P. TULLINI (cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI-A. GRAMOLATI-G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, pp. 225 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2021, pp. 1329 ss.; F. SANTONI, *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, pp. 3 ss.; A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 18 ss.; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017, pp. 525 ss.; V. MAIO, *Il diritto*

robotica, esso pare patire, rispetto al passato, spinte più disorientanti, se non decisamente disaggreganti. Tali spinte si concretizzano anche in tentativi legislativi, talora confusi o asistemici, di forgiare nuove categorie o catalogazioni per “rincorrere” un mutevole arcipelago di economie emergenti e di nuovi paradigmi organizzativi.

Il passaggio dalla “civiltà industriale” a quella digitale travolge inesorabilmente l’organizzazione dell’impresa, non più fordista, unitaria e gerarchizzata. Si affaccia così una nuova figura di impresa, collocata al di fuori del tradizionale ancoraggio fisico in un luogo specifico della realtà materiale<sup>4</sup>. Si sviluppano modelli integrati e globalizzati che segnano il passaggio dell’impresa da «*tecnostuttura integrata*», assicurante la concentrazione del processo produttivo<sup>5</sup>, ad «*architettura liquida*»<sup>6</sup>, il cui perimetro fisico è progressivamente ridotto in favore di spazi virtuali (e potenzialmente globali), resi accessibili dalle nuove tecnologie. Quest’ultime sono in grado di incidere sull’intera organizzazione d’impresa e costituiscono un mezzo formidabile di segmentazione della catena produttiva, assecondando le già dominanti tendenze all’esternalizzazione<sup>7</sup>.

Come è stato osservato, il nuovo “capitalismo algoritmico”<sup>8</sup> proietta l’impresa verso traiettorie evolutive molto distanti dall’archetipo fordista<sup>9</sup>,

---

*del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, pp. 1414 ss.; S. MAINARDI, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 325 ss.

<sup>4</sup> Si veda sul punto A. INGRAO, *Il luogo di lavoro prestato a distanza tra passato e presente: corsi e ricorsi storici*, in M. BASSANELLI-A. INGRAO-C. SATTA (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura. Evoluzione storico-giuridica, prospettive sociologiche e architettoniche*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 3 ss.

<sup>5</sup> 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), Giuffrè, Milano, 2018, p. 4.

<sup>6</sup> M. CIASTELLARDI, *Le architetture liquide. Dalle reti del pensiero al pensiero in rete*, LED, Milano, 2009.

<sup>7</sup> Come osserva L. DEMICHELIS, *Sociologia della tecnica e del capitalismo*, Franco Angeli, Milano, 2020, le tecnologie digitali e della rete hanno segnato un definitivo passaggio dal fordismo concentrato delle grandi fabbriche al post-fordismo «*esternalizzato e individualizzato*», con la nascita di nuovi modelli di lavoro autonomo e *freelance*, che si discostano nettamente dalla produzione di massa.

<sup>8</sup> Sul concetto si vedano M.A. PETERS, *Algorithmic capitalism in the epoch of digital reason*, in *Fast capitalism*, n. 14, 2017, pp. 65 ss.; J.H. MITTELMAN, *The Power of Algorithmic Capitalism*, in *International Critical Thought*, vol. 12, n. 3, 2022, pp. 448 ss.; N. CUPPINI, *Il capitalismo nel tempo delle piattaforme. Infrastrutture digitali, nuovi spazi e soggettività algoritmiche*, in *Riv. it. fil. pol.*, n. 2, 2022, pp. 103 ss.

<sup>9</sup> Facendo sorgere un vero e proprio nuovo paradigma, che secondo M. BARBERA, *L’idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo*

rispetto a cui bisogna discernere se sia necessario rimettere in discussione principi, tecniche e categorie fondanti della materia lavorista, a partire, da un lato, dalla configurazione del datore di lavoro come “centro unitario”, che riassume le qualità di imprenditore, soggetto titolare del rapporto di lavoro e di parte del contratto di lavoro<sup>10</sup>; e, dall’altro, dall’organizzazione del lavoro, che si colora di nuove modalità, che esasperano le già preconizzate<sup>11</sup> tendenze alla destrutturazione delle coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa fino ad ipotizzare una soppressione delle “regole aristoteliche”, proprie del lavoro pre-digitalizzato: unità di luogo-lavoro (il lavoro svolto nei locali dell’impresa), di tempo-lavoro (il lavoro svolto nell’arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (lo svolgimento di un’attività monoprofessionale)<sup>12</sup>.

In questo scenario, la rapida e globale diffusione di dispositivi digitali (come *smartphone*, *pc*, *tablet*, *app mobile* e *software* *ivi* installati), costituenti *potenzialmente* veri e propri mezzi di produzione<sup>13</sup>, da un lato agevola la completa resa della prestazione da remoto e amplia i margini di autonomia e libertà nel lavoro subordinato; e, dall’altro, assicura la costante rin-

---

*D’Antona*”.IT, n. 293, 2016, p. 14 che determina un «*doppio effetto di svuotare la funzione del contratto di lavoro, in quanto elemento essenziale dell’organizzazione d’impresa, e di trasformare il mercato del lavoro in un incontro fra domanda e fornitura di lavoro cioè in una “sostanziale appropriazione dell’offerta di lavoro”*» già sottolineata dall’A. in ID., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 205.

<sup>10</sup> Si acuisce così la problematica della “flessibilizzazione della figura datoriale” già sottolineata da G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, pp. 213, indagata analiticamente dalla dottrina quale fonte di sfide e talvolta di disagio per il diritto del lavoro, come segnala R. DEL PUNTA, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell’era delle esternalizzazioni*, in *Dir. merc. lav.*, 2000, p. 58.

<sup>11</sup> Vedi per tutti B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, n. 2, 1989, p. 202 e P. ICHINO, *Incidenza dell’innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. giur. lav.*, n. 5-6, 1985, p. 199.

<sup>12</sup> B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 54.

<sup>13</sup> Cfr. sul punto le osservazioni di A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019, p. 6, secondo cui la progressiva integrazione con i *devices* tecnologici e le macchine intelligenti determina importanti modifiche nell’organizzazione d’impresa e nell’identità della forza lavoro, dato che «*l’interoperabilità tra uomo e mezzi di produzione [...], attraverso una rarefazione delle strutture gerarchiche, introduce una forza lavoro dai tratti nuovi, più libera nello svolgimento della prestazione e nella scelta dei luoghi ma più esposta alla tracciabilità elettronica*».

tracciabilità (e talvolta tracciabilità) del lavoratore, facilitando l'esercizio dei poteri datoriali, specialmente quello di controllo<sup>14</sup>, e rendendo gli spazi fra vita privata e vita del lavoratore sempre più porosi e "aggredibili" dalle pretese datoriali<sup>15</sup>.

Dinnanzi a ciò, sebbene l'interazione costante fra tecnologia, impresa e lavoro non sia affatto una novità del tempo contemporaneo – essendo, anzi, uno dei capisaldi della riflessione scientifica<sup>16</sup>, specie di quella giuslavorista<sup>17</sup> –, l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro sembra presentare profili di assoluta novità e discontinuità con il passato riguardo la ridefinizione delle *modalità* con cui il lavoro viene concepito e organizzato. Ci si deve, dunque, interrogare se questo dirompente impatto si limiti ad innovare solo il suo *modo d'essere* o coinvolga anche l'*essere* del lavoro e, dunque, se occorre aggiornare – o persino ridefinire – i «*basilari riferimenti categoriali della materia [lavoristica]*»<sup>18</sup>.

In questo composito scenario, il presente lavoro sceglie di analizzare "la grande trasformazione" del lavoro nella transizione digitale prendendo come punto di riferimento un suo peculiare frammento che, pur nella sua

<sup>14</sup> Per una recente analisi cfr. G. PROIA, *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 329 ss. e A. TROJSI, *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in R. SANTUCCI-A. BELLAVISTA (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., pp. 71 ss.

<sup>15</sup> Sull'analisi della "libertà di tempo e spazio fra worklife balance e worklife blending" si veda, in particolare, S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, ESI, Napoli, 2020, pp. 190 ss.

<sup>16</sup> Ancora attuale è la riflessione di V. ZENO-ZENCOVICH, *Informatica ed evoluzione del diritto*, in *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, n. 1, 2003, pp. 89 ss.

<sup>17</sup> In effetti, già a parte dagli anni Ottanta si è avviata una corposa riflessione giuslavorista sull'impatto delle nuove tecnologie sul mondo del lavoro e sulla sua organizzazione. Si vedano almeno gli importanti contributi di F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, p. 203; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000; A. LYON-CAEN-A. PERULLI, *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2004; A. SUPIOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2001; G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, n. 1, 1986, pp. 75 ss.; G. GIUGNI, *Il processo tecnologico e la contrattazione collettiva*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, pp. 294 ss.

<sup>18</sup> A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021, p. 50.

parzialità, come una sorta di prisma che rifrange la luce, costituisce un'emblematica e privilegiata finestra di osservazione delle tendenze future: il lavoro organizzato mediante piattaforme digitali.

## 2. Delimitazione del campo d'indagine: il lavoro nell'economia delle piattaforme quale osservatorio delle trasformazioni in divenire

Il lavoro su piattaforma digitale, nonostante la sua emergente innovatività, costituisce già un "tema classico" nella riflessione giuslavorista<sup>19</sup>. La fortuna dell'attenzione riservata a questo particolare elemento dell'economia digitale si deve almeno a tre ordini di ragioni.

Anzitutto, le piattaforme di lavoro digitali sono una c.d. «*disruptive innovation*<sup>20</sup>», capace di creare nuovi mercati e travolgere le modalità organizzative del lavoro a tutto tondo, rendendo la prestazione così flessibile e frammentata, al punto da far dubitare, a primo acchito, che si possa rientrare nel perimetro d'intervento del diritto del lavoro o comunque che siano adattabili le regole che finora lo hanno governato<sup>21</sup>. Ciò richiede un ingente sforzo di (ri)analisi delle categorie fondanti, dei principi, in generale del compito (e persino dei valori<sup>22</sup>) del diritto del lavoro.

La seconda ragione risiede nelle tante potenzialità *pro-business* offerte dall'emergere delle piattaforme digitali, le quali, ad un'analisi più attenta, rappresentano un «*ineludibile modello di organizzazione per l'impresa moderna*»<sup>23</sup>, che si caratterizza per un totemico governo "algoritmico"<sup>24</sup>, in grado di gestire

---

<sup>19</sup> Come giustamente osserva M. FALSONE, *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2022, pp. 247 ss.

<sup>20</sup> Si veda in particolare V. FILI-F. COSTANTINI (eds.), *Legal Issues in the Digital Economy. The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market*, ADAPT University Press – Cambridge Scholars Publishing, New Castel (UK), 2019.

<sup>21</sup> Cfr. G. QUADRI, *Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2024, p. 880, per cui l'avvento delle piattaforme digitali ha prodotto modifiche nel «*modo d'essere tradizionale del rapporto di lavoro*».

<sup>22</sup> Si vedano le osservazioni di G. SANTORO PASSARELLI, *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 352 «*il diritto del lavoro non [...] comporta la cristallizzazione di un sistema di valori immutabile, ma al pari di tutti i fenomeni umani è calato nella storia, e quindi risente inevitabilmente dei diversi contesti storici e geopolitici*».

<sup>23</sup> C. ROMEO, *La rivoluzione digitale il suo innesto nell'organizzazione del lavoro delle imprese*, in *Lav. giur.*, n. 5, 2022, p. 455.

<sup>24</sup> Così R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme*

automaticamente i processi decisionali e organizzativi, determinando in tempo reale l'allocazione delle risorse, la personalizzazione dei servizi e la distribuzione delle attività lavorative.

La terza, infine, risiede nella vastità ed eterogeneità del fenomeno, capace di accogliere sotto la medesima organizzazione tipologie e modalità di lavoro differenti, coinvolgendo una pluralità di temi centrali per la materia, quali la corretta qualificazione del rapporto e la lotta al falso lavoro autonomo, le trasformazioni dei poteri datoriali, la regolamentazione dell'intelligenza artificiale, le nuove frontiere dell'esternalizzazione e di frammentazione organizzativa, i rischi sociali generati dalla dialettica flessibilità/precarietà, le trasformazioni della rappresentanza collettiva e, in generale, i rischi e le opportunità connesse all'emersione di forme di lavoro in cui il tempo di lavoro si fraziona, lo spazio si dilata (fino a ricomprendere l'intero mondo) e pare rarefarsi ogni continuità e fisicità nella relazione lavorativa.

Questa vastità tematica, di cui è prova l'enorme produzione dottrinale a livello internazionale, suggerisce che il lavoro per (il tramite de) le piattaforme digitali può costituire un laboratorio avanzato per lo studio delle trasformazioni dell'impresa e del lavoro nell'economia digitale<sup>25</sup>. I modelli organizzativi delle piattaforme, in altre parole, sono precursori delle trasformazioni che potrebbero coinvolgere qualsiasi "impresa algoritmica", gettando le basi per l'integrazione di sistemi basati su dati e intelligenza artificiale, influenzando profondamente la gestione delle risorse umane e la progettazione dei processi organizzativi nell'ambito delle nuove tecnologie digitali<sup>26</sup>.

Sulla base di queste premesse, il presente lavoro si propone di analizzare il *platform work* alla luce delle trasformazioni che coinvolgono l'impresa, la figura datoriale e l'esercizio dei relativi poteri, al fine di individuare le più idonee tecniche di tutela per i lavoratori operanti sulle piattaforme digitali di lavoro.

Il proposito muove dalla considerazione che i maggiori e più persistenti

---

*digitali di lavoro*, in R. SANTUCCI-A. TROJSI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, p. 54.

<sup>25</sup> Di tale avviso sembra essere T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, Conversazioni sul lavoro a distanza da ottobre 2021 a giugno 2022, p. 5, quando sottolinea che «le piattaforme si candidano a diventare i principali strumenti operativi della impresa, fino a svolgere in tutto o in parte le funzioni di datori di lavoro».

<sup>26</sup> Lo sottolinea R. SANTUCCI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme digitali di lavoro*, in R. SANTUCCI-A. TROJSI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 53 ss.

cambiamenti del modello produttivo della c.d. “economia delle piattaforme” riguardano anzitutto l’impresa e la sua struttura organizzativa<sup>27</sup>, nonché le forme e le modalità di esercizio dei poteri datoriali e gli strumenti di utilizzazione della forza lavoro «*diversi dal contratto di lavoro subordinato*»<sup>28</sup>.

I nuovi modelli organizzativi basati sulle tecnologie dell’automazione mescolano, infatti, gerarchia e mercato, libertà e condizionamenti, verticalità e condivisione, fiducia e standardizzazione. Essi si fondano su inediti schemi organizzativi del fattore lavoro, che, destrutturando l’unità di tempo e di luogo, introducono elementi di rottura nelle tradizionali rappresentazioni e nozioni di datore di lavoro<sup>29</sup> e, inevitabilmente, di lavoratore (subordinato). Si assiste, dunque, ad un’acuzione dei problemi di segmentazione dei processi produttivi delle economie moderne e globalizzate, che da tempo produce uno «*spiazzamento*» della disciplina protettiva lavoristica<sup>30</sup>.

Con l’economia delle piattaforme, le problematiche regolative dell’impresa “disintegrata”<sup>31</sup> giungono ad un livello di complessità estremo, dal momento che nei nuovi modelli organizzativi automatizzati *pare* assistersi ad una progressiva rarefazione dell’impresa, travolgendo la figura del datore di lavoro, con i suoi rispettivi poteri che vengono trascinati in una dimensione

---

<sup>27</sup> Sul punto si veda P. LOI, *Un’introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, n. 2, 2017, p. 26.

<sup>28</sup> O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 7.

<sup>29</sup> Per i riferimenti essenziali si rinvia a AIDLASS, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano, 2010; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, pp. 203 ss.; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell’impresa integrata*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, pp. 1 ss.

<sup>30</sup> Come già segnalava B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, pp. 197 ss.

<sup>31</sup> È noto che le alterazioni del modello produttivo prodotte dalla globalizzazione e dall’evoluzione tecnologica sono state al centro dell’attenzione della dottrina (non solo nazionale), che ha sottolineato la necessità di cambiare angolo prospettico e studiare le nuove forme adottabili dall’impresa in quei processi di esternalizzazione, semplici o complessi, di integrazione produttiva e di collaborazione reticolare che hanno fortemente dilatato lo spazio ‘interno’ dell’impresa, richiedendo una continua ridefinizione dei suoi confini. Si è resa così necessaria un’analisi sistematica dell’impresa nelle sue contemporanee trasformazioni, accomunate dalla consapevolezza di dover «*superare la scissione tra esercizio del potere datoriale e imputazione delle responsabilità connesse al rapporto di lavoro, nonché della facoltà accordata al datore di lavoro di scegliere la disciplina applicabile al rapporto*». Sul punto, ampiamente, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, cit., pp. 7 ss., a cui si rinvia anche per i corposi riferimenti.

sempre più impersonale. Non più, dunque, un problema di “impresa sconfinata” ma di “impresa rarefatta e occultata”, in cui diviene sempre più complessa l’identificazione fisica della figura dell’imprenditore/datore di lavoro che, *prima facie*, si presenta frammentata e impalpabile.

Muovendo da tale constatazione, sembra opportuno verificare quanto tale rischio di rarefazione sia reale e se l’impiego di meccanismi di “artificializzazione” del potere datoriale sia impiegato (e impiegabile) per rifuggire all’assunzione del ruolo datoriale, verificando, in definitiva, se si sia dinnanzi ad una nuova stagione di “fuga dalla subordinazione”<sup>32</sup>, mascherata come “fuga dall’impresa”.

A tal fine sarà necessario anzitutto analizzare la grammatica di funzionamento dell’articolato ecosistema delle piattaforme digitali di lavoro. Ancora una volta, dunque, sembra essenziale analizzare l’impresa a partire dall’organizzazione che la connota, così da verificare l’esistenza di un nesso strutturale fra prestazione e organizzazione predisposta dal datore di lavoro, al fine di «far valere la classica pretesa del diritto del lavoro di governare i rapporti d’autorità insiti nell’impresa-organizzazione»<sup>33</sup>.

In ciò è possibile scorgere una privilegiata chiave di lettura unitaria del fenomeno del “*platform work*”, capace di superare le analisi dicotomiche finora condotte, concentrate solo su alcuni modelli di piattaforme di lavoro (precipuamente il lavoro *via app*) o solo su alcune “fasi” del lavoro (contrapponendo, ad esempio, la fase genetica a quella esecutiva), nonché di accomunare le varie manifestazioni di lavoro su piattaforma, anche nei casi in cui quest’ultimo produca nuove forme di esternalizzazione produttiva in un’area digitalizzata che sfugge ontologicamente alla territorialità, come nel caso del *crowdwork*.

A tal fine, il primo capitolo sarà dedicato all’analisi delle “piattaforme digitali di lavoro”, nel segno dell’evoluzione dell’impresa nella società digitalizzata, secondo un approccio storico-evolutivo che, prendendo le mosse dalle prime qualificazioni recanti la massima deresponsabilizzazione delle piattaforme di lavoro, si spinge ad analizzare le loro costanti di funzionamento, per verificare l’eventuale emersione di *potenziali* prerogative datoriali. L’emersione di nuove espressioni del potere datoriale, nell’ambito

---

<sup>32</sup> Come è stato notoriamente appellato quel fenomeno di progressiva fuoriuscita di figure e rapporti di lavoro dall’area della legislazione protettiva del lavoro subordinato. Fra i primi cfr. P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, pp. 231 ss.

<sup>33</sup> M. BARBERA, *L’idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 293, 2016.

«dell'ipotesi, un tempo confinabile al limite dell'improbabile, di un'organizzazione totalmente automatizzata»<sup>34</sup>, rende necessaria un'analisi delle tecniche di tutela più idonee a proteggere la “persona che lavora” da eventuali abusi e distorsioni dello stesso.

D'altro canto, l'emersione, nell'economia delle piattaforme digitali di lavoro, della nuova identità di “impresa algoritmica” esige un'ineludibile riflessione sulle implicazioni che ne derivano sul piano della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, che verrà svolta nel secondo capitolo. Rispetto al tema qualificatorio, come si vedrà, nonostante, ad un primo sguardo, la realtà del lavoro su piattaforma digitale appaia come l'ultimo (e più insidioso) atto di “fuga dalla subordinazione”, lo studio, nel formante giurisprudenziale e in quello legislativo, della fattispecie specifica del *lavoro via app* si rivelerà un terreno fecondo per sostenere l'adattabilità della subordinazione al lavoro su piattaforma. La strada è autorevolmente tracciata dalla recente Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, che verrà esaminata al fine di offrire una proposta di recepimento in una prospettiva di “ri-sistemazione” dell'articolato quadro giuridico nazionale che si snoda fra l'art. 2094 c.c. e l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Infine, l'indagine sulle piattaforme digitali di lavoro, condotta attraverso la lente delle metamorfosi strutturali dell'impresa, consente di cogliere l'incidenza di tali tecnologie sul più ampio processo di disintegrazione e smaterializzazione dell'impresa digitalmente integrata. Nel terzo e ultimo capitolo si analizzerà, pertanto, il *crowdwork*, inteso quale innovativa e pervasiva modalità di decentramento produttivo nella catena di approvvigionamento dell'IA, al fine di indagare le possibili risposte regolative alle nuove istanze di tutela, più ampie e trasversali, che inficiano la questione della responsabilizzazione dell'impresa transnazionale e dei limiti della territorialità del diritto<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> M. NOVELLA, *Impresa*, in M. NOVELLA-P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, cit., p. 20.

<sup>35</sup> N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, Roma-Bari, 2001.