Collana delle pubblicazioni di "FA.RI sul lavoro"

Diretta da
E. Balletti, A. Bellavista, E. Gragnoli, F. Lunardon
A. Pizzoferrato, G. Proia, R. Santucci

Pia De Petris

Lavoro e piattaforme digitali

Qualificazione, poteri e tutele

G. Giappichelli Editore

Collana delle pubblicazioni di “FA.RI sul lavoro”

Diretta da

E. Balletti, A. Bellavista, E. Gragnoli, F. Lunardon, A. Pizzoferrato, G. Proia, R. Santucci

---

16

Pia De Petris

Lavoro e piattaforme digitali

Qualificazione, poteri e tutele

G. Giappichelli Editore

© Copyright 2025 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111
http://www.giappichelli.it

ISBN/EAN 979-12-211-1544-4
ISBN/EAN 979-12-211-6411-4 (ebook)

Finanziato nell'ambito del Progetto PRIN 2022 dal titolo "Hierarchy and market in the transformations of the global, digital and robotic enterprise. Metamorphosis of the powers of the employer and workers' rights." - Codice PROGETTO 2022RL5SSN – PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – MISSIONE 4 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO 1.1 – "Fondo per il Programma Nazionale di Ricerca e Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN)" - Decreto Direttoriale n. 104 del 02-02-2022. CUP F53D23003670006.

Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Alla mia famiglia, all'insieme scelto e vissuto di legami che mi rendono una persona migliore

INDICE

pag.

INTRODUZIONE

1. Le metamorfosi dell'impresa e del (diritto del) lavoro negli sviluppi del capitalismo algoritmico 1
2. Delimitazione del campo d'indagine: il lavoro nell'economia delle piattaforme quale osservatorio delle trasformazioni in divenire 5

Capitolo I
LE PIATTAFORME DIGITALI E LE TRASFIGURAZIONI DEI POTERI DATORIALI NELL'ORGANIZZAZIONE ALGORITMICA DEL LAVORO

Sezione I
IL RUOLO E I POTERI DELLE "PIATTAFORME DIGITALI DI LAVORO": DALLA CONFIGURAZIONE COME "MARKETPLACE" A QUELLA DI "IMPRESE ALGORITMICHE"

1. L'«economia delle piattaforme»: piattaforme "di capitale" e piattaforme "di lavoro". Precisazioni terminologiche 11
2. Le "piattaforme di lavoro digitali": profili definitori tecnici 20
3. Il problema dell'individuazione del ruolo giuridico della piattaforma: "luogo", "intermediatore" o "impresa algoritmica"? 24
4. (*Segue*). Le definizioni giuridiche di "piattaforma digitale di lavoro": dalla legge n. 128/2019 alla Direttiva UE 2024/2831 29
5. Le diverse tipologie di lavoro su piattaforma e i tentativi di mappatura realizzati: una proposta di tassonomia differente, fondata sull'operatività della piattaforma 34

pag.

6. Il minimo comun denominatore nella plurale realtà delle piattaforme: la fornitura di un servizio fornito su richiesta di un destinatario e la "contrattazione *spot*" 37
7. (*Segue*). Frammentazione del lavoro, discontinuità e apparente rarefazione della figura datoriale (e del lavoro continuativo e dipendente) 46
8. Destrutturazione del lavoro su piattaforma e (apparente) scomposizione delle prerogative datoriali 54
9. La gestione algoritmica nel lavoro su piattaforma: nozione e funzionamento 58
10. La "gerarchia" algoritmica nell'impresa-piattaforma: struttura ed espressioni 65
11. Assetto e fenomenologia del potere datoriale nell'"impresa algoritmica": crisi e ascesa del potere di direzione 71
12. (*Segue*). L'espansione del potere di controllo 76
13. (*Segue*). Le nuove fenomenologie del potere disciplinare 79
14. Osservazioni conclusive: opacità del "potere algoritmico" e tutela della persona che lavora 81

Sezione II
IL "POTERE ALGORITMICO" DELL'IMPRESA-PIATTAFORMA E LE TECNICHE DI TUTELA A FAVORE DELLA PERSONA CHE LAVORA

1. *Governance* algoritmica ed evoluzione delle tecniche di tutela nell'ordinamento eurounitario: verso un approccio più proattivo e universale? 83
2. L'approccio regolativo prevenzionale del c.d. "AI Act": potenzialità e limiti 87
3. I pilastri regolativi tradizionali contro l'abuso di potere (mediato da algoritmi): la *data protection* 91
4. La tutela antidiscriminatoria 96
5. (*Segue*). La protezione dalle discriminazioni algoritmiche nella giurisprudenza nazionale e nella lettura integrata fra le fonti 100
6. L'emersione della "trasparenza algoritmica" come tecnica di tutela: dalla Direttiva "Trasparenza" alla Direttiva "Piattaforme" 103
7. I nuovi diritti di "trasparenza algoritmica" nella legislazione domestica: il campo di applicazione soggettivo e oggettivo alla luce dei Decreti "Trasparenza" e "Lavoro" 112

pag.

8. (*Segue*). L'oggetto della garanzia: un obbligo di *disclosure* algoritmica? 119
9. La (mancanza di) trasparenza algoritmica partecipativa: luci ed ombre della "contrattazione dell'algoritmo" 122
10. Trasparenza (algoritmica) e contrasto al "caporalato digitale" 127
11. Alcune riflessioni conclusive 130

Capitolo II
DATORIALITÀ ALGORITMICA E CAPACITÀ ADATTIVA DELLA SUBORDINAZIONE

Sezione I
LA (DIBATTUTA) QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SU PIATTAFORMA NELLA VICENDA PARADIGMATICA DEL LAVORO VIA APP: DAL DATO NORMATIVO AL FORMANTE GIURISPRUDENZIALE

1. Il problema della corretta determinazione della situazione occupazionale del lavoro su piattaforma (localizzato) 135
2. "Libertà" contrattuali *vs* struttura organizzativa della piattaforma: il (ritorno del) dilemma qualificatorio 138
3. Le (prime) ricostruzioni giurisprudenziali a favore dell'autonomia dei lavoratori su piattaforma nello scenario internazionale: critica 142
4. L'inquadramento del *lavoro via app* come "*tertium genus*" nel contenzioso britannico: vantaggi e criticità della prospettiva mediana 153
5. Le prospettive di (in)configurabilità di un *tertium genus* nell'ordinamento eurounitario ed interno 156
6. L'arresto della Cassazione a proposito del caso Foodora: l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non configura un *tertium genus* 163
7. (*Segue*). L'estensione della disciplina della subordinazione in assenza di fattispecie nel ragionamento della Suprema Corte: critica 165
8. La riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 da parte della legge n. 128/2019: un'estensione che non giova alla chiarezza 169
9. (*Segue*). Il problema del (mancato) raccordo con la tutela (residuale) dei *riders* autonomi del Capo V-*bis* 178
10. Le persistenti incertezze sistemiche dell'eterorganizzazione e l'adattabilità della subordinazione (*ex* art. 2094 c.c.) al lavoro su piattaforma 185

pag.

11. L'accertamento giudiziale della subordinazione del *rider* nel prisma della libertà "fittizia": il caso Glovo 191
12. L'accertamento della subordinazione del riders nel prisma della (genuina) libertà genetica: il caso Uber Eats 197
13. "Subordinazione" esecutiva *vs* dipendenza organizzativa nell'incerto soggettivismo giudiziario: il caso Deliveroo 201
14. L'accertamento della subordinazione nel panorama giuridico europeo 206
15. Subordinazione ritrovata, fuga dalla subordinazione rinnovata: il caso del contratto collettivo Ugl Riders-AssoDelivery 214

Sezione II
ORGANIZZAZIONE ALGORITMICA (DELL'IMPRESA-PIATTAFORMA) E SUBORDINAZIONE DIGITALE: UNA PROPOSTA DI RAZIONALIZZAZIONE

1. Le nuove dimensioni del potere datoriale e della libertà del lavoratore nell'ecosistema digitale: una rilettura necessaria 221
2. La "subordinazione digitale" nel prisma delle subordinazioni: una nozione unitaria di subordinazione coerente con il lavoro agile 228
3. La centralità della subordinazione nel disegno regolativo europeo: la presunzione di subordinazione nella Direttiva Piattaforme e il suo travagliato *iter* di approvazione 236
4. L'approvazione della "Direttiva Piattaforme": una presunzione di subordinazione "mutilata"? 241
5. (*Segue*). Le misure di sostegno alla presunzione di subordinazione 246
6. Il confronto con le altre esperienze di presunzione di subordinazione nel contesto europeo 249
7. Le prospettive di recepimento della Direttiva 2024/2831 nell'ordinamento nazionale: quale futuro per le collaborazioni eterorganizzate? 256
8. La modulabilità della subordinazione al *lavoro via app*: il contratto di lavoro subordinato di Justeat 262
9. Alcune osservazioni conclusive 265

pag.

Capitolo III
DESTRUTTURAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE DELL'IMPRESA DIGITALMENTE INTEGRATA: QUALE REGOLAMENTAZIONE PER LE PIATTAFORME DI LAVORO *ONLINE*?

1. Nel cono d'ombra del lavoro su piattaforma: il *crowdwork* e le dinamiche evolutive dell'impresa nel neo-taylorismo digitale 271
2. Il lavoro personale nella catena di approvvigionamento dell'IA: caratteristiche e costanti organizzative nell'eterogeneità delle piattaforme di *crowdwork* 278
3. Il lavoro remotizzato "sul *web*" come vettore di esternalizzazione: potenzialità (poche) e rischi (molti) 287
4. Il ruolo (o i ruoli) delle piattaforme di *crowdwork*: a proposito di tre piattaforme ad "operatività globale" 290
5. (*Segue*). L'adattabilità della subordinazione "digitale" al *crowdwork* nel prisma della Direttiva Piattaforme: spunti a partire da due pronunce europee sul lavoro *online* 294
6. Regolare l'esternalizzazione virtuale: la difficile adattabilità dei modelli tradizionali. La somministrazione di manodopera 303
7. (*Segue*). L'appalto 308
8. (*Segue*). L'adattabilità della disciplina sul distacco transnazionale 316
9. La difficile regolamentazione del lavoro integralmente remotizzato su piattaforma fra elementi di internazionalità e (in)effettività di tutela: la legge applicabile 322
10. (*Segue*). Il foro competente 330
11. La (necessità di una) *governance* transnazionale delle piattaforme *web based* nel solco della regolamentazione extraterritoriale (indiretta): l'apporto della Direttiva Piattaforme 334
12. La prossimità con le catene globali del valore: spunti dalla loro regolamentazione "extraterritoriale" 340
13. (*Segue*). La Responsabilità (sociale) di impresa transnazionale e l'obbligo europeo di *due diligence* 343
14. La dispersione del lavoro "fra folla" e la sfida della tutela collettiva nei luoghi di lavoro dematerializzati 349
15. (*Segue*). La contrattazione collettiva (transnazionale) per la tutela dei lavoratori su piattaforma, anche autonomi 355

pag.

16. La prospettiva di uno Statuto transnazionale del lavoro su piattaforma nel segno del *decent work* 361
17. Osservazioni conclusive 366

CONCLUSIONI GENERALI 371

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI 379

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*»[1], in quanto diritto "in continuo divenire" che trova nel suo stesso dinamismo la sua caratteristica più resiliente[2]. Eppure, al cospetto dell'ultima stagione di evoluzione tecnologica[3], oggi trasmutata in una dimensione algoritmica e

---

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

[2] 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.

[3] 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 globotica*, 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 decisivamente 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[4]. Si sviluppano modelli integrati e globalizzati che segnano il passaggio dell'impresa da «*tecnostruttura integrata*», assicurante la concentrazione del processo produttivo[5], ad «*architettura liquida*»[6], 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[7].

Come è stato osservato, il nuovo "capitalismo algoritmico"[8] proietta l'impresa verso traiettorie evolutive molto distanti dall'archetipo fordista[9],

---

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.

[4] 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.

[5] 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.

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

[7] 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.

[8] 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.

[9] 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 [10]; e, dall'altro, dall'organizzazione del lavoro, che si colora di nuove modalità, che esasperano le già preconizzate [11] 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) [12].

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 [13], 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.

[10] 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.

[11] 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.

[12] B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, p. 54.

[13] 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 [14], e rendendo gli spazi fra vita privata e vita del lavoratore sempre più porosi e "aggredibili" dalle pretese datoriali [15].

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 [16], specie di quella giuslavorista [17] –, 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]*» [18].

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

---

[14] 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.

[15] 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.

[16] 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.

[17] 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.

[18] 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 [19]. 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* [20]», 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 [21]. Ciò richiede un ingente sforzo di (ri)analisi delle categorie fondanti, dei principi, in generale del compito (e persino dei valori [22]) 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*» [23], che si caratterizza per un totemico governo "algoritmico" [24], in grado di gestire

---

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

[20] Si veda in particolare V. FILÌ-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.

[21] 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*».

[22] 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*».

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

[24] 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 [25]. 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 [26].

Sulla base di queste premesse, il presente lavoro si propone di analizzare il *platform work* alla luce delle trasformazioni che involgono 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.

[25] 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*».

[26] 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 [27], 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*» [28].

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 [29] e, inevitabilmente, di lavoratore (subordinato). Si assiste, dunque, ad un'acuizione dei problemi di segmentazione dei processi produttivi delle economie moderne e globalizzate, che da tempo produce uno «*spiazzamento*» della disciplina protettiva lavoristica [30].

Con l'economia delle piattaforme, le problematiche regolative dell'impresa "disintegrata" [31] 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

---

[27] 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.

[28] O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 7.

[29] 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.

[30] Come già segnalava B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, pp. 197 ss.

[31] 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" [32], 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* [33]».

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

---

[32] 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.

[33] 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*» [34], 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 [35].

---

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

[35] N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, Roma-Bari, 2001.

Capitolo I
LE PIATTAFORME DIGITALI E LE TRASFIGURAZIONI DEI POTERI DATORIALI NELL'ORGANIZZAZIONE ALGORITMICA DEL LAVORO

Sezione I
IL RUOLO E I POTERI DELLE "PIATTAFORME DIGITALI DI LAVORO": DALLA CONFIGURAZIONE COME "MARKETPLACE" A QUELLA DI "IMPRESE ALGORITMICHE"

1. *L'«economia delle piattaforme»: piattaforme "di capitale" e piattaforme "di lavoro". Precisazioni terminologiche*

Lo sviluppo e la proliferazione di piattaforme digitali in cui è possibile offrire e chiedere lavoro hanno determinato l'affermazione di un nuovo paradigma economico [1], caratterizzato da un'elevata dose di eterogeneità e complessità, portatrice spesso di confusione, anzitutto terminologica e concettuale.

Il modello economico creato dalla diffusione di piattaforme digitali, non a caso, è stato appellato da una feconda letteratura con variegate e originali "etichette", spesso impiegate in maniera inopportunamente interscambiabile [2].

---

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

[2] Sull'ambiguità semantico-concettuale delle espressioni adoperate per descrivere il lavoro su piattaforma v., in particolare, M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale*

In maniera alterna si è parlato, ad esempio, di "*sharing economy*", "*collaborative economy*", "*Peer-to-peer economy*", "*Gig economy*", "*On-demand economy*", "*Platform economy*", ecc.[3]. La vasta gamma di termini utilizzati riflette la difficoltà di incasellare in definizioni rigide un fenomeno di marcata innovatività e costante dinamismo[4]. Tuttavia, tale copiosità ha prodotto effetti negativi sull'interpretazione del fenomeno e sulla delimitazione di un perimetro di interesse giuslavoristico nello sterminato ecosistema della nuova economia digitale.

Appare necessario, pertanto, muovere da alcune precisazioni terminologiche, nella convinzione che le definizioni siano «*vettori in grado di plasmare la percezione di un fenomeno, condizionandone dall'interno la comprensione*»[5].

Secondo l'opinione di chi scrive, l'espressione più idonea a descrivere il modello economico generato dall'affermazione del lavoro via piattaforme è quella di "economia delle piattaforme di lavoro" (*labour platform economy*) o, se si preferisce, di "capitalismo delle piattaforme di lavoro"[6], intendendosi per ciò un nuovo modello economico basato sul coinvolgimento di una piattaforma digitale che, tramite tecnologie di gestione algoritmica, si occupa di offrire un determinato servizio e/o organizzare, su richiesta, il lavoro svolto dalle persone fisiche iscritte alla piattaforma.

Tale accezione, sebbene molto ampia, consente di valorizzare adeguatamente, nella nuova economia emergente, il ruolo e la funzione rivestiti delle piattaforme di lavoro, che, secondo l'impostazione che si è scelto di adottare,

---

alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, Padova, 2017, pp. 67 ss.; e R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 336, 2017, p. 3.

[3] Per una esaustiva analisi dei ben trenta termini utilizzati per descrivere i modelli di *business* nati dall'intersezione fra lavoro e tecnologie digitali si veda R. HEEKS, *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour", "Crowd Work", "Microwork", "Platform Labour", Etc.*, in *Manchester Centre for Development Informatics Working Paper*, n. 70, 2017, pp. 1 ss.

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

[5] V. DE STEFANO-A. ALOISI, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma-Bari, 2020, pp. 104 ss. e spec. 107.

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

costituisce la lente privilegiata per la comprensione e l'inquadramento delle attività di lavoro svolte in questo innovativo paradigma economico.

A conferma dell'opportunità di tale scelta, la cui rilevanza trascende la mera sfera semantica, è necessario esaminare alcune considerazioni riguardanti le altre espressioni utilizzate.

Secondo una primissima sistematica, il lavoro su piattaforma sarebbe ascrivibile al paradigma dell'economia collaborativa, c.d. "*sharing*" o "*collaborative economy*" [7]. Tale riconduzione, inizialmente sostenuta anche dalle istituzioni europee [8], risulta inadeguata [9], poiché l'economia collaborativa costituisce un fenomeno diverso e molto lontano dall'economia basata sull'*organizzazione* del lavoro con una o più piattaforme digitali, che persegue finalità altre e assai distinte da quelle collaborativo-solidaristiche [10], mirando piuttosto all'estrazione di plusvalore dal (l'organizzazione o l'intermediazione di) lavoro altrui [11].

La *sharing economy* si afferma, infatti, come espressione di un nuovo modello di consumo – circolare, sostenibile e collaborativo [12] – volto a sfruttare

---

[7] Cfr. per tutti F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2018, 375 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 2, n. 2, 2016, pp. 17 ss. e L. GRECO, *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella Sharing Economy*, in *Quad. rass. sind.*, n. 2, 2017, pp. 51 ss.

[8] La prima definizione normativa europea di economia collaborativa è contenuta nella Comunicazione della Commissione Europea *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*", COM (2016) n. 356, che introduce una definizione piuttosto ampia e duttile, comprensiva di tutti quei modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi, spesso forniti da privati, comprensiva anche delle nuove forme di lavoro autonomo.

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

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

[11] In questi termini M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: tra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2018, p. 419, che ravvisava da subito la necessità di «*tracciare una distinzione netta tra la produzione collaborativa e i mercati del lavoro online per dare una precisa qualificazione delle transazioni […] e individuare i soggetti su cui ricade il rischio di impresa*».

[12] L'espressione *sharing economy* era già nota d'oltreoceano a partire dai primi anni del nuovo secolo (Y. BENKLER, *Sharing nicely: On shareable goods and the emergence of sharing*

le potenzialità della disintermediazione (ossia l'eliminazione di corpi intermedi) offerte dal *web* per facilitare la fruibilità e l'accesso di risorse inutilizzate o sottoutilizzate, migliorandone l'efficienza allocativa fra utenti che, gratuitamente o dietro corrispettivo, condividono beni, risorse e servizi [13]. Il tratto caratterizzante dell'economia collaborativa risiede nella condivisione delle risorse, generalmente intese, che di per sé non genera attività di interesse lavoristico [14].

Non può dirsi lo stesso, invece, per le piattaforme di lavoro, che non danno luogo ad uno scambio negoziale fra pari (C2C, *consumer to consumer* [15]).

Sicché, anche se accomunati dall'uso di una piattaforma digitale, "*sharing economy*" e "*labour platform economy*" indicano modelli economici diametralmente diversi [16], in cui muta sensibilmente la tipologia e la funzione della piattaforma digitale.

Nell'economia collaborativa le piattaforme di *sharing*, i cui esempi più noti sono *Bla bla Car* e *Airbnb* [17], fungono da intermediari fra domanda e offerta di beni e/o servizi, messi in condivisione sul *web* da privati, in

---

as a modality of economic production, in *The Yale Law Journal*, n. 114, 2004, pp. 273 ss.), ma il suo concreto affermarsi si deve allo sviluppo delle tecnologie digitali, che hanno facilitato la nascita del concetto di «*collaborative consumption*» come sottolineano R. BOTSMAN-R. ROGERS, *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, Harper Business, New York, 2010 e N. DAVIDSON-M. FINCK-J. INFRANCA (a cura di), *The Cambridge Handbook of the Law of the sharing economy*, Cambridge University Press, Cambridge-New York, 2018.

[13] Cfr. P. BARBERIS-L. CHIRIATTI, *Sharing economy. Un'occasione da condividere*, in *Volta Paper*, n. 5, 2016, p. 11 che parlano di *sharing economy* come «*un profondo cambio di paradigma nelle modalità di godimento di beni e servizi*», passando dall'archetipo del possesso a quello dell'accesso al bene stesso. Si determina, quindi, un mutamento nella struttura della prassi commerciale, che si concentra sull'accesso temporaneo e condiviso del bene, in alternativa al consumo proprietario. Cfr. sul punto C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 4 e 5.

[14] Cfr. K. FRENKEN-J. SCHOR, *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Societal Transitions*, n. 23, 2017, pp. 3 ss.; World Economic Forum, *Collaboration in cities: from sharing to "sharing economy"*, 2017; G. SMORTO, *Sharing economy e modelli di organizzazione*, in Atti del IX Colloquio scientifico sull'impresa sociale, Iris Network, Trento, 2015, pp. 11 ss.

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

[16] Come sottolineato anche dalla dottrina sociologica ed economica. Cfr., rispettivamente, I. PAIS-G. PROVASI, *Share vs Platform Economy*, in *Sociologica*, vol. 14, n. 3, 2020, pp. 217 ss. e A. SUNDARAJAN, *The Sharing Economy*, MIT Press, Cambridge, 2016, pp. 26-28.

[17] Per un'analisi cfr. K. FRENKEN-J. DCHOR, *op. cit.*, pp. 3 ss.

condizione di tendenziale equilibrio socioeconomico fra le parti. Tali piattaforme, definite "*capital platform*" [18], generano attività economiche di scambio estranee al paradigma lavoristico. Infatti, anche qualora tali attività richiedano l'esecuzione di una prestazione (es. la guida della vettura nel caso della piattaforma *Bla bla Car*), quest'ultima assume carattere secondario rispetto all'attività principale, costituita dalla messa a disposizione di un bene (la propria autovettura) per finalità condivisive, dietro il pagamento di un corrispettivo [19].

Viceversa, come si vedrà, altra è la funzione rivestita dalle "*labour platform*" suscettibili di assumere le vesti di: a) piattaforme intermediarie, che si limitano a connettere in modo immediato committenti e prestatori di servizi (piattaforme "di *matching*", "ad operatività ridotta"); oppure b) piattaforme-imprese che erogano svariate tipologie di servizi, organizzando la forza lavoro (piattaforme "verticalmente integrate", "ad operatività globale").

Chiarito tale aspetto, è evidente come anche l'espressione "*peer to peer economy*" [20] risulti inadeguata e fuorviante per descrivere il fenomeno in esame.

Infatti, l'impiego di tale locuzione – nata per descrivere la capacità dei *computer* di comunicare direttamente fra loro, bypassando la mediazione di un *server* centralizzato – allude alla capacità delle piattaforme di creare uno spazio di relazioni disintermediato e paritetico, tale per cui il consumatore (cliente o committente) può interfacciarsi direttamente con il lavoratore [21].

---

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

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

[20] Cfr. J. FINGLESTON-D. STALLIBRAS, *Imprese peer to peer, regolamentazione e concorrenza*, in *Merc. conc. reg.*, 2015, p. 405.

[21] Per un *focus* si rinvia a A. BONOMI-F. DELLA PUPPA-R. MASIERO, *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Roma, 2016, pp. 60 ss.

Come si avrà modo di vedere, i rapporti generati nell'economia delle piattaforme di lavoro non presentano un carattere autenticamente paritario e la società che gestisce la piattaforma non si limita affatto a fornire l'infrastruttura necessaria per le transazioni e gli scambi diretti fra privati, ma nella maggioranza delle ipotesi organizza e controlla il servizio offerto.

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

L'(ambigua) locuzione «*gig economy*»[22] nasce per descrivere quel nuovo modello economico basato sulla creazione di un mercato del lavoro digitale, caratterizzato dalla prevalenza di contratti a breve termine e di lavoro autonomo[23]. L'espressione deriva dal termine inglese «*gig*» (traducibile come "lavoretto", incarico informale) che viene impiegato per descrivere le tipologie di attività richieste sulla piattaforma che, lungi dall'integrare lavori tradizionali (definiti «*job*» o «*work*» nel lessico inglese), costituirebbero solo delle micro-attività, ossia dei "lavoretti" di carattere (esclusivamente) complementare o secondario, volti a perseguire un reddito aggiuntivo[24]. In questi termini, tuttavia, l'espressione "*gig economy*" potrebbe descrivere un fenomeno ancora più ampio di quello del lavoro su piattaforma digitale[25], riguardante la descrizione di tutti quei rapporti di lavoro estranei alla categoria del "*long term employment*", perché sorti con contratti estremamente flessibili e precari, «*included, among others, fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work*»[26].

Viceversa, la locuzione «*on demand economy* (tradotto "economia su domanda") pone l'accento sulla circostanza che si è dinnanzi ad un nuovo

---

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

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

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

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

[26] Per dirla con le parole dell'Organizzazione internazionale del lavoro: ILO Office, *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, 323rd Session, Ginevra, 12-27 marzo 2015, p. 8.

modello economico che, grazie alle potenzialità delle nuove tecnologie digitali, è in grado di soddisfare in tempo reale la domanda dei consumatori tramite la fornitura immediata di beni e servizi [27]. Tale espressione, tuttavia, non sembra idonea a descrivere il modello economico in oggetto, ponendo l'accento sulla circostanza che il lavoro (e non il nuovo modello economico) viene svolto "su richiesta", in vista di una reale ed effettiva domanda di un prodotto, intermediata a regola d'arte da sofisticate apparecchiature digitali, che consentono una facile gestione dei flussi di domanda e offerta in tempo reale [28]. Pertanto, l'espressione descrive semmai, in termini generali, un modello di "lavoro su richiesta", dove domanda e offerta si incontrano *online*.

Pur essendo dotate di una capacità descrittiva più pertinente rispetto alle precedenti, entrambe le espressioni "*gig economy*" e "*on demand economy*" sono comunque inadeguate a rappresentare e descrivere l'interezza del fenomeno del "*platform work*", dal momento che si limitano a descrivere le caratteristiche del funzionamento del servizio (reso *on-demand* a fronte di una domanda *just in time* in luogo di una domanda *just in case*) o dell'attività lavorativa, frazionata e parcellizzata in piccoli lavoretti [29], eclissando così il ruolo, la funzione e le responsabilità della piattaforma digitale.

D'altronde, la scelta di sottolineare che non si trattasse di un vero e proprio "lavoro" ("*work*" o "*job*"), ma piuttosto di un semplice "lavoretto" ("*gig*"), non è casuale ma riflette una precisa strategia comunicativa [30] di mistificazione del paradigma lavoristico [31], tramite la creazione di un nuovo

---

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

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

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

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

[31] Come sottolinea R. CICCARELLI, *Forza lavoro, il lato oscuro della rivoluzione digitale*, Comunità concrete, Roma, 2018, spec. pp. 26 ss., l'utilizzo da parte delle piattaforme di lavoro del termine "*gig*" (che non condivide nessuna radice in comune con "*work*" o "*labor*"

vocabolario [32] (non sempre giustificato da esigenze reali di novità [33]) che si sovrappone o sostituisce a quello tradizionale e che sembra voler escludere ogni associazione con il contesto giuridico e sociale del lavoro tradizionale [34]: il "lavoro" degrada a "lavoretto" e la figura del "lavoratore" viene soppiantata da quella del "*partner*" o del "fornitore indipendente" (nella terminologia anglosassone *independent suppliers*), contrattualmente legato alla piattaforma in una relazione *formalmente* paritetica, "costruita" a monte come incompatibile con l'impostazione lavoristica [35] e attratta, a valle, nell'alveo della *lex mercatoria* [36].

---

perché finalizzato ad indicare la singola attività, peraltro con un'accezione più informale, quasi ludica) è il sintomo di una nuova concezione del lavoro, suscettibile di essere così scomposto e frammentato da risultare scisso dalla sua individualità e sempre più mercificato alla stregua di un prodotto. Sulla c.d. "*commodification of labour*" nel lavoro su piattaforma si veda, in particolare, B. BERGVALL-KÅREBORN-D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, n. 3, 2014, pp. 213 ss. e A. ALOISI, *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *Comp. Lab. Law &Pol. Journ.*, vol. 37, n. 3, 2016, pp. 653 ss.

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

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

[34] Cfr. V. DE STEFANO, *The rise of the "just in time workforce": on demand work; crowdwork and labour protection in the gig economy*, International Labour Office, Geneva, n. 71, 2016, p. 4, per cui la nuova semantica utilizzata rischia di non riconoscere le attività su piattaforma come attività di lavoro, per evitare l'applicazione delle tutele lavoristiche «*by default*».

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

[36] Equivoco in cui è caduto anche il Ministero del Lavoro, che, nell'interpello 7 marzo

La narrazione del lavoro su piattaforma come opportunità di lavoro informale e priva di gerarchia è, tuttavia, ben presto sconfessata dalle evidenze empiriche. Mano a mano che il lavoro su piattaforma si diffonde e conquista tipicità sociale, si rende palese che la contrapposizione fra "lavoro tradizionale" e "lavoretto digitale" è più apparente che reale: le attività lavorative offerte e richieste nel mercato delle piattaforme digitali non sono così dissimili da quelle tradizionali e sono utilizzate dal lavoratore (specie per quelli svantaggiati che faticano a inserirsi nel mercato del lavoro) non già per moltiplicare le occasioni di reddito supplementare ma per conseguire l'unica o principale fonte di reddito [37], in ogni caso strumentale, secondo la nostra tradizione costituzionale, a condurre «*un'esistenza libera e dignitosa*» [38].

Come si vedrà, l'analisi della grammatica di funzionamento dell'ecosistema organizzativo delle piattaforme di lavoro sconfessa l'esistenza di una relazione paritetica fra i prestatori di lavoro, i committenti e la piattaforma e richiede l'intervento protettivo del diritto del lavoro nella sua essenziale «*funzione compensativa e di riequilibrio di potere nell'ambito della relazione individuale e collettiva*» [39].

Per le ragioni suesposte, se si vuole identificare con una locuzione il

---

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

[37] Come segnalato dall'indagine statistica prodotta dall'ETUI per cui, in mancanza di alternativa occupazionale, la maggior parte dei "*platform workers*" considera il lavoro su piattaforma come la principale fonte di reddito. Cfr. A. PIASNA-W. ZWYSEN-J. DRAHOKOUPIL, *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, ETUI Working Paper*, maggio 2022.

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

[39] P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2018, p. 201.

paradigma economico intorno a cui ruota il lavoro su piattaforma, quella che più sembra adattarsi è "economia delle piattaforme di lavoro". In realtà, l'aspetto davvero innovativo e distintivo dei fenomeni in questione non consiste nell'introduzione di nuove tipologie di lavori (già presenti da tempo), ma piuttosto nelle nuove modalità e strutture di organizzazione delle imprese-piattaforme e nella gestione algoritmica che le sostiene.

Tale modello economico è contraddistinto da molteplici livelli di complessità, che ad un primo sguardo sembrano sfuggire ad ogni pretesa di razionalizzazione e trattazione unitaria: ogni piattaforma pare possedere delle proprie modalità di funzionamento e di organizzazione, che si evolvono e mutano a seconda delle incessanti evoluzioni che interessano l'economia digitale e, soprattutto, la sua regolamentazione.

Per cominciare a sciogliere i nodi di complessità, occorre prendere le mosse dalla comprensione del concetto tecnico e giuridico di "piattaforma di lavoro digitale".

2. *Le "piattaforme di lavoro digitali": profili definitori tecnici*

Come già evidenziato per l'inquadramento del modello economico, anche il concetto di "piattaforma digitale" soffre di una certa dispersione semantica, in quanto non esiste una definizione universalmente riconosciuta, stante l'estrema innovatività e volatilità che caratterizza tale strumentazione digitale[40].

I primi studi si sono approcciati al fenomeno con una narrazione "olistica", che indentificava equivocamente le piattaforme come una sorta di soggettività a sé stante[41], oramai parte integrante delle strutture sociali moderne[42]. Tale approccio ha seminato incertezze e mistificazioni che

---

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

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

[42] Nella letteratura sociologica si discorre di "piattaformizzazione della società" cfr. J. VAN DIJCK-T. POELL-M. DE WAAL, *The Platform Society: Public Values in a Connective World*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

hanno ostacolato una chiara comprensione del fenomeno.

Rifuggendo da tale narrazione, si procederà con l'analisi di cosa siano le piattaforme digitali e, fra queste, quali suscitino interesse lavoristico.

In termini generali, per "*piattaforma digitale*" si intende una infrastruttura digitale, composta da elementi *hardware* e *software*, che fornisce strumenti digitali, programmi e/o applicazioni per la distribuzione, il *management* e la creazione di contenuti o servizi digitali, gratuiti o a pagamento [43]. La piattaforma nasce come un'architettura computazionale volta a creare e facilitare le interazioni, generatrici di dati e, dunque, di valore [44]. Essa opera concretamente come un *software*-quadro che permette ad altri *software* di funzionare e comunicare al suo interno, favorendo l'iterazione fra più attori economici, l'aggregazione di servizi, la disintermediazione e la successiva reintermediazione di domanda e offerta [45].

Sicché, lo scheletro di ogni piattaforma digitale è costituito dalla commistione di elementi tecnologici (*software*, produzione di dati e algoritmi gestionali), economici (*asset* proprietari, modello di *business*) e socio-legali (ad esempio, i termini di servizio, o condizioni di utilizzo, cioè gli strumenti con i quali i proprietari della piattaforma gestiscono le relazioni con gli utenti). Le piattaforme hanno creato, infatti, spazi virtuali che si caratterizzano, oltre per il superamento i confini nazionali e territoriali (come qualsiasi ambiente digitale), anche per l'autosufficienza regolativa, essendo luoghi strutturati e regolati privatamente dalla piattaforma stessa, attraverso i contratti stipulati con gli utenti.

Con l'avanzare della digitalizzazione dell'economia, le piattaforme hanno assunto caratteristiche e finalità sempre più diversificate, ricomprendendo le piccole *start-up* locali fino alle grandi società che dominano i mercati internazionali.

---

[43] Definizione mutuata dalla voce "Piattaforma digitale" dell'Encicopedia Treccani sezione "Lessico del XXI secolo. Analogamente vedi la voce "Piattaforme digitali di lavoro" di V. BRINO, in S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 163 ss.

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

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

È possibile distinguere almeno cinque macrocategorie di piattaforme digitali [46], fermo restando che molte di esse operano con intersezionalità:

a) piattaforme pubblicitarie (c.d. *advertising platforms*), come Google o Facebook, basate sull'estrazione, l'analisi e la vendita di dati aggregati degli utenti per la vendita di spazi pubblicitari;
b) «piattaforme *cloud*», come AWS (Amazon Web Services), che offrono servizi di *cloud computing* (ossia servizi che permettono l'elaborazione e l'archiviazione di dati in rete, memorizzati su di un *hardware* remoto in luogo della *workstation* locale) e altri strumenti necessari alla digitalizzazione dell'impresa;
c) piattaforme di prodotto (*product platforms*), utilizzate per trasformare beni in servizi accessibili solo in seguito al pagamento di una commissione o di un abbonamento;
d) piattaforme industriali (*industrial platforms*), come GE o Siemens, finalizzati ad offrire alle imprese l'*hardware* e il *software* in grado di convertire parte dell'attività manifatturiera tradizionale in processi automatizzati, tipici dell'industria 4.0;
e) *lean platforms*, piattaforme c.d. "leggere" che, inspirandosi allo schema della *lean production* notoriamente inaugurato da Toyota [47], si basano principalmente su *software* di intermediazione e gestione dei dati e sono finalizzate a conseguire una riduzione al minimo degli *asset* proprietari per perseguire una progressiva riduzione dei costi, specialmente di quelli della forza lavoro.

Le piattaforme di lavoro, oggetto del presente studio, vanno ascritte a quest'ultima tipologia. Tuttavia, come si è avuto modo di sottolineare nelle precisazioni terminologiche riferite al modello economico di riferimento, non tutte le *lean platforms* producono fenomeni di interesse lavoristico, dal momento che possono esserci piattaforme "leggere" che non hanno ad oggetto

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

[47] Si tratta cioè di quel un modello di produzione orientato al miglioramento continuo grazie all'eliminazione incessante degli sprechi, delle irregolarità e dei sovraccarichi all'interno dei processi lavorativi, in modo da poter ottenere il miglior risultato possibile con il minor impiego di risorse, su cui si veda, per tutti, R. SANTUCCI, *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997, pp. 145 ss. che ne sottolinea, in particolare, i tratti di flessibilità e di riduzione della gerarchia e A. VISCOMI, *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici*, in AIDLaSS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Parma 4-5 giugno 2010, Giuffrè, Milano, 2011.

l'intermediazione di prestazioni di lavoro ma si occupano di condividere, affittare o scambiare beni, autoprodotti o meno, per la platea di clienti connessi alla piattaforma (in quest'ultimo caso si parla di *capital platforms*).

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

Le *lean platform* rilevanti per il diritto del lavoro costituiscono, dunque, un aggregato di natura sociotecnica, comprensivo di elementi tecnici (*hardware* e *software*) e di elementi organizzativi (*standard* da applicare alle diverse funzionalità offerte), che opera come un unico complesso economico che organizza tecnologia e forza lavoro [48].

Tale definizione ha il pregio di superare una certa narrazione "metafisica" della piattaforma digitale, individuata come "società interfaccia" o finanche come mero *marketplace*, ossia semplice luogo di incontro tra attori terzi e indipendenti (*provider* ed *user*). E consente di poter sviluppare ad una più articolata analisi del ruolo delle *labour platforms* [49], molte delle quali hanno assunto le vesti di società internazionali che operano e sviluppano i loro modelli di *business* a livello internazionale.

La comprensione del ruolo, dei poteri e delle responsabilità delle piattaforme digitali (di lavoro) costituisce, secondo chi scrive, un punto nevralgico nello studio del tema, per affrontare non solo il fenomeno in questione, ma in generale le problematiche legate all'evoluzione dei modelli di *business* e di impresa nella società digitale contemporanea, sempre più distanti dal "modello tradizionale di riferimento", costituito dal lavoro inserito nell'impresa, in condizioni di assoggettamento spaziale e temporale ai poteri del datore di lavoro [50].

---

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

[49] Sulla necessità di guardare non alla finalità di utilizzo della piattaforma, bensì al ruolo assunto dalla stessa nella organizzazione del lavoro vedi anche R. RAINONE, *Obblighi informativi e trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Federalismi.it*, n. 3, 2024, p. 289.

[50] Così R. SANTUCCI, in *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLaSS*, Udine 13-14 giugno 2019, Giuffrè, Milano, 2020, p. 457.

3. *Il problema dell'individuazione del ruolo giuridico della piattaforma: "luogo", "intermediatore" o "impresa algoritmica"?*

L'individuazione del ruolo e delle responsabilità delle piattaforme di lavoro digitali (d'ora in poi anche PLD o semplicemente piattaforme) costituisce oggetto di un articolato dibattito, non solo nella scienza giuridica ma anche in quella economica.

La peculiare configurazione delle piattaforme coinvolge, infatti, le fondamenta dell'economia, mettendo in crisi il confine fra "impresa" e "mercato", tradizionalmente concepiti «*quali metodi alternativi di coordinamento della produzione*»[51]. Rispetto a questo confine, sin dalla sua nascita, la *platform economy* presenta una strutturale ambivalenza[52], dal momento che «*la piattaforma associa le qualità proprie del mercato, come luogo di attrazione e coordinamento di relazioni di terzi, con quelle di un'impresa, entità capace di fornire autonomamente e discrezionalmente una forma e una disciplina alle suddette relazioni*»[53].

Le piattaforme hanno generato nuove modalità di comunicazione e interazione, tali da trasformare le forme organizzative della produzione e dello scambio[54]: la tradizionale catena di produzione lineare viene sostituita da un modello flessibile e caotico, in cui la piattaforma organizza beni e mezzi di produzione – talora, pur non possedendoli – e può fare a meno dei tradizionali intermediari, fisicamente individuabili e regolamentati, sostituendoli con un gruppo ignoto, formato dagli utenti della piattaforma stessa.

Queste innovative caratteristiche hanno permesso alle piattaforme di presentarsi nello scenario economico globale come innovativi *spazi* virtuali

---

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

[52] Sottolineata dall'economista B. MARTENS, *How online platforms challenge traditional views of the firm and the regulation of market failures*, in *JRC Working Papers on Digital Economy*, 2016, pp. 1 ss.

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

[54] Cfr. per una panoramica accurata G. PARKER, *Platform Revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*, W.W. Norton & Company, New York, 2016.

dove lavoratori autonomi e indipendenti (c.d. "*independent contractor*") [55] possono entrare direttamente in contatto con i committenti/clienti, lavorando principalmente da remoto in condizioni di iper-flessibilità ed escludendo ogni possibile implicazione di responsabilità circa le relazioni (lavorative) istaurate nel nuovo spazio cibernetico.

L'autoqualificazione della piattaforma come mero "luogo" era accompagnata dalla allettante promessa di creare un mercato del lavoro di facile accesso, perché disintermediato, flessibile, a vocazione globale e caratterizzato da un maggior ricorso al lavoro autonomo [56]. Non a caso, tutti i siti delle diverse ed eterogenee piattaforme promettono a chi deciderà di operare al loro interno "libertà, flessibilità e indipendenza" [57].

Proprio il sapiente uso della retorica dell'autoimprenditorialità [58] ha consentito alle piattaforme di descriversi come mere "*community*", *luoghi* di incontro per una comunità di *partners*, portatori di interessi corrispettivi e paritari.

Persuaso da questa narrazione, un primo inquadramento giuridico identificava le piattaforme come "società dell'informazione" [59], ossia società che

---

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

[56] Cfr. A. SMITH, *Gig work, online selling and home sharing*, in *Pew Research Center*, 2016, pp. 1 ss.

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

[58] Cfr., ad esempio, le dichiarazioni presenti, nella fase di candidatura, sui siti delle piattaforme Just Eat: «*Consegna con Just Eat. In pochi semplici passaggi potrai iniziare a consegnare con noi e a guadagnare nel tuo tempo libero. È un'opportunità di lavoro flessibile che potrai personalizzare ed adattare al tuo stile di vita*» (h*ttps://rider.justeat.it/application*); e di *Uber Eats*: «*Effettua consegne con Uber Eats. Nessun capo. Orari flessibili. Pagamento rapido. Guadagna consegnando cibo e altri articoli con l'app Uber Eats, tutto mentre esplori la tua città*». (*https://www.uber.com/it/it/deliver/?_ga=2.211842262.397851076.1625670294-870878236.1625670294*).

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

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

svolgono attività di ordine meramente tecnico e automatico, fondate sullo scambio informativo e per questo assoggettabili alla normativa di favore della Dir. n. 2015/1535/UE, applicabile a «*qualsiasi servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi*» (art. 1, par, 1, lett, b, della citata direttiva).

Tuttavia, in base alle definizioni già date pare evidente che i servizi e l'organizzazione alla base delle società della *platform economy* sono piuttosto distanti da quelle delle società dell'informazione.

Sul punto era intervenuta, nel 2016, anche la già citata Comunicazione della Commissione Europea sull'economia collaborativa che, seppur sprovvista di rilievo giuridico vincolante, forniva utili indicazioni interpretative sul ruolo delle piattaforme digitali. La Comunicazione precisava, infatti, alcuni indici in presenza dei quali è possibile escludere che la piattaforma svolga meri servizi di *hosting* (intesa quale attività riguardante la memorizzazione dei dati e la messa a disposizione di uno spazio in cui gli utenti incontrano i prestatori dei servizi sottostanti), assumendo piuttosto le vesti di «*soggetto responsabile del servizio sottostante*». Gli indici individuati, da considerare globalmente, sono: i) la determinazione (diretta o indiretta) del prezzo finale del servizio sottostante; ii) l'imposizione di istruzioni vincolanti per la fornitura del servizio sottostante; iii) la proprietà dei beni essenziali utilizzati per lo svolgimento della prestazione da chi materialmente esegue il servizio sottostante.

Di seguito, anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea aveva precisato i confini della nozione di "società dell'informazione" ai sensi del diritto comunitario, riconoscendone la sussistenza con riferimento ad alcune piattaforme di *sharing* ("Caso Airbnb" [60]) e condivisibilmente negandola, invece, con riferimento alle *labour platforms* ("Caso Uber" [61]), sottolineando

[60] Cfr. CGUE, *Airbnb Ireland UC.*, sentenza del 19 novembre 2019, C-390/18. La pronuncia è particolarmente interessante in punto di qualificazione del ruolo delle piattaforme, sottolineando che la qualifica di "impresa erogatrice di servizio" nel caso di specie è esclusa dal momento che la piattaforma non esercita condizionamenti decisivi e vincolanti, non fissa unilateralmente il prezzo dell'alloggio ma si limita a indicare una stima che tiene conto dell'andamento dei prezzi, lasciando all'oste la determinazione del prezzo del singolo affitto. Di contro, è possibile ritenere allora che, laddove la piattaforma eserciti poteri di condizionamento e predisponga un'organizzazione propria, opera come "impresa erogatrice del servizio".

[61] Cfr. CGUE, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs Uber Systems SpainSL*, C-434/15, EU:C:2017:981, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, pp. 410 ss., con nota di D. DIVERIO, *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli*

che può discorsi di società dell'informazione solo quando i servizi di informazione offerti nel *web* non rilevano quale «*parte integrante di un servizio globale il cui elemento principale costituisce un servizio al quale può riconoscersi una diversa qualificazione giuridica*» [62].

La conclusione a cui giunge la Corte di Giustizia, oltre a confermare la già sottolineata divergenza fra "piattaforme di condivisione" della *sharing economy* e "piattaforme di lavoro" della *platform economy*, ha il pregio di mettere in luce la strutturale ambivalenza della piattaforma, la cui qualificazione giuridica dipende essenzialmente dalle concrete modalità operative adottate dalla stessa, potendo essa, *in astratto*, «*rimanere un luogo del sistema economico senza mai diventare un soggetto*» [63].

In concreto, tuttavia, appare insostenibile ritenere, come inizialmente prospettato [64], che le piattaforme non possano *ipso iure* assumere le vesti di un'impresa gerarchicamente organizzata (secondo il dettato dell'art. 2086 c.c. che identifica l'imprenditore/datore di lavoro come colui che è vertice dell'impresa, in funzione gerarchicamente sovraordinata [65]), che svolge

---

Stati membri. È chiaro che, pur non rientrando il contesto della decisione nel campo del diritto del lavoro, tale pronuncia assuma un ruolo cruciale ai fini della comprensione del ruolo giuridico della piattaforma digitale e delle «*responsabilità connesse con l'attività [di lavoro] svolta da coloro che agiscono sulla piattaforma*». Per ricostruirne il dibattito si veda V. BRINO, *Il caso Uber. Tra diritto del lavoro e diritto. Della concorrenza*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto*, cit., pp. 135 ss. e con un più ampio spettro si veda anche A. INGRAO, *Uber labur l'organizzazione orvietana del lavoro in Brasile nel mondo il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2018, pp. 705 ss.

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

[63] F. LUNARDON, *Le reti di impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2018, p. 379.

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

[65] Il comma 1 dell'art. 2086 c.c. recita «*l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori*», riconoscendo che l'impresa è *ontologicamente* un'organizzazione di stampo gerarchico. Per un'analisi del "contraente forte" del contratto

un'attività economica organizzata finalizzata alla produzione e/o allo scambio di beni e servizi (ai sensi dell'art. 2082 c.c.), divenendo centro di imputazione unitario di relazioni lavorative (subordinate o autonome).

Il profilo "soggettivo", di matrice creditoriale (nel ruolo di committente o datore di lavoro), delle PLD viene chiaramente in rilievo quando la piattaforma associa alle funzioni di gestione dell'incontro tra la domanda e l'offerta del servizio, l'organizzazione, più o meno verticalizzata, delle condizioni di erogazione di quel servizio, anche (e soprattutto) con riferimento alle prestazioni lavorative che rendono possibile l'erogazione del servizio, riferibile all'impresa-piattaforma [66].

Ciò vale persino per quelle attività su piattaforma che per il grado di innovatività e atipicità rispetto alle tradizionali categorie del diritto del lavoro sembrano difettare di rilevanza giuslavoristica, come quella dei *content creators* o degli *influencers* [67].

Più che luoghi virtuali, dunque, le piattaforme sono *strumenti* impiegati da un'impresa digitalmente integrata che, soprattutto grazie alla tecnologia algoritmica, è stata in grado di creare un innovativo modello di *business* che si basa sulla frammentazione di complesse attività aziendali, che in passato erano normalmente isolate all'interno di strutture verticalmente integrate o comunque in rigide catene di fornitura. Viceversa, nel modello organizzativo delle piattaforme tali attività in un primo momento sono *apparentemente*

---

di lavoro si veda R. VOZA, *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2015, pp. 13 ss.

[66] Cfr. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 180, secondo cui le piattaforme digitali di lavoro possono esercitare «*una funzione tipicamente imprenditoriale e produttiva e, quindi di utilizzatore del lavoro altrui (come datore di lavoro o come committente)*».

[67] Si pensi al lavoro dei cd. *content creator* costituenti oramai una categoria eterogenea di cui *influencer*, *youtubers* e *streamers* costituiscono il modello social-tipico più diffuso. Si tratta di soggetti che collaborano (talora con vincolo di esclusività) con una piattaforma digitale offrendo la creazione di contenuti digitali la cui remunerazione è correlata alla visibilità generata da tali contenuti sulla piattaforma, che si propone «*come intermediario e fornitore di servizi per il mercato*». Alcune delle attività svolte dai creatori di contenuti digitali sono suscettibili di essere inquadrate come attività di lavoro e la loro qualificazione giuridica, al netto delle caratteristiche della prestazione ad alto contenuto intellettuale, dipende essenzialmente dal grado di ingerenza della piattaforma sull'*an* e il *quomodo* della prestazione oltreché all'esercizio di poteri parasanzionatori, come sottolinea A. ROTA, *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 7, n. 2, 2021, spec. pp. 12 ss. In tema si veda anche P. IERVOLINO, *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, *ivi*, pp. 27 ss. e ID., *The meaning of "person performing platform work": how about "influencer"?*, in S. BELLOMO-D. MEZZACAPO-F. FERRARO-D. CALDERARA (eds.), *op. cit*., pp. 75 ss.

delegate a gruppi di persone e vengono, invece, in un secondo momento, monitorate, riaggregate e coordinate dalla piattaforma, grazie alla tecnologia algoritmica.

A seconda del grado di ingerenza, allora, la piattaforma assumerà un ruolo giuridico diverso, rispettivamente di mero intermediario o di "impresa algoritmica".

Merita sin qui rilevare che, tale impostazione, è recepita, seppur con diversi accenti, dalle definizioni giuridiche di "piattaforma digitale di lavoro", proposte nell'ordinamento interno e in quello eurounitario.

4. (Segue). *Le definizioni giuridiche di "piattaforma digitale di lavoro": dalla legge n. 128/2019 alla Direttiva UE 2024/2831*

Per rispondere alle sfide poste dai nuovi modelli di *business* delle piattaforme, sia l'ordinamento domestico che quello europeo ha cercato di individuare una cornice normativa di riferimento, che possa regolare le condizioni di lavoro di coloro che svolgono attività di lavoro nella *platform economy*.

Nella complessa regolazione del fenomeno, in particolare, uno dei principali scogli che ha dovuto affrontare il legislatore è proprio l'individuazione di una definizione giuridica valida per tutte le piattaforme di lavoro.

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

Sulla complessità, quasi enigmatica, di tale definizione si tornerà successivamente con maggiore dose di approfondimento (v. cap. II, sez. I, parr. 7-8), ma occorre sin da subito rilevare che tale definizione presenta una portata limitata, sia sul versante oggettivo che soggettivo, riferendosi, per espressa volontà del legislatore, solo alla regolamentazione delle piattaforme che si occupano della consegna di beni in ambito urbano, che rappresenta, in verità, solo un piccolo frammento dell'economia delle piattaforme di lavoro. In ogni caso, nella definizione prospettata, si pone condivisibilmente l'accento sul carattere tecnico della piattaforma digitale, individuata come aggregato di programmi e procedure informatiche (sarebbe stato meglio dire digitali), *strumentale* all'attività di impresa, con il precipuo intento di

superare, come si vedrà, «*l'eventuale autoqualificazione della piattaforma in termini di mera intermediazione tra domanda e offerta di servizi*»[68].

Decisamente più ampia risulta, invece, la definizione di "*piattaforma di lavoro digitale*" contenuta nella Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024 (d'ora in poi anche solo "Direttiva Piattaforme"), recentemente inserita nella Legge di delegazione europea 2024, approvata dalla camera dei deputati l'11 giugno 2025.

Come meglio si dirà, la Direttiva è volta a consentire lo sviluppo sostenibile[69] dell'economia delle piattaforme di lavoro. Tale finalità viene perseguita introducendo un pacchetto di misure che orbitano attorno, da un lato, alla corretta qualificazione della situazione occupazionale delle persone che lavorano su piattaforme digitali e, dall'altro, alla promozione della trasparenza, equità, supervisione umana, sicurezza e responsabilità nella "gestione algoritmica" del lavoro su piattaforma[70].

Nel corso di un travagliato e lungo *iter* di approvazione[71], il testo originario della Proposta di Direttiva ha subito svariati emendamenti, che hanno interessato anche la definizione di piattaforma digitale di lavoro. L'ultima versione, su cui nel marzo 2024 i ministri del Lavoro e degli Affari sociali hanno raggiunto l'accordo definitivo, ha trovato l'approvazione del Parlamento Europeo nell'aprile 2024 e, ad ottobre 2024, quella del Consiglio.

A norma dell'art. 2 della Direttiva, per "*piattaforma di lavoro digitale*" si

---

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

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

[70] La base giuridica dell'intervento regolativo europeo è duplice: da un lato, l'art. 153, comma 1, lett. b), TFUE, che attribuisce la competenza dell'Unione in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro; e dall'altro, l'art. 16, comma 2, TFUE, per la competenza relativa alla protezione delle persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali.

[71] Per una ricostruzione dell'*iter* di approvazione cfr. A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele*?, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 1 ss.; M. FALSONE, *What impact will the proposed EU Directive on platform work have on Italian system?*, in *Int. lab. law. eJourn.*, n. 1, 2022, pp. 99 ss.

intende una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale che presenta le seguenti caratteristiche:

a) è fornito, anche solo parzialmente, a distanza con supporti elettronici, quali un sito *web* o un'applicazione mobile;
b) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;
c) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione di lavoro altrui, a prescindere dal luogo in cui venga effettuata la prestazione (interamente *online* o in un determinato luogo);
d) comporta l'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Dal tenore della presente definizione emerge una «*visione sincretica del lavoro su piattaforma*»[72], che individua la PLD nel *soggetto* fornitore di un servizio che, interamente digitalizzato o meno, presenta quale componente «*necessaria ed essenziale*» l'organizzazione del lavoro altrui, a prescindere dal luogo di esecuzione della prestazione (che può essere remotizzato o meno), avvalendosi di sistemi, di sorveglianza o decisionali, automatizzati.

È importante rilevare che, prima dell'approvazione di questa definizione, era stato proposto un emendamento che indicava la piattaforma come il soggetto che *utilizza* programmi e procedure digitali «*per mediare, sorvegliare od organizzare in qualsiasi modo il lavoro svolto da persone fisiche*»[73]. In questa definizione, dal tenore più ampio, la piattaforma si sarebbe qualificata non per la fornitura del servizio, bensì per il semplice utilizzo di sistemi digitali (automatizzati o semiautomatizzati) finalizzati non solo ad organizzare il lavoro altrui, ma anche solo a mediarlo o sorvegliarlo.

Sicché, pare opportuno chiedersi, se l'approvazione di una definizione più restrittiva sia frutto di una scelta normativa volta a ridurre l'ambito di applicazione della Direttiva.

Dalla lettura complessiva del testo emerge una risposta negativa.

---

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

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

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

Infatti, anche se nella versione, fra i criteri per l'attribuzione della qualità di "piattaforma digitale di lavoro" sparisce il riferimento alla mediazione e sorveglianza, residuando solo quello dell'organizzazione del lavoro, unito all'utilizzo di sistemi *management* automatizzato, dalla lettura dei Considerando della Direttiva non pare potersi escludere che la definizione di cui all'art. 2 possa applicarsi anche alle piattaforme che svolgono attività di mera intermediazione. Infatti, nel quinto Considerando, la Direttiva avverte che, l'elemento dell'organizzazione del lavoro altrui può presentare modulazioni di diversa intensità, variabili a seconda del modello di *business* concretamente attuato dalla piattaforma. E, ancora più nitidamente, il ventunesimo Considerando precisa che per "organizzazione del lavoro" si intende l'assunzione di un ruolo significativo «*almeno*» nell'abbinamento tra la domanda del servizio e l'offerta della prestazione di lavoro (inclusa l'elaborazione del pagamento), a cui si aggiunge, però, la necessità di un formale inquadramento contrattuale, indipendentemente dalla relativa qualificazione o natura, fra il prestatore e la piattaforma.

Alla luce di ciò, così inteso il requisito minimo dell'organizzazione del lavoro, l'area di confine fra le piattaforme di capitali e quelle di lavoro, a cui si applicano delle tutele della Direttiva, risiede nell'esercizio di attività di organizzazione o quantomeno di mediazione del lavoro [74]. Tale attività, oggetto di formale contrattazione (anche se di natura autonoma), deve essere, altresì, realizzata avvalendosi di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente o parzialmente automatizzati, a prescindere dal fatto che il lavoro sia reso *online* o in un luogo specifico.

Dalla definizione giuridica europea di piattaforma digitale emergono, dunque, due considerazioni. In primo luogo, non c'è dubbio che esulano dall'ambito di applicazione della Direttiva quelle piattaforme (es. *Indeed*, *Infojobs*, *LinkedIn*) che si limitano a fornire un supporto informatico, con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi.

In secondo luogo, individuata la componente essenziale delle PLD nell'organizzazione o mediazione del lavoro tramite sistemi decisionali o di

---

[74] Sul punto anche G. SMORTO-A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Lab. Law Iss.*, vol. 10, n. 1, 2024, pp. 25 ss., per cui occorre guardare al «*carattere "significativo" delle azioni realizzate [dalla piattaforma] al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta (come l'indicizzazione dei curriculum e delle offerte finalizzata alla selezione degli avvisi da visualizzare a chi accede alla piattaforma)*». Conformemente, anche A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, cit., p. 8.

monitoraggio automatizzati, ci si scontra con una *geometria variabile* di sistemi organizzativi, che variano a seconda della tipologia di piattaforma e dell'evoluzione delle tecnologie da essa impiegabili, con declinazioni suscettibili di variare anche da Paese a Paese[75]. Al fine di prevenire strategie elusive volte a sottrarre le piattaforme digitali all'ambito di applicazione della Direttiva, l'art. 2, comma 1, chiarisce che anche le piattaforme stesse possono rivestire il ruolo di «*destinatario del servizio*». Tale nozione, infatti, non si esaurisce nell'utente-consumatore che accede alla piattaforma per richiedere una prestazione, ma si estende anche al professionista terzo, «*alla piattaforma digitale stessa e a eventuali entità distinte facenti parte dello stesso gruppo di imprese*». Analogamente, per fini antielusivi, risulta ampia la nozione di «*intermediario*», di cui all'art. 2, che ingloba la persona fisica o giuridica che, al fine di rendere disponibile il lavoro tramite piattaforme digitali a una piattaforma stessa o per il tramite di essa: a) instaura un rapporto contrattuale con la piattaforma di lavoro digitale e con la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali; oppure b) si inserisce in una catena di subappalto tra la piattaforma e il lavoratore che presta la propria attività attraverso di essa.

È chiaro, tuttavia, che, se ogni piattaforma presenta delle proprie regole di funzionamento e si differenzia in considerazione dei mercati di riferimento e del grado di potere che essa esercita all'interno di questi ultimi, ne deriva che il lavoro svolto su tali piattaforme risulta di difficile mappatura e la definizione "universale" di piattaforma digitale del lavoro è esposta ad un rischio di facile obsolescenza.

Sicché, secondo l'opinione di chi scrive, requisito indispensabile per proseguire con una riflessione unitaria del lavoro per (e per il tramite del) le piattaforme è l'individuazione di una tassonomia di base che, partendo dalla decodificazione della loro grammatica di funzionamento, sappia orientarsi nei modelli manageriali delle diverse piattaforme, al fine di isolare e razionalizzare delle costanti di riferimento comuni all'universo frastagliato dell'economia delle piattaforme.

---

[75] Lo sottolinea l'indagine EUROFOUND, *Back to the Future: Policy Pointers from Platform Work Scenarios*", 2020.

5. *Le diverse tipologie di lavoro su piattaforma e i tentativi di mappatura realizzati: una proposta di tassonomia differente, fondata sull'operatività della piattaforma*

L'eterogeneità di piattaforme di lavoro sviluppatesi a livello globale, unita all'informalità e discontinuità che caratterizza le relazioni lavorative al loro interno, non rendono facili la mappatura del lavoro su piattaforma, la puntuale rilevazione della sua dimensione *reale* e l'"*identikit*" dei lavoratori coinvolti [76].

Alcuni studi socioeconomici [77] si sono cimentati nella titanica operazione di mappare "il capitalismo delle piattaforme", cercando di superare le difficoltà operative poste dalla frammentarietà strutturale che caratterizza un "ecosistema" così fluttuante.

Un primo criterio di classificazione delle piattaforme di lavoro prende in considerazione la tipologia di servizi offerti, per cui è possibile distinguere: a) "piattaforme specializzate"; e b) "piattaforme "generaliste" [78]. È noto che le piattaforme socialmente più diffuse nella realtà economica nazionale ed europea siano quelle specializzate in un solo servizio, come quello del *delivery* [79] (es. *Deliveroo, Just Eat, Glovo, Uber Eats* offrono un servizio di consegna di cibo o altri beni a domicilio) o del trasporto di persone (*Uber*, *Lyft*) e, un po' meno frequentemente, servizi di cura alla persona (es. *Care24*) o ad animali domestici (es. piattaforma *Animaute*), servizi di *home service* o lavoro domestico (es. *Batmaid*, *Meituan*). Viceversa, a livello globale le

---

[76] Sul punto si veda A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., pp. 122 ss. Sottolinea la relazione fra rapporti informali e difficoltà di mappatura anche M.T. CARINCI, *Platform work in Europe. A comparative analysis*, in M.T. CARINCI-F. DORSSEMONT, *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021, pp. 228-229.

[77] B. FABO, *Overview of European Platforms: Scope and Business Models*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017; A. PESOLE, *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2018; e più recentemente, con riferimento all'area europea W.P. DE GROEN-Z. KILHOFFER-L. WESTHOFF-D. POSTICA-F. SHAMSFAKHR, *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*, Final Report, European Commission, Lussemburgo, 2021.

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

[79] Per una "fotografia" del settore: C. GIORGIANTONIO-L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in BANCA D'ITALIA, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 472, 2018; G. PACELLA, *Le piattaforme di "food delivery" in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2019, pp. 179 ss.

piattaforme più diffuse sono quelle a stampo generalista, che offrono, cioè, una pluralità di servizi dal contenuto più disparato, come quelli di cura domestica, giardinaggio, servizi di *petsitter,* svariati servizi intellettuali, di cui esempi paradigmatici sono le piattaforme *TaskRabbit*, *Microworkers Crowdflower, Amazon Mechanical Turk (ATM)*, molto attive a livello internazionale*,* e in Europa, *Clickworker*.

A seguire, un secondo criterio di classificazione si fonda sull'attività lavorativa offerta o richiesta, le c.d. *task*, potendo distinguere: "piattaforme di *macro-task*" e "piattaforme di *micro-task*" o, meglio, piattaforme che offrono servizi ad alta o bassa qualificazione (c.d. *high-skilled* e *low-skilled*). Le rilevazioni empiriche dimostrano che nella stragrande maggioranza piattaforme attive in Europa intermediano lavori a bassa o media qualificazione [80]. Anche a livello globale, le piattaforme maggiormente diffuse sono quelle basate su *micro-task*, che possono essere effettuate con competenze minime e talora con una sola competenza, ossia l'alfabetizzazione digitale (emblema in tal senso è il servizio offerto dalle piattaforme ATM e *Microworkers* che permettono di scomporre un'attività complessa in migliaia di micro-attività, es. trascrizione di documenti, classificazione di testi, immagini o video, ecc.). Meno frequenti, ma comunque diffuse sono le piattaforme che offrono servizi ad alta qualificazione, come *UpWork*, *Freelancer* o *Peopleperhour.*

Infine, il criterio di classificazione certamente più diffuso in dottrina riguarda la localizzazione o meno del servizio, rispetto alla quale è possibile distinguere le piattaforme di *crowdwork* e quelle di *lavoro via app* [81].

---

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

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

Sulla distinzione fra le due categorie cfr. R. SMITH-S. LEBERSTEIN, *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*, in *National Employment Law Project*, 2015, spec. pp. 3 ss.; A. SUNDARAJAN, *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of CrowdBased Capitalism*, cit.; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2015, pp. 90 ss.; V. DE STEFANO, *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jounr.*, vol. 37, n. 3, 2016, pp. 474 ss.; A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e Web. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 93 ss.

Nelle piattaforme di *crowdwork*, il lavoro è prestato da remoto interamente *online* da soggetti selezionati fra una moltitudine di utenti (il tema sarà oggetto di approfondimento nel terzo capitolo). Nella maggioranza dei casi le piattaforme di *crowdwork* sono piattaforme generaliste, basate su *micro-work*, richiedendo la realizzazione di micro-attività a bassa qualificazione, sebbene non manchino piattaforme di *crowdwork* specializzate in un singolo settore e ad alta qualificazione.

Viceversa, le piattaforme di lavoro *via app* si basano sulla localizzazione del servizio: la prestazione è intermediata e organizzata *online* ma eseguita *offline*, nell'economia reale (v. cap. II).

Sicuramente, il criterio della localizzazione del servizio è utile per distinguere le diverse esigenze regolative alla base delle due forme di lavoro su piattaforma, tuttavia, tale distinzione non sembra dirimente ai fini dell'analisi complessiva del fenomeno.

Analogamente può dirsi per le altre classificazioni finora passate in rassegna.

Come suggerito dalla definizione di piattaforma fornita dalla citata "Direttiva Piattaforme", il luogo di esecuzione della prestazione (organizzata o mediata dalla piattaforma) non è rilevante per l'analisi e la classificazione del lavoro su piattaforma.

Secondo l'opinione di chi scrive, sarebbe più efficace mappare il lavoro su piattaforma a seconda del ruolo rivestito da quest'ultima e dunque, a seconda dell'operatività della stessa potrebbero distinguersi:

a) le "piattaforme a operatività limitata", che si occupano solo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi, senza interferire in alcun modo sull'esecuzione della prestazione. In tal caso la piattaforma opera come solo intermediario e rileva il problema dell'elusione della normativa contenuta nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. In particolare, fra le disposizioni costantemente violate vi sarebbe la regola per cui le agenzie di intermediazione non possano «*esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore*» (art. 11, comma 1, d.lgs. n. 276/2003). Viceversa, molte piattaforme, non indicando nell'oggetto sociale lo svolgimento di attività di intermediazione di lavoro, offrono ai propri utenti-lavoratori la possibilità di stipulare abbonamenti *Premium* per aumentare la propria visibilità e, dunque, le *chances* di trovare impiego mediante la piattaforma [82];

[82] Come sottolineano A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., p. 130; E. DAGNINO,

b) e le "piattaforme a operatività globale", che, non limitandosi a mediare domanda e offerta, organizzano la gestione della fornitura o del servizio, selezionando "personalmente", tramite i propri algoritmi, i lavoratori a cui attribuire gli incarichi di lavoro, interferendo nell'esecuzione della prestazione di lavoro.

Quest'ultime costituiscono una porzione considerevole della *platform economy* e necessitano di maggiore attenzione (che ci si accinge a riservare), dal momento che, occorre valutare il loro impatto sulla regolazione lavoristica e sulla tutela della persona che lavora.

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

Sul filo di questo ragionamento, si procederà a isolare delle costanti di omogeneità nel funzionamento delle "piattaforme a operatività globale".

6. *Il minimo comun denominatore nella plurale realtà delle piattaforme: la fornitura di un servizio fornito su richiesta di un destinatario e la "contrattazione* spot*"*

Nel tentativo di individuare un denominatore funzionale comune nella realtà del lavoro su piattaforma occorre prendere le mosse da una maggiore specificazione della struttura del rapporto originatosi al suo interno.

Il lavoro via piattaforma prevede il coinvolgimento di *almeno* [83] tre soggetti: a) la piattaforma (da interpretare come l'impresa che organizza il lavoro digitalmente); b) l'utente (persona fisica o società) che si rivolge alla piattaforma per ottenere una prestazione o un servizio; e c) il lavoratore che offre la prestazione richiesta.

La struttura trilaterale caratterizza pressocché uniformemente l'universo del lavoro su piattaforma, perché è iscritta nel modello di *business* (c.d. *multi-sided platform*) che ne è alla base, la cui sussistenza economica si fonda sulla contemporanea presenza di due distinti gruppi di clienti [84] (legati da

---

Dalla fisica all'algoritmo, cit., p. 187, che suggerisce «*la necessità di intervenire sul fenomeno dalla prospettiva della regolazione e del governo del mercato del lavoro*».

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

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

una evidente relazione di interdipendenza), ossia coloro i quali avanzano la richiesta del servizio e coloro che si offrono per realizzarlo.

Di fatti, la definizione di PLD di cui alla Direttiva europea annovera la fornitura del servizio a richiesta del destinatario fra gli elementi essenziali del lavoro su piattaforma. Tuttavia, è bene precisare che, pur riconoscendo formalmente la sussistenza di una relazione tripartita, la Direttiva europea non richiede, per l'accesso alle tutele *ivi* previste, la sussistenza di una formale contrattazione fra i tre soggetti. Di fatti, l'art. 2, par. 2, della Direttiva definisce il lavoro mediante piattaforme digitali come «*qualsiasi lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale […] sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma o un intermediario e la persona fisica, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto contrattuale tra tale persona o un intermediario e il destinatario del servizio*».

In altre parole, la relazione tripartita si delinea nel complessivo modello di *business*, ma ai fini dell'analisi lavoristica, occorre valorizzare il rapporto fra l'impresa-piattaforma e la persona che lavora.

La contrattazione che fa sorgere questo rapporto presenta delle caratteristiche peculiari e costituisce una delle costanti di riferimento del vasto panorama del lavoro su piattaforma digitale, nonché un necessario punto di riferimento per la sua analisi [85].

Pur essendo particolarmente difficoltoso avere contezza di tutte le condizioni contrattuali delle diverse piattaforme operanti a livello globale, è altresì vero che se si procede per approssimazione e si analizza la contrattazione delle principali piattaforme di lavoro, sia quelle *via app* che di *crowdwork* [86], emerge un dato comune: la regolazione dell'interezza delle attività

---

[85] Lo sottolinea, in particolare, M. FALSONE, *Lavorare tramite piattaforma*, cit., pp. 247 ss., che negli studi condotti sul lavoro su piattaforma scorge il rischio di una svalutazione dell'origine contrattuale del rapporto; rapporto, che finirebbe «*per considerare ai fini qualificatori solo la prestazione del lavoratore quale mero dato di fatto*» (p. 254).

[86] Si sono consultati a tal fine i termini generali di "*partner agreements*" delle seguenti piattaforme: Foodora (*https://euvoloimages.foodora.com/marketing/production/po/images/nl/Terms%20and%20conditions%20foodora%20FI%20%20Shops%20%28January%202021%29%20ENG.pdf?v=1421756004*); Uber (*https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/come-accettare-i-termini-e-condizioni?nodeId=44cf1f0e-27ca-4919-9621-f1321a0381c1*); Deliveroo (*https://deliveroo-packaging.com/pages/terms-conditions*), TaksRabbit (*https://www.taskrabbit.com/terms*); Clickworker (*https://www.clickworker.com/terms-privacy-policy/*); Amazon Mechanical Turk (*https://www.mturk.com/participation-agreement*); Upwork (*https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062618-Upwork-Terms-of-Service*).

Non mancano sparuti esempi di piattaforme che fanno a meno dell'utilizzo della contrattazione telematica, lasciando le parti libere di scegliere lo schema contrattuale che

svolte su piattaforma, *ivi* comprese quelle di lavoro, si inserisce in una cornice regolatoria "privata" che si discosta dai «*riti e dalle forme della contrattazione individuale classica*» [87]. Essa è, infatti, affidata a formulari contrattuali *standard* e/o a condizioni generali di contratto (c.d. *user agreement*) [88], di regola predisposte unilateralmente dalla piattaforma e accettati dalla controparte (utenti-lavoratori, utenti-clienti/committenti) tramite una mera adesione [89] agli stessi, che assicura la conclusione "istantanea" del contratto.

La prima caratteristica che qui viene in rilievo è la tendenza a dar luogo ad un sistema autarchicamente regolamentato [90], finalizzato essenzialmente

---

preferiscono. In tal caso, si tratta di piattaforme che hanno una "operatività limitata" e una scarsa ingerenza nelle attività di lavoro. Cfr., ad esempio, la piattaforma LocalJob, General Term s and Conditionsfor, 25 September 2020 consultabile su *https://www.localjobs.com/gtc.*

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

[88] Sul punto si veda, in particolare, l'indagine condotta nel 2021 da W.P. DE GROEN-Z. KILHOFFER-L. WESTHOFF-D. POSTICA-F. SHAMSFAKHR, *op. cit.*, p. 49, secondo cui il 92% della manodopera digitale attiva sulle piattaforme di lavoro europee è assunta con "*service contracts*". In generale sulla contrattazione nel lavoro via piattaforma si veda A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., spec. pp. 24 ss.; D. DI SABATO, *La prassi contrattuale nella "sharing economy"*, in *Riv. dir. imp*., n. 3, 2016, pp. 451 ss.; G. SMORTO, *I contratti della sharing economy*, in *Foro it.*, n. 5, 2015, pp. 221 ss.

[89] Parla di «*'adhesion contracts' that are written by only one of the contract parties, the platforms*» ILO, *'Digital Labour Platforms and the Future of Work'*, Geneva, 2018. Come osserva, A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 2, 2016, p. 25, può ravvisarsi lo schema tipico del contratto di adesione *ex* art. 1341 c.c., dal momento che tale contrattazione è destinata «a regolare una serie indefinita di rapporti e sia stato predisposto unilateralmente da un contraente». Così. Cass. 15 aprile 2015, n. 7607.

Invero, come osserva L. CORAZZA, Il *contratto di lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, *Il lavoro subordinato*. II. *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, Giappichelli, Torino, 2007, p. 191, anche nel contratto di lavoro, la formazione dell'accordo è generalmente frutto dell'adesione da parte del prestatore della proposta del datore di lavoro, ma ciò non implica la riconduzione alla categoria del contratto di adesione, dal momento che la disciplina del rapporto di lavoro «*viene comunque determinata in via bilaterale, o sul piano dell'autonomia individuale o su quello dell'autonomia collettiva*».

[90] Sulla capacità di autogoverno delle piattaforme di lavoro si veda, in particolare, J.E. COHEN, *Law for the Platform Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, 2017, vol. 51, 2017, spec. pp. 154 ss. Anche la dottrina civilista sottolinea che le piattaforme digitali, nell'esercizio dell'autonomia privata, generano una "regolamentazione chiusa", «*ove gli utenti entrano in*

a scongiurare l'intervento regolativo statuale, anche in tema di giustiziabilità dei diritti, così da poter scegliere e adattare, a piacimento, il proprio "abito regolativo".

Di fatti, la regolazione di tutti gli aspetti centrali del servizio (l'accesso ai servizi della piattaforma, le condizioni di permanenza sulla stessa, i sistemi di pagamento, le regole comportamentali degli utenti, sia lavoratori che clienti/committenti) è rimessa ad una contrattazione che, circoscrivendosi ai formulari contrattuali unilateralmente predisposti dalla piattaforma, si caratterizza per una significativa sperequazione di forza contrattuale a vantaggio di quest'ultima [91].

Il prestatore che accede alla piattaforma si trova dinnanzi ad un percorso di navigazione guidata, con la conseguenza che, per poter operare per (o per il tramite de) la piattaforma, deve preventivamente accettare tutte le condizioni di utilizzo del sito (o dell'*app* digitale), la cui architettura è costruita in modo tale da incanalare tutte le successive interazioni in binari prestabiliti [92]. Di sovente, infatti, nei termini di utilizzo si richiede il rispetto di *standards* minimi, sempre unilateralmente fissati dalla piattaforma, che il lavoratore è obbligato a rispettare per poter accedere alle "chiamate" di lavoro. In alcuni "*agreements*", la piattaforma si riserva la facoltà di poter modificare *unilateralmente* i termini e le condizioni generali del servizio [93], talora senza che sia richiesta all'utente-lavoratore l'accettazione espressa, dal momento che si

---

relazione mediante le possibilità di comunicazione tecnicamente offerte dalla piattaforma e sottostanno alle regole ch'essa predispone». Così S. MARTINELLI, *I contratti della Platform Economy. Ruoli e responsabilità delle piattaforme*, cit., pp. 3 ss.

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

[92] Cfr. G. SMORTO, *La tutela del contraente debole nella plattform economy*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2018, p. 430. Per un inquadramento civilistico si rinvia a C. CAMARDI, *Contratti digitali e mercati delle piattaforme. Un promemoria per il civilista*, in *Ius Civile*, n. 4, 2021 e a S. MARTINELLI, *I contratti della Platform Economy*, cit., spec. pp. 38 ss.

[93] Anzi, è caratteristica propria della contrattazione *spot* delle piattaforme la "capacità di ricodifica" delle proprie regole, sottolineata da K. FRENKEN-L. FUENFSCHILLING, *The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation*, in *Sociologica*, vol. 14, n. 3, 2020, pp. 101 ss., secondo cui «*come le capacità tecnologiche si evolvono attraverso i cambiamenti nei codici del software, così le piattaforme "ricodificano" il loro radicamento istituzionale formale attraverso aggiustamenti continui nei loro "termini e condizioni"*» (p. 107).

stabilisce che la continuazione di utilizzo dei servizi della piattaforma costituisce, di per sé, un'accettazione tacita [94].

Clausole così concepite stridono anzitutto con il divieto di abuso di dipendenza economica [95], disposto a norma dell'art. 3, comma 4, legge n. 81/2017 a favore dei lavoratori (genuinamente) autonomi [96], ben potendo queste ultime rientrare nella definizione di dipendenza economica descritta dall'art. 9 legge n. 192/1998 (a cui rinvia l'art. 3 legge n. 81/2017), ossia la situazione «*in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi*».

Inoltre, anche qualora si volesse considerare la persona che lavora su piattaforma come un professionista autonomo che opera *online* come "utente commerciale" [97], tali clausole sarebbero illegittime anche alla luce del Regolamento n. 2019/1150/UE, entrato in vigore il 12 luglio 2020, concernente

---

[94] Si rinvia agli esempi riportati da M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 285.

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

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

[97] Come definito dall'art. 2 del Regolamento 2019/1150/UE: «*un privato che agisce nell'ambito delle proprie attività commerciali o professionali o una persona giuridica che offre beni o servizi ai consumatori tramite servizi di intermediazione online per fini legati alla sua attività commerciale, imprenditoriale, artigianale o professionale*».

la promozione dell'equità e della trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione *online*. Il Regolamento, infatti, contiene una serie di prescrizioni orientate a perseguire una maggiore trasparenza nelle condizioni contrattuali applicate agli utenti commerciali e dichiara espressamente nulle le clausole che non contengono chiare ed espresse informazioni sulle ragioni che giustificano la facoltà di sospendere, cessare o limitare, in tutto o in parte, la fornitura dei servizi da parte della piattaforma [98].

Peraltro, l'eccessiva asimmetria contrattuale e informativa [99] non è l'unico rischio di questo modello di contrattazione. In una prassi contrattuale in cui i termini di utilizzo della piattaforma (applicabili ai consumatori) si confondono con le indicazioni sugli obblighi lavorativi del prestatore [100] si annida, infatti, un duplice rischio: perpetrare una pericolosa commistione fra "lavoro", "vendita" e "consumo" [101] e far prevalere queste ultime componenti in danno della continuità della relazione giuridica [102].

Da quest'ultima osservazione deriva la seconda caratteristica tipica della contrattazione della *labour platform economy*: essa è costruita su c.d. *spot*

---

[98] C. SARTORIS *et al.*, *Trasparenza e piattaforme online alla luce del Regolamento (UE) 2019/1150. In: Annuario 2021. Osservatorio Giuridico sulla Innovazione Digitale-Jodi Yearbook. Juridical Observatory on Digital Innovation*. Sapienza Università Editrice, Roma, 2021, pp. 345 ss.

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

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

[101] È chiaro che una tale commistione contrasta con una delle principali *missioni* del diritto del lavoro, investendo direttamente il principio fondamentale per cui "*Il lavoro non è una merce*", consacrato in seno alla Dichiarazione di Philadelphia dall'ILO; principio che, non a caso, è stato recentemente ribadito con riferimento alle nuove frontiere del lavoro digitale: ILO, *Global Commission on the Future of Work. Work for a Brighter Future*, Ginevra, 2019, spec. pp. 33 ss. In generale, sulle implicazioni attuali della Dichiarazione di Philadelphia e del divieto di mercificazione del lavoro v. A. PERULLI, *The Declaration of Philadelphia*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 143, 2018 e M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit., pp. 48 ss. In particolare, sulla relazione fra flessibilità negativa, precarietà e mercificazione del lavoro vedi L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2009, *passim*. e, con riferimento specifico alla *gig economy*, a I. FLORCZAK-M. OTTO-J. KENNER (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, 2019.

[102] Elemento sottolineato in particolare da R. FABOZZI, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2019, p. 537.

contracts [103], aventi ad oggetto adempimenti istantanei e concentrati, strumentali ad attribuire al lavoratore mansioni temporanee e di breve durata, la cui reiterazione del tempo dipende da vari fattori, fra cui dalla valutazione e dalla reputazione digitale del lavoratore.

La "contrattazione *spot*" alimenta una dimensione del lavoro strutturalmente precaria [104] e, seppur formalmente attratta nell'alveo del commercio elettronico, cela istanze regolative lavoristiche, di cui, in un contesto di accresciuta incertezza, il diritto del lavoro non può non «*giocare la sua storica funzione di tutela dall'insicurezza e dal rischio*» [105].

Questo peculiare modello di contrattazione *sui generis* fa sì che il lavoro su piattaforma si manifesti intrinsecamente discontinuo e frammentato, frazionato com'è in progetti, fasi e micro-attività, a cui si può accedere agevolmente ogni qualvolta ci si connette alla piattaforma, superando l'idea di lavoro continuativo.

Poiché oggetto della contrattazione *spot* è il preciso compito che il lavoratore si obbliga a realizzare accettando la singola offerta, il lavoro su piattaforma sembrerebbe *prima facie* costituire un mosaico di difficile ricomposizione, con una miriade di singoli contratti di lavoro autonomo-occasionale svolti a favore di una miriade di utenti-committenti [106].

---

[103] Cfr. la definizione offerta da O.E. WILLIAMSON, *The economics of governance*, in *American Economic Review*, 2005, pp. 5 ss. Analogamente, P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 4, I, 2016, pp. 748 ss., che sottolinea peraltro l'appannarsi del requisito della personalità della prestazione.

[104] Cfr. J. WOODCOCK-M. GRAHAM, *The gig economy. A critical introduction*, Polity Press, Cambridge, 2020, pp. 54 ss. Si veda anche A. BELLAVISTA, *Intervento alla tavola rotonda "Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori?"*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, n. 2, 2017, p. 165, per cui il lavoro su piattaforma evoca vecchie e odiose forme di sfruttamento di «*lavoratori alla spina*»; e F. BANO, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. dir.*, 2019, pp. 135 ss. secondo cui la precarietà del lavoro digitale è qualitativamente diversa da quella che tradizionalmente attribuiamo al lavoro precario e atipico, essendo "sistematica e strutturale".

[105] Così M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 409. Sul punto si vedano in particolare anche A. GARILLI, *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell'economia e dignità della persona*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 412, 2020; S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 1, 2020, pp. 243 ss.

[106] Questa è l'iniziale ricostruzione offerta da P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, p. 525, che ravvisa nel lavoro su piattaforma una costellazione di prestazioni d'opera istantanee, perciò tali da escludere la

Tale aspetto verrà approfondito nel prossimo paragrafo, ciò che preme qui indagare è se, a fronte di una contrattazione basata su adempimenti istantanei e concentrati, si possa realmente configurare una dissoluzione negoziale (ossia una pluralità di distinti contratti per ogni micro-prestazione ripetuta) che vanificherebbe ogni tentativo di ricostruzione unitaria del fenomeno; oppure se, al contrario, ci si trovi dinnanzi ad un'unica contrattazione [107], seppur *sui generis*.

Analizzando la causa in concreto (intesa quale sintesi degli effettivi e concreti interessi perseguiti dalle parti attraverso una data operazione negoziale [108]) della contrattazione che lega l'utente-prestatore alla piattaforma digitale [109], non sembra di poter affermare che si è davanti ad una miriade di

---

sussistenza di un rapporto di lavoro continuativo e, dunque, subordinato. Sulle criticità di tale ricostruzione *ex multis* si veda O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, p. 10, che ricordando che la continuità è l'«*attitudine del rapporto a reiterare l'impegno lavorativo entro un arco di tempo definito*», richiama una serie di pronunce giurisprudenziali «*che assumono che la discontinuità dell'offerta lavorativa non è di per sé indice di autonomia, in presenza dell'etero organizzazione e della disponibilità anche solo astratta negli intervalli non lavorati*»; e G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 54, per cui la «*"continuatività" giuridica, pur essendo un elemento idoneo a descrivere il rapporto di lavoro subordinato, non è un criterio utile ai fini del procedimento di qualificazione della fattispecie, ossia, più precisamente, ai fini della individuazione del discrimen tra il lavoro subordinato e il lavoro che subordinato non è*».

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

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

[109] Si tratta di una prospettiva invero non molto coltivata in letteratura. Sul punto si veda, ampiamente, M. FALSONE, *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, cit., *passim*.; e F. PACIFICO, *Rapporto di lavoro digitale: profili strutturali e funzionali*, in 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, pp. 125 ss.; e, in generale, R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav*., n. str., 2020, pp. 221 ss. che, attento alla valutazione giuridica del fenomeno contrattuale, suggerisce di riprendere le metodologie civilistiche come bussola di riferimento.

contratti diversi. Anzi pare che la prestazione di lavoro, concordata di volta in volta fra le parti, o sarebbe meglio dire, offerta dalla piattaforma e accettata dal lavoratore, sia (giuridicamente) unica, ma ora più che mai, suscettibile di essere «*illimitatamente divisibile ratione temporis*» [110].

Infatti, come si vedrà nella trattazione, nella maggior parte dei casi analizzati, la distribuzione del lavoro è fondata su logiche molto competitive e su strumenti (a partire dal *rating* reputazionale) pensati per prestazioni che, dovendo ripetersi con continuità, fanno capo ad un unico fenomeno negoziale e non già ad una miriade di rapporti destinati a risolversi nel breve periodo.

Pertanto, anche se formalmente nel programma negoziale manca una pianificazione della (necessità di) ripetizione delle singole micro-prestazioni, lasciando intendere che l'interesse creditorio sarebbe soddisfatto con la consegna del risultato della singola micro-prestazione, non si può non tener conto della sussistenza *anche* di un interesse durevole, «*percepibile solo ex post*» [111], dato che la soddisfazione dell'interesse della piattaforma deriva necessariamente dalla ripetizione dei risultati delle singole opere [112].

Tale ricostruzione, d'altronde, non richiede particolari forzature delle norme civilistiche in tema di interpretazione del contratto [113], dal momento che a fronte dell'assenza di un'espressa volontà negoziale alla ripetizione della prestazione per soddisfare un interesse organizzativo durevole, ben può essere valorizzato il comportamento tenuto dalle parti [114], in particolar modo, ai nostri fini, quello della piattaforma che mette in piedi un'organizzazione – per lo più automatizzata – che mira alla ripetizione della prestazione.

In definitiva, l'espediente retorico e contrattuale, messo in atto dagli attori dell'economia delle piattaforme, volto a flessibilizzare il lavoro a tal punto da consentire di assumere con un *click* il lavoratore per lo svolgimento

---

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

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

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

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

[114] Cfr. F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., pp. 601 ss.

di un compito e "licenziarlo" subito dopo averlo consegnato [115], non regge e travolge inevitabilmente anche la configurazione del rapporto fra la piattaforma e la persona che lavora.

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

Elemento comune alla maggior parte dei termini di utilizzo predisposti dalle PLD che si è scelto come modelli di approssimazione (v. nt. 86) è costituito dall'esaltazione della capacità "disintermediante" della piattaforma. Quest'ultima è in grado di far accedere con estrema facilità ad una nuova dimensione dell'(auto)imprenditorialità [116], che, rendendo direttamente produttivo il soggetto che agisce in rete [117], sembrerebbe soppiantare la figura del lavoratore dipendente, nonché la stessa «*figura dell'imprenditore weberianamente intesa che arruola, forma e disciplina*» [118].

La disintermediazione – intesa quale progressiva riduzione del ruolo (e del numero) di intermediari tradizionali – consente il diretto incontro degli

---

[115] Il riferimento è chiaramente alla paradigmatica (e sconcertante) espressione adottata da Lukas Biewald, Ceo di una piattaforma di *crowdwork* (Crowdflowers) secondo cui: «*Prima di Internet, sarebbe davvero difficile trovare qualcuno, farlo sedere e farlo lavorare per te per dieci minuti e poi licenziarlo dopo quei dieci minuti. Ma con la tecnologia, è possibile trovarlo, pagarlo una piccola quantità di denaro e poi sbarazzarsi di lui quando non ne hai più bisogno*» (trad. mia). Sulle implicazioni di tale affermazione, e della inaccettabile logica che ne è alla base, che tende a concepire il fattore lavoro (e la persona del lavoratore) alla stregua di un "servizio" a cui accedere, ampiamente, J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

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

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

[118] C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 4 e 5.

attori economici privati su piattaforme *online* a costi risibili, determinando di conseguenza l'eliminazione di una moltitudine di passaggi della catena produttivo-distributiva. In questi termini essa è suscettibile di modificare radicalmente i mercati e le forme tradizionali di organizzazione dell'impresa (e del lavoro), generando una fitta rete di transazioni decentralizzate tra individui atomizzati [119]. La disintermediazione investe, così, la struttura dell'impresa (digitale) che inevitabilmente si allontana dall'organizzazione della grande impresa verticalizzata e gerarchica [120], tipica dell'economia taylor-fordista, al punto da apparire non solo scomposta e frammentata – come già ampiamente si è registrato nelle varie forme di decentramento produttivo, nelle organizzazioni complesse [121] e nelle svariate tipologie di collaborazione imprenditoriale [122] – ma addirittura "rarefatta", difettando l'immediata individuazione di essa.

Non a caso, un tratto comune della contrattazione *spot* analizzata è la sottoscrizione di apposite clausole (nell'esperienza anglosassone denominate clausole di "*independent contractor*") che, da un lato, minimizzano il ruolo e le responsabilità della piattaforma [123], identificandola come intermediario neutrale che si limita a facilitare i *match* fra domanda e offerta di

---

[119] Sul punto cfr. C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, cit., pp. 4 e 5.

[120] A conferma si veda la teoria economica di Ronald Coase (R. COASE, *Impresa, mercato e diritto*, il Mulino, Bologna, 1995) parafrasata da R. DEL PUNTA, *Economia e diritto del lavoro*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 2001, pp. 3 ss.: «*l'impresa gerarchica esiste, secondo Coase, perché le transazioni di mercato hanno un costo; se tutte le transazioni potessero aver luogo senza costo, ogni relazione sociale avrebbe la natura di una relazione di mercato e non si avrebbe né organizzazione né autorità*».

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

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

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

lavoro nel mercato (del lavoro) virtuale, talvolta escludendo finanche l'esistenza stessa di una relazione giuridica fra la piattaforma e il lavoratore [124]; e che, dall'altro, specificano che il lavoratore, necessariamente autonomo [125], ha la libertà di scegliere «*when and where to work, how long to spend, and what work to perform*» [126], secondo una propria organizzazione e con mezzi propri, quando egli desidera, purché, però, assicuri rispetto delle *policies* e degli *standard* qualitativi.

Si è detto che secondo una prima ricostruzione, strenuamente portata avanti dai gestori delle piattaforme digitali, queste ultime sarebbero esenti da ogni responsabilità o persino disancorate da un vero e proprio vincolo contrattuale con i prestatori di lavoro [127]. In effetti, nella volontà cartolare, espressa nella contrattazione *spot*, non si rinviene un vincolo contrattuale avente ad oggetto lo scambio di obbligazioni corrispettive, relative all'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata di lavoro e, all'obbligo, per la piattaforma, di "chiamare" il lavoratore a svolgere la prestazione.

Come si è argomentato nel precedente paragrafo, l'assenza dell'obbligatorietà della disponibilità, tuttavia, non costituisce di per sé solo un elemento idoneo ad escludere la sussistenza di un vincolo giuridico fra le parti (utente-lavoratore e piattaforma digitale) [128]. Nell'ordinamento, d'altronde,

---

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

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

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

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

[128] Di diverso avviso è chi ritiene che la mancanza dell'obbligo di lavorare dedotta in

è presente un esempio paradigmatico, costituito dal contratto di lavoro intermittente che dà vita ad un rapporto di lavoro continuativo (e subordinato) anche quando al lavoratore è riconosciuta la facoltà di rifiutare *tout court* la chiamata del datore, senza perciò incorrere in alcuna sanzione [129]. Come nel lavoro intermittente, anche nel lavoro su piattaforma è possibile riconoscere un'articolazione unitaria della prestazione lavorativa determinata dall'alternanza di tempi di lavoro e tempi di non lavoro [130].

Inoltre, non dovrebbe stupire la compatibilità fra non obbligatorietà della prestazione ed esistenza di un rapporto di lavoro (anche subordinato, come si dirà), dal momento che una cosa è la libertà (contrattuale) di accettare o meno la chiamata datoriale, altra invece è la libertà (esecutiva) di svolgere il lavoro secondo la propria organizzazione, tipica del lavoro autonomo (ma il punto verrà ripreso con maggiore approfondimento nel cap. II) [131].

Sicché, solo apparentemente, e nei limiti di una volontà cartolare che nel

---

contratto conduca necessariamente ad un rapporto di lavoro autonomo. Si veda, in particolare, la posizione di P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "Decreto crisi"*, in *Guida lav.*, n. 47, 2019, pp. 1 ss. e ID., *La tutela dei riders carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, pp. 1 ss.

[129] L'introduzione dell'obbligo di risposta alla chiamata di lavoro del datore è facoltà rimessa alla volontà delle parti. Ciò renderebbe il suddetto obbligo un mero elemento accidentale del contratto, come sottolinea L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2017, pp. 108-112. Sul punto si veda anche M. CERBONE, *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act: persistono le anomalie?*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2019, pp. 813 ss.; R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in E. GHERA-D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 23 ss., che sottolinea in particolare la connessione fra apparato sanzionatorio (trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato, in caso di superamento dei limiti quantitativi di cui all'art. 13, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) e sussistenza di un interesse organizzativo continuo del datore di lavoro.

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

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

diritto del lavoro [132] deve fare i conti con la prevalenza dei fatti [133], sembra mancare uno stabile vincolo tra lavoratore e piattaforma, che invece è ravvisabile *ab initio* nella contrattazione *spot* e si declina in modo peculiare nell'organizzazione del lavoro, iper-parcellizzato e scomposto in segmenti minimi ed estremamente ridotti.

Infatti, la «*destrutturazione del lavoro* [134]» su piattaforma impatta in particolare su due fronti:

a) la necessaria centralità del vincolo personalistico-fiduciario nel rapporto di lavoro (subordinato e autonomo) [135], dal momento che il lavoro è scomposto in piccolissimi compiti, molto spesso anche caratterizzati da una bassa professionalità ed estremamente facili da realizzare;
b) rende superflua la tradizionale necessità di istaurare relazioni continuative per soddisfare interessi duraturi, generando un'apparente «*discontinuità*

---

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

[133] In ossequio alla prevalenza del principio di effettività, pacificamente riconosciuto anche oltre i confini domestici. Il principio del primato dei fatti, raccomandato dall'ILO (raccomandazione del 15 giugno 2006, n. 198), impone che la classificazione della relazione di lavoro «*dovrà essere guidata principalmente dai fatti relativi all'adempimento delle mansioni lavorative e alla remunerazione del lavoratore, indipendentemente da quanto stipulato tra le parti*» (ILO, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation*, Ginevra, 2013, p. 33). Tale principio, è fatto proprio dalla Corte di giustizia (cfr. Corte giust., caso C-232/09 *Danosa*; Corte giust., caso C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*) ed è ampiamente valorizzato dalla Direttiva Piattaforme, orientando l'individuazione delle tutele *ivi* previste.

[134] R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, n. 2, 2017, p. 72. Destrutturazione che incide, a livello esogeno, non solo sull'organizzazione e la distribuzione del lavoro ma anche sui «*tradizionali indici giurisprudenziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*» come sottolinea E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019, p. 61.

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

strutturale» [136] della prestazione lavorativa e, dunque, una forte precarizzazione della manodopera [137];

Tuttavia, se si guarda alla concreta architettura organizzativa delle piattaforme, sul primo fronte occorre osservare che ciò è reso possibile dalla rigida predeterminazione di parametri qualitativi a cui la prestazione deve conformarsi, per cui il rispetto di tali parametri è condizione necessaria (e sufficiente) per prestare la propria attività nell'ambito della piattaforma [138].

Sul secondo, invece, è opportuno rilevare che anche la contrattazione *spot*, spersonalizzata e standardizzata, consente alle piattaforme (anche quelle definite come "piattaforme ad operatività globale") di fare a meno (almeno a livello formale) di costituire rapporti con vincolo di continuità (intesa in senso formale [139]) e con obbligo di risposta [140], potendo l'impresa-piattaforma ugualmente garantire la continuità di erogazione del servizio, confidando su due fattori: a) l'offerta di lavoro è stabilmente più ampia rispetto a quella richiesta [141], cosicché, in caso di rifiuto della prestazione, si

---

[136] Ravvisata da P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, p. 525. Sulle critiche di tale impostazione, che tende a ricondurre tutta l'organizzazione a adempimenti istantanei, presupponendo l'incompatibilità tra lavoro subordinato e mancanza di disponibilità continuativa si veda V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, n. 6, 2020, pp. 671 ss.

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

[138] «*Quasi a dire che se lo standard è rispettato, è irrilevante da chi viene svolta la prestazione*», come sottolinea A. LEVI, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in R. SANTUCCI-A. BELLAVISTA (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., p. 14.

[139] Su cui si v. l'impostazione di P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., pp. 21 ss.

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

[141] Trattandosi di una caratteristica endogena, estremamente correlata alla questione salariale, come sottolinea J. PRASSL, *Humans as a Service*, cit., p. 59: «control over wage levels is central to the on-demand business model: costs to consumers must be kept low, whilst maximizing platform income»; «upon closer inspection, it turns out that on demand economy wages are often designed to be artificially low, directing a surplus of labour to

può sempre disporre di un "esercito di riserva" di marxiana memoria [142]; b) i lavoratori saranno *indotti* ad accettare la singola offerta di lavoro, vuoi per l'ipercompetitività presente nel lavoro su piattaforma, vuoi per la sussistenza di meccanismi algoritmici che condizionano l'accesso alle future occasioni di lavoro per quei lavoratori che si sono dichiarati "non disponibili" (il punto sarà trattato nei capitoli che seguiranno).

Tali osservazioni, pur non utilizzabili per sostenere *sic et simpliciter* la riconduzione del rapporto di lavoro nei prismi della subordinazione [143], risultano fondamentali per comprendere le dinamiche organizzative sottese allo sviluppo dell'impresa-piattaforma e i riflessi di tali dinamiche nell'obbligazione di lavoro.

In particolare, sul fronte della continuità, rispetto a tali osservazioni non sembra peregrino suffragare l'idea che anche una serie di atomistici adempimenti istantanei può dar luogo ad un rapporto unico e continuativo [144], qualora tra i risultati si ravvisi un effettivo collegamento negoziale che si apprezzi dal punto di vista temporale e strutturale [145]; altrimenti si correrebbe il rischio di confondere la "discontinuità della prestazione di lavoro" con la "discontinuità del rapporto di lavoro" [146].

Sicché, sia sul profilo contrattuale che strutturale, non può sfuggire ad un'analisi globale che le micro-prestazioni dei *platform workers* siano fra loro funzionalmente legate, dando luogo ad una "continuità organizzativa" [147], o meglio a una continuità dell'interesse organizzativo, posta alla base

---

compete over a limited number of tasks, with platforms taking a percentage of the resulting earnings, whilst workers are left to pick up the bill for any expenses».

[142] Per gli opportuni riferimenti cfr. M. MARRONE, *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, Milano-Udine, 2021.

[143] Cfr. V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, cit., pp. 671 ss. e M. FALSONE, *Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità*, cit., p. 247.

[144] Per dirla con parole più efficaci, «*la pluralità di chiamate in modo tale da alternare nella giornata periodi di attesa della chiamata a periodi in cui eseguire le consegne, potrebbe benissimo essere compatibile con l'esecuzione di prestazioni di lavoro a carattere continuativo, intervallate da pause*»: V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, cit., p. 677.

[145] F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., p. 587.

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

[147] Si veda quella tradizionale impostazione dottrinale che concepisce la continuatività come volontà di soddisfazione di un'esigenza "durevole" del creditore espressa, in tema di contratti di durata, secondo la nota ricostruzione di G. OPPO, *I contratti di durata*, in ID.,

della pluralità di prestazioni lavorative istantanee e di brevissima durata, pensate dall'impresa-piattaforma per ripetersi nel tempo. L'esigenza della ripetizione, si è detto, non è formalmente inserita nel programma negoziale, laddove non si contempla alcuna programmazione della ripetizione nel tempo della micro-prestazione di lavoro, ma è iscritta nella logica di funzionamento della piattaforma, che pianifica i propri algoritmi per coordinare le micro-prestazioni di lavoro e soddisfare la continuità del servizio [148].

La ricomposizione delle singole prestazioni, resa possibile dagli strumenti di *management* algoritmico (v. par. 9 ss.), è funzionale all'esistenza del modello di *business* della piattaforma, nonché all'erogazione del servizio (di trasporto urbano, di *delivery*, ecc.), risultando, pertanto, funzionale a soddisfare l'interesse organizzativo di quest'ultima [149]. L'attività svolta dalla piattaforma, in altre parole, è indissolubilmente connessa a quelle dei singoli "*micro-workers*", che costituiscono condizione essenziale per l'erogazione del complessivo servizio da parte della piattaforma.

La sussistenza dell'interesse durevole del creditore (posto alla base della continuità [150]) non viene scalfita dall'assenza, nella volontà cartolare, del diritto/obbligo di prestazione [151]. Anche nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettivamente la libertà di decidere quando connettersi alla piattaforma, egli si inserisce in una cornice organizzativa gestita esclusivamente o prevalentemente dalla piattaforma digitale (per mezzo di strumenti di automazione digitali).

Obbligazioni e negozio giuridico. *Scritti giuridici*, vol. III, Cedam, Padova, 1992, pp. 248 ss. Sui rapporti contrattuali di durata si rinvia a F. FERRARO, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., pp. 587 ss.

[148] Si veda anche V. NUZZO, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali*, in *Riv. crit. dir. lav*., n. 1, 2025, p. 71 per cui nell'ambito delle piattaforme di lavoro l'interesse imprenditoriale alla continuità e alla ripetizione della prestazione può realizzarsi attraverso un numero elevato di transazioni istantanee.

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

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

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

Alla luce di ciò, appare più chiara la funzione economico-individuale della contrattazione *spot*, con cui il lavoratore si impegna a rispettare anzitutto l'organizzazione predisposta dalla piattaforma e si assoggetta «*ad un potere di controllo e di valutazione duraturi in cambio della possibilità di soddisfare nel tempo del rapporto il suo interesse personale ad eseguire e ripetere prestazioni attraverso la piattaforma prescelta*» [152], con il fine di soddisfare la sua aspettativa ad accedere a future prestazioni di lavoro (e, dunque, a future fonti di reddito).

L'unilateralità di governo organizzativo algoritmico (che ci si accinge ad analizzare) – circostanza statisticamente più frequente nell'economia delle piattaforme [153] – rende riconoscibile il carattere unitario dell'attività economica organizzata (dalla piattaforma) [154] e consente di riconoscere continuità alle singole prestazioni protratte nel tempo a favore della piattaforma, lasciando aperta la prospettiva che possa configurarsi una collaborazione con vincolo di subordinazione [155].

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

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

Appare più che condivisibile l'impostazione adottata dalla Direttiva

---

[152] *Ivi*, p. 266.

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

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

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

"Piattaforme", per cui, il riconoscimento graduale delle tutele – da quelle minimali riconosciute a prescindere dalla qualificazione del rapporto sino a quelle caratterizzanti i rapporti subordinati – presuppone la valorizzazione del rapporto con la piattaforma, abbandonando certe impostazioni, pur preconizzate, volte a valorizzare la struttura trilaterale del rapporto.

Di fatti, di primo acchito nella realtà delle piattaforme sembra configurarsi una sorta di scissione tra il soggetto che organizza, coordina e controlla la prestazione e il soggetto (persona fisica o giuridica) che usufruisce e beneficia della stessa, come utente finale, alla stregua dello schema tipico della somministrazione di manodopera.

Tale circostanza, contrastando con la bilateralità tipica del contratto di lavoro [156], ha indotto parte della dottrina a ipotizzare per il lavoro su piattaforma la configurabilità di una sorta di "codatorialità sostanziale" [157], intesa come forma di contitolarità del rapporto di lavoro, fra piattaforma e utente/committente o persino a ripensare la nozione stessa di datore di lavoro, adeguandola ai tempi del capitalismo delle piattaforme.

In particolare, nel panorama internazionale si è prospettato persino di impiegare il metodo tipologico-funzionale [158] per ripensare la figura del datore di lavoro, identificandolo non più in forza della titolarità della singola relazione contrattuale, ma in relazione all'esercizio delle principali funzioni incorporate nel "concetto" di datore di lavoro, ossia: 1) la stipulazione del

---

[156] Vedi per tutti I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014; M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in ID. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015; M. MOCELLA, *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018; G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, Milano, 1995.

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

[158] Cfr. L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav*., n. 1, 2002, pp. 109 ss.

contratto di lavoro; 2) la ricezione della prestazione lavorativa; 3) l'agevolazione dell'adempimento della prestazione e l'obbligo di provvedere alla retribuzione; 4) il controllo e la gestione l'organizzazione del lavoro; 5) l'assunzione del rischio di impresa [159]. Secondo tale impostazione, nel *platform work*, tali funzioni non sarebbero aggregate in una sola figura ma risulterebbero scomposte fra vari soggetti (piattaforma, lavoratore o committente).

Tale prospettiva, seppur originale e innovativa, presta il fianco a svariate criticità, oltre che ad evidenti difficoltà applicative nel nostro ordinamento [160], che contempla una definizione legale degli elementi qualificatori del rapporto di lavoro subordinato e di conseguenza anche delle sue parti, in particolar modo quella datoriale, rispetto alla quale sussiste un principio di unicità [161] e non dissociazione, emblematicamente racchiuso nel divieto di interposizione, ancora vigente [162].

---

[159] La tesi è espressa da J. PRASSL-M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, vol. 27, n. 3, 2016 e ID., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, 2017, pp. 219 ss. Gli autori suggeriscono un approccio funzionale, per cui, scomponendo le prerogative datoriali, si può verificare se esse siano presenti almeno in parte. Sull'applicazione dell'approccio funzionale al concetto di datore di lavoro si rinvia più diffusamente a J. PRASSL, *The Concept of the Employe*r, Oxford University Press, Oxford, 2015, *passim*. Per una ricostruzione, in chiave critica, della teoria si rinvia a G. GAUDIO, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, Torino, 2021, spec. pp. 160 ss.

[160] Per un approfondimento sulle cause di incompatibilità si rinvia ancora a G. GAUDIO, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora*, cit., pp. 165-169.

[161] Cfr. Cass., SS.UU., 26 ottobre, 2006, n. 22910, in *Arg. dir. lav.*, 2007, pp. 1011 ss. (conforme a Cass., SS.UU., 22 ottobre 2002, n. 14897, in *Arch. civ.*, 2003, p. 147), con nota di M.T. CARINCI, granitica nell'affermare che «*il datore di lavoro è, ed è solo, colui che utilizza le prestazioni impiegando una propria organizzazione di mezzi nell'appalto ed assumendosi per far ciò il rischio economico d'impresa*». Così anche L. CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 93/2009, p. 132. Non si ignora chiaramente che tale assunto sia oggetto di amplissimo dibattito dottrinale, con produzioni che argomentano tesi che, mettendo in discussione la regola generale dell'unicità del datore di lavoro, declinano al plurale la nozione di datore di lavoro, per una meticolosa ricostruzione sistematica, si rinvia a D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S.*, Cassino 18-19 maggio 2017, pp. 40 ss. e V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 43 ss.

[162] Nonostante l'intervento abrogativo della legge n. 1369/1960 è diffusa in giurisprudenza (per tutte vedi Cass., SS.UU., 26 ottobre, 2006, n. 22910) e in dottrina la tesi per cui il divieto di rapporti interpositori sia ancora vigente, fuori chiaramente dai casi di interposizione consentita. Cfr., *ex pluris*, M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*,

A parte le questioni di (in)compatibilità strutturale, l'approccio funzionalistico tenderebbe a scomporre e ricomporre la figura datoriale a seconda di circostanze estrinseche presenti nel caso concreto, approcciarsi ad essa non come figura unitaria ma come "sommatoria di funzioni" [163], correndo sia il rischio di una eccessiva relativizzazione della figura datoriale (individuata "a piacimento" sulla base di indici estrinseci) [164], sia di un eccessivo aggravio, nel contenzioso, della posizione probatoria a carico del lavoratore chiamato a rintracciare i diversi soggetti che esercitano la funzione datoriale [165].

Inoltre, al netto dell'organizzazione del lavoro su piattaforma non pare configurarsi una reale condizione di "multi-datorialità", né una dissociazione tra "datore di lavoro formale" e "datore sostanziale".

Fuori dai casi in cui la piattaforma opera come mero intermediario, infatti, il titolare della facoltà di poter interferire in ogni momento sull'organizzazione dell'attività lavorativa è l'impresa-piattaforma e non l'utente finale, a cui spesso è precluso perfino il dialogo con il prestatore di lavoro.

Sicché, per svolgere un'analisi unitaria del lavoro su piattaforma pare necessitarsi non di un aggiornamento della nozione di impresa o di datore di lavoro ma piuttosto di una riflessione strutturale sul modo in cui il coordinamento dei fattori produttivi e dell'«*organizzazione esterna ed interna della prestazione*» [166] – tradizionalmente ascritti al potere direttivo del datore di

---

Giappichelli, Torino, 2013, pp. 16 ss.; R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, p. 129; P. ICHINO, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, pp. 506 ss.; A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro*, cit., pp. 29 ss.; O. MAZZOTTA, *La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione*, in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2009, pp. 915 ss.; M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Torino, 2012, pp. 63 ss.; R. SANTUCCI, *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 113.

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

[164] Rischio ravvisato, proprio con riferimento alle relazioni lavorative tripartite, da S. KREBBER, *The Concept of the Employer by Jeremias Prassl*, in *Comp. Lab. Law & Policy Journ.*, vol. 38, n. 2, 2017, pp. 324 ss. Analogamente A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 132.

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

[166] Il riferimento è a M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 283. Sul tema, *ex multis*, si veda almeno U. CARABELLI, *Organizzazione e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 1, 2004, pp. 1 ss.; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966; ID., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv.*

lavoro, in quanto titolare della «*tecnostruttura concentrata che assicura l'integralità del processo produttivo*» [167] – si atteggia nell'ambito del lavoro su piattaforma.

La comprensione di tale aspetto rende necessario addentrarsi nei meandri dell'organizzazione automatizzata del lavoro, che costituisce, anche ad avviso del citato art. 2 della Direttiva "Piattaforme", una costante comune all'interno delle eterogenee tipologie di "piattaforme digitali di lavoro".

9. *La gestione algoritmica nel lavoro su piattaforma: nozione e funzionamento*

Chiarita la portata della "contrattazione *spot*" e sconfessati i "luoghi comuni" sulla presunta inconfigurabilità di un rapporto (continuativo) fra il prestatore di lavoro e l'impresa-piattaforma, è possibile proseguire l'analisi delle costanti del lavoro su piattaforma con l'approfondimento dell'elemento che più lo caratterizza [168]: il *management* algoritmico.

Il lavoro tramite piattaforma costituisce la realtà più consolidata di automazione digitale nell'organizzazione del lavoro. Il fenomeno, ribattezzato "*automatic management*" oppure "*algorithmic management*" [169], si

it. dir. lav., 2010, I, pp. 455 ss.; L. NOGLER, *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4/5, 2014, pp. 896 ss.

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

In realtà, come segnala da tempo accorta dottrina, già dinnanzi alle prime forme di evoluzione tecnologico-informatica si evince il tramonto della figura dell'imprenditore come «*dominatore della tecnica e organizzatore esclusivo del processo produttivo*» G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, pp. 75 ss., spec. p. 118.

[168] Si consideri che il *management automatizzato* è presente in tutti i modelli di piattaforme esaminati nell'analisi qui condotta (richiamati alla nt. 86). Ciò emerge anche da altre mappature presenti in dottrina: W.P. DE GROEN-Z. KILHOFFER-L. WESTHOFF-D. POSTICA-F. SHAMSFAKHR, *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models*, cit., pp. 50 e 51.

[169] Il fenomeno è già oggetto di grande attenzione da parte della letteratura straniera, si veda M.K. LEE-D. KUSBIT-E. METSKY-L. DABBISH, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of CHI*, 2015, pp. 1603 ss.; A. MATEESCU-A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the Workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019; K.C. KELLOGG-M.V. ALENTINE-A. CHRISTIN, *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, in *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, 2020, pp. 366 ss.; J. PRASSL, *Regulating Algorithms at Work: Lessons for a*

concretizza nel "trasferimento" delle tipiche funzioni organizzativo-manageriali da personale umano a macchine intelligenti, che, espressione di una gestione più celere, accurata e obbiettiva di quella del decisore umano, promettono di incrementare l'efficienza, la produttività e la competitività dell'impresa digitalizzata, realizzando la più pervasiva e sistematica forma di integrazione della tecnologia nelle attività d'impresa.

Il mutamento organizzativo che ne deriva è, dunque, all'insegna della spersonalizzazione: agli algoritmi vengono delegate alcune delle prerogative che sono normalmente riconosciute al datore di lavoro e al committente o comunque che sono rimesse ai *manager*[170]: assegnare compiti, impartire istruzioni, monitorare e valutare il lavoro svolto, offrire incentivi oppure comminare sanzioni.

L'impiego di sistemi algoritmici in grado di assumere o suggerire una decisione o effettuare monitoraggi costituisce già un fenomeno di amplissima portata che inizia a consolidarsi persino nella sfera pubblica, inserendosi nell'*iter* di formazione di provvedimenti amministrativi[171] e influenzando le

---

'European Approach to Artificial Intelligence', *European labour law Journal*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 30 ss.

A livello nazionale, cfr. E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., *passim*; ID., *Il diritto interno: i sistemi decisionali di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 147 ss. V. DE STEFANO, "*Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in ILO Employment Working Paper, n. 246/2018; G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., pp. 21 ss.; ID., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, pp. 45 ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023; E. SENA, *Management algoritmico e tecniche di tutela dei lavoratori tra tutela della privacy e sicurezza sul lavoro: quale ruolo per il sindacato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2023, pp. 1160 ss.; A. TOPO, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, n. 3, 2018, pp. 453 ss.; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 446, 2021.

[170] Come sottolinea L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali*, cit., allo stato attuale le tecnologie algoritmiche possono condurre a due diversi esiti nel *management*: *a*) la creazione di un «*manager umano aumentato*», che si avvale dei dati derivanti dagli strumenti algoritmici di analisi della forza lavoro (*workforce analytics*) per gestire le risorse umane; e *b*) l'introduzione di un vero e proprio «*digital o algorithmic management*» in cui c'è una completa integrazione dei dispositivi di *workforce analytics* nei sistemi decisionali, capaci di sostituire completamente il *manager* umano.

[171] La possibilità di «procedere con l'utilizzo di algoritmi nelle procedure valutative della pubblica amministrazione» è stata tuttavia condizionata al rispetto di garanzie di trasparenza e verificabilità in sede giurisdizionale dalla giurisprudenza del Cons. Stato, sez. VI, 8 aprile

decisioni dei giudici [172]. Il fenomeno, dunque, non nasce dall'economia delle piattaforme [173], né si limita a quest'ultima [174], ma senza dubbio trova in essa la sua più matura dimensione di attuazione. Circostanza questa che eleva, ancora una volta, il lavoro tramite piattaforma a specola d'elezione delle trasformazioni in atto nell'ecosistema digitale.

L'automazione manageriale costituisce, infatti, il pilastro portante dell'architettura organizzativa delle PLD, al cui interno il lavoro viene assegnato, organizzato, ottimizzato e valutato tramite sistemi automatizzati, che, con un notevole ridimensionamento di operazioni e di infrastrutture, sono in grado di gestire, da remoto, grandi masse di forza lavoro disaggregate [175].

L'impatto che ne deriva sulle consuete modalità di conduzione dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro è dirompente.

La gestione del personale per mezzo di sistemi informatici dotati di autonoma capacità decisionale e di discernimento risponde a razionalità nuove

---

2019, n. 2270, in *Guida dir.*, n. 19, 2019, p. 16, e Cons. Stato, sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472, in *Foro it.*, 2020, III, 6, c. 340, che sottolineano che affinché l'IA possa giungere ad una decisione amministrativa finale è necessaria la compresenza dei seguenti requisiti: *a*) la conoscibilità piena del modulo; *b*) l'imputabilità della decisione all'organo titolare del potere, cui competono tutte le responsabilità correlate; *c*) il carattere non discriminatorio dell'algoritmo utilizzato. Per una ricostruzione della giurisprudenza amministrativa in tema di decisione algoritmica si rinvia a M.T. CAPUTI JAMBRENGHI, *La trasparenza sui luoghi di lavoro. Profilo di diritto amministrativo*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILÌ-A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, cit., pp. 53 ss. In generale, sulle varie problematiche evocate dall'impiego degli algoritmi nel settore giuspubblicistico si rinvia agli studi di AVANZINI G., *Decisioni amministrative e algoritmi informatici. Predeterminazione, analisi predittiva e nuove forme* di intelligibilità, ESI, Napoli, 2019; M.L. AZENA, *L'algoritmo nella formazione della decisione amministrativa: l'esperienza italiana*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2021, pp. 503 ss.; E. PICOZZA, *Politica, diritto amministrativo e Artificial Intelligence*, in *Giur. it.*, 2019, pp. 1761 ss.

[172] Sul punto, per i riflessi giusprocessualisti, v. A. CARRATTA, *Decisione robotica e valori del processo*, in *Riv. dir. proc.*, n. 2, 2020, pp. 491 ss.; e per quelli lavoristi v. M. BIASI, *Intelligenza artificiale e processo: verso un robot-giudice per le controversie lavoristiche?*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 737 ss.

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

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

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

e crea un'insolita confusione fra "codice algoritmico" e "codice giuridico", che rischia di ridurre il raggio dell'intervento regolativo tradizionalmente inteso, richiedendo, nuovi approcci alle dinamiche di potere, parametrati alla logica di funzionamento degli algoritmi e dell'IA, nonché alle nuove problematiche che quest'ultimi sollevano, specie in tema di riconoscibilità e di trasparenza.

Nell'economia del presente lavoro, la chiave di analisi prescelta è quella di valutare l'impatto dell'impiego dei sistemi automatizzati sulla struttura dell'impresa-piattaforma [176], nonché sulle forme (e le intensità) del potere [177].

Prima addentrarsi in quest'analisi, è opportuno meglio chiarire cosa si intenda per sistemi algoritmici e per intelligenza artificiale.

Anzitutto, gli algoritmi costituiscono gli strumenti operativi dell'automazione che sono alla base dello sviluppo dell'Intelligenza artificiale [178] (d'ora in poi AI), l'approdo più sofisticato della tecnica e della tecnologia umana, definita dal Consiglio di Stato [179] come quel meccanismo informatico che «*crea un sistema che non si limita solo ad applicare le regole software e i parametri preimpostati […] ma, al contrario, elabora costantemente nuovi criteri di inferenza tra dati e assume decisioni efficienti sulla base di tali elaborazioni, secondo un processo di apprendimento automatico*».

Un primo punto su cui bisogna far chiarezza è che non necessariamente i concetti di algoritmo e AI coincidono [180].

---

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

[177] Sul punto J. PRASSL, *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, vol. 41, n. 1, 2019, pp. 131 ss.; A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo*, cit.; K.C. KELLOGG-M.A. VALENTINE-A. CHRISTIN, *Algorithms at work: The new contested terrain of control*, in *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, 2020, pp. 366 ss. e P. TULLINI, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 7, che non esclude l'idea che «*i lavoratori subordinati possono essere completamente eteri-eterodiretti dal sistema intelligente*». In una prospettiva di diritto costituzionale, C. DELLA GIUSTINA, *Quando il datore di lavoro diviene un algoritmo: la trasformazione del potere del datore di lavoro in algocrazia. Quale spazio per l'applicazione costituzionali?*, in *MediaLaws*, 2021, n. 2, pp. 222 ss.

[178] Per una panoramica sulle implicazioni giuridiche e lavoristiche connesse all'utilizzo dell'IA si veda M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit.; G. SARTOR, *L'intelligenza artificiale e il diritto*, Giappichelli, Torino, 2022.

[179] Cons. Stato, Sez. III, 25 novembre 2021, n. 7891.

[180] Cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 11, anche per i riferimenti sul dibattito scientifico relativo alla distinzione fra IA, algoritmi e automazione.

Infatti, l'algoritmo è definibile come «*una procedura univoca progettata per risolvere un problema o una classe di problemi e composta da un insieme di istruzioni o regole che richiedono alcuni dati di input e output di ritorno*» [181]. Ma in base al loro funzionamento, è possibile distinguere almeno due macrocategorie di algoritmi: quelli *rule based* e quelli di *machine learning*.

Nel primo caso, il processo decisionale della macchina è statico e di tipo deterministico: per risolvere la classe di problemi, l'algoritmo si attiene alle regole impartite nella sua programmazione, con un processo di calcolo basato sulle logiche di programmazione "*if then*" (parafrasabile come "se vale la condizione A allora esegui l'istruzione B") oppure "*if then else*" (ossia "se vale la condizione A allora esegui l'istruzione B, altrimenti esegui l'istruzione C).

In base a ciò, gli algoritmi *rule based* presentano un meccanismo di funzionamento controllato (o quanto meno controllabile) che produce risultati prevedibili *ex ante*.

Gli algoritmi di *machine learning*, invece, sono caratterizzati da maggiori gradi di complessità. Il loro funzionamento non può prescindere dalla prolifica raccolta ed elaborazione di grandi masse di dati, da cui la macchina può apprendere modalità di "azione", "decisione" e "comportamento" [182]. Ne consegue che il processo computazionale di tali algoritmi è dinamico e supera le logiche sopra citate, avvalendosi di logiche più complesse e sfumate [183], basate non già sul nesso di causalità ma su relazioni statistico-probabilistiche [184]. In tali casi, l'algoritmo aggiorna costantemente il suo apprendimento tramite la gestione statistica dei dati che ha a disposizione, sceglie e agisce, elaborando da sé medesima criteri, regole e applicazioni [185], essendo in grado di svolgere anche delle predizioni [186].

---

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

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

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

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

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

[186] Sulle capacità predittive degli algoritmi di machine learning e sulle sue criticità in termini di affidabilità si v. G. SARTOR, *op. cit.*, pp. 49 ss., spec. p. 61.

Nell'ambito degli algoritmi di *machine learning*, inoltre, è in fase di sperimentazione la costruzione di algoritmi c.d. *deep learning*, il cui funzionamento, progettato per imitare quello delle reti neurali, è spiegabile esclusivamente a posteriori e potrebbe dar luogo anche ad esiti irrazionali [187].

Dinnanzi a tale realtà, se si assume che la decisione algoritmica può fondarsi su di una correlazione probabilistica, basata sul trattamento dei c.d. *Big data,* risulta complesso individuare, a valle del processo decisorio, quali siano i fattori e le variabili su cui si è fondata la decisione dell'algoritmo (es. la scelta di assumere un determinato lavoratore), oltreché il peso preciso che ha assunto ogni fattore ai fini della decisione stessa.

Il rischio maggiore che ne deriva è quello di abbandonare ogni tentativo di controllo e di dominio umano sull'esercizio delle prerogative manageriali affidate dall'impresa all'algoritmo, che diventerebbe il "titolare" di un potere impersonale e incontrollato.

Tale assunto, tuttavia, oltre che essere pericoloso [188], risulta errato, sia dal punto di vista logico che giuridico, dal momento che si rischierebbe di offuscare, fino ad escluderli, i criteri di attribuzione delle responsabilità connesse all'esercizio della funzione imprenditoriale.

A ben vedere, l'impersonalità non può caratterizzare in modo assoluto l'azione dei sistemi algoritmici dal momento che lo stesso è un artefatto [189], il cui funzionamento dipende dall'intervento umano [190], chiamato a svolgere

---

[187] Sui rischi di tale tecnologia si rinvia a M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., pp. 20 ss.; e con specifico riferimento al lavoro su piattaforma a A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiano imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 189 ss.

[188] La narrazione dell'integrale automazione dei sistemi di *management* automatizzato rischierebbe di «*sminuire deliberatamente il ruolo assunto dal personale umano nel calibrare l'architettura dei sistemi, nelle spinte comportamentali (nudges) e nelle sanzioni*» (trad. mia), come sottolineano K.C. KELLOGG-M. VALENTINE-A. CHRISTIN, *Algorithms at Work*, cit., p. 384.

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

[190] La rappresentazione del *management* algoritmico come un management più accurato, oggettivo e infallibile, esente da pregiudizi ed errori umani, è sconfessata d'altronde da una pluralità di evidenze empiriche. Cfr. J. BURRELL, *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1; V. DE STEFANO, "*Negotiating the Algorithm*", cit., spec. pp. 27 ss.; N. LETTIERI, *Antigone e gli algoritmi. Appunti*

una pluralità di azioni pienamente soggettive [191]: scegliere gli *input* da inserire, i parametri di riferimento, la combinazione fra gli stessi, gli eventuali correttivi e così via. Sicché, persino nei casi più sofisticati di algoritmi di *machine learning*, a fondamento del loro operato sussiste sempre una sequenza procedimentale di elementi (es. parametri, regole, dati *input*) che vengono combinati tra loro per effetto di scelte imputabili all'agente umano.

Peraltro, le analisi scientifiche condotte sul campo ci dicono che nell'ambito del *machine learning*, l'apprendimento supervisionato [192] costituisce la tecnica di sviluppo dell'IA più studiata e applicata [193].

Sicché, anche nell'ambito della gestione algoritmica della forza lavoro, il potere organizzativo non si configura come impersonale [194] e non può essere esente da titoli di responsabilità (sia a carico del produttore che dell'utilizzatore), essendo sempre necessario l'impulso umano sia nell'attività di preimpostazione dei parametri dell'algoritmo, sia di personalizzazione e successiva rimodulazione di detti parametri [195].

Ai fini dell'analisi giuslavoristica tale constatazione risulta quanto mai fondamentale, dal momento che consente di sconfessare la correlazione,

---

per un approccio giusfilosofico, Mucchi. Modena, 2020; M. OTTO, *Workforce Analytics v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, n. 40, 2019, p. 393; e, con particolare riferimento all'impiego di algoritmi nel reclutamento del personale R. VEDAPRADHA-R. HARIHARAN-R. SHIVAKAMI, *Artificial Intelligence: A Technological Prototype in Recruitment*, in *Journal of Service Science and Management*, vol. 12, n. 3, 2019, pp. 382 ss.

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

[192] Cfr. gli esempi riportati da G. SARTOR, *op. cit*., p. 50. Sul punto si veda anche M. BARBERA, *"La nave deve navigare". Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale*, cit., p. 10 e nt. 18, che segnala l'esistenza di «diversi organismi privati di definizione di *standard* di *risk management* che stanno sviluppando procedure volontarie di gestione del rischio legato all'IA».

[193] Cfr. sul punto G. BARONE, *Machine Learning e Intelligenza Artificiale. Metodologie per lo sviluppo di sistemi automatici*, Dario Flaccovio Editore, Palermo, 2021.

[194] Cfr. M. KULLMANN, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Int. journal comp. lab. law and ind. rel*., vol. 34, n. 1, 2018, pp. 8 ss., che sottolinea che dietro l'algoritmo si cela sempre una «*conscious (human) decision that feeds into the algorithm*».

[195] Sulla centralità dell'agente umano in tutta la filiera di costruzione e implementazione dell'IA si v. M. TEGMARK, *Vita 3.0. Essere umani nell'era dell'intelligenza artificiale*, Raffaello Cortina editore, Milano, 2018.

apparentemente iscritta *rerum natura* [196], fra "automazione" e "impersonalità". In altre parole, i sistemi digitali automatizzati, anche quelli che fanno uso di AI, non costituiscono nuove soggettività [197] (neutre, obbiettive e impersonali) dotate di potere, ma piuttosto costituiscono mezzi e forme di esercizio di poteri e prerogative che connotano, per legge o per contratto [198], la posizione giuridica del datore di lavoro o del committente [199].

In ragione di ciò, si rende necessaria una riflessione sull'individuazione della latitudine del potere esercitato per mezzo dei sistemi algoritmici e di AI, al fine di valutare l'operatività e l'effettività delle tecniche giuridiche di limitazione e controllo di suddetto potere.

10. *La "gerarchia" algoritmica nell'impresa-piattaforma: struttura ed espressioni*

Al netto di tali doverose premesse, occorre approfondire le modalità di funzionamento degli algoritmi gestionali delle piattaforme al fine di comprendere se il loro impiego determini una reale riduzione dei vincoli di gerarchia nell'impresa o se, piuttosto, l'"esternalizzazione algoritmica" celi

---

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

[197] Pur essendo oggetto di discussione (cfr. Risoluzione recante raccomandazioni alla Commissione su un regime di responsabilità civile sull'intelligenza artificiale, Bruxelles, Parlamento Europeo, 2020), si condivide la ricostruzione meramente oggettivistica dell'AI offerta da E. BERTOLINI, *Robots and AI as Legal Subjects? Disentangling the Ontological and Functional Perspective*, in *Frontiers in Robotics and AI*, n. 9, 2022, pp. 1 ss., che nega l'esistenza di una «soggettività della macchina – fisica o virtuale – in quanto priva di autonomia in senso forte». Sul punto si veda anche S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, p. 5, per cui «*la "decisione" algoritmica è una mistificazione linguistica in quanto l'IA non è dotata giuridicamente di un potere proprio e quindi non ha di per sé la capacità di incidere sulle relazione contrattuale o produrre autonomamente effetti giuridici nella sfera del lavoratore*».

[198] Vedi per tutti E. BALLETTI *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS, 16-17 giugno 2016, Napoli, in AA.VV., *legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Giuffrè, Milano, 2016, pp. 67 ss.

[199] Sul punto P. LAMBERTUCCI, *Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 2022, pp. 897 ss.

nuove gerarchie, caratterizzate da proprie dimensioni e modalità di espressione.

Non è di certo la prima volta che il diritto del lavoro sia chiamato a riflettere sulle metamorfosi di gerarchia all'interno dell'impresa tecnologicizzata [200]: dagli anni Ottanta si prevede l'abbandono delle organizzazioni gerarchiche in favore di modelli più orizzontali. Eppure, nonostante la perenne "crisi del paradigma gerarchico" [201], non si è registrata la prefigurata eclissi dei modelli organizzativi gerarchici, neppure con l'avvento delle piattaforme digitali.

L'analisi dei modelli organizzativi dei sistemi di automazione largamente impiegati dalle piattaforme digitali oggetto di analisi conferma tale assunto.

Atteso che la gestione algoritmica può comprendere più sistemi di vario ordine e grado di complessità, è possibile estrapolare alcune "costanti di funzionamento" del *management* algoritmico della *platform economy* [202]: a) la dipendenza dai dati; b) la reattività in tempo reale ai dati che informano le decisioni di gestione; c) l'uso di *nudges* e sanzioni per indurre i lavoratori ad uniformarsi a determinati comandi, spesso con tempistiche molto stringenti; d) il "trasferimento" delle valutazioni delle prestazioni a sistemi di *rating* o ad altre metriche automatizzate.

Le prime due costanti di funzionamento indicano che la linfa vitale del *management* algoritmico della *platform economy* è costituita dai dati – vera e propria "materia prima dell'economia digitale" [203] – che vengono estrapolati dal comportamento dei lavoratori e degli utenti finali e che sono rielaborati in continuazione così da poter incidere in tempo reale sulla gestione della risorsa umana.

Le potenzialità dell'utilizzo di dati aggregati per ottimizzare la gestione della forza lavoro sono già emerse con la diffusione di sistemi di c.d. *work-*

---

[200] Si vedano le metamorfosi registrate già da L. MENGONI, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Resp. soc.*, 1958, pp. 689 ss.; A. VISCOMI, "*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta": Qualità Totale e diligenza del lavoratore*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 1994, p. 23 e più recentemente da P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. dir.*, 2021, pp. 442 ss.

[201] A. VISCOMI, "*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta*", cit., pp. 23-24.

[202] Come sottolinea la mappatura di A. MATEESCU-A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the Worklplace*, cit., pp. 3 ss.

[203] È diffusa l'opinione secondo cui i *big data* abbiano superato *de facto* il valore del petrolio come risorsa di ricchezza mondiale, ponendosi come il carburante della *digital economy*. Cfr. V. CONRAD, *Digital gold: Cybersecurity regulations and establishing the free trade of big data*, in *Wm. & Mary Bus. Law. Rev.*, n. 10, 2018, p. 295.

force analytics[204], ossia sistemi che utilizzano i *big data*[205] per fare proiezioni manageriali in grado di conoscere il funzionamento dei processi produttivi e la produttività dei lavoratori, nonché prevedere le potenzialità e la possibile resa di un candidato all'interno di un determinato gruppo di lavoro e, in generale, i suoi comportamenti futuri, come le possibilità di successo, il tasso di assenteismo e così via. Con l'introduzione del *management* algoritmico e dell'IA, le potenzialità dei sistemi di analisi di *big data* risultano esponenzialmente aumentate, al punto da poter concretamente «*modificare o sostituire su larga scala intere catene di middle management*»[206].

Il *management* algoritmico alla base del modello di *business* delle piattaforme genera una stretta interazione fra organizzazione del processo produttivo, tecnologia e individuo, dalla quale si origina un costante flusso di dati che viene incessantemente raccolto, catalogato e processato dagli algoritmi, al fine di indicare in tempo reale quale sia il comportamento da adottare in uno specifico momento, quale quello da correggere e così via.

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

Anche perché, il rispetto degli *standard* suggeriti dall'algoritmo gestionale è al centro di un articolato sistema di incentivi e/o penalizzazioni. I sistemi di gestione algoritmica tipici della *platform economy*, infatti, facendo un largo uso delle scienze comportamentali, sono costruiti con meccanismi (denominati

---

[204] Su cui si veda, in particolare, A. PIZZOFERRATO, *Automated decision-making in HRM*, in *Lav. giur.*, n. 11, 2022, pp. 1030 ss.; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., pp. 35 ss.; ID., *When data analytics meets the workplace. A (labour) law and IR perspective on the so-called HR or workforce analytics*, in *Lav. dir.*, 2022, pp. 47 ss.; A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit*., pp. 253 ss.; M. OTTO, *"Workforce Analytics" v fundamental rights protection in the EU in the age of Big Data*, in *Comparative Labor Law and Policy Journals*, 2019, pp. 40 ss.

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

[206] L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali*, cit., p. 10.

nudges[207]) finalizzati a indurre al rispetto di norme e regole di condotta attraverso avvertimenti, messaggi, suggerimenti mirati o, ancora, l'esercizio di forme di condizionamento mediate da meccanismi reputazionali[208].

Infatti, una costante di funzionamento comune a tutte le organizzazioni algoritmiche dell'economia delle piattaforme è il largo uso di classifiche reputazionali, formate dalle valutazioni aggregate degli utenti e dell'algoritmo, che danno luogo ad una complessa e gerarchizzata[209] «*infrastruttura valutativa*»[210], che sembra soppiantare la categoria della "fiducia"[211] con quella della "reputazione"[212]. In realtà, le classifiche reputazionali sono strumenti utili (*rectius* necessari[213]) a costruire e misurare la fiducia[214], peraltro, non solo

[207] Per un approfondimento del loro funzionamento si v. R.H. THALER-C.R. SUNSTEIN, *Nudge: The Final Edition*, Yale University Press, New Haven, CT, 2021; S. MERTENS-M. HERBERZ-U.J. HAHNEL-T. BROSCH, *The Effectiveness of Nudging: A Meta Analysis of Choice Architecture Interventions across Behavioral Domains*, in *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 119, n. 1, 2022; R. QADRI-C. D'IGNAZIO, *Seeing Like a Driver: How Workers Repair, Resist, and Reinforce The Platform's Algorithmic Visions*, in *Big Data & Society*, vol. 9, n. 2, 2022.

[208] Cfr. lo studio di N. LETTIERI-A. GUARINO-D. MALANDRINO-R. ZACCAGNINO, *Platform Economy and Techno-Regulation – Experimenting with Reputation and Nudge*, in *Future Internet*, vol. 163, n. 11, 2019, pp. 1 ss.

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

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

[211] Sull'incidenza del vincolo fiduciario nel rapporto di lavoro v. M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., per cui l'«*obbligazione di lavorare è obbligazione di collaborare, in quanto l'attività dovuta è essenzialmente un'attività subordinata e fedele*». Sul punto anche C. PISANI, *Licenziamento e fiducia*, Giuffrè, Milano, 2004 e L. ZOPPOLI, *La fiducia nei rapporti di lavoro*, cit., pp. 837 ss.

[212] O, come osserva L. AVITABILE, *Il diritto davanti all'algoritmo*, in *Riv. it. sc. giur.*, 2017, p. 8, a soppiantare «*l'obsoleto rapporto di fiducia con un trasparentismo volto al controllo*» (p. 318).

[213] I *feedback* sono necessari per costruire la fiducia in un mercato immateriale caratterizzato da evidenti asimmetrie informative tali da compromettere il grado di fiducia degli utenti e, con esso, il corretto funzionamento del mercato stesso. Vedi per tutti J. BAE-D.M. KOO, *Lemons problem in collaborative consumption platforms: Different decision heuristics chosen by consumers with different cognitive styles*, in *Internet Research*, vol. 28, n. 3, 2018, pp. 746 ss., che richiamano la teoria del "lemons problem".

[214] Come osservavano già con lungimiranza D. LAUTERBACH-H. TRUONG-T. SHAH-L.

con riferimento alla relazione fra lavoratore e piattaforma, ma anche con riguardo al rapporto fra piattaforma digitale e consumatore [215].

Precisamente, l'organizzazione dell'impresa-piattaforma prevede che al termine di ogni singola micro-prestazione, i clienti siano chiamati ad esprimere, per lo più con un punteggio numerico, il proprio giudizio sul servizio o l'opera eseguiti, in una dimensione non più generica e occasionale ma personalizzata e strutturale, che, se rafforza la posizione nel mercato dell'utente-consumatore finale, indebolisce, invece, quella del lavoratore [216].

Invero, l'insieme delle valutazioni dei clienti alimenta un preciso meccanismo di classificazione reputazionale che esprime il rendimento complessivo di ogni prestatore iscritto alla piattaforma. Tale sistema, dunque, soddisfa contemporaneamente due esigenze: la garanzia della qualità del servizio e il controllo e la valutazione (costante) della *performance* del lavoratore [217]. Come garanzia di qualità, infatti, le piattaforme di regola riservano le offerte di lavoro ai soli utenti che presentano un giudizio reputazionale medio-alto e in taluni casi, vista l'estrema pressione concorrenziale, solo a quei lavoratori che presentano un punteggio d'eccellenza (c.d. *excellence score*). Pertanto, il possesso di un alto punteggio reputazionale è «*indicatore di fedeltà*» [218], necessario sia per conquistare la fiducia dei futuri committenti, sia per accedere materialmente alle occasioni di lavoro,

---

ADAMIC, *Surfing a web of trust: Reputation and reciprocity on couchsurfing.com,* in *IEEE Computer Society,* 2009, pp. 346 ss., «*reputation mechanisms are essential for online transactions, where the parties have little prior experience with one another. This is especially true when transactions result in offline interactions*».

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

[216] Discorrono di "dittatura della clientela": G. CENTAMORE-L. RATTI, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 671. Per un *focus* v. anche G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza*, in *Lab. Law Iss.*, n. 3, 2017, pp. 1 ss.

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

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

che molto spesso aumentano in proporzione alla reputazione digitale del prestatore [219].

Alla luce di ciò, è evidente che si generano asimmetrie e disparità nella distribuzione dei poteri giuridici e materiali [220]: mentre le informazioni sul personale sono costantemente sottoposte all'onnipresente sguardo manageriale dell'algoritmo [221], non può dirsi lo stesso per le ragioni sottese alla decisione algoritmica, che risultano invece inaccessibili ai lavoratori [222], esasperando ulteriormente le asimmetrie informative già sottolineate con riferimento alla "*contrattazione spot*", tipica dell'economia delle piattaforme.

È evidente che in una realtà del genere «*la gerarchia, uscita elegantemente dalla porta del contratto, rientra dalla finestra con l'etero-determinazione algoritmica e remota*» [223]. E in questo rinnovato assetto gerarchico, si producono diverse riconfigurazioni del potere, con manifestazioni inedite dello stesso.

In definitiva, lo studio del governo algoritmico delle piattaforme consente così di superare «*quel mimetismo*» che «*tende a dissimulare la vera natura dell'impresa*» [224], organizzata in forme gerarchiche ed esercitante facoltà e poteri, nell'interesse proprio dell'organizzazione predisposta [225].

---

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

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

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

[222] Sul punto si veda anche A. ALOISI-V. DE STEFANO, *op. cit.*, p. 70; Come sottolinea G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., pp. 26 ss., dinnanzi agli algoritmi di *machine learning* più sofisticati il rischio di imperscrutabilità del funzionamento algoritmico potrebbe riversarsi anche sul datore di lavoro. Tuttavia, in questo caso, a differenza di quanto accade per i lavoratori, l'utilizzo della tecnologia algoritmica è frutto di una la libera scelta, nel prisma della libertà d'impresa, e non può esimere l'impresa dalle responsabilità derivanti dall'uso di tali tecnologie.

[223] B. CATTERO, *Oltre i confini della contrattazione collettiva? Su mercato, gerarchia e subordinazione nella gig economy*, in *Quad. rass. sind.*, n. 4, 2018, pp. 23 ss.

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

[225] C. ZOLI, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, n. 2, 1997, pp. 241 ss.

11. *Assetto e fenomenologia del potere datoriale nell'"impresa algoritmica": crisi e ascesa del potere di direzione*

L'analisi precedente consente di escludere che l'"artificializzazione" del potere realizzata mediante l'uso di sistemi algoritmici, eventualmente potenziati dall'IA, determini una reale dissociazione dei poteri datoriali, "ripartiti" fra datore e sistema algoritmico, essendo quest'ultimo un mero strumento nella disponibilità dell'imprenditore che sceglie di avvalersene.

A ciò si aggiunga che l'assenza di un *formale* dispiegamento dei tradizionali poteri datoriali e il conferimento di prerogative un tempo gelosamente custodite dall'imprenditore a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati non sottende una necessaria attenuazione del potere datoriale [226].

Per le sue caratteristiche intrinseche, infatti, il *management* automatizzato consente un esercizio simultaneo del potere, con una pervasività, continuità e rapidità difficile da replicare altrimenti [227]. Sicché, più che attenuarsi, il potere datoriale si rinnova nell'assetto, nelle forme e talvolta anche nelle intensità.

A suffragio di tale determinazione, si procederà ad analizzare, sempre con riferimento alla realtà dell'impresa-piattaforma, l'impatto di tali sistemi sulla triade del potere datoriale: la direzione, il controllo e l'esercizio dell'azione disciplinare.

Con riferimento all'assetto generale del potere, la governabilità algoritmica genera un'inedita inversione del rapporto fra il potere direttivo e il potere di controllo [228]. Se nella struttura tradizionale del potere datoriale si

---

[226] Sul punto si veda M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale*, cit., p. 453; P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig economy*, in *Costituzionalismo.it.*, n. 1, 2020, pp. 41 ss., secondo cui «*l'applicazione crescente delle tecnologie, consente un esercizio più intenso dei poteri imprenditoriali e finisce per catturare la vita della persona che lavora dentro il processo di produzione*»; A. ALOISI-V. DE STEFANO, *op. cit*., pp. 77 ss.; A. ALOISI, *Boss ex machina: employer power sin workplaces governed by algorithms and artificial intelligence*, in A. LO FARO (a cura di), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 15 ss.; G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, in *Lab. & Law Iss*., vol. 6, n. 2, 2020.

[227] Si veda lo studio condotto da K.C. KELLOGG-M.A. VALENTINE-A. CHRISTIN, *Algorithms at work*, cit., pp. 366 ss., per cui il sistema algoritmico è in grado di «*direct workers by restricting and recommending, evaluate workers by recording and rating, and discipline workers by replacing and rewarding*» (p. 372).

[228] Cfr. A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano, 2020, pp. 147 ss.

ravvisa una sovraordinazione (almeno logico-temporale) della direzione rispetto al controllo [229] – avendo quest'ultimo ad oggetto la valutazione dell'esattezza dell'adempimento in conformità con le direttive impartite –, nel *management* automatizzato, invece, si assiste ad un'inversione di termini: è l'esercizio stringente del potere di controllo che consente di immagazzinare i dati che costituiscono il motore degli ingranaggi della gestione automatizzata [230]; i *set* di dati raccolti in regime di monitoraggio continuo consentono di volta in volta all'algoritmo di calcolare e impostare il compito successivo da indicare al lavoratore e, in generale, di individuare le prerogative organizzative da eseguire, al netto delle fluttuazioni del mercato, delle necessità della clientela e della produttività dei lavoratori [231].

Tale inedita contaminazione fra potere direttivo e potere di controllo, che, secondo la dottrina, potrebbe persino identificare anche una nuova figura di potere [232], suggerisce che, nella realtà digitale, i poteri imprenditoriali non si assottigliano né svaniscono ma semplicemente si riconfigurano, talvolta anche in chiave ampliativa, come nel caso del potere di controllo [233].

---

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

[230] Circostanza sottolineata anche dal Garante dei dati personali nell'ordinanza del 10 giugno 2021, n. 234, nei confronti della piattaforma di lavoro Glovo (v. nt. 310), secondo cui il carattere innovativo della tecnologia utilizzata non risiede nel semplice utilizzo di un applicativo installato sullo *smartphone* del *rider* e del contestuale trattamento dei dati di geolocalizzazione – come sostenuto dalla società –, ma, in primo luogo, nella gestione dell'attività lavorativa attraverso gli algoritmi.

[231] Cfr. A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020, spec. pp. 250-251, per cui il potere direttivo e quello di controllo, entrambi veicolati dallo stesso strumento di lavoro, tendono a confondersi «*in un continuo processo di misurazione e correzione della prestazione lavorativa*».

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

[233] Sull'ispessimento del potere di controllo, in generale, nell'impresa digitale si rinvia a R. SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in ID., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 20 e A. TROJSI, *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in A. BELLAVISTA-R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, pp. 76 ss.; Sull'invasività del controllo a distanza nella *gig economy* si veda A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, pp. 68 ss.; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., spec. pp. 85 ss.

A differenza di quest'ultimo, il potere direttivo, tradizionalmente concepito come l'«*architrave dell'edificio del diritto del lavoro*»[234], pare sfumarsi, fino a divenire disarticolato e diluito.

Tradizionalmente inteso quale potere di specificare, con ordini assidui e specifici, il contenuto della prestazione[235] (finalizzandola al raggiungimento del risultato organizzativo e produttivo atteso), il potere direttivo presupporrebbe l'esistenza di una gerarchia verticistica[236], fondata su vincoli prescrittivi e formali obblighi di obbedienza. Nell'impresa-piattaforma ciò non è immediatamente ravvisabile, perché quest'ultima (ma, in generale, ogni "impresa algoritmica") può fare a meno di dotarsi di strutture formalmente gerarchiche, «*potendo contare su un effetto sostanzialmente analogo in ragione dell'impiego pervasivo di tecnologie*»[237].

Se è vero che l'essenza del potere direttivo si fonda non tanto (e non solo) sull'«*effettività e l'attualità delle istruzioni impartite dal creditore della prestazione*» ma piuttosto sulla «*loro potenzialità, cioè sul potere di interferire in ogni momento sulle modalità di svolgimento dell'attività, anche in relazione all'eventuale evoluzione dell'organizzazione e degli interessi del datore di lavoro, cui corrisponde la permanente disponibilità del lavoratore, contrattualmente sancita, di seguire le sia pur potenziali istruzioni*»[238], lo è altresì la circostanza che le nuove tecnologie algoritmiche sono in grado di assicurare in maniera ancora più efficiente questa dimensione di potenzialità del potere di conformazione e direzione.

Il modello organizzativo delle PLD si basa, infatti, su di un serrato "apparato di produttività" che si manifesta in rigidi *standard*

---

[234] R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2005, p. 472.

[235] M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit.; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, pp. 53 ss.

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

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

[238] R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2005, p. 474.

qualitativi [239] preimpostati nell'algoritmo che, espressione del tipico interesse datoriale all'efficiente funzionamento dell'organizzazione produttiva, devono necessariamente essere soddisfatti per poter continuare a collaborare con la piattaforma. In caso contrario, data l'estrema pressione concorrenziale presente nel mercato, l'offerta di lavoro verrà immediatamente indirizzata dall'algoritmo verso tutti i lavoratori di riserva, che attendono di aumentare il proprio punteggio reputazionale (e dunque le *chances* di lavoro).

Non pare del tutto peregrino affermare allora che i meccanismi di inferenza induttiva (quali i *nudge*) di cui il *management* algoritmico fa gran uso [240] siano configurabili come strumenti di induzione all'adempimento della prestazione, che conducono ad un'implementazione del potere conformativo e non ad una sua attenuazione.

Con riguardo alle peculiarità della "gerarchia algoritmica" (sottolineate al paragrafo precedente) sembra generarsi una nuova dimensione del potere conformativo di stampo impositivo-induttiva: la gestione algoritmica indica all'utente-prestatore una serie di indicazioni formalmente non imposte, ma materialmente propedeutiche a "sbloccare" l'accesso ad un'area di turni riservata o prioritaria e talvolta anche ad informazioni essenziali relative alla vita del rapporto [241]. Sicché, anziché in direttive cogenti e specifiche, la direzione nel lavoro su piattaforma si annida nella stringente progettazione e pianificazione dell'intera architettura delle attività e dei "passaggi" esecutivi da effettuare necessariamente nell'infrastruttura digitale governata dalla società che gestisce la piattaforma digitale. In questo scenario, il ricorso all'obbligatorietà della prestazione e a direttive specifiche e cogenti risulta superfluo [242] se l'organizzazione d'impresa dispone di ineludibili procedure

---

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

[240] Sulla pervasività delle inferenze induttive degli algoritmi si veda P. MORO, *Algoritmi e pensiero giuridico. Antinomie e interazioni*, in *Media laws*, n. 3, 2019, pp. 11 ss.

[241] Cfr. N. VAN DOORN, *Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*, in *Information, Communication & Society*, n. 20, 2017, pp. 898 ss.

Tale aspetto è sottolineato anche al 31° considerando della Proposta di Direttiva europea, per cui «è difficile per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali avere un accesso adeguato agli strumenti e alle informazioni necessari per far valere dinanzi a un'autorità competente l'effettiva natura del loro rapporto contrattuale e i diritti che ne derivano».

[242] Cfr. P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa*, cit., pp. 439 ss., per cui il *management* algoritmico «*rende superfluo (o residuale) un comando o* enforcement *di tipo giuridico*».

"abilitanti" sottoposte al governo automatizzato [243].

L'utilizzo di sistemi di gestione algoritmica e l'assenza di una struttura verticistica allora non paiono *di per sé* elementi idonei a far evaporare il potere direttivo, essenzialmente inteso come lo strumento con cui si realizza l'organizzazione del lavoro nell'impresa [244], rispetto alla quale in molti casi il lavoratore su piattaforma non possiede alcun potere di governo.

Grazie all'impiego delle nuove tecnologie che assicurano sempre il *potenziale* [245] esercizio della facoltà di conformazione dell'adempimento, il potere direttivo si annida nella costruzione di una rigida architettura organizzativa, fondata su meccanismi formalmente induttivi ma concretamente impositivi [246]. Tale architettura è volta ad ottenere anzitutto uno spontaneo adeguamento del lavoratore al risultato pianificato dall'algoritmo e utile all'organizzazione dell'impresa-piattaforma, rendendo non necessario il ricorso alle tradizionali forme del potere di etero-direzione e dunque alla stipulazione di un contratto con vincolo di subordinazione [247].

Si sfuma e si assottiglia in tal modo la «*linea di confine fra conformazione della prestazione e monitoraggio dell'attività lavorativa*» [248], dal momento che la gestione automatizzata presuppone un rigido monitoraggio funzionale alla precostituzione dei comportamenti raccomandati e resi cogenti dall'azione dell'algoritmo.

---

[243] Non si condivide l'impostazione per cui il sistema di inferenza induttiva, tipicamente algoritmico, darebbe luogo ad una «auto-disciplina indotta» (M. NOVELLA, *op. ult. cit*., p. 464), considerato che, alla luce delle considerazioni di cui sopra, "la disciplina" oggetto dell'inferenza induttiva pare comunque "etero-determinata", non potendo il lavoratore *mai* incidere sulla fisionomia dell'organizzazione algoritmica e *quasi mai* determinare l'autorganizzazione delle modalità di svolgimento della prestazione.

[244] Vedi per tutti A. PERULLI, *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, pp. 83 ss.

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

[246] Sembra confermare tale impostazione il Considerando 50 della cd.Direttiva "Piattaforme", per cui «*la direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche intensificano lo sforzo di lavoro aumentando il monitoraggio, accrescendo il ritmo richiesto ai lavoratori, riducendo al minimo le discontinuità nel flusso di lavoro ed estendendo l'attività lavorativa al di là del luogo e dell'orario di lavoro convenzionali*».

[247] Come efficacemente suggerisce P. TULLINI, *Retrospettiva sul potere nell'impresa*, cit., pp. 439 ss.

[248] M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 7.

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

Come si diceva, l'esercizio di un pervasivo ed esteso potere di controllo è al centro della struttura organizzativa delle piattaforme di lavoro [249]. In effetti, l'offerta del servizio *just in time* necessita un monitoraggio continuo delle richieste dell'utenza e dell'attività dei lavoratori, anche per mezzo di previsioni algoritmiche accurate, così da realizzare l'incontro ottimale fra domanda e offerta di lavoro in tempo reale.

Nel lavoro su piattaforma vengono di regola impiegati strumenti di lavoro che permettono un controllo a distanza altamente pervasivo [250], *pc*, *smatphone*, *app mobile*, tracciamento GPS, sistemi di riconoscimento facciale. Tali sistemi costituiscono veri e propri *werable computer* capaci di "dirigere" a distanza il lavoratore e conoscere tutte le attività tracciabili svolte da quest'ultimo, divenendo al contempo "strumento di lavoro" e stringente "strumento di controllo" dell'attività (e della persona del lavoratore) [251]. È chiaro che, in assenza di un contratto di lavoro subordinato e della relativa disciplina limitativa [252],

---

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

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

[251] Come osservava con lungimiranza A. TROJSI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, cit., pp. 315-316 «*le nuove tecnologie di lavoro, non consentendo più di separare fisicamente "strumento di lavoro" e "strumento di controllo", mettono in pericolo nuovi aspetti "dell'uomo che lavora", […] manifestando nuove tipologie di lesione dei beni della persona*». Sulla porosità della distinzione fra strumenti di controllo e strumenti di lavoro nel lavoro digitale si veda anche P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in ID. (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 3 ss., spec. 18 e R. SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, cit., p. 20; A. INGRAO, *Il controllo a distanza dei lavoratori*, cit., p. 42.

[252] Ci si riferisce chiaramente alla disciplina limitativa dei poteri di controllo a distanza contenuta nel novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Per un *focus* si rinvia, in particolare, a

tale controllo rischia di assumere una dimensione panottica e totalizzante.

A queste forme di controllo (a distanza) più tradizionali si aggiunge poi un meccanismo di controllo e vigilanza caratterizzato da maggiore complessità e pervasività, mai raggiunta neppure nel "taylorismo analogico": il *rating* reputazionale [253], strumento realmente innovativo nell'esercizio del potere di controllo nella *platform economy*.

Il *rating* reputazionale, inteso come struttura informativa complessa che aggrega e diffonde dati relativi alla reputazione (e alla condotta) del prestatore di lavoro, è suscettibile di realizzare un controllo decentralizzato e distribuito.

Nel lavoro su piattaforma, il *rating* algoritmico si atteggia anzitutto come strumento di "controllo esterno" [254] (alla piattaforma), volto a verificare il gradimento dell'utenza [255]. Tuttavia, le statistiche reputazionali provenienti dagli utenti vengono processate dall'algoritmo unitamente ad altri dati relativi alla prestazione lavorativa, tracciati direttamente dal sistema automatizzato: tasso di assenteismo, revoca della disponibilità, velocità nell'accettare l'offerta di lavoro, disponibilità nel prenotarsi per gli *slot* di lavoro, la puntualità, il completamento degli ordini, la permanenza all'interno della mappa durante le ore di disponibilità, ecc. [256]. L'integrazione di tutti questi

---

A. INGRAO, *Il controllo a distanza dei lavoratori*, cit.; V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ESI, Napoli, 2018; 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; A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2020.

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

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

[255] Sul confine tra gradimento e inadempimento si v. P. IERVOLINO, *Il gradimento nei rapporti di lavoro*, II ed., Giappichelli, Torino, 2025.

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

dati forma il punteggio reputazionale del lavoratore e consacra il *rating* reputazionale in uno strumento di controllo tipicamente "interno", atto a verificare anche [257] e soprattutto la corretta esecuzione del servizio, secondo gli *standard* qualitativi preimpostati nell'algoritmo.

Le problematiche poste dall'impiego dei sistemi di *rating* sono molteplici.

Anzitutto, l'"esternalizzazione" del controllo alla clientela pone un problema circa la verifica dell'affidabilità dei giudizi espressi, in cui potrebbero annidarsi errori, pregiudizi o semplicemente giudizi che nulla hanno a che fare con il livello di diligenza della prestazione resa. La problematica è ulteriormente ampliata in quelle piattaforme che utilizzano algoritmi programmati per dare maggior rilievo alle recensioni negative rispetto ai *feedback* positivi [258]. A differenza delle forme più tradizionali, il datore non esegue materialmente il controllo, neppure tramite personale dirigente o l'apposito personale di vigilanza, ma si affida ai personali giudizi della clientela, che vengono poi elaborati insieme alle statistiche interne stilate dall'algoritmo, con un'ulteriore amplificazione dell'oscurità circa l'utilizzo dei dati prodotti da questo sistema di controllo capillare. Il lavoratore, infatti, non è messo nelle condizioni di partecipare al processo di *rating,* né di aver conoscenza dell'effettivo funzionamento dell'algoritmo che si occupa di stilarlo. Talora, nelle condizioni generali del servizio non viene consentita neppure la cumulabilità e la portabilità del *rating* da una piattaforma all'altra [259], rendendo evidenti i rischi di abusi connessi all'utilizzo di questo inedito strumento di controllo permanente.

Nell'organizzazione dell'impresa-piattaforma le metriche e classifiche reputazionali vengono utilizzate per selezionare i soggetti a cui distribuire le occasioni di lavoro, che aumentano in maniera proporzionale al possesso di

---

[257] I *rating* reputazionali, basandosi su una profilazione estesa, sono in grado di acquisire informazioni personali dell'utente-lavoratore che nulla hanno a che fare con l'oggettiva esecuzione della prestazione come sottolinea, in particolare, L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali*, cit., p. 23, che suggerisce l'adozione di procedute "aggravate" di espressione del consenso del lavoratore assoggettato a tali sistemi di profilazione.

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

[259] Per J. PRASSL, *Humans as a service*, cit., pp. 111-113 il *rating* reputazionale rappresenta il valore del lavoratore nel mercato digitale e la sua portabilità costituisce un'importante garanzia per il lavoratore.

In tal senso, risulta fondamentale la previsione di cui all'art. 9 della Direttiva "Piattaforme", che riconosce il «*diritto alla portabilità dei dati personali generati attraverso l'esecuzione del lavoro nel contesto dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di una piattaforma di lavoro digitale, comprese valutazioni e recensioni*».

un punteggio reputazionale conforme allo *standard* algoritmico, che assurge a misura della diligenza richiesta e che è oggetto di un pervasivo e continuo monitoraggio, svolto dai sistemi automatizzati.

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

Gli algoritmi di gestione della forza lavoro, impiegati dall'impresa-piattaforma, possono essere programmati per applicare delle sanzioni atipiche che vanno dal mancato pagamento del compenso, alla riduzione delle offerte di lavoro, fino alla disattivazione automatica degli *account* dei lavoratori [260]. L'algoritmo, stabilite le coordinate del comportamento ammesso (spesso contenute in "codici di condotta" sottoscritti in sede di iscrizione alla piattaforma), è in grado di identificare le infrazioni alla regola ed eseguire il precetto, integrando l'esercizio di attività prettamente disciplinari.

Come segnalato, nel mondo del *management* automatizzato delle piattaforme di lavoro la gerarchia si manifesta in pervasivi meccanismi di inferenza induttiva, sorvegliati da meccanismi di premialità e, qualora questi si rivelassero insufficienti, da sanzioni. Si consideri, ad esempio, il sistema del c.d. *surge pricing* [261], ossia dell'incremento dinamico delle tariffe, previsto da Uber: quando l'algoritmo registra un rilevante aumento di domanda in una determinata zona, il sistema aumenta automaticamente il prezzo della corsa per incentivare gli autisti (anche quelli geolocalizzati molto distanti dalla zona di interesse) a dirigersi verso le aree con maggiore domanda. Se il lavoratore non dovesse essere persuaso dall'incentivo economico a recarsi nella zona ad alta domanda e dovesse rifiutare la corsa, tale rifiuto sarà registrato come "demerito" ai fini del punteggio reputazionale, impedendo il futuro accesso alle occasioni di lavoro più remunerate.

Sicché, anche in questa sfera del potere, il *rating* reputazionale gioca un ruolo chiave, confermando d'altronde la posizione del potere di controllo

---

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

[261] Fenomeno particolarmente attenzionato dalla letteratura organizzativista: N. GARG-H. NAZERZADEH, *Driver surge pricing*, in *Management Science*, vol. 68, n. 5, 2022, pp. 3219 ss.; H. GUDA-U. SUBRAMANIAN, *Your uber is arriving: Managing on-demand workers through surge pricing, forecast communication, and worker incentives*, in *Management Science*, vol. *65*, n. 5, 2019, pp. 1995 ss.

come antecedente logico di quello disciplinare [262].

Nell'organizzazione algoritmica, il disallineamento della condotta del lavoratore rispetto ai parametri direttivi imposti dall'algoritmo espone il lavoratore a forme atipiche di sanzioni che, sembrano vagamente ricordare la multa (decurtazioni dalla paga), la sospensione dal lavoro (sospensione o blocco dell'*account* o imprenotabilità dei futuri turni di lavoro) e persino il licenziamento (disattivazione o disconnessione forzata e senza preavviso dell'*account*) [263]. A ciò si aggiunga la circostanza che, come si diceva, alcuni algoritmi utilizzati dalle piattaforme di lavoro sono progettati per attribuire più peso al *feedback* negativo, rispetto a quello positivo, con la conseguenza che il punteggio, variato solo a seguito di riscontri negativi e non incrementato a seguito di *feedback* positivi, determina un effetto penalizzante ulteriore [264].

Le "sanzioni" comminate dall'algoritmo al lavoratore ritenuto improduttivo sono affrancate da un giudizio di adeguatezza e proporzionalità e prescindono dal rispetto del contraddittorio. Ad esempio, al lavoratore che per recensioni negative subisce una retrocessione nel *rating* reputazionale sarà *tout court* impedito di accedere alle occasioni di lavoro migliori e più remunerate, senza che egli possa esercitare alcun potere di contestazione o di giustificazione al riguardo.

Ne deriva che, le piattaforme di lavoro, anche se formalmente sprovviste di potere disciplinare riescono, tramite il loro governo algoritmico, ad esercitare un'azione para-disciplinare correlata all'imposizione di condizioni contrattuali, che produce il comunque suo effetto tipicamente sanzionatorio [265]. Peraltro, si registra, anche su questo fronte, un ampliamento del potere di azione disciplinare [266], grazie a meccanismi in grado di superare gli

---

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

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

[264] Circostanza accertata sempre dal Garante privacy nell'ordinanza di condanna della piattaforma Glovo, cit. (nt. 310).

[265] Cfr. M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro*, cit., p. 454.

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

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

14. *Osservazioni conclusive: opacità del "potere algoritmico" e tutela della persona che lavora*

Alla luce di quanto finora analizzato, le piattaforme digitali di lavoro, pur diversificate per una pluralità di fattori (tipologia e caratteristiche del servizio, modalità di funzionamento, condizioni di lavoro, etc.) operano alla stregua di imprese [267], di cui l'intermediazione delle prestazioni di lavoro costituisce sempre il «*punto di partenza unificante*» [268] e non già quello d'arrivo.

Nel caso di quelle che si sono definite "piattaforme ad operatività globale" emerge, sin dalla peculiare fase di contrattazione, un governo organizzativo unilaterale appannaggio pressocché esclusivo della piattaforma. Tale governo organizzativo viene amplificato dai meccanismi di gestione algoritmica con cui si realizza una sorta di "artificializzazione" del potere datoriale che rende meno percettibile l'elevata integrazione funzionale tra la prestazione lavorativa e l'organizzazione imprenditoriale della piattaforma [269]. Tuttavia, i nuovi strumenti di automazione organizzativa non producono una reale rarefazione dell'impresa, né della figura datoriale. Infatti, se l'algoritmo diviene lo strumento con cui si realizza l'organizzazione del lavoro nell'impresa digitale, allora colui che ne ha la disponibilità in uso diviene il titolare dell'organizzazione che ne è alla base.

Sicché, l'utilizzo del "potere algoritmico" (come di qualunque tecno-potere) non produce un impatto destrutturante sulla figura imprenditoriale ma, piuttosto, incide sulla morfologia del suo potere, esercitato in forma

---

[267] Come sottolinea A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 124 ss. Analogamente si veda la ricostruzione dell'ILO, *World Employment Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

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

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

mediata e indiretta, ma pur sempre suscettibile di generare asimmetrie e squilibri nella relazione lavorativa.

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

L'immagine che ne deriva è quella di un'organizzazione che, riducendo il lavoratore ad un insieme di dati, metriche e statistiche, genera una potenziale disumanizzazione sistematica del lavoro.

Dinnanzi a ciò, si pone la necessità di individuare dei meccanismi regolatori in grado di controbilanciare le pretese egemoniche di un modello economico fondato su nuove razionalità algoritmiche, in cui possono celarsi spazi di potere incontrollato [270], in grado di compromettere la dignità e libertà della persona che lavora.

Prima di procedere con la verifica della capacità adattiva della categoria della subordinazione dinnanzi alla realtà del lavoro su piattaforma (v. cap. II), si ritiene opportuno svolgere una riflessione generale circa la predisposizione di tecniche di tutela universali [271], in grado di proteggere la persona che lavora, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, dai rischi specifici derivanti dall'opacità del *management algoritmico*: offuscamento dell'esercizio del potere, imperscrutabilità e opacità del funzionamento dei sistemi automatizzati, spersonalizzazione della relazione lavorativa, asimmetrie informative, inaffidabilità della decisione algoritmica e rischio di discriminazioni.

---

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

[271] Sul punto si veda U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, n. 29, 2023, p. 177.

Rispetto a tali rischi, se ne pone anche uno trasversale: la deresponsabilizzazione dell'impresa, che, avvalendosi di sistemi automatizzati, potrebbe rifuggire alle proprie responsabilità, trincerandosi dietro l'impersonalità dell'algoritmo o comunque dietro l'impossibilità tecnica [272] oppure giuridica (si pensi all'opponibilità del segreto commerciale) di far luce sul concreto funzionamento di tali strumenti di gestione del rapporto di lavoro.

Rispetto a tale realtà, il riconoscimento di tutele più incisive, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, non è solo una prospettiva "utile" – data «*tendenza del tecno-potere a sottrarsi al circuito classico della qualificazione giuridica*» [273] – ma è altresì necessaria per colmare quella «*frattura sociale tra individui sempre più trasparenti e poteri sempre più opachi e incontrollabili*» [274] prodotta dalle ultime frontiere della tecnologia, anche nel rapporto di lavoro.

Sezione II
IL "POTERE ALGORITMICO" DELL'IMPRESA-PIATTAFORMA E LE TECNICHE DI TUTELA A FAVORE DELLA PERSONA CHE LAVORA

1. Governance *algoritmica ed evoluzione delle tecniche di tutela nell'ordinamento eurounitario: verso un approccio più proattivo e universale?*

Dinnanzi alla tendenza espansiva dei poteri del datore di lavoro (o del committente) connessi all'utilizzo di tecnologie algoritmiche e di AI, la sfida

---

[272] Il tema è oggetto di dibattito nella letteratura scientifica, dal momento che, rispetto ad una pluralità di tecnologie algoritmiche dotate di diversi livelli di automazione, non è chiaro quale sia il perimetro di fattuale intellegibilità della macchina *ex post*. Per ricostruire la problematica, cfr. M.T. CARINCI-S. GIUDICI-P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, n. 1, 2023, p. 7 ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale*, cit., pp. 147 ss.; L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 462, 2022, pp. 1 ss.

[273] P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa*, cit., p. 439.

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

del moderno diritto del lavoro, in ossequio alla funzione che è iscritta nel suo patrimonio genetico [275], è quella di ricercare nuovi strumenti di riequilibrio dell'assetto dei poteri, capaci di arginare i rischi, per i diritti fondamentali della persona che lavora, connessi all'esercizio di un potere incontrollato e oscuro.

Tale sfida è al centro dell'Agenda regolativa europea degli ultimi anni [276], che si è fatta pioniera, nello scenario globale, della regolamentazione delle ultime frontiere della tecnologia, inaugurando una nuova stagione dell'approccio regolativo europeo, che qualcuno ha definito "Nuovo costituzionalismo digitale europeo" [277].

Uno dei primi interventi regolativi sul campo è il Libro bianco sull'intelligenza artificiale [278], lanciato dalla Commissione Europea nel febbraio 2020, che, nel delineare i piani di regolamentazione europea nel settore dell'Intelligenza Artificiale, individua sette requisiti assiologici per lo sviluppo dei sistemi automatizzati: 1) intervento e sorveglianza umani; 2) robustezza tecnica e sicurezza; 3) riservatezza e *governance* dei dati; 4) trasparenza; 5) diversità, non discriminazione ed equità; 6) benessere sociale e ambientale; e 7) *accountability*.

Tali requisiti valoriali sono stati poi declinati, seppur con pesi differenti, in una pluralità di diversi atti normativi, adottati per finalità diverse (ma spesso complementari), secondo un approccio regolativo per compartimenti stagni, che non agevola il compito degli operatori del diritto e può dimostrarsi meno effettivo rispetto ad una regolamentazione unica e integrata (es.

---

[275] Sempre attuale sul punto G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, p. 75 ss.

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

[277] V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *It. Lab. Law e-Journ.*, n. 1, 2022, p. 2. Sulle nuove sfide del costituzionalismo digitale europeo si v., in particolare, O. POLLICINO, *Potere digitale*, in *Enc. dir.*, *Potere e Costituzione* (diretto da M. CARTABIA-M. RUOTOLO), vol. V, Milano, 2023, pp. 410 ss.

[278] COMMISSIONE UE, *Libro bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, 2020, n. 65, p. 10.

uno Statuto protettivo della persona che lavora nell'era dell'IA).

Tuttavia, rispetto ai tanti è diversi interventi normativi europei, è comunque possibile scorgere una coerenza (o quanto meno una costanza) di metodo.

Ad esempio, con riferimento, in generale, al mercato delle piattaforme *online*, sono stati adottati nel 2022 due regolamenti complementari: il *Digital Markets Act* e *Digital Services Act* [279], che hanno rilanciato, in chiave orizzontale, alcune delle garanzie già previste, per gli utenti commerciali, dal Regolamento 2019/1150/UE (v. par. 6). Entrambi i regolamenti, approvati per arginare la concentrazione del potere di mercato nelle *big company* delle piattaforme *online*, rispondono (come d'altronde il Reg. 2019/1150) ad un approccio regolativo preventivo, basato sul rischio [280]: si prevedono, all'insegna dell'*accountability,* una serie di garanzie procedurali preventive, concernenti doveri di trasparenza, divulgazione, monitoraggio e analisi del rischio, in merito alle attività delle piattaforme di intermediazione o informazione, specie quelle riconnesse alla gestione dei dati personali degli utenti, rilanciando, *de facto*, il metodo già inaugurato con il GDPR.

L'approccio regolativo *risk-based*, non a caso, costituisce il fulcro del Regolamento sull'Intelligenza Artificiale [281] e della tutela della trasparenza algoritmica di cui alla Direttiva "Piattaforme" e orienta diverse garanzie già note per l'ordinamento e invocabili come contraltari all'abuso di potere algoritmico, come la *data protection* e la tutela antidiscriminatoria [282].

Prima di analizzare nello specifico l'intero quadro di garanzie, è opportuno sottolineare che la scelta di regolamentare i rischi specifici posti dal potere mediato da algoritmi tramite un approccio regolativo orientato ad una prospettiva "prevenzionale" è da accogliere con favore [283].

---

[279] Su cui O. POLLICINO, *Potere digitale*, cit., spec. pp. 440 ss.

[280] G. DE GREGORIO-P. DUNN, *The European Risk-Based Approaches: Connecting Constitutional Dots in the Digital Age*, in *Common Market Law Review*, vol. 59, n. 2, 2022, pp. 473 ss.

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

[282] *Funditus* M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e diritto*, cit., che scorge un profondo legame funzionale fra i vari segmenti regolativi.

[283] Cfr. A. TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni, Relazione al XXI Congresso Nazionale AIDLaSS*, Messina, 2024, dattiloscritto, p. 22, secondo cui la prospettiva prevenzionale è quella «*più efficiente ad assicurare una protezione effettiva dei diritti fondamentali nel contesto digitale*».

Secondo chi scrive, dinnanzi alle complesse problematiche di regolazione (o meglio di limitazione) dell'opacità e pervasività dei sistemi automatizzati impiegati nella gestione delle relazioni di lavoro, l'efficacia delle tecniche di tutela deve essere rilanciata da un approccio regolativo più proattivo, che mira da un lato alla prevenzione del rischio in radice (*risk-based approch*) e dall'altro alla preventiva incorporazione del diritto nella tecnologia, per l'intero ciclo di vita del sistema tecnologico, adeguando la costruzione e lo sviluppo dei sistemi di AI o semplicemente automatizzati ai principi dell'antropocentrismo (sorveglianza e revisione umana), dell'equilibrio informativo (diritti di informazione preventiva), della protezione dei dati, della non discriminazione, nonché della responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti nella filiera.

Tale prospettiva consente di contrastare l'offuscamento dell'esercizio del potere per mezzo delle nuove tecnologie ed è coerente con i nuovi assetti del "potere algoritmo": se nei sistemi automatizzati l'atto finale si configura come il risultato delle determinazioni assunte in sede di predisposizione, adozione o aggiornamento del sistema automatico, la regolamentazione non può circoscriversi solo al momento decisorio-esecutivo ma deve abbracciare anche quello genetico della costruzione dell'algoritmo, dove si addensa l'estrinsecazione del potere gestionale umano[284].

Si tratta, infine, di un approccio, perfettamente coerente con il Pilastro Sociale Europeo[285], che potrebbe accrescere la responsabilizzazione dei datori/committenti che si avvalgono delle nuove tecnologie e si presta ad una applicazione generalizzata, che, inerendo direttamente la protezione dei diritti fondamentali di libertà e dignità di chi lavora, è meritevole di applicazione universalistica, potendo prescindere dall'esercizio effettivo di poteri datoriali da parte della piattaforma (*id est* dell'impresa che utilizza i sistemi automatizzati).

---

[284] M. DEL FRATE, *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022, p. 671, che suggerisce di guardare oltre le sole modalità di esercizio dei poteri datoriali, per valorizzare anche il diverso e prodromico momento della formazione della volontà datoriale.

[285] Sul punto L. VALENTE, *La politica sociale UE recente e i progressi possibili per una nozione europea di lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, pp. 339 ss., che scorge la tendenza ad ampliare il novero delle tutele dei diritti sociali, a prescindere dalla tipologia di rapporto.

2. *L'approccio regolativo prevenzionale del c.d. "AI Act": potenzialità e limiti*

Al fine di contenere i rischi di uno sviluppo incontrollato dell'AI senza però limitare od ostacolare indebitamente lo sviluppo tecnologico, l'Unione Europea ha adottato il Regolamento n. 2024/1689 del 13 giugno 2024 (d'ora in poi AI Act) [286], finalizzato a regolare l'immissione nel mercato, la messa disposizione e in servizio, nonché gli usi dei sistemi di intelligenza artificiale [287].

È importante precisare che il Regolamento adotta una definizione di AI piuttosto ampia (anche rispetto a quella già citata fornita dal nostro Consiglio di Stato), per cui si considerano «sistemi di IA» tutti i sistemi automatizzati progettati per funzionare in autonomia secondo una logica inferenziale, deducendo dagli input ricevuti «*come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali*» (art. 3). Ragion per cui, le norme dell'IA Act sono suscettibili di applicazione sicuramente nei sistemi di c.d. *machine learning* e *deep learning,* ma anche nei sistemi automatizzati deterministici basati sulla logica [288]. Viceversa, risultano esclusi dal campo di applicazione i *software* più elementari, in cui il sistema è progettato per estrarre dall'*input* un solo determinato *output*. Ne consegue che, il Regolamento è applicabile ai descritti sistemi automatizzati di *management* in uso dalle piattaforme digitali di lavoro.

A tal riguardo, occorre, inoltre, osservare che tale Regolamento si caratterizza per un approccio regolativo sistemico che coinvolge l'intera filiera delle tecnologie di IA. Tale approccio emerge chiaramente nell'art. 2 del Regolamento, che adotta un campo di applicazione estremante ampio, che coinvolge i fornitori, fabbricanti, importatori e distributori di prodotti di IA

---

[286] Il testo definitivamente approvato costituisce un compromesso, talora sbilanciato a favore della tutela del mercato, rispetto al disegno originario espresso dalla Proposta di Regolamento che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, Bruxelles, 21 aprile 2021, COM(2021) 206 final.

[287] L'art. 2 dell'AI Act precisa che il Regolamento si applica «ai fornitori di sistemi di IA o immettono sul mercato europeo modelli di IA, indipendentemente dal fatto che siano stabiliti o ubicati nell'Unione o in un paese terzo; b) ai deployer dei sistemi di IA che hanno il loro luogo di stabilimento o sono situati all'interno dell'Unione; c) ai fornitori e ai deployer di sistemi di IA che hanno il loro luogo di stabilimento o sono situati in un paese terzo, laddove l'output prodotto dal sistema di IA sia utilizzato nell'Unione».

[288] Cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 65.

immessi sul mercato europeo, nonché gli utilizzatori sistemi di IA con luogo di stabilimento nell'Unione e persino gli utilizzatori situati in un paese terzo «*laddove l'output prodotto dal sistema di IA sia utilizzato nell'Unione (art. 2, lett. c)*».

L'ampiezza di tale ambito di applicazione è da cogliere con favore perché si presta alle caratteristiche di internazionalità tipiche dell'economia delle piattaforme (sul punto rinvia all'indagine nel terzo capitolo).

Dal punto di vista protettivo, l'IA Act è pensato per offrire una protezione "minima" a carattere generale, chiaramente non specificamente tarata sui rapporti di lavoro [289]. Tuttavia, alcune sue previsioni e in generale la prospettiva regolativa su cui si fondano sono di particolare rilievo per la prospettiva lavoristica.

In particolare, il modello regolativo scelto per mitigare i rischi dell'AI per i diritti fondamentali è di tipo precauzionale [290], orientato alla valutazione preventiva del rischio prevedibile, ancorché proporzionato [291]: sono introdotti divieti, limiti e obblighi modulati sulla base dell'entità del rischio dell'AI, che può essere inaccettabile, alto o moderato.

Al rischio inaccettabile corrisponde il divieto di utilizzo di sistemi di AI (art. 5), ad esempio come nel caso dei sistemi di «*social scoring*» (ossia quei sistemi che classificano le persone fisiche in base al loro «comportamento sociale», a «tratti personali o della loro personalità»), di categorizzazione biometrica (che classifichino individualmente le persone per dedurne la razza, le ideologie politiche, sindacali, religiose o filosofiche, orientamento sessuale) e di «*riconoscimento delle emozioni sul posto di lavoro*» (ampiamente utilizzate

---

[289] Sul punto ampiamente M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro: impatto dell'AI Act*, in M. BIASI, *op. cit.*, p. 120 che sottolinea l'applicazione trasversale, intersettoriale, concernente tutti i sistemi di AI in generale, dell'AI Act, finalizzato ad apprestare «*un sistema di regole dichiaratamente volto a integrare le altre fonti Ue e/o interne, senza pregiudicarne l'applicazione*».

[290] Sul principio di precauzione nel contesto dei rapporti di lavoro si veda in particolare E. BALLETTI, *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, in *Var. temi dir. lav.*, 2023, pp. 177 ss.

[291] Cfr. P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi*, 2023, p. 242, che parla di "*approccio del rischio proporzionato, che fondandosi sulla salvaguardia del mercato dell'IA potrebbe ridurre il livello di protezione dei diritti sociali*". Sul tema si veda anche M. BARBERA, *"La nave deve navigare". Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 9, n. 2, 2023, pp. 1 ss., che segnala l'innovatività dell'approccio fondato su di una «*gradazione dei rischi e dei costi che implica la loro eliminazione o riduzione sulla base di una serie di considerazioni che implicano scelte utilitaristiche ma anche scelte di tipo valoriale*» (p. 12).

fuori dai confini europei nel *recruitment*, es. HireVue e Pymetrics) [292].

Ai sistemi ad "alto rischio", invece, corrispondono stringenti vincoli e requisiti tecnici da rispettare per il produttore e specifici obblighi per l'utilizzatore (c.d. *deployer*, ossia la persona fisica o giuridica che lo utilizza per fini professionali *ex* art. 3, n. 4 del Regolamento) [293]. È importante considerare che l'AI Act qualifica ad alto rischio i sistemi di gestione automatizzata della forza lavoro [294], superando la prospettiva del GDPR che lascia al titolare del trattamento dei dati l'individuazione del livello di rischio.

Nella gestione del rischio elevato dei sistemi di AI applicati nel rapporto di lavoro, il Regolamento impone, "a monte" (al fornitore) precisi obblighi, come l'utilizzo di *set* di dati di alta qualità (artt. 9-10), il miglioramento della tracciabilità e della condivisione con l'utente, la progettazione e garanzia di più elevati *standards* in termini di robustezza, cybersicurezza e precisione, secondo un sistema di gestione della qualità (art. 17), certificazione del prodotto [295] e soprattutto un sistema di gestione dei rischi e sorveglianza umana (v. in particolare artt. 9, 13 e 16), tutti orientati ad assicurare un maggior *standard* di sicurezza della tecnologia automatizzata.

---

[292] Per un'analisi puntuale si v. A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit*., spec. pp. 265 ss.

[293] Per un'indagine degli stessi si rinvia, in particolare, a M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro: impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*, in M. BIASI, *op. cit*., pp. 115 ss.; L. FERLUGA, *Il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale e tutela del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2025, in corso di pubblicazione; M.T. CARINCI-A. INGRAO, *L'impatto dell'*AI Act *sul diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, n. 4, 2024, pp. 5451 ss.; e a R.D. COSTA, *Lavoro e gestione del rischio all'epoca dell'intelligenza artificiale*, in R. SANTUCCI-A. TROJSI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza artificiale*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 89 ss.; S. VILLANI, *Luci e ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'*AI Act *basata sul rischio*, in F. LUNARDON-E. MENEGATTI (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, *Italian Labour Law e-studies*, *Alma Master Studiorum* – Università di Bologna, 2024, pp. 133 ss.

[294] Precisamente, nel considerando 57 si indicano come ad alto rischio «i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni riguardanti le condizioni del rapporto di lavoro la promozione e la cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per l'assegnazione dei compiti sulla base dei comportamenti individuali, dei tratti o delle caratteristiche personali e per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro».

[295] Come osserva criticamente A. INGRAO, Hic sunt leones! *La piramide del rischio costruita dalla proposta di Regolamento sulla intelligenza artificiale (emendata)*, in *Lav. prev. oggi*, n. 11, 2023, p. 788, costituisce una garanzia poco effettiva affidare il giudizio di conformità ai produttori stessi e non ad attori terzi e imparziali.

A "valle", invece, l'AI Act introduce alcuni obblighi per il datore di lavoro, in qualità di utilizzatore della tecnologia. In particolare, l'art. 26 riconosce implicitamente il diritto degli utilizzatori di ricevere dai fornitori una specifica formazione sul corretto uso dei sistemi di AI. A ciò consegue però l'obbligo di adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire l'uso corretto di tali sistemi in conformità alle istruzioni e alla formazione ricevuta. Tuttavia, si precisa che tale obbligo non può compromettere l'adempimento degli obblighi stabiliti da altre fonti del diritto dell'Unione. Da tale previsione è possibile scorgere la natura complementare del Regolamento, che mira a rafforzare l'efficacia delle tutele già esistenti. Ad esempio, con riferimento al rapporto di lavoro, il datore non può dirsi sollevato dai titoli di responsabilità, derivanti dalle norme in materia di salute e sicurezza, protezione dei dati e non discriminazione, perché si è limitato ad utilizzare i sistemi automatizzati secondo le istruzioni impartite, qualora tali sistemi arrechino danno o possibile pregiudizio ai diritti fondamentali coinvolti.

Inoltre, in qualità di *deployer*, il datore di lavoro è assoggettato anche ad obblighi di monitoraggio (con la previsione di dover di sospendere l'uso in caso di rischi rilevati), di sorveglianza umana (che deve essere affidata a persone fisiche competenti e formate) e obblighi informativi preventivi (ai lavoratori e ai loro rappresentanti). A ciò si aggiunge, infine, l'obbligo di effettuare la «*valutazione d'impatto sui diritti fondamentali*» di cui all'art. 27 dell'AI Act, che, secondo il par. 4, può costituire fonte integrativa della DPIA ai sensi dell'art. 35 GDPR. Si consideri che oggetto della valutazione sono: la descrizione dei processi di funzionamento, utilizzo e finalità del sistema di AI; le categorie di persone interessate dall'utilizzo del sistema e i rischi specifici di danno a cui sono esposte; una descrizione dell'attuazione delle misure di sorveglianza umana, nonché di *governance* interna e di reclamo.

Sicché, dall'analisi di tali garanzie emerge come l'approccio regolativo dell'AI Act sia orizzontale. Tuttavia, le sue garanzie, seppur declinate in maniera generica, risultano particolarmente preziose se si considera che esse non insistono su un deserto normativo e non costituiscono la fonte di regolamentazione integrale dell'utilizzo dell'AI nei rapporti di lavoro.

In effetti, come già segnalato, le norme del Regolamento sembrano progettate per doversi raccordare con altri segmenti regolativi e fornire a quest'ultimi un supporto e/o un aggiornamento rispetto ai rischi specifici generati dalle tecnologie di AI. Sicché, le previsioni "minime" del Regolamento possono risultare preziose se lette secondo un approccio integrato [296].

[296] Sul punto M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., spec. 147 ss. Segnala la

In particolare, per ciò che qui interessa, gli interlocutori naturali dell'AI Act sono gli apparati normativi costituiti dalla tutela antidiscriminatoria, della protezione dei dati e della trasparenza algoritmica.

Si procederà, pertanto, all'analisi di quest'ultimi, secondo un approccio integrato, al fine di valutare l'effettività delle tutele che l'ordinamento dispone per arginare i rischi insiti nell'utilizzo di tecnologie automatizzate per l'organizzazione del lavoro e la gestione dei suoi rapporti.

3. *I pilastri regolativi tradizionali contro l'abuso di potere (mediato da algoritmi): la* data protection

Come già sottolineato, il funzionamento dei processi decisionali, di valutazione o monitoraggio algoritmici si fonda sulla gestione e l'analisi di grandi quantità di dati, ragion per cui la strategia regolativa volta a prevenire e contrastare gli abusi di potere in questo contesto non può fare a meno dell'apparato protettivo della *data protection*, quale primo schermo protettivo dalle indagini invasive, che, seppur non strettamente centrato sul rapporto di lavoro, costituisce uno strumento sempre più centrale per la tutela della libertà e dignità della persona che lavora [297].

Nella disciplina (europea e nazionale) a tutela della *privacy* si rinvengono, infatti, principi e regole importanti per la tutela del lavoratore (autonomo e subordinato) assoggettato alla gestione algoritmica dell'impresa-piattaforma.

Non a caso la disciplina contenuta nell'AI Act contiene svariate disposizioni di raccordo con la tutela della *privacy,* che come il Regolamento sull'AI, risponde ad una logica di *accountability* [298] – cioè di responsabilizzazione

---

necessità di un «*approccio articolato*» nei confronti della gestione algoritmica anche C. SPINELLI, *Digitalizzazione, trasparenza e sistema di relazioni industriali nel prisma della regolazione sovranazionale*, in *Dir. merc. lav.*, 2025, 1, in corso di pubblicazione.

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

[298] Sul tema, ampiamente, A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., spec. pp. 68 ss. che sottolinea come la complessa architettura regolativa del GDPR abbia determinato un importante cambio di paradigma sostituendo la logica autorizzatoria della Direttiva 95/46/CE con un differente approccio fondato sulla responsabilizzazione del titolare del trattamento e la prevenzione del rischio "*informativo-tecnologico*" che è insito nell'organizzazione digitale dell'impresa. Sulle implicazioni del GDPR si veda anche A. PIZZOFERRATO,

dell'impresa nella «*prevenzione dei rischi di lesione dei diritti fondamentalissimi di libertà, dignità e autodeterminazione*»[299] –, secondo un modello regolativo prevenzionale "*risk based*", di cui si è già sottolineata l'importanza strategica rispetto al contesto del *management algoritmico*.

Infatti, il Regolamento europeo per la protezione dei dati personali n. 679/2016 (d'ora in poi GDPR), direttamente applicabile nei Paesi membri dell'Unione, anche nei rapporti fra privati (e dunque nei rapporti di lavoro), stabilisce anzitutto che l'impresa deve adottare misure giuridiche e tecnico-organizzative idonee alla salvaguardia dei dati personali, della trasparenza e correttezza del trattamento, nel rispetto dei principi di finalità, trasparenza e minimizzazione e dei criteri di *privacy by design* e *privacy by default* (art. 25 GDPR). A garanzia del rispetto di tali principi riconosce al titolare del trattamento precisi diritti di informazione preventiva (art. 13 GDPR) e diritti di accesso ai dati in corso di trattamento (art. 15 GDPR).

Con specifico riferimento ai trattamenti automatizzati, l'art. 22 GDPR, al primo paragrafo, configura «*il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida significativamente sulla sua persona*»[300]. Con una recente pronuncia[301], la Corte di Giustizia ha chiarito che la «*decisione*» di cui all'art. 22, cit., non va intesa in senso stretto come una decisione formale, ma può ricomprendere «*anche misure o valutazioni che riguardano aspetti personali degli individui*», offrendo una definizione funzionale centrata sull'impatto che tali misure hanno sulla sfera personale degli interessati.

Al secondo paragrafo, l'art. 22, lett. a), esclude l'applicazione di tale principio ai casi in cui l'interessato presti il suo consenso e nell'ipotesi in cui il trattamento automatizzato sia necessario «*per la conclusione o l'esecuzione*

Gli effetti del regolamento europeo GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore, in *Arg. dir. lav.*, n. 4-5, 2018, pp. 1034 ss.

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

[300] Nel diritto pubblico parte della lo considera come un vero e proprio nuovo diritto fondamentale della persona. Sul punto vedi A. SIMONCINI, *Profili costituzionali della amministrazione algoritmica*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, n. 4, 2019, p. 1152 che individua nell'essenza della nozione di dignità umana il diritto fondamentale a che «*la tecnologia rimanga nell'ambito dei mezzi e degli strumenti e non si sostituisca alla decisione umana, quantomeno ogniqualvolta la decisione sia suscettibile di incidere le libertà e i diritti fondamentali*».

[301] Corte giust. 7 dicembre 2023, causa C634/21, SHUFA Holding AG.

di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento», pare comunque meritevole di tutela la previsione del principio generale. Anche perché, in ogni caso, al paragrafo terzo, l'art. 22 prevede, in ossequio alla prospettiva antropocentrica (c.d. *human in control principle* [302]), l'obbligo di adottare appropriate misure a tutela del «*diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione*» [303]. Quindi, anche laddove autorizzato, il trattamento automatizzato deve essere comunque assoggettato a misure idonee a tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno garantendo a quest'ultimo il diritto di esprimere la propria opinione, di contestare la decisione resa dall'algoritmo e di chiedere ed ottenere la revisione umana.

Infine, secondo la prospettiva dell'*accountability* e della prevenzione e gestione del rischio, l'art. 35 GDPR, per assicurare l'effettiva applicazione delle suelencate previsioni, richiede una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) in capo al titolare del trattamento [304].

Si consideri che la centralità di questa previsione nell'ambito della tutela del lavoro su piattaforma è rilanciata dall'art. 8 della Direttiva "Piattaforme", per cui le PLD, agendo in qualità di titolari del trattamento, sono obbligate ad effettuare la DPIA circa i dati personali impiegati dai loro sistemi automatizzati e, soprattutto, devono fornire tale valutazione ai rappresentanti dei lavoratori. Peraltro, la centralità della DPIA come strumento di prevenzione e tutela dei rischi correlati all'uso di sistemi automatizzati [305] è

---

[302] Sancito anche dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione, adottato nel giugno 2020, nel quadro dell'art. 155 TFUE. Sul punto v. T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi*, n. 9, 2022, pp. 190 ss.; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, n. 25, 2023, pp. 171 ss.; I. SENATORI, *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *Int. Lab Law eJourn.*, vol. 13, n. 2, 2020, pp. 172 ss.; L. BATTISTA, *The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions*, *Int. Lab Law eJourn.*, vol. 14, n. 1, 2021, pp. 105 ss.

[303] Sebbene sia possibile avanzare dei dubbi circa l'applicazione della disposizione quantomeno al lavoro subordinato, come rileva E. GRAGNOLI, *Il potere di controllo, le risorse digitali e gli algoritmi*, in A. BELLAVISTA-R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 37, secondo cui si tratta di tutele concepite per situazioni contrattuali in cui le parti si trovano in una condizione di parità, come nei rapporti commerciali, e non sono destinate ai lavoratori subordinati, fermo restando che si tratterebbe di una sorta di "difesa minima", come suggerito dall'uso dell'avverbio "almeno".

[304] Ampiamente valorizzata nella ricostruzione di M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit.

[305] Sul punto H. ABRAHA, *Regulating algorithmic employment decisions through data protection law*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, vol. 14, n. 2, 2023, pp. 172 ss.

rilanciata, come si è detto, anche dall'AI Act (art. 27, par. 4).

In definitiva, pare possibile affermare che l'apparato normativo della *data protection* dispone di garanzie importanti, già oggetto di applicazione giurisprudenziale nell'ambito del lavoro su piattaforma [306], dal momento che, a monte, richiede di uniformare l'universo informativo posto alla base del funzionamento dell'algoritmo a criteri di trasparenza, esattezza, accuratezza, minimizzazione dei dati, ecc.; e, a valle, riconosce al lavoratore il diritto di essere informato sull'esistenza di un trattamento automatizzato, sulla *spiegazione* [307] del funzionamento e dell'influenza di quest'ultimo nella propria sfera giuridica, nonché il diritto all'intervento di correzione umano.

La centralità dei diritti in questione è già confermata dall'attuazione eseguita nel contenzioso nazionale, che ha coinvolto anche la nostra Suprema Corte [308], che, anche se al di fuori del rapporto di lavoro, ha espresso un importante principio di diritto, ritenendo illegittimo l'utilizzo della profilazione algoritmica di cui non si conosce «*lo schema esecutivo di funzionamento*» [309], per violazione delle garanzie dell'informazione preventiva e della trasparenza di cui al GDPR.

---

[306] Cfr. decisione della Corte distrettuale di Amsterdam del 11 marzo 2021 n. C / 13/692003 / HARK 20-302 che, dichiara l'illegittimità della disconnessione forzata di alcuni autisti di Uber per violazione del principio di trasparenza, informazione e supervisione umana della decisione automatizzata di cui all'art. 22 GDPR. Cfr. *https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb.Amsterdam-C/13/692003/HA_RK_20-302*.

[307] Non si ignora che la configurabilità di un autonomo diritto alla "spiegazione" sia oggetto di un acceso dibattito negli studiosi della disciplina della *privacy*. A favore di tale ricostruzione che ad avviso di chi scrive è preferibile v. E. PELLECCHIA, *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ.*, n. 5, 2018, pp. 1210 ss.; R. MESSINETTI, *La tutela della persona umana versus l'intelligenza artificiale. Potere decisionale dell'apparato tecnologico e diritto alla spiegazione della decisione automatizzata*, in *Contr. e impr.*, n. 3, 2019, pp. 861 ss. In senso contrario, cfr. S. WACHTER-B. MITTELSTADT-L. FLORIDI, *Why a Right to Explanation of Automated Decision Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, vol. 7, n. 2, 2017, pp. 76 ss. Per una via intermedia, ossia sulla sussistenza di un diritto alla "leggibilità", nel senso di possibilità di comprensione sul funzionamento: G. MALGIERI-G. COMANDÉ, *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, 2017, pp. 243 ss.

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

[309] Sul punto cfr. G. ZAMPINI, *Il rating reputazionale nell'era digitale tra potere direttivo/organizzativo e disciplinare. Alcune riflessioni*, in R. SANTUCCI-A. BELLAVISTA (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 182 ss., spec. p. 185, secondo cui è ragionevole ritenere che in questo passaggio gli ermellini non si riferiscano al «*linguaggio di programmazione (il cd."codice sorgente", di assai difficile*

Un ulteriore conferma della centralità della *data protection* nella tutela dei lavoratori assoggettati alla gestione algoritmica delle piattaforme digitali ci proviene da due provvedimenti del Garante *privacy* nei confronti delle piattaforme ("di lavoro *via app*") Glovo e Deliveroo[310]. Nelle due pronunce, il Garante preliminarmente osserva che al lavoro su piattaforma digitale è applicabile una delle esenzioni previste dall'art. 22 GDPR, essendo il trattamento automatizzato necessario per l'esecuzione del contratto stipulato tra le parti. Tuttavia, in entrambi i casi si accerta la violazione dell'art. 22, par. 3, non avendo le società provveduto ad informare adeguatamente del trattamento automatizzato e ad attuare misure appropriate per «*tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano […], di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione*».

In particolare, nell'ordinanza ingiunzione del 10 giugno 2021 si accerta, da parte della piattaforma Glovo, il trattamento di una notevole quantità di dati personali (di circa 18.684 *riders*), riguardanti il rendimento professionale, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti, in contrasto con la tutela della *privacy*[311]. A tal fine il Garante commina una sanzione di oltre 2 milioni di euro e ingiunge alla società di adottare misure appropriate per evitare usi impropri e discriminatori della profilazione reputazionale, precisando che tale verifica dovrà essere ripetuta ad ogni modifica dell'algoritmo e che deve essere combinata con una verifica periodica della correttezza ed accuratezza dei risultati dei sistemi algoritmici, anche al fine di garantire che sia minimizzato il rischio di errori.

Tuttavia, in entrambe le ordinanze, si sottolinea che non è stato possibile ricostruire l'esatto funzionamento dell'algoritmo (se non solo in parte), lasciando in penombra l'evidente rischio che le garanzie a tutela della *privacy* possano perdere la loro effettività dinnanzi l'opacità che avvolge il funzionamento degli algoritmi più sofisticati.

Si pensi ai principi di limitazione della finalità, di esattezza, adeguatezza,

---

decifrazione e comunque protetto dalle leggi sulla proprietà intellettuale), quanto piuttosto agli elementi di fatto in base ai quali la valutazione viene effettuata».

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

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

pertinenza del trattamento e di minimizzazione dei dati personali, che sono al centro del GDPR: la loro concreta agibilità potrebbe essere depotenziata rispetto ai sistemi dotati di capacità di autoapprendimento, in cui gli obiettivi e le finalità raggiungibili non è detto che siano necessariamente predefiniti, dal momento che quest'ultimi posseggono la capacità di «*sostituire alla consueta sequenza causa-effetto una più opaca e libera correlazione tra una pluralità di fattori o di variabili*» [312], rendendo non peregrina la possibilità di giungere a risultati inattesi. Inoltre, anche i sistemi più semplici sono caratterizzati da una capacità di evoluzione e aggiornamento continua, rendendo più difficile il controllo sul rispetto dei requisiti di correttezza e di genuinità nella raccolta dei dati.

In altre parole, per quanto efficace la tutela della *privacy* potrebbe essere depotenziata se non si persegue l'interpretabilità – o sarebbe meglio dire la "spiegabilità" – dell'algoritmo, che organizza il lavoro, assumendo decisioni, controllando e valutando la prestazione lavorativa.

Si rende, allora, opportuno riflettere, seguendo quell'approccio integrato che si è indicato, sull'apporto di altri segmenti normativi coinvolti, per valutare se quest'ultimi siano in grado di superare tali i limiti.

4. *La tutela antidiscriminatoria*

Fra gli strumenti regolativi invocabili contro gli utilizzi distorti e illegittimi del "potere algoritmico" vi è senz'altro il diritto antidiscriminatorio.

La tutela antidiscriminatoria non a caso, grazie alla disponibilità di preziosi strumenti processuali, a titolarità anche collettiva [313], ha rappresentato il primo "attrezzo" giuridico impiegato per aprire le c.d. scatole nere [314] degli

---

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

[313] Le potenzialità del diritto antidiscriminatorio sono confermate dall'utilizzo strategico che ne è stato fatto nel nostro ordinamento dal sindacato, che ha impugnato il diritto antidiscriminatorio come precisa arma di lotta sindacale. Cfr. V. PROTOPAPA, *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, il Mulino, Bologna, 2022; C. SPINELLI, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 65 ss.; O. RAZZOLINI, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021, 24; G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, pp. 33 ss.

[314] Secondo l'efficace immagine di F. PASQUALE, *The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information*, Harvard University Press, 2015.

algoritmi gestionali e verificare se e come la gestione automatizzata determinasse abusi o violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Invero, anche rispetto alla complessa questione della "discriminazione algoritmica" [315], il diritto antidiscriminatorio si è dimostrato un valido anticorpo regolativo, confermando la sua natura di tecnica di tutela universale [316], capace di aggredire anche «*l'esercizio di poteri discrezionali tendenzialmente atipici*» [317].

Rispetto al fenomeno discriminatorio, l'introduzione dei sistemi automatizzati può realizzare effetti ambivalenti: da un lato può favorire decisioni più razionali, obiettive e anche più eque, perché libere da errori, distorsioni e pregiudizi, che possono caratterizzare l'agire dell'uomo [318]; dall'altro tuttavia, come sostenuto in dottrina e suffragato dalla giurisprudenza, possono dar vita anche a nuovi e più insidiosi canali di diffusione della discriminazione, che, inserita in meccanismi poco chiari e ancor meno trasparenti, risulta più difficile da prevenire, individuare, controllare e, dunque, sanzionare.

In effetti, dato il funzionamento del *management* algoritmo, è sufficiente l'introduzione, nel *mare magnum* degli *input*, di un dato, un parametro o un criterio distorto [319] per realizzare una incontrollabile spirale di propagazione

---

[315] Sia consentito il rinvio, specie per i casi internazionali di discriminazione algoritmica e per i riferimenti, a P. DE PETRIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4, 2020, pp. 889 ss. e a ID., *La discriminazione algoritmica: presupposti e rimedi*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 225 ss.

[316] Sulla portata universalistica della tutela antidiscriminatoria si veda da ultimo la recentissima CGUE, 12 gennaio 2023, *JK*, C-356/2021, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2023, pp. 544 ss., con nota di S. MAGAGNOLI, *Divieti di discriminazione e lavoro autonomo: un primo passo nella ridefinizione dei confini del diritto del lavoro*, che ribadisce la piena applicazione della tutela al lavoratore autonomo, in ordine a tutti gli aspetti della vita lavorativa, con l'importante precisazione che il sindacato antidiscriminatorio può riguardare anche il mancato rinnovo del contratto di collaborazione autonoma o l'interruzione *ante* scadenza se determinati esclusivamente da ragioni discriminatorie (con riguardo all'orientamento sessuale, nel caso di specie).

[317] M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. BARBERA-GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 47.

[318] Cfr. G. DE SIMONE, *Discriminazione*, S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e tecnologie*, cit., p. 150, per cui è più agevole disvelare il processo decisionale affidato ad un algoritmo, per quanto complicato possa essere il suo funzionamento, piuttosto che disvelare ragionamento discrezionale del decisore umano. Analogamente anche G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, p. 23.

[319] Circostanza non infrequente, come sottolinea S. CRISCI, *Intelligenza artificiale ed etica*

del pregiudizio [320], che potrebbe riversarsi (anche a sorpresa) sulla decisione finale dell'algoritmo, perpetrando così un pericolo di discriminazione strutturale e sistemica, che potrebbe compromettere l'azionabilità della tutela antidiscriminatoria da parte della vittima dalla discriminazione algoritmica, non essendo agevolmente identificabile la discriminazione [321].

Tuttavia, è altresì vero che il diritto antidiscriminatorio dispone di robusti strumenti regolativi, capaci di adattarsi alla fisionomia, astratta e non intenzionale, del potere artificializzato dell'impresa digitale (nel caso qui attenzionato dell'impresa-piattaforma).

Non c'è dubbio, infatti, che il divieto di discriminazioni ben può applicarsi anche nei confronti delle discriminazioni prodotte da sistemi algoritmici o di intelligenza artificiale, stante la natura oggettiva dell'illecito discriminatorio [322], che libera la vittima del trattamento discriminatorio dall'ardua prova della sussistenza dell'*animus nocendi* in capo all'autore del comportamento.

Inoltre, com'è noto, la protezione antidiscriminatoria si attiva anche quando la disparità di trattamento è solo potenziale [323], a prescindere

---

dell'algoritmo", in *Foro amm.*, n. 10, 2018, pp. 1787 ss. (a cui si rinvia anche per i riferimenti) che evidenzia come siano proprio i *Big Data* ad avere un alto margine di errore e distorsione.

[320] L'analisi automatizzata dei dati dei lavoratori può condurre a nuove espressioni della discriminazione come nel caso delle "classificazioni pregiudizievoli", che sistematicamente seguono linee di discriminazione evidenziate da P.T. KIM, *Data-Driven Discrimination at Work*, in *Wm. & Mary L. Rev.*, vol. 58, n. 3, 2017, pp. 857 ss. Sul punto anche A.G. KING-M. MRKONICH, "*Big Data" and the Risk of Employment Discrimination*, in *Oklahoma Law Review*, vol. 68, n. 3, 2016, pp. 555 ss. e A. KELLY-LYTH, *Algorithmic discrimination at work*, in *European Labour Law Journal*, vol. 14, n. 2, 2023, pp. 152 ss.

[321] In due esperimenti condotti, da U. AGUDO-K. LIBERAL-M. ARRESE-H. MATUTE, *The impact of AI errors in a human-in-the-loop process*, in *Cognitive Research: Principles and Implications*, vol. 7, n. 9, 2024, pp. 1 ss., si è notato che statisticamente è più difficile per gli esseri umani supervisionare e giudicare l'accuratezza della previsione algoritmica, sia perché c'è una tendenza maggioritaria ad affidarsi alle valutazioni e previsioni dell'algoritmo; sia perché è oggettivamente complicato riconoscere, nell'ambito del processo matematico alla base della decisione algoritmica, l'istaurazione del fattore di discriminazione.

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

[323] Peraltro, ai fini della verifica di una discriminazione, lo svantaggio ai danni del portatore del fattore protetto non deve presentare il carattere della gravità e può consistere anche in trattamenti meno favorevoli, rispetto ad un giudizio comparativo, anche ipotetico come efficacemente sottolinea R. SANTUCCI, *Appunti sul diritto antidiscriminatorio nei rapporti di lavoro*, in ID., *L'effettività, l'efficacia del diritto del lavoro del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 97.

dall'effettiva realizzazione della disparità [324], e persino quando non è individuabile in concreto la vittima della discriminazione (come nel caso delle discriminazioni collettive).

Infine, è soprattutto il regime agevolato dei carichi probatori [325] a costituire uno strumento particolarmente valido [326] per proteggere la persona che lavora da «*condotte atipiche, di tipo strutturale o sistemico*» [327]. Infatti, nella tutela antidiscriminatoria l'opacità algoritmica gioca principalmente a discapito dell'impresa, dal momento che al lavoratore e alla lavoratrice, vittime di discriminazione, è richiesto di produrre semplicemente elementi di fatto idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti o fatti discriminatori nella gestione algoritmica; sarà poi cura dell'impresa, che si avvale di quest'ultima, provare, a valle della comprensione del funzionamento dell'algoritmo, che non vi sia stata discriminazione o che sussista una causa di giustificazione.

A ciò si aggiunga che, nell'ottica dell'*accountability*, non pare peregrino sostenere che qualora il datore di lavoro si affidi ad un sistema organizzativo algoritmico "*totalmente* privo di trasparenza" sia completamente onere di quest'ultimo dimostrare che il funzionamento dell'algoritmo è privo di effetti o potenzialità discriminatori, mutuando le conclusioni della Corte di Giustizia nel caso *Danfoss* [328] che, a proposito del rapporto tra trasparenza e prova della discriminazione, chiariva che qualora l'impresa dovesse adottare un sistema retributivo *totalmente* privo di trasparenza, incomberà completamente su

---

[324] Essendosi superata la precedente impostazione che richiedeva l'effettiva lesione del diritto del singolo a non subire discriminazioni (per una ricostruzione v. S. BORRELLI, *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007, pp. 47 ss.), come statuito dalla Corte di Giustizia a partire dal Caso *Feryn* 10 luglio 2008, C-54/07, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2009, p. 243, sulla discriminatorietà delle dichiarazioni datoriali circa l'indisponibilità potenziale ad assumere lavoratori marocchini; e, analogamente, ma con riferimento al fattore protetto dell'orientamento sessuale, nei Casi *Accept* (25 aprile 2013, C-81/82) e *Taormina* 23 aprile 2020, C-507-18, NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford e Cass. 15 dicembre 2020, n. 28646.

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

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

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

[328] CGUE 17 ottobre 1989, C-109/88. Per maggiori riferimenti sulla percorribilità di tale soluzione sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *Le discriminazioni da algoritmo*, cit., pp. 889 ss.

quest'ultima l'onere di dimostrare l'insussistenza della discriminazione [329].

A ciò si aggiunga che, accertata la discriminazione, il giudice può condannare il titolare dell'organizzazione algoritmica ad astenersi dall'utilizzo dei sistemi discriminatori e, sentite le organizzazioni sindacali, a adottare un piano di rimozione degli effetti delle medesime discriminazioni.

5. (Segue). *La protezione dalle discriminazioni algoritmiche nella giurisprudenza nazionale e nella lettura integrata fra le fonti*

Le potenzialità del diritto antidiscriminatorio sono state plasticamente dimostrate da due pronunce della giurisprudenza nazionale (Trib. Bologna 31 dicembre 2020 [330] e Trib. Palermo 17 novembre 2023 [331]) che hanno accertato, per la prima volta nel panorama europeo, la sussistenza di una discriminazione indiretta all'interno di due algoritmi deterministici (*rule-based*) impiegati da piattaforme basate sulla localizzazione del servizio.

In particolare, entrambe le statuizioni, sebbene relative a piattaforme diverse (e dunque ad algoritmi diversi), presentano dei fatti di causa sovrapponibili e sono suscettibili di trattazione unitaria. Entrambi i giudizi, infatti, sono stati promossi dalle oo.ss. *ex* art. 28 d.lgs. n. 150/2011 e, nell'indagare il potenziale discriminatorio dei sistemi di *management* automatizzato delle due piattaforme, ricostruiscono un quadro organizzativo orientato ad una disumanizzazione sistematica del lavoro, ridotto ad un insieme di dati, metriche e statistiche costantemente processati e valutati dall'architettura algoritmica per aderire ad un insostenibile modello ideale, conforme al "parametro di eccellenza".

In entrambe le piattaforme, infatti, si accerta che l'algoritmo distribuisce vantaggi e svantaggi (nell'accesso al lavoro, soprattutto) a seconda del *rating*

---

[329] Sul punto M. PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test dell'intelligenza artificiale*, cit., p. 58 che suggerisce di adottare una completa inversione dell'onere probatorio nel caso di sospetta discriminazione algoritmica.

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

[331] Su cui sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *Il potenziale discriminatorio multifattoriale dell'algoritmo di Glovo: il diritto antidiscriminatorio impone un ripensamento dei modelli organizzativi delle piattaforme digitali?*, in *Equal*, n. 3-4, 2024, pp. 365 ss.

reputazionale del lavoratore, calcolato su alcuni indici apparentemente neutri, quali la produttività (calcolata in base al numero di consegne), l'affidabilità (calcolata in base al numero di assenze e cancellazioni dai turni di lavoro), nonché la partecipazione alle sessioni festive e più produttive. La conseguenza che ne deriva è che la prenotazione delle future sessioni di lavoro è riservata ai lavoratori più assidui e produttivi. Viceversa, coloro che presentano maggiori tassi di assenteismo sono privati della possibilità di accedere alla prenotazione dei turni, secondo una logica di progressiva estromissione dal ciclo produttivo.

Per come progettati (e impiegati dalle due imprese-piattaforme), i sistemi automatizzati non contemplavano nel loro modello comportamentale di riferimento che il lavoratore si potesse assentare, senza modulare le conseguenze "sanzionatorie" in vista della finalità dell'assenza, neppure quando essa coincideva con l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti (diritto di sciopero, maternità, malattia, professione del proprio credo religioso ecc.).

Per tale ragione dapprima il Tribunale di Firenze dichiara la sussistenza di una discriminazione indiretta in relazione al fattore protetto delle convinzioni personali, comprensivo anche delle opinioni sindacali, dal momento che l'adesione del lavoratore allo sciopero lo esponeva ad uno svantaggio statisticamente maggiore rispetto a chi aveva deciso di non aderirvi. È chiaro, però, che sulla base di una tale ricostruzione, la potenzialità lesiva non si esplica solo nei confronti della partecipazione sindacale ma potenzialmente coinvolge tutti quei fattori protetti che appaiono incompatibili con lo *standard* di produttività e assiduità richiesti dall'algoritmo. Infatti, la successiva pronuncia del Tribunale di Palermo, sulla base di una domanda attorea più ampia, riconosce una discriminazione (indiretta) multipla additiva per genere, esigenze di cura personale o familiare, disabilità, credo religioso ed età [332].

Infine, in entrambe le pronunce, trattandosi di discriminazioni indirette, vengono condivisibilmente rigettate le cause di giustificazione oggettive prodotte dalle due diverse piattaforme digitali. Com'è noto, *ex* art. 3, comma 6, d.lgs. n. 216/2003, le giustificazioni devono consistere nel perseguimento di una finalità legittima, perseguita attraverso mezzi appropriati e necessari, viceversa le ragioni addotte dalle due piattaforme, erano sprovviste di tali requisiti.

---

[332] Per un'analisi del potenziale discriminatorio dei diversi fattori si veda A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale. La discriminazione algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento in ipotesi di impiego*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2024, pp. 171 ss.

Infatti, le cause di giustificazione vantate si condensavano per lo più attorno all'impersonalità dell'algoritmo (incapace di perseguire politiche discriminatorie) e all'esigenza di efficientamento produttivo perseguita con il sistema di premialità, qualificato come necessario per tutelare l'accesso al lavoro dei *riders* interessati a lavorare in un determinato turno.

È chiaro che la distribuzione automatizzata dei carichi di lavoro sulla base di un sistema di vantaggi e penalità risponde a un obiettivo di per sé non illegittimo di efficientamento organizzativo e produttivo, volto a massimizzare la distribuzione efficiente del lavoro. Tale esigenza, tuttavia, non può perseguirsi attraverso un sistema che non tiene conto del diritto del lavoratore a non subire penalizzazioni qualora si assenti per l'esercizio di diritti fondamentali.

La proporzionalità dello strumento, in altre parole, deve essere valutata in relazione al giusto equilibrio tra le esigenze dell'impresa e i diritti dei lavoratori, in particolare quelli appartenenti a categorie protette, che devono essere tutelati contro ogni forma di discriminazione. In questo senso, è rilevante notare che le piattaforme avrebbero potuto perseguire i propri obiettivi economici e organizzativi introducendo dei correttivi nell'algoritmo, ad esempio inserendo un distinguo tra le assenze ingiustificate e quelle tutelate.

D'altronde, tale prospettiva risulta concretamente agibile. Non a caso una delle due piattaforme aveva inserito appositi correttivi al sistema algoritmico di profilazione automatizzata nelle ipotesi di malfunzionamenti del sistema e di sinistri stradali, nei qual casi l'algoritmo era stato addestrato per simulare, con una *fictio*, la partecipazione del lavoratore, così da evitare penalizzazioni del punteggio reputazionale e dunque nella distribuzione delle offerte di lavoro [333].

Alla luce di ciò, è possibile affermare che l'applicazione delle tecniche di tutela contro le discriminazioni nel contesto del *management* algoritmico delle piattaforme digitali impone una "sostanziale rivisitazione dell'organizzazione aziendale" [334] dell'impresa-piattaforma fondata sulle razionalità algoritmiche alla luce del rispetto della dignità e dei diritti fondamentali dei lavoratori oltreché dell'*accountability* dell'impresa nella gestione e prevenzione del rischio discriminatorio.

Tale prospettiva si delinea in maniera ancora più netta se si procede ad una lettura integrata con gli altri segmenti regolativi.

In via precauzionale, la valutazione d'impatto di cui all'art. 35 GDPR,

---

[333] Cfr. Trib. Bologna 31 dicembre 2020, cit., che a tal proposito sottolinea che «*quando vuole, la piattaforma può togliersi la benda che la rende "cieca" o "incosciente"*».

[334] Così Trib. Palermo 17 novembre 2023, cit.

richiede, fra i vari elementi, «*una valutazione della necessità e della proporzionalità del trattamento in relazione alle finalità*» (art. 35, par. 7, lett. b). La previsione si salda perfettamente con i limiti previsti dal diritto antidiscriminatorio alla giustificazione dei trattamenti discriminatori indiretti, imponendo al datore di lavoro, responsabile del trattamento, di ripensare a quei sistemi di sorveglianza e raccolta dati non necessari e non proporzionati.

Anche, il recente AI Act rilancia le garanzie del diritto antidiscriminatorio imponendo al fornitore di sistemi di AI una *governance* dei dati che valuti «*le possibili distorsioni suscettibili comportare discriminazioni*» (art. 10) e una documentazione tecnica preventiva sui potenziali impatti discriminatori (art. 11), sul rischio di discriminazione in considerazione della finalità prevista del sistema di IA, che rilancia in qualche modo una prospettiva di "spiegabilità" degli effetti del sistema automatico; al datore di lavoro, invece, impone di sospendere l'utilizzo del sistema qualora abbia motivo di ritenere che possa presentare un rischio per i diritti fondamentali della persona (cfr. il combinato disposto degli artt. 26, par. 5 e art. 79, par. 1).

Analogamente, la Direttiva sul lavoro tramite piattaforme stabilisce, all'art. 10, par. 3, che, qualora «*dalla sorveglianza umana emerga un elevato rischio di discriminazione sul lavoro […], la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, una modifica del sistema decisionale e di monitoraggio automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro*». Tale previsione, letta alla luce del considerando 49, che, in caso di decisioni automatizzate discriminatorie, impone alle PLD di «*rettificare tali decisioni senza indebito ritardo o, ove ciò non sia possibile, adottare le misure necessarie, compresa la cessazione del suo utilizzo*», ravviva, anche nel contesto algoritmico, le potenzialità del diritto antidiscriminatorio come tecnica di limitazione del potere datoriale, secondo quella impostazione, tipicamente lavoristica, di intervento «*sull'organizzazione produttiva del lavoro nelle imprese*» al fine di armonizzare «*i valori dell'efficienza produttiva, di cui è portatore il potere organizzativo dell'imprenditore, con i valori propri della persona umana*»[335].

6. *L'emersione della "trasparenza algoritmica" come tecnica di tutela: dalla Direttiva "Trasparenza" alla Direttiva "Piattaforme"*

L'indagine finora condotta dimostra che, seppur con qualche chiaro

[335] L. MENGONI, *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna, 1985, p. 398.

scuro, l'ordinamento dispone già di validi strumenti regolativi contro l'abuso del "potere algoritmico".

Tuttavia, è altresì vero che, l'effettività delle garanzie tradizionali può essere concretamente indebolita dalla circostanza che i sistemi automatizzati acerbano oltremodo le asimmetrie informative[336], già presenti nella relazione lavorativa, ostacolando la comprensione degli effetti prodotti dal sistema algoritmico, a valle di una decodificazione del suo esatto funzionamento, che peraltro potrebbe essere oscura persino all'imprenditore che si avvale del sistema algoritmico.

Rispetto a ciò, viene in rilievo l'importanza della trasparenza informativa[337], quale mezzo cognitivo volto a riequilibrare la debolezza contrattuale del lavoratore, già notoriamente perseguita dall'ordinamento a partire dalla Direttiva 91/533/UE, recepita nel nostro ordinamento con il d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152. In questo solco si è inserita la Direttiva 2019/1152/UE che, in risposta alle esigenze di tutela specifiche delle nuove forme di lavoro atipico (specie nel contesto digitale)[338], ha il pregio di affiancare alla promozione della trasparenza informativa quella della prevedibilità e sicurezza delle condizioni di lavoro, approntando «prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro»[339]. Nell'impostazione della nuova Direttiva del 2019 la trasparenza diviene, dunque, il mezzo per assicurare non solo il riequilibrio informativo ma anche il rispetto dei "diritti minimi", in tema di sicurezza e prevedibilità del lavoro, che la direttiva introduce[340] a favore dei lavoratori subordinati (o falsamente autonomi[341]), anche su piattaforma. La Direttiva

---

[336] Si veda l'ancora attuale riflessione sulla centralità dell'informazione nella tutela del prestatore di lavoro di E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996.

[337] Cfr. A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, Pisa, 2022, pp. 109 ss.

[338] Sul punto si veda D. GEORGIOU, *The new EU Directive on Transaprent Working Conditions in the context of new forms of employment*, in *Eur. Journ. Ind. Rel.*, vol. 28, n. 2, 2022, pp. 193 ss., spec. p. 195.

[339] Sul punto G. CALVELLINI, *La nuova disciplina sulla prevedibilità minima del lavoro: valori ispiratori, dubbi interpretativi e punti di frizione con la direttiva*, *Giustiziacivile.com*, 2 novembre 2022, pp. 3 ss.

[340] Sul punto si veda A. BELLAVISTA, *La questione del potere 'trasparente' nei rapporti di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2023, pp. 577 ss.

[341] La citata Direttiva, all'ottavo considerando, nel precisare i confini del proprio ambito di applicazione, contempla «*i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli*

del 2019, seppur secondo un modello di "armonizzazione minima" [342] inserito in una cornice di riferimento essenzialmente binaria (tipica, d'altronde, della legislazione sociale europea [343]), rilancia la trasparenza come tecnica di tutela volta a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori, in quanto strumento funzionale ad avviare varie forme di verifica, ad esempio, «*delle politiche retributive aziendali e dell'eventuale sussistenza di discriminazioni di genere*» [344].

In questa declinazione, la trasparenza passa da *oggetto di regolamentazione* a *strumento di regolamentazione*, al servizio dell'effettività della tutela dei diritti fondamentali della persona.

Questo passaggio, che consacra la trasparenza come strumento di contrasto al potere opaco e incontrollato, è confermato dall'ultima stagione legislativa, europea e nazionale, in cui la c.d. "trasparenza algoritmica" è indicata quale nuovo pilastro regolativo per governare e limitare il potere datoriale mediato dagli algoritmi, in garanzia dell'effettività degli strumenti regolativi già esistenti.

In particolare, la tutela della trasparenza algoritmica è perseguita dalla Direttiva sul lavoro tramite piattaforma, recentemente adottata dal Parlamento e Consiglio. Rispetto all'esigenza di assicurare condizioni di lavoro trasparenti nel lavoro su piattaforma, la nuova Direttiva, rilancia alcune tecniche di tutela già introdotte dalla Direttiva Trasparenza, ma con una novità di non poco rilievo: con riguardo alla "trasparenza algoritmica" è superata – almeno in parte, come si vedrà – la logica binaria, riconoscendo diritti specifici [345] ad

---

apprendisti», ma vi esclude espressamente «*i lavoratori effettivamente autonomi*», salvo che ci tratti di «*falso lavoro autonomo*», richiamando a tal fine la ricca giurisprudenza della Corte di giustizia (tra le altre, vedi 14 ottobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isére*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, 9 luglio 2015, *Ender Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie*, C-413/13, 19 luglio 2017, C-143/16, *Co-operative Limited*), su cui v. G. PIGLIALARMI, *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2021, pp. 1 ss.

[342] Cfr. S. BORELLI-G. ORLANDINI, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. giust.*, n. 4, 2019, pp. 61 ss.; V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 158/2022.

[343] M. ROCCELLA-T. TREU-M. AIMO-D. IZZI, *Diritto del lavoro dell'unione Europea*, IX ed., Cedam, Padova, 2023, pp. 31 ss.

[344] A. BELLAVISTA, *La questione del potere 'trasparente'*, cit.

[345] Ai lavoratori autonomi che operano sulle piattaforme digitali di lavoro vengono in particolare riconosciute le tutele in tema di trasparenza, monitoraggio e riesame umano delle decisioni algoritmiche *ex* artt. 7, 8, 9, 10, 11, della "Direttiva Piattaforme".

ogni prestatore di lavoro che risulti assoggettato alla gestione algoritmica (delle PLD), sia egli subordinato che (genuinamente) autonomo, secondo la nozione di «*persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali*» di cui art. 2, comma 2, che ricomprende «*qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate*»[346].

Questa declinazione "universalistica" della trasparenza algoritmica è da salutare con favore e, secondo chi scrive, è da leggere in relazione alla funzione attribuita a quest'ultima, quale presidio di effettività della tutela dei diritti fondamentali della persona che lavora e che è assoggettata ad una cornice organizzativa non solo estranea al lavoratore ma anche particolarmente oscura e pervasiva[347].

La promozione della trasparenza algoritmica costituisce uno dei capisaldi della Direttiva "Piattaforme", che vi dedica i Capi III e IV, considerando, sulla scia della Direttiva Trasparenza, i «*diritti di trasparenza*» come il *medium* elettivo per perseguire lo scopo proprio della Direttiva: il miglioramento delle condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali nella realtà delle piattaforme digitali di lavoro (art. 1, par. 1).

La "gestione algoritmica" è regolata al Capo III della Direttiva, che precisa che la stessa può manifestarsi in: a) «*sistemi di monitoraggio automatizzati*», in cui gli algoritmi sono utilizzati per monitorare, supervisionare e valutare l'esecuzione del lavoro; e b) «*sistemi decisionali automatizzati*», in cui si impiegano gli algoritmi per adottare o sostenere le decisioni che incidono sulle condizioni e sul rapporto di lavoro. In entrambi i casi, i sistemi incidono «*significativamente sulle condizioni di lavoro*», presentando un «*rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche*» (art. 8).

Nella prospettiva della minimizzazione del rischio (già perseguita in via orizzontale dall'AI Act), l'art. 7 della Direttiva prevede un divieto assoluto di trattare dati personali che non siano intrinsecamente connessi e strettamente

---

[346] La definizione è particolarmente ampia e secondo A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2024, p. 176 darebbe cittadinanza ad una nuova categoria giuridica costituita dal "lavoro personale".

[347] Eloquente sul punto è il considerando 53 della Direttiva, per cui «i diritti concernenti la trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le limitazioni al trattamento o alla raccolta di dati personali, il monitoraggio umano e il riesame umano di decisioni significative» devono applicarsi anche ai lavoratori autonomi dal momento che «l'impatto dei sistemi automatizzati utilizzati dalle piattaforme di lavoro digitali sulla protezione dei dati personali e sulle opportunità di guadagno dei lavoratori autonomi è analogo a quello avvertito dai lavoratori subordinati».

necessari all'esecuzione del contratto di lavoro, escludendo espressamente ogni trattazione relativa a dati personali derivanti da conversazioni private oppure dati personalissimi come quelli biometrici, di salute o relativi gli stati emotivi o psicologici del lavoratore, nonché quelli correlati all'esercizio di diritti fondamentali (in particolare di affiliazione sindacale e di sciopero).

Tale garanzia, modellata sulla falsariga del nostro art. 8 St. lav. e dell'art. 5 dell'AI Act, costituisce un importante argine al rischio, nient'affatto peregrino, che la gestione automatizzata del personale, basata sull'aggregazione di *big data*, possa rendere poroso il confine fra ciò che è professionalmente rilevante e ciò che non lo è, attribuendo significatività, ai fini della decisione algoritmica, anche a dati relativi comportamenti del lavoratore estranei alla professionalità [348].

L'opportunità di impiegare nel lavoro su piattaforma un approccio regolativo preventivo, fondato sulla valutazione del rischio, è confermata poi dall'art. 8 della Direttiva che, come anticipato, impone alle PLD di effettuare la valutazione di cui all'art. 35 GDPR, previa consultazione delle persone che svolgono lavoro mediante piattaforme digitali e delle loro rappresentanze.

Il cuore del capo III della Direttiva "Piattaforme" è certamente costituito dall'art. 9, recante disposizioni sulla «trasparenza dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati».

La trasparenza algoritmica viene qui declinata, secondo quell'approccio proattivo già sottolineato, anzitutto come trasparenza *ex ante*, intesa quale fonte di diritti informativi sui criteri, sui modelli algoritmici e sulle loro modalità di funzionamento prima del loro utilizzo. Segue poi una tutela della trasparenza *ex post*, che si riferisce e agli effetti prodotti dalla gestione algoritmica e si esplicita nel riconoscimento di una serie di diritti e prerogative circa la spiegazione e la verifica dell'impatto delle decisioni o della valutazione automatizzata.

Non a caso, come sottolineato nel corso della trattazione (e nel considerando n. 8 della Direttiva "Piattaforme") difficilmente i lavoratori assoggettati alla gestione algoritmica hanno accesso a informazioni circa l'esistenza e il funzionamento dei suddetti sistemi automatizzati. Per cui, per riequilibrare

---

[348] In tema si veda L. FERLUGA, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: la sfida della formazione*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2022; P. TULLINI, *Prefazione*, in E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., XVIII; M.P. AIMO, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, pp. 585 ss.

tali asimmetrie, l'art. 9 introduce a carico delle piattaforme vasti obblighi di informazione nei confronti dei lavoratori, dei loro rappresentanti e, su richiesta, delle autorità nazionali competenti.

In particolare, sia nel caso dei sistemi di monitoraggi che per quelli decisionali si prevede un generico obbligo di informazione circa l'utilizzo o l'avvio di una fase di sperimentazione dei suddetti sistemi.

Con specifico riferimento poi ai sistemi di monitoraggio automatizzati, si richiede di divulgare: le categorie di dati e azioni oggetto del controllo, inclusa la valutazione della clientela; l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve conseguire tale obiettivo; i destinatari o le categorie di destinatari dei dati personali trattati da tali sistemi e l'eventuale trasmissione o trasferimento di tali dati personali, anche all'interno di un gruppo di imprese (art. 9, par. 1, lett. b).

Con riferimento, invece, alle decisioni automatizzate, si prevede anzitutto un obbligo di informazione su «tutti i tipi di decisioni sostenute o prese da sistemi automatizzati», persino se non incidenti «in modo significativo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali».

In particolare, si richiede la divulgazione delle categorie di dati, dei principali parametri e dei motivi alla base delle decisioni che incidono alla situazione contrattuale del prestatore o delle decisioni che presentano effetti pregiudizievoli, specie in ordine alla mancata retribuzione o alla limitazione, sospensione o chiusura l'*account* della persona che lavora (art. 9, par. 1, lett. c).

Non si comprende, tuttavia, la ragionevolezza della previsione per cui le informazioni sopraelencate vadano fornite «*al più tardi il primo giorno lavorativo*», dato che sarebbe auspicabile il riconoscimento di un obbligo preventivo di informazione (al momento dell'iscrizione alla piattaforma e dunque anche prima della ricezione della prima *call* di lavoro), sebbene sia comunque apprezzabile la precisazione secondo cui il rilascio delle informazioni dovute possa essere «*in qualsiasi momento*» sollecitato su richiesta dei lavoratori (art. 9, par. 3) o dei loro rappresentanti e che opera in favore anche degli aspiranti lavoratori su piattaforma, qualora si impieghino strumenti automatizzati nella selezione del personale (art. 9, par. 5).

Dinnanzi al "diluvio informativo" dei diritti di trasparenza "*ex ante*", la Direttiva si preoccupa di chiarire, all'art. 9, parr. 2 e 3, che le informazioni devono essere «*concise*» e presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, «*utilizzando un linguaggio semplice e chiaro*». Il riferimento alla "concisione" appare tuttavia, fumoso e scarsamente utile di per sé ad assicurare un'effettiva informazione consapevole dei lavoratori. In effetti, non è scontato che al diritto della trasparenza algoritmica consegua

anche un "diritto alla spiegabilità algoritmica", che in via generale ha fatto ingresso nell'ordinamento per mezzo dell'art. 86 dell'AI Act, per cui «*la persona interessata da una decisione adottata sulla base dell'output di un sistema di IA ad alto rischio, che produca effetti giuridici o incida significativamente sulla sua salute, sicurezza o sui suoi diritti fondamentali, ha il diritto di ottenere dal deployer (datore di lavoro/committente) spiegazioni chiare e significative sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata*».

L'effettività del diritto alla spiegabilità della decisione algoritmica passa per una sintesi tecnica delle informazioni rilevanti, richieste "a monte", che sarebbe opportuno venisse svolta non già dal datore di lavoro/committente ma da soggetti collettivi, previamente formati.

Rispetto alla questione di intellegibilità dei sistemi automatizzati, la Direttiva Piattaforme predispone garanzie di "trasparenza algoritmica" *ex post*, che traghettano la garanzia di trasparenza informativa verso una più ampia dimensione di spiegabilità algoritmica.

In tal senso sono orientate le specifiche garanzie contenute negli artt. 10 e 11 della Direttiva sul lavoro tramite piattaforma.

Nella direttrice del principio antropocentrico, l'art. 10 obbliga le piattaforme ad effettuare un regolare monitoraggio umano dei sistemi automatizzati [349], che deve essere svolto periodicamente (e in ogni caso almeno su base biennale) da apposito personale umano, dotato delle adeguate competenze, al fine di valutare i rischi specifici, in particolare in ordine alla salute e sicurezza e alla parità di trattamento dei lavoratori tramite piattaforma, con l'importante precisazione – già anticipata – per cui in caso di emersione di rischi per la dignità la piattaforma è obbligata ad intervenire prontamente, e, se necessario, ad abbandonare l'utilizzo del sistema automatizzato.

Rispetto a tale assunto, non si può non segnalare una grave distonia. La Direttiva Piattaforme, pur sottolineando nei considerando che i sistemi automatizzati presentano rischi significativi per la sicurezza e la salute fisica e mentale dei lavoratori, all'art. 12 [350], circoscrive irragionevolmente tali tutele

---

[349] L'art. 10 richiede il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella sorveglianza umana del sistema automatizzato; sorveglianza che deve essere effettuata regolarmente e in ogni caso ogni due anni.

[350] L'art. 12, nella classica prospettiva prevenzionistica, impone di valutare i rischi specifici legati ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati; introdurre adeguate misure di prevenzione e protezione per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori; verificare se le misure di sicurezza adottate sono adeguate; garantire la consultazione effettiva e una partecipazione attiva dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

ai soli "lavoratori delle piattaforme digitali", escludendo, la platea dei lavoratori autonomi, in evidente contraddizione con la «*vocazione universalistica del "diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro", elevato da poco a core labour standard internazionale*» [351].

A seguire, a sostegno dell'intellegibilità algoritmica, l'articolo riconosce «*il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione, in forma orale o scritta, dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato*» (par. 1) e impone alle piattaforme di dotarsi di strumenti appropriati per la contestazione e il riesame umano della decisione automatizzata [352], con l'obbligo di fornire una motivazione scritta per qualsiasi decisione che limita l'accesso al lavoro o alla sua retribuzione.

La previsione degli obblighi di supervisione e monitoraggio umano sul funzionamento dell'algoritmo unito all'obbligo di motivazione scritta potrebbero, dunque, costituire le basi su cui ergere un autonomo diritto alla "spiegabilità algoritmica" [353].

Tuttavia, pare opportuno osservare che la garanzia dell'obbligo di motivazione scritta potrebbe essere facilmente elusa dai sistemi di generazione automatica di testi, che rendono la macchina in grado di fornire una motivazione generica in autonomia. Pertanto, per dotare di effettività la previsione, sembra essenziale intendere la garanzia della "motivazione scritta" quale motivazione personalizzata (relativa al singolo caso concreto) e redatta dal personale umano.

A seguire, come si diceva, per rafforzare l'effettività della trasparenza algoritmica, la Direttiva riconosce, tuttavia stavolta nell'ambito del solo lavoro

---

[351] Così M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 510-511.

[352] In particolare, si prevede che «*gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione*».

[353] Non si vuole qui sovrapporre il diritto alla spiegazione algoritmica con quello della motivazione degli atti datoriali (su cui giustamente richiama l'attenzione L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio*, cit., p. 22) ma si vuole sostenere che, partendo da quest'ultimo è possibile, alla luce del principio di trasparenza algoritmica, individuare spazi di valutazione ulteriori su atti datoriali che altrimenti risulterebbero difficili da spiegare, anche in sede processuale.

subordinato[354], anche diritti collettivi di informazione e consultazione sull'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati[355], nell'intento di promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica. Ai rappresentanti dei lavoratori autonomi, invece, l'art. 15, riconosce i diritti di consultazione per la DPIA (a norma dell'art. 8, par. 2), i diritti di informazione sul funzionamento algoritmico di cui all'art. 9, parr. 1 e 4, e sulla sorveglianza umana e il riesame di cui all'art. 10, par. 4, e dell'art. 11, par. 2, solo nella misura in cui «*agiscono per quanto riguarda la protezione dei loro dati personali*».

A suggellare il quadro delle tutele intervengono, inoltre, sia l'art. 16 che, nel rafforzare i poteri istruttori del giudice[356], prevede «*che gli organi giurisdizionali nazionali o le altre autorità competenti possano ordinare alle piattaforme di divulgare le prove pertinenti che rientrano nel loro controllo*», fra cui pare ragionevole includere anche quelle inerenti alle informazioni relative al funzionamento degli algoritmi decisionali; sia l'art. 18, par. 2, che stabilisce che, sempre a prescindere dall'inquadramento contrattuale del lavoratore, la piattaforma di lavoro digitale è obbligata a motivare (ma non a fornire un adeguato preavviso[357]) ogni decisione di estromissione del lavoratore dal sistema (c.d. *digital cold dismissal*). Ogni decisione che influisce sulla continuità del rapporto di lavoro richiede un intervento umano e non può essere rimessa al processo automatizzato.

In definitiva, la disciplina contenuta nella nuova Direttiva introduce senz'altro garanzie importanti per la tutela della libertà e dignità del lavoratore (su piattaforma) assoggettato alla gestione algoritmica, che, come si è

---

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

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

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

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

detto, se declinate secondo un approccio integrato possono risultare valide anche per sostenere la cittadinanza di un nuovo diritto alla comprensibilità e/o spiegabilità algoritmica.

Tuttavia, è doveroso sottolineare che residuano delle zone d'ombra: la Direttiva trova applicazione solo per le PLD (che si è detto non esauriscono la realtà dell'impresa-algoritmica) e peraltro solo a quelle piattaforme che organizzano il lavoro nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento, escludendo, dunque, le piattaforme stabilite in Europa ma che organizzano il lavoro al di fuori dei confini europei (circostanza molto frequente nel *crowdwork*, su cui si tornerà con maggiore dose di approfondimento nel cap. III).

A ciò si aggiunga che persistono alcuni spazi di vacanza protettiva per "la persona che svolge un lavoro mediante piattaforma digitale", soprattutto con riferimento alla tutela collettiva e quella in materia di salute e sicurezza, da cui restano – si è detto, inspiegabilmente – esclusi i lavoratori autonomi (cfr. considerando n. 54) [358].

7. *I nuovi diritti di "trasparenza algoritmica" nella legislazione domestica: il campo di applicazione soggettivo e oggettivo alla luce dei Decreti "Trasparenza" e "Lavoro"*

Come anticipato, la "trasparenza algoritmica" è stata oggetto di attenzione anche dalla recente legislazione domestica.

In occasione del recepimento della citata Direttiva 1152/2019/UE, il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, altresì noto come "Decreto trasparenza", ha introdotto significative modifiche alla disciplina degli obblighi di informazione in materia di condizioni del contratto di lavoro [359], con cui viene a

[358] Tale esclusione appare decisamente problematica dal momento che nel nostro ordinamento il T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) si applica «indipendentemente dalla tipologia contrattuale» a tutti i lavoratori inseriti nell'organizzazione datoriale (art. 2, comma 1, lett. a). Chiaramente, nel rispetto del principio di non regresso delle tutele, resteranno valide le previsioni nazionali, come ad esempio, per i ciclofattorini su piattaforma autonomi, le tutele di cui all'art. 47 *septies*, d.lgs. n. 81/2015 (capitolo II, sez. I, par. 8).

[359] Per un'analisi globale si veda D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILÌ-A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 96, ADAPT University Press, 2023 e i *Focus* "Decreto trasparenza: prime riflessioni" di *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2023, con i contributi di A. TURSI, *"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*,

delinearsi il profilo di un nuovo diritto alla trasparenza [360] (anche nell'utilizzo delle nuove tecnologie automatizzate).

Rispetto alla direttiva di recepimento, il decreto Trasparenza presenta una "fuga in avanti" [361], che secondo l'opinione pressocché unanime costituisce una sorta di anticipazione delle garanzie contenute nell'AI Act e nella Direttiva Piattaforme [362].

In effetti, il d.lgs. n. 104/2022, a differenza della direttiva europea che recepisce [363], introduce, all'art. 1 *bis*, una vasta garanzia informativa modellata sulle specificità della gestione algoritmica, che è plasmata sulla falsariga delle previsioni della Direttiva Piattaforma, che al momento in cui viene adottato il d.lgs. n. 104/2022 era in corso di approvazione da parte delle istituzioni europee.

Con riguardo all'ambito di applicazione soggettivo, si precisa che gli obblighi di "trasparenza algoritmica" di cui all'art. 1 *bis* si applicano, oltre che

---

pp. 1 ss.; A. ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, pp. 25 ss.; M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, pp. 45 ss.; nonché i contributi di G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2022, pp. 371 ss.; C. TIMELLINI, *Quale reale trasparenza nel rapporto di lavoro con gli ultimi adempimenti?*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2023, pp. 571 ss.

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

[361] In tal senso G. PROIA, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, n. 6, 2022, p. 658.

Viceversa, sottolineano la virtuosa integrazione con le prospettive europee de iure condendo sia A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi*, n. 25, 2023, spec. p. 148, sia A. ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro*, cit., pp. 25 ss.

[362] Come segnala, da ultimo, E. DAGNINO, *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. BIASI (a cura di), M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 147 ss., a cui si rinvia per gli altri riferimenti.

[363] La previsione di ulteriori disposizioni sulla trasparenza algoritmica è legittima alla luce della facoltà, espressamente contenuta nell'art. 20 della Dir. 2019/1152/UE, degli Stati membri di introdurre disposizioni di maggior favore. Motivo per cui, come accertato dalla giurisprudenza (Trib. Palermo 3 aprile 2023 e 20 giugno 2023, in *Arg. dir. lav.*, nn. 5 e 6, 2023) e come sostenuto in dottrina (M.T. CARINCI-S. GIUDICI-P. PERRI, *Obblighi di informazione*, cit., pp. 10-11), risultano manifesta mente infondati i dubbi di incostituzionalità, sollevati da alcune piattaforme digitali e da parte della dottrina (A. TURSI, *"Trasparenza" e "diritti minimi"*, cit., p. 21).

con riferimento al lavoro subordinato, anche alle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., alle collaborazioni di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e a quelle occasionali [364].

Viceversa, dall'ambito applicativo della garanzia restano esclusi i rapporti di lavoro autonomo in senso stretto e, per espressa previsione legislativa (art. 1, comma 4, lett. b, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104), i rapporti di lavoro in cui l'orario di lavoro prestabilito ed effettivo è pari o inferiore ad una media di tre ore settimanali, calcolata su un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

Ad avviso di chi scrive, è difficile comprendere la *ratio* di tale ultima esclusione, che necessiterà di revisione in sede di recepimento della Direttiva "Piattaforma". Lo svolgimento di un ridotto numero di ore di lavoro, infatti, non azzera, né riduce i rischi correlati ad un uso non trasparente del *management* algoritmico. Peraltro, l'irrazionalità dell'esclusione diventa ancora più rilevante se si considera che la discontinuità e l'iper-occasionalità costituiscono un tratto caratterizzante del lavoro su piattaforma, che allo stato dell'arte costituisce la realtà che fa maggior uso del *management* automatizzato.

Passando all'analisi dell'ambito di applicazione oggettivo, occorre sottolineare che quest'ultimo è stato parzialmente riformato dal c.d. Decreto Lavoro (d.l. n. 48/2023, convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85), intervenuto in tema di «*semplificazione in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro*» [365].

Secondo l'impostazione originaria del Decreto Trasparenza, le garanzie informative di cui all'art. 1 *bis* dovevano trovare applicazione nei confronti di «*sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*».

La distinzione fra sistemi automatizzati decisionali e sistemi automatizzati di monitoraggio replica il campo di applicazione oggettivo della Direttiva "Piattaforme". Tuttavia, rispetto a quest'ultimo, si scorge un riferimento

---

[364] F. FERRARO, *L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILÌ-A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, cit., pp. 71 ss.

[365] Per un commento generale v. E. DAGNINO-C. GAROFALO-G. PICCO-P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 cd."decreto lavoro", convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, ADAPT University Press, 2023.

ancora più ampio, costituito dalla ricomprensione dei sistemi «*deputati a fornire indicazioni rilevanti*», che lascia spazio ad interpretazioni ampie, suscettibili di applicazione rispetto ad ogni sistema automatizzato che impatti sul rapporto lavorativo [366].

A mitigare i dubbi interpretativi sul campo di applicazione oggettivo dell'art. 1 *bis*, cit., è intervenuta, in chiave decisamente restrittiva, la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19/2022, a chiarire che la norma disciplina due distinte ipotesi: a) una relativa ai sistemi incidenti sulla sorveglianza e la valutazione delle prestazioni e dell'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori (con una parziale sovrapponibilità, per quanto attiene al lavoro subordinato, alla disciplina *ex* art. 4 St. lav.); e b) un'altra che coinvolge i sistemi che si avvalgono di un procedimento decisionale automatizzato capace di incidere sul rapporto di lavoro. In tale ipotesi ciò che rileva, secondo il Ministero, è l'utilizzo di sistemi in grado di prendere decisioni in maniera automatica, senza necessità dell'intervento umano che si pone come meramente accessorio.

Si tratta, a dire il vero, di un'interpretazione restrittiva rispetto alla lettera della legge, astrattamente idonea ad includere anche i casi in cui il sistema automatizzato non assuma le vesti del "decisore" ma quelle del mero "suggeritore", fornendo al datore di lavoro/committente informazioni incidenti sui poteri datoriali [367].

A complicare ulteriormente il quadro interpretativo è intervenuto il citato Decreto lavoro, che ha modificato l'art. 1 *bis*, cit., circoscrivendo il suo ambito di applicazione ai sistemi decisionali o di monitoraggio «*integralmente automatizzati*», specificando, peraltro, all'interno di un nuovo comma 8, che gli obblighi informativi *ivi* previsti «*non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale*».

Entrambe le novelle sembrano voler ridimensionare la portata dell'obbligo informativo di nuovo conio [368]. Tuttavia, alla luce di principi di ragionevolezza e trasparenza non pare che in concreto tale effetto si sia prodotto.

---

[366] Particolarmente critici sul punto sono M. MARAZZA-F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustizia civile.com*, 8 novembre 2022 e M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2023, pp. 45 ss.

[367] Sul punto M.T. CARINCI-S.GIUDICI-P.PERRI, *Obblighi di informazione*, cit., pp. 17-18.

[368] Cfr. G.A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Lab. Law Iss.*, n. 1, 2023, p. 53.

Con riferimento alla natura del sistema, la precisazione per cui la tutela della trasparenza algoritmica si applica solo ai casi di sistemi "integralmente automatizzati", non aggiunge novità di rilievo nell'individuazione del campo di applicazione.

In effetti, la norma continua a fare riferimento ai sistemi decisionali o di monitoraggio, che "integralmente" automatizzati, sono deputati a «*fornire indicazioni rilevanti*» ai fini della gestione del rapporto lavoro, nonché «*incidenti*» sui poteri decisionali, di sorveglianza e controllo. Rispetto a ciò è difficile comprendere il *discrimen* fra sistemi "integralmente" o semplicemente automatizzati.

Una delle soluzioni interpretative ipotizzabili è quella di far rilievo sulla completa autonomia del sistema nella fase finale, cioè sulla sua capacità di funzionare (adottando decisioni o svolgendo monitoraggi), anche facendo a meno dell'intervento umano, che si porrebbe quale meramente eventuale o accessorio (alla luce di quanto già segnalato dal Ministero del lavoro). Sicché, i sistemi integralmente automatizzati sarebbero tali perché non dipendono dall'intervento umano nella *fase finale* della decisione o del monitoraggio. Viceversa, sarebbe irrazionale negare la qualifica di "integralmente automatizzato" ad un sistema informatico che, pur essendo in grado di prendere decisioni in autonomia e darvi esecuzione, dipenda dall'intervento umano in una delle fasi di funzionamento (es. in caso di correzione o riprogrammazione della macchina).

È questa la soluzione offerta dal Tribunale di Palermo del 20 giugno 2023 [369], in occasione del ricorso di alcune oo.ss. contro la piattaforma Glovo per il rilascio delle informazioni dovute a norma del citato art. 1 *bis*. Secondo il giudice palermitano, l'ambito di applicazione della nuova disposizione, anche dopo la novella, ricomprende tutti i sistemi automatizzati che sono in grado di produrre un *output* (decisorio o di controllo) in autonomia, a prescindere dall'eventuale intervento dell'uomo nelle fasi antecedenti [370]. Non a caso, la difesa della piattaforma aveva eccepito l'impossibilità di applicare

[369] Per un commento sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *L'art. 28 l. n. 300/1970 come strumento di effettività del diritto alla "trasparenza algoritmica"*, in *Arg. dir. lav*., n. 6, 2023, pp. 1240 ss.

[370] Sul punto si veda anche S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione*, cit., p. 17 secondo cui «*nei sistemi integralmente automatizzati si ha diretta trasposizione dell'output algoritmico nell'atto decisionale imputabile al datore/committente. Nei sistemi non integralmente automatizzati tra i due momenti o fasi c'è uno spazio valutativo autonomo preliminare del datore che potrebbe comportare anche una integrazione o modificazione dell'esito a cui è approdato il calcolo algoritmico*».

gli obblighi di trasparenza algoritmica perché il sistema gestionale della piattaforma non poteva dirsi "integralmente automatizzato" perché «*i dati vengono impostati manualmente dalla società*» e perché i sistemi decisionali che assegnano i turni di lavoro in base al rating reputazionale prevedono un intervento correttivo umano, in caso di malfunzionamento o segnalazioni. È chiaro che tale prospettiva viene condivisibilmente rigettata perché finirebbe per rendere priva di efficacia applicativa la tutela della trasparenza algoritmica, perché in fondo nessun sistema algoritmico può prescindere completamente dall'intervento umano.

Tale prospettiva scongiura applicazioni irrazionali, volte ad escludere l'operatività della disposizione dinnanzi ad interventi umani meramente eventuali o accessori e ha il pregio di considerare il trattamento automatizzato come unico, così da arginare il rischio di dover "sezionare" le varie fasi del processo automatizzato, limitando la vigenza dell'obbligo alle sole fasi in cui l'algoritmo è autonomo e non necessita dell'intervento umano.

Tuttavia, non pare convincente limitare l'ambito di applicazione oggettivo dell'art. 1 *bis* alle sole "macchine" dotate di autonomia funzionale nella produzione dell'*output*, dal momento che dal tenore letterale della norma emerge un riferimento a quei sistemi automatici idonei a «fornire» elementi di supporto alla decisione datoriale o all'esercizio del controllo [371].

Tale prospettiva pare quantomai opportuna alla luce della necessità di recepire la Direttiva "Piattaforme", che, nel riconoscere i diritti di trasparenza algoritmica, fa espressamente riferimento alle «*decisioni sostenute o prese da sistemi decisionali automatizzati*».

Inoltre, essa è più coerente con l'art. 22 GDPR, che, secondo la richiamata lettura offerta dalla Corte di Giustizia [372], è applicabile alle "decisioni automatizzate", anche intese come misure o valutazioni, non essendo rilevante il fatto che la decisione finale (nel caso di specie quella di concedere un finanziamento) sia formalmente adottata da un soggetto terzo, qualora quest'ultimo attribuisca un peso determinante al punteggio generato automaticamente. Secondo la Corte, considerare il "*rating*" automatizzato solo come una fase preparatoria della decisione, priva di rilevanza ai sensi della fattispecie delle "decisioni automatizzate", esporrebbe a un rischio di «*interpretazione elusiva della normativa*» (punto 61 della sentenza), da cui

[371] Cfr. M.T. CARINCI-S. GIUDICI-P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali*, cit., pp. 17-18.

[372] Corte giust. 7 dicembre 2023, cit.

sarebbe opportuno rifuggire anche con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 1 *bis* d.lgs. n. 152/1997.

Infine, per esaurire la trattazione, occorre sottolineare, come segnalato dalla giurisprudenza, che l'ambito di applicazione oggettivo della tutela non viene seriamente compromesso dalla previsione, di cui al nuovo comma 8, per cui «*gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale*»[373].

In effetti, come si vedrà, le informazioni dovute non sono finalizzate non a conoscere il codice informatico, i parametri tecnici dell'algoritmo né le informazioni o le esperienze tecnico-industriali[374], ma ad acquisire informazioni sugli effetti prodotti da quei sistemi automatizzati.

Peraltro, si è detto che quest'ultimi, intervenendo su molteplici aspetti del rapporto di lavoro, possono incidere su diritti fondamentali del lavoratore (si pensi ai dati oggetto di profilazione reputazionale) e, secondo l'art. 5 della Direttiva sui *Trade Secrets*, quest'ultimi costituiscono una «*questione preliminare alla valutazione sulla sussistenza e violazione del segreto commerciale*».

Inoltre, la suddetta Direttiva, precisa, sempre all'art. 5, che il segreto non opera in materia di trasparenza e all'art. 3 stabilisce che esso non è invocabile in caso di comunicazione di informazioni dovute in conformità al diritto europeo. Molte delle informazioni dovute per trasparenza algoritmica rientrano nelle informazioni prescritte anche dal GDPR, il che esclude in radice l'opponibilità del segreto commerciale. Ad ogni modo, in ultima istanza, in ossequio ai principi generali, è onere dell'impresa-piattaforma (i.e. impresa automatizzata), che vuole far valere il segreto, dimostrare in giudizio quali siano le specifiche informazioni che possono minacciare il segreto commerciale.

Compreso, dunque, quale sia il raggio di applicazione oggettivo, anche alla luce dell'intervento del Decreto Lavoro, è possibile procedere con l'analisi dell'oggetto della garanzia.

---

[373] Ad analoga conclusione giunge anche il Trib. Torino 5 agosto 2023. Su questo specifico aspetto, in senso conforme, vedi G. PELUSO, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 2, 2023, pp. 112 ss. e A. SCELSI, *Alla ricerca di un rinnovato spazio di azione politica in azienda: il sindacato e la leva della trasparenza algoritmica*, in *Labor*, n. 4, 2023, pp. 433 ss.

[374] Cfr. G. SENA, *Sulla disciplina dei segreti commerciali (già informazioni segrete): cenni alla evoluzione dell'istituto*, in *Riv. dir. ind.*, 2022, p. 135.

8. (Segue). *L'oggetto della garanzia: un obbligo di* disclosure *algoritmica?*

Il nuovo art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997 (rubricato «*ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*») stabilisce ampi obblighi di informazione a carico datore di lavoro/committente nel caso di utilizzo di sistemi (integralmente) automatizzati, in relazione ad ogni fase del rapporto di lavoro (costituzione, svolgimento e cessazione) [375], specie nel caso in cui i suddetti sistemi siano «*integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*».

L'oggetto dell'obbligo di formazione preventiva è molto vasto e ricomprende: a) tutti gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati; b) gli scopi e le finalità perseguite dai suddetti strumenti; c) la logica di funzionamento; d) le categorie di dati e i principali parametri impostati, «*inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni*»; e) le misure di controllo delle decisioni automatizzate e gli eventuali procedimenti di correzione, con indicazione del responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, «nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse» (art. 1 *bis*, comma 2, d.lgs. n. 152/1997) [376].

A queste notevoli garanzie informative si aggiunge il diritto – da esercitare singolarmente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali

---

[375] La norma parla espressamente di «*indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*». Ragion per cui, si ritiene che l'obbligo sia applicabile anche con riferimento alla fase assuntiva. *Contra* A. DONINI-G. SMORTO, *op. cit.*, p. 37, per cui «*in seguito all'entrata in vigore della Proposta di Direttiva, la disposizione dell'art. 1 bis dovrà essere sottoposta ad adeguamento: ad esempio, in relazione all'obbligo di fornire le informazioni nei confronti delle persone che partecipano ad una procedura di assunzione o di selezione (art. 9, co. 5), allo stato escluse dal campo di applicazione della normativa nazionale*».

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

o territoriali – di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi stessi, che devono essere fornite per iscritto ed entro trenta giorni (art. 1 *bis*, comma 3). E, a seguire, si prevede, quale norma di raccordo con il GDPR [377] (e l'AI Act) che il datore di lavoro/committente è tenuto ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti, nonché ad effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati persona [378].

L'ampiezza delle informazioni dovute rende evidente che la disposizione non mira solo a riconoscere obblighi di comunicazione (alla stregua del precedente art. 1), ma impone al titolare dell'organizzazione algoritmica (datore o committente) un obbligo di *disclosure* [379] del sistema decisionale e di monitoraggio della macchina, obbligo che, sottratto alla sola (ed eventuale) fase del contenzioso, assume rilievo «*prima dell'inizio dell'attività lavorativa*», così da perseguire l'effettività della tutela.

A ulteriore supporto di quest'ultima, l'art. 1-*bis* proietta i diritti di informazione oltre la dimensione prettamente individuale (a cui normalmente è confinata la tutela della *privacy* [380]), riconoscendone l'applicazione anche nei confronti delle «*RSA/RSU e, in assenza di quest'ultime, delle sedi territoriali delle associa zioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*» [381]. La previsione del diritto di accesso collettivo non è riconosciuta

---

[377] Come precisato dal Garante per la protezione dei dati personali, *Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (cd."Decreto trasparenza")*, 23 gennaio 2023.

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

[379] Come efficacemente sottolinea G. PROIA, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, cit., p. 657, una «*disclosure funzionale allo scopo di consentire il controllo giudiziale e sindacale*».

[380] Cfr. G.A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro*, cit., p. 48, per cui «*si tratta di un approdo particolarmente importante, se si considera che la dimensione individuale del diritto di informazione non elimina affatto il rischio di abusi, né conferisce ai lavoratori privi di conoscenze tecnologiche, o anche semplicemente dei mezzi necessari per poter invocare il proprio diritto, la garanzia della effettività della tutela*».

[381] Art. 1 *bis*, comma 6, d.lgs. n. 152/1997.

in sostituzione di quello singolo, come condivisibilmente precisa l'ordinanza in commento, dal momento che i soggetti collettivi sono riconosciuti come titolari di un autonomo interesse alla *disclosure*, senza che l'adempimento dell'obbligo nei confronti del singolo possa far ritenere adempiuto l'obbligo informativo anche nei confronti del sindacato.

Peraltro, l'effettività dei diritti di informazione collettivi è supportata dalla possibilità di invocare l'art. 28 Stat. lav. [382], in caso di mancato l'assolvimento dell'obbligo informativo o nel caso in cui l'informativa «*difettando del necessario grado di precisione impedisca alle organizzazioni sindacali di attingere compiutamente alla logica sottesa al funzionamento dei sistemi decisionali di monitoraggio automatizzati individuati dalla norma, cosicché questi risultino trasparenti e prevedibili*» [383].

Il riconoscimento dei diritti di informazione collettivi è cruciale per rafforzare l'effettività della tutela della trasparenza informativa [384], così da consentire un «*controllo più penetrante di quello che potrebbe essere effettuato dal singolo lavoratore*» [385], nonché per rafforzare la consapevolezza del sindacato nell'esercizio delle proprie prerogative, in un'ottica di promozione del dialogo sociale sulla gestione algoritmica [386], che è perseguita, seppur in maniera debole, anche dalla Direttiva Piattaforme [387].

---

[382] Che sua natura «*ha permesso di reprimere comportamenti datoriali non altrimenti tipizzati da leggi ordinarie o da negozi vincolanti, obliterando la tecnica della legislazione per fattispecie analitiche*» come sottolinea M. FALSONE, *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2017, p. 572.

[383] Come segnalato dal decreto del Trib. Torino 5 agosto 2023, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2024, p. 111, con nota di A. SCELSI, *L'informativa sui sistemi automatizzati, se lacunosa, integra gli estremi della condotta antisindacale*.

A medesime conclusioni si giunge allorché il datore di lavoro committente trasmetta un'informativa che difettando del necessario grado di precisione, impedisca alle organizzazioni sindacali di attingere compiutamente alla logica sottesa al funzionamento dei sistemi decisionali di monitoraggio automatizzati individuati dalla norma, cosicché questi risultino trasparenti e prevedibili.

[384] Efficace sul punto A. BELLAVISTA, *L'unità produttiva digitale*, in *Lab. Law Iss.*, vol. 9, n. 1, 2023, p. 99.

[385] M.T. CARINCI-S. GIUDICI-P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali*, cit., p. 23.

[386] Sul punto v. M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo*, cit., p. 180.

[387] Il considerando 32 della Direttiva precisa che i diritti di informazione collettivi riconosciuti nella stessa sono funzionali affinché il sindacato possa esercitare le funzioni che gli sono proprie, rafforzando la prospettiva del dialogo sociale sui sistemi algoritmici e della

9. *La (mancanza di) trasparenza algoritmica partecipativa: luci ed ombre della "contrattazione dell'algoritmo"*

Come si è visto, sia nell'ordinamento europeo che in quello domestico, la "trasparenza algoritmica" viene declinata principalmente come "trasparenza informativa".

Nella Direttiva "Piattaforme" [388], nell'AI Act [389] e nell'art. 1 *bis* d.lgs. n. 152/1997 manca un marcato sostegno normativo alla partecipazione sindacale nell'ambito dell'innovazione tecnologica [390], che viene, invece, valorizzata, da un lato, dalle parti sociali europee nell'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 2020, che, per favorire la gestione condivisa della transizione digitale, promuove una «*consultazione tempestiva con la forza lavoro ed i suoi rappresentanti, nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali*» prima di introdurre le nuove tecnologie; e, dall'altro, anche da alcuni Paesi europei, come strumento essenziale per rendere effettivi i diritti di dignità e libertà dei prestatori coinvolti nelle trasformazioni dei processi organizzativi del lavoro [391].

---

promozione della trasparenza informativa come medium per l'esercizio (anche) dei diritti sindacali.

[388] Sul punto si vedano le condivisibili osservazioni critiche che M. FAIOLI, *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it*, n. 9, 2022, pp. 149 ss., spec. p. 162 ss., riserva alla Proposta di direttiva per non aver coinvolto in maniera sufficiente il sindacato nei procedimenti di gestione algoritmica. Conformemente, anche C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, spec. p. 13 e A. ALAIMO, *op. cit.*, spec. p. 653 secondo cui la direttiva avrebbe dovuto riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori «*il diritto di richiedere e ottenere interventi correttivi sui sistemi automatizzati*» che potrebbe costituire «*un buon esempio di prassi partecipative, spingendo le tutele oltre il riconoscimento del semplice diritto al riesame (ed eventualmente alla rettifica) delle decisioni*».

[389] Nella versione finale del Regolamento è stata soppressa la previsione di riconoscere diritti di consultazione delle rappresentanze dei lavoratori, inizialmente presente all'art. 29, par. 5-*bis* della Proposta di regolamento, che era stata salutata con favore dalla dottrina: A. INGRAO, *Hic sunt leones*, cit., pp. 791-792, che li definisce veicoli di una «*tutela integrale ed effettiva*»; U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali*, cit. p. 177 per cui si tratta dell'unico strumento per limitare un potere "algoritmico". Per una critica alla mancata valorizzazione della dimensione collettiva v. da ultimo A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, in *Federalismi.it*, 2024, pp. 243 ss.

Sul punto v. le osservazioni critiche di M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione*?, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2024, pp. 2 ss.

[390] Come segnala A. INGRAO, *Hic sunt leones*, cit., p. 791.

[391] La trasparenza partecipativa è fortemente valorizzata nell'ordinamento tedesco come

Tra le fonti normative recenti, è la Direttiva Piattaforma a valorizzare maggiormente il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, richiamandolo in più disposizioni (specialmente artt. 8, 9, 13 e 15), attraverso il riconoscimento *in via prioritaria* di specifici diritti di informazione e consultazione in capo ai rappresentanti dei lavoratori. Sicché, la Direttiva Piattaforme, in continuità con l'impostazione già delineata dalla Direttiva quadro 2002/14/CE [392], promuove un modello di partecipazione c.d. "debole" [393], dal momento che la procedimentalizzazione della decisione imprenditoriale mediante il riconoscimento di diritti di natura informativa e consultiva rappresenta unicamente il nucleo minimo delle prerogative partecipative [394].

Eppure, analizzando alcune delle tecniche di tutela introdotte, è agevole comprendere come l'estensione dei diritti di partecipazione sindacale, al di là della semplice informazione, risulterebbe decisivo per assicurare un controllo esterno sul governo algoritmico dell'impresa [395].

---

segnala M. CORTI, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *Lab. law iss.*, n. 1, 2023, pp. 59 ss. e ID., *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi*, n. 17, 2022, p. 119.

Viceversa, nell'ordinamento spagnolo si è optato per una valorizzazione della trasparenza informativa anche se nella cd. Ley Riders (Real Decreto-*ley* n. 9/2021), si è introdotto un obbligo di consultazione con il comitato di impresa in relazione ai parametri ed ai meccanismi di funzionamento dei sistemi automatizzati, su cui F. GALLEGO MOYA, *Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales*, in S. BELLOMO-D. MEZZACAPO-F. FERRARO-D. CALDERA (eds.) *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023, pp. 181 ss.

[392] Rispetto alla quale, tuttavia, la Direttiva Piattaforme si distingue per un rilevante scostamento in merito all'ambito di applicazione dei diritti di informazione, dato che quest'ultimi non sono subordinati alla ricorrenza di soglie dimensionali minime, diversamente da quanto stabilito dall'art. 3, par. 1, della Dir. 2002/14/CE. Per un *focus* v. F. LUNARDON, *Informazione, consultazione e partecipazione*, in F. CARINCI-A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 506 ss.

[393] Di tale avviso anche M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2024, p. 5.

[394] Cfr. M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 5 ss.

[395] In accordo con autorevole dottrina che vi riconosce in essa uno strumento per «*bilanciare l'esercizio del potere datoriale e la gestione del lavoro e quindi mirare a concretizzare una vera democrazia industriale*»: G. GIUGNI, *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in F. MOMIGLIANO (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, vol. I, Feltrinelli, Milano, 1962, 294, ripreso da F. LISO, *Gino Giugni: appunti per la storia di un progetto di modernizzazione mancato*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, vol. 157, n. 1, 2018, pp. 1-46.

Ad esempio, con riferimento al principio del dominio umano sulla tecnologia, è chiaro che la valorizzazione di un ruolo attivo dei sindacati nella supervisione e nel riesame umano, rappresenterebbe un supporto di rilievo nel prevenire e affrontare i rischi attuali ed emergenti legati ai sistemi automatizzati.

Ancora, il potenziamento della dimensione "partecipativa" della trasparenza algoritmica, con il riconoscimento di diritti di consultazione *ad hoc* o di un obbligo legale a trattare [396], consentirebbe di concertare e contrattare le modalità (e i limiti) di utilizzo dei sistemi automatizzati nel contesto lavorativo, con un più efficace riequilibrio nel potere "algoritmico".

D'altronde, attraverso la c.d. "*negoziazione dell'algoritmo*" [397], ossia con la partecipazione, in sede di contrattazione collettiva, alla definizione dell'organizzazione del lavoro quando essa si realizza per mezzo degli algoritmi, si potrebbe realizzare pienamente il principio precauzionale che informa tanto l'AI Act che la Direttiva "Piattaforme". Infatti, il coinvolgimento del sindacato consentirebbe di negoziare *a priori* le regole di funzionamento del sistema algoritmico [398], così da sottrarle all'incontrollata determinazione del datore di lavoro/committente e assicurare un equo bilanciamento fra gli interessi dei lavoratori e le esigenze organizzativo-produttive dell'impresa.

Peraltro, la strategia della trasparenza partecipativa potrebbe perseguirsi anche oltre i confini della subordinazione [399], approfittando delle recenti

---

[396] Tale prospettiva, invece, appare marginalizzata nel nuovo quadro normativo e persino nel dialogo sociale europeo, dal momento che il citato Accordo Quadro sulla digitalizzazione del 2020 valorizza la contrattazione collettiva solo con riguardo a sparuti riferimenti (diritto alla disconnessione, attuazione di alcune previsioni della *Data Protection*) come segnala I. SENATORI, *The European Framework Agreement on Digitalisation*, cit., p. 172.

[397] Cfr. la voce "*Contrattazione dell'algoritmo*", in S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *op. cit*., p. 44 ss. Sulla prospettiva della negoziazione collettiva vedi V. DE STEFANO, "*Negotiating the Algorithm"*, cit., pp. 1 ss.; G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, cit., pp. 45 ss.

[398] Sul punto si veda anche A. PIZZOFERRATO, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori – La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell'ambito del rapporto di lavoro*, in A. BELLAVISTA-R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., spec. pp. 240-241, secondo cui per «*tutelare appieno i diritti e gli interessi dei lavoratori, non sembra sufficiente cercare di mitigare ex post gli effetti negativi derivanti dall'impiego di algoritmi e forme di intelligenza artificiale, essendo al contrario indispensabile negoziare ex ante l'algoritmo stesso*».

[399] Sulla necessità di tutela sindacale oltre la subordinazione e il luogo fisico di lavoro si veda A. GABRIELE, *La partecipazione dei lavoratori di fronte alla sfida dell'innovazione tecnologica*, in V. ANIBALLI-C. IANNOTTI DA ROCHA-R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO-M.

aperture europee all'accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi (economicamente deboli o assoggettati all'organizzazione unilaterale della piattaforma) espresse nelle Linee guida del 9 dicembre 2021 [400].

La negoziazione algoritmica, così intesa, potrebbe spingersi fino a riconoscere, in capo al sindacato, un potere interdittivo quando la decisione automatizzata non sia rispettosa dei diritti dei lavoratori, così da rafforzare il diritto al controllo e al riesame delle decisioni automatizzate, anche rispetto a possibili eccessi nelle valutazioni algoritmiche, tali da compromettere la sicurezza, la libertà e la dignità umana [401].

È pur vero, tuttavia, che, dinnanzi alla complessità delle questioni sottese al governo automatizzato dell'impresa, si necessita di un rinnovamento della formazione del sindacato, specie se si guarda ad una realtà di difficile sindacalizzazione come quella del lavoro su piattaforma [402].

MOCELLA, *Il Diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 536 ss. A. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?*, cit., p. 9 per cui, «considerato che le piattaforme utilizzano sistemi di gestione algoritmica invasivi indipendentemente dallo status occupazionale di chi lavora per loro, l'esclusione dei lavoratori autonomi dall'accesso collettivo a informazione e consultazione vuole quindi dire confinarli in maniera irragionevole a una forma di tutela inferiore, di secondo livello, rispetto ai lavoratori subordinati».

[400] Bruxelles, 29 settembre 2022, 6846 final. COM SEC (2022) 345 final – SWD (2022) 321 final – SWD(2022) 322 final, su cui si veda O. RAZZOLINI, *Self-employed and collective action: a necessary response to increasing income inequality*, in *Comp. Lab. Law Pol. Joun.*, 2022, p. 293; M. GIOVANNONE, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi*, n. 34, 2022, pp. 209 ss.; M. PALLINI, *L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *Lav. dir. Eur.*, 2023.

[401] Come sottolinea V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, cit., pp. 1442 ss. Conformemente anche P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa*, cit., spec. pp. 444 ss.

[402] Senza pretese di esaustività v. da ultimo L. ZAPPALÀ, *Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi*, in M. BIASI (a cura di), cit., pp. 173 ss.; F. DI NOIA, *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello*, M. BIASI (a cura di), cit., pp. 527 ss.; M. LAMANNIS, *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*, ETUI, 2023; M. MIRANDA BOTO-E. BRAMESHUBER-P. LOI-L. RATTI (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Torino, 2022; E. MENEGATTI, *Collective Rights for Platform Workers. The Role Played by the Italian Workers' Statute in a Comparative Perspective*, in *Italian Labour Law e-Journal Issue*, vol. 16, n. 2, 2023, pp. 123 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Platforms, unions andworkers: iscollective bargaining possible?*, in A. PERULLI-T. TREU (eds.), *The future of work. Labour law and labour market regulation in the digital era*, Alphen aan den Rijn, 2020, pp. 237 ss.

Per poter partecipare seriamente alla "codecisione" sul funzionamento dell'algoritmo, occorrerebbe istituire una rappresentanza sindacale tecnica o quantomeno sarebbe essenziale affiancare alle figure sindacali alcune figure di esperti, con una formazione specifica in materia, magari con oneri condivisi o posti a carico del datore di lavoro, come sperimentato in alcune realtà europee [403]. Si consideri sul punto che l'art. 13 della Direttiva Piattaforme prevede espressamente, seppur nel solo ambito del lavoro subordinato, che «*i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere*», con spese a carico della piattaforma se questa conta più di 250 lavoratori.

La mancata coltivazione della dimensione partecipativa della trasparenza algoritmica appare dunque l'ennesima occasione mancata per rilanciare un modello di *partecipazione forte* [404] del sindacato alla gestione dell'impresa, che non è mai stata molto coltivata nella nostra tradizione di relazioni industriali.

Di recente, tuttavia, si registra un interessante cambio di rotta, che potrebbe strappare dalla sfera della pura discrezionalità (rimessa alla libera scelta del datore di lavoro o alla forza del sindacato interlocutore) l'applicazione del «*metodo della "democrazia industriale"* [405]» al governo delle nuove tecnologie. Ci si riferisce alla legge 15 maggio 2025, n. 76, sulla partecipazione dei lavoratori agli utili delle imprese [406], dove si contemplano diverse forme di partecipazione fra cui, accanto alla partecipazione economico-finanziaria, spicca la "partecipazione gestionale" (artt. 3-4), quella "organizzativa" (artt. 7-8) e quella "consultiva" (artt. 9-10-11), volte a promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle diverse fasi produttive e nelle scelte strategiche dell'impresa.

La nuova normativa promozionale, pur non superando il paradigma volontario, potrebbe stimolare virtuose forme di partecipazione e potrebbe costituire la base su cui rilanciare una contrattazione "proattiva" rispetto

---

[403] M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi*, n. 17, 2022.

[404] Per una recente riflessione approfondita v. ancora M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, cit.

[405] Così A. TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni*, cit., p. 29.

[406] Su cui si v. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori*, ADAPT University Press, Bergamo, 2025.

all'evoluzione tecnologica, ossia, secondo l'insegnamento di raffinata dottrina, una contrattazione proiettata a governare *ex ante* le evoluzioni, regolando le sue «*condizioni d'uso*» e non limitandosi ad una «*resistenza passiva o una mera azione ritardante*»[407].

10. *Trasparenza (algoritmica) e contrasto al "caporalato digitale"*

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

Il rischio, paventato da tempo in dottrina[408], che dietro alle piattaforme digitali e alla loro oscura gestione automatizzata potessero annidarsi odiose manifestazioni di sfruttamento lavorativo e "caporalato digitale" è oggetto di cronaca giudiziaria. Ci si riferisce, in particolare, alla vicenda che ha coinvolto piattaforma (di lavoro *via app*) UberEat[409], su cui si sono concentrate le investigazioni della Procura di Milano che ha smascherato un vortice di abusi e sfruttamento nei confronti di *riders* stranieri (nella maggior parte richiedenti asilo in condizioni di isolamento e vulnerabilità sociale) che lavoravano sotto mentite spoglie e in condizioni degradanti.

Ragion per cui, il Tribunale di Milano, sentenza n. 2805/2021[410], ha

---

[407] M. BIAGI, *Sindacato, partecipazione e accordi tecnologici*, in *Pol. dir.*, n. 2, 1985, p. 344, riportata da E. DAGNINO, *op. cit*., p. 171. In termini analoghi anche L. IMBERTI, *La contrattazione collettiva aziendale di fronte alle sfide della rivoluzione digitale e ai processi di cambiamento organizzativo*, in *Federalismi*, 2022, 25, 163.

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

[409] Per un commento cfr. C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Lab. & Law Iss*., vol. 6, n. 1, 2020, spec. p. 102; G. CASSANO, *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, n. 5, 2020, pp. 651 ss.; R. DI MEO, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019, pp. 65 ss.; C. INVERSI, *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *Lav. dir.*, n. 2, 2021, pp. 225 ss.; e per un inquadramento penalistico cfr. A. MERLO, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in *Sistema penale*, 2020.

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

condannato l'impresa-piattaforma per aver commesso, insieme alle società *partner,* il delitto di intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, ai sensi dell'art. 603-*bis*, comma 3, c.p. [411], così come modificato dalla legge 29 ottobre 2016, n. 199 [412]. In particolare, il Tribunale – sulla base di intercettazioni e informazioni testimoniali – ha accertato che la piattaforma si serviva di alcune società (definite "*fleet partner*") per reclutare i *riders*, che erano costretti a lavorare in condizioni di sfruttamento [413]: con pagamento a cottimo pari a tre euro a consegna, arbitrarie decurtazioni delle mance, riduzioni della paga e sospensioni/blocchi dell'*account* [414]. In particolare, si

[411] L'articolo in questione punisce chi «*recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori*» e chi «*utilizza, assume o impiega manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno*», precisando che «*costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti*».

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

[413] Per una nozione di "sfruttamento lavorativo", *ex pluris*, si rinvia a L. CALAFÀ, *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lav. dir.*, n. 2, 2021 pp. 193 ss.; D. GAROFALO, *Lo sfruttamento del lavoro tra prevenzione e repressione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2020, pp. 1 ss.; L. LOREA, *Sulla nozione di "sfruttamento del lavoro": cosa è cambiato*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2020, pp. 1083 ss.

[414] Tutti elementi che il giudice milanese configura come "*indici di sfruttamento*" ai sensi dell'art. 603 *bis* c.p., unitariamente a: a) il mancato pagamento delle ritenute previdenziali; b) il trattenimento delle somme corrisposte a titolo di cauzione per il materiale da lavoro; c) le sollecitazioni a effettuare consegne anche in caso di malattia; d) la violazione di tutte le norme previste per il lavoro "autonomo", gestendo un lavoro subordinato alterato; e) il controllo assiduo della posizione dei *riders* e l'imposizione di connettersi alla piattaforma nelle fasce orarie con più domanda, accettando qualunque consegna a qualunque distanza, soprattutto in condizione metereologiche avverse e nei giorni festivi (sotto la minaccia del blocco dell'*account*); f) l'aver eluso le norme in materia di sicurezza sul lavoro, non fornendo alcun dispositivo di protezione (caschi, giubbotti catarifrangenti ecc.) e omettendo qualsivoglia assistenza sanitaria.

era messo in piedi un rigido sistema punitivo per cui era prevista una penale di euro 0,50 per ogni consegna qualora, nel corso del turno, la percentuale di accettazione degli ordini (da parte del *riders*) fosse inferiore al 95% o qualora la percentuale di cancellazione (dei clienti) fosse superiore al 5% [415]. L'applicazione di tali penalità e la paga misera riconosciuta ai lavoratori eliminavano ogni libertà circa le decisioni sul se e quando lavorare – in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta (lavoro autonomo occasionale) – costringendo i lavoratori «*a sottoporsi a turni di lavoro massacranti*», ritmi frenetici e rischi di infortuni lavorativi connessi alla necessità di svolgere le consegne più velocemente possibile.

Tutto ciò avveniva, secondo il Tribunale di Milano, nella piena consapevolezza di alcuni *manager* di Uber, fautori di documentate forme di ingerenza nell'attività di intermediazione illecita e sfruttamento delle società *partner* [416].

La vicenda in esame assume una rilevanza cruciale, non solo perché denuncia l'invisibilità del nuovo "caporalato digitale" (talora annidato anche nella vendita di *account* a stranieri irregolari) ma perché mette in luce un'organizzazione del lavoro basata su pervasivi meccanismi di controllo e punizione, messi in atto non solo dai mediatori illeciti ma anche dai gestori della piattaforma di lavoro, svelando così il reale ruolo di quest'ultima nella gestione dei lavoratori.

È evidente che, dinnanzi a tale realtà, la promozione della trasparenza e del controllo su tutti gli ingranaggi dell'organizzazione algoritmica costituisce un tassello strategico per la prevenzione e il contrasto di tutte le manifestazioni abusive dell'uso di tali strumenti, *ivi* inclusa quella di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro altrui [417].

---

[415] Cfr. Trib. Milano 15 ottobre 2021, n. 2805, cit., p. 37.

[416] In particolare, dal contenzioso emerge che Uber, tramite l'imposizione di *planning* settimanali e "analisi della *quality*", ingeriva nei rapporti di lavoro (formalmente intercorrenti con le società partner) dei *riders*, sanzionando chi non si conformava agli *standards* di qualità e all'imposizione delle pianificazioni dei turni e, talvolta, contattando direttamente i *riders* per invitarli a seguire determinate direttive entro un breve termine, minacciando altrimenti il blocco dell'*account.*

[417] Nel caso specifico del caporalato digitale sarebbe utile promuovere *ad hoc* un sistema di *governance* e coordinamento delle attività di prevenzione, come di recente suggerito dal "Protocollo quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del food delivery", siglato il 24 marzo 2021 da Assodelivery e CGIL, CISL, UIL. Il Protocollo promuove una serie di misure volte a prevenire e contrastare l'intermediazione abusiva e lo sfruttamento nel (solo) settore del food delivery:

Rispetto a ciò, indicazioni preziose provengono dal Capo IV (artt. 16, 17 e 18) della Direttiva Piattaforme, in cui la "trasparenza" è declinata anche come strumento per misurare la latitudine del *business* delle piattaforme e mappare le condizioni contrattuali dei suoi lavoratori. La Direttiva impone agli Stati membri di richiedere alle piattaforme di dichiarare alle proprie autorità competenti una serie di informazioni relative, ad esempio, al numero di lavoratori (suddivisi per livello di attività e situazione contrattuale), i termini e le condizioni contrattuali, la durata media dell'attività lavorativa, il numero medio di ore settimanali, il reddito medio dei lavoratori, così da arginare il rischio di diffusione di condizioni contrattuali informali o poco dignitose nell'ambito delle piattaforme digitali di lavoro.

11. *Alcune riflessioni conclusive*

L'analisi delle tecniche di tutela universalmente invocabili contro il potere mascherato, oscuro e pervasivo dei sistemi di *management* algoritmici, tipici delle piattaforme digitali di lavoro, segnala l'esistenza di una pluralità di anticorpi regolativi, seppur distribuiti in diversi segmenti normativi, che consentono di limitare la proliferazione di forme di esercizio del potere arbitrarie, che possano arrecare danno o pregiudizio ai diritti di dignità e libertà della persona che lavora.

Dalla tutela della *privacy* alla normativa antidiscriminatoria, passando per la promozione della trasparenza algoritmica, promossa dagli ultimi interventi legislativi europei e nazionali, si evincono importanti limitazioni delle distorsioni, asimmetrie e squilibri di potere che possono annidarsi e proliferare negli algoritmi manageriali.

In particolare, nonostante la discutibile decisione di adottare diversi interventi normativi [418] – anziché dar vita ad una regolazione unitaria e integrata – è possibile scorgere una uniformità nella predisposizione delle

adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (c.d. MOGC 231), limitazioni nel ricorso a società terze di intermediazione, creazione di un Organismo nazionale di garanzia e trasmissione dei dati delle prestazioni lavorative, facilitazione delle segnalazioni di anomalie da parte dei lavoratori. Sul punto cfr. L. LOREA, *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2022, pp. 5 ss.

[418] Cfr. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale*, cit., p. 12, che scorge un rischio di "iper-regolazione" in materia di AI e gestione algoritmica, che rende oltremodo complicato il raccordo fra normativa europea e nazionale.

tecniche di tutela nei confronti del potere mediato (o mascherato) dagli algoritmi o dai sistemi di Intelligenza artificiale.

Infatti, rispetto ai tanti rischi prodotti dall'utilizzo dell'automazione nell'esercizio dei poteri datoriali, si sceglie di adottare un modello regolativo più inclusivo e proattivo, secondo un approccio di prevenzione del rischio, controllo umano e responsabilizzazione, che abbraccia l'intero ciclo di vita dei sistemi automatizzati: dal costruttore al suo effettivo utilizzatore, datore di lavoro subordinato o committente di lavoro autonomo che sia.

Nel fitto quadro normativo esaminato si scorge così una comune declinazione del principio precauzionale della gestione del rischio, quale arrotata tecnica per delimitare la misura del potere imprenditoriale [419]. Negli ultimi sviluppi normativi, tale principio, partendo dall'architettura informativa (individuale) del GDPR sulla protezione dei dati, si espande, anche nella dimensione collettiva, attraverso il riconoscimento di nuovi diritti di trasparenza, modellati sulle realtà dei sistemi di AI, del lavoro su piattaforma e, in generale, dei sistemi automatizzati, capaci di incidere, supportare o "sostituire" il potere decisionale o di monitoraggio del datore di lavoro/committente.

Tali diritti di trasparenza, presenti nella Direttiva Piattaforma e all'art. 1 *bis* d.lgs. n. 152/1997, costituiscono talora specificazione e talora integrazione degli obblighi già derivanti dal GDPR, dal diritto antidiscriminatorio e dalle regole sull'utilizzo dell'AI nel Regolamento.

La "trasparenza algoritmica", nelle sue varie componenti (trasparenza nell'organizzazione del lavoro, nei meccanismi decisori, nelle condizioni di lavoro, nella valutazione della *performance* lavorativa) e declinazioni (trasparenza informativa *ex ante* ed *ex post*), diviene così il presidio di effettività delle garanzie tradizionali a tutela della dignità e libertà della persona che lavora, in quanto tecnica di tutela trasversale [420], strumentale a migliorare le condizioni di lavoro e ad operare al contempo un controllo esterno sulle trasfigurazioni del potere datoriale nell'Era dell'automazione.

Alle nuove manifestazioni del potere datoriale nell'impresa algoritmica si contrappone una nuova "sintassi" del controllo sul potere datoriale, che, all'insegna dei principi di trasparenza algoritmica e non discriminazione, potrebbe finanche contribuire a ridurre l'area di discrezionalità del potere, inglobando nel controllo esterno sulle decisioni algoritmiche anche quelle

---

[419] Per una riflessione monografica, da ultima, S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020, a cui si rinvia per ulteriori riferimenti.

[420] Sottolinea il passaggio della trasparenza informativa da tecnica debole a tecnica forte A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato*, cit., pp. 151 ss.

decisioni generalmente non soggette ad obblighi di motivazione, come ad esempio in tema di assunzioni, mobilità orizzontale o promozioni.

Ancora, alla luce della lettura integrata delle varie normative analizzate, l'impresa-algoritmica (specie quella delle PLD) è assoggettata a pregnanti obblighi sull'impiego dei sistemi automatizzati (obblighi di informativa preventiva, spiegazione, monitoraggio, riesame umano, sorveglianza), che riecheggiano la tecnica della "procedimentalizzazione" del potere, che si conferma valida anche per i modelli gestionali che rivoluzionano le dinamiche di esercizio del potere e ne alterano la razionalità tecnico-produttiva [421].

Tuttavia, dinnanzi al funzionamento, più caotico e ingovernabile, degli algoritmi di *machine* e *deep learning*, si è osservato che residuano le spinose questioni della (il)leggibilità dell'algoritmo [422] e della partecipazione democratica, entrambi aspetti non sufficientemente coltivati nelle diverse strategie regolative analizzate.

Sul fronte, in particolare, del diritto alla spiegabilità dell'algoritmo, formalmente previsto solo dall'AI Act, sarebbe stata opportuna un'applicazione più rigorosa del principio precauzionale, attraverso l'imposizione di regole di *leggibilità by design* (fin dalla progettazione) e *by default* (per impostazione predefinita), magari oggetto di un sistema *ad hoc* di certificazione circa la comprensibilità del funzionamento algoritmico e la conformità alle normative lavoristiche.

In ogni caso, pare potersi concludere che, nonostante qualche punto dolente (recentemente acuito da un'iniziativa legislativa nazionale poco efficace in tema di IA [423]), la mistificazione algoritmica del potere datoriale non

---

[421] Come efficacemente sottolinea L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio*, cit., p. 32.

[422] Intesa come intesa come «*the capability of individuals to autonomously understand data and analytics algorithms, with a concrete comprehension of methods and data used*», R. MORTIER-H. HADDADI-T. HENDERSON-D. MCAULEY-J. CROWCROFT, *Human Data Interaction: The Human Face of the Data-Driven Society*, in *MIT Technology Review*, 2014, pp. 5 ss.

[423] Ci si riferisce al disegno di legge di iniziativa governativa n. 1146/2024 «recante disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale», che si discosta dall'approccio per categorie di rischio adottato dall'AI Act, e dedica al tema del lavoro uno spazio fortemente circoscritto, limitato agli artt. 10 e 11, finalizzati a delineare gli usi leciti dei sistemi di IA nei contesti occupazionali e a prevedere l'istituzione di un Osservatorio sull'adozione dell'IA nel mondo del lavoro. Entrambe le disposizioni presentano diverse criticità. In primo luogo, le finalità considerate legittime per l'impiego dell'IA (quali il miglioramento delle condizioni lavorative, la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e l'aumento della qualità e produttività) risultano formulate in termini eccessivamente generici e, soprattutto, non includono esplicitamente gli ambiti del mercato del lavoro e delle politiche sociali, nei quali i sistemi di IA sono già diffusamente impiegati (ad esempio per il reclutamento, la

ha impedito al diritto del lavoro di aggiornare le tecniche di tutela per intervenire nel rapporto di potere in chiave riequilibrante [424], così da assicurare il rispetto di diritti di dignità che spettano alla persona che lavora.

Esaurita l'indagine sulla prospettiva "universalistica", è possibile ora proseguire con l'analisi della questione qualificatoria, dal momento che l'emersione di innovative strutture e fenomenologie del potere datoriale nell'impresa algoritmica impone necessariamente di interrogarsi sull'impatto sulle dinamiche qualificatorie e, in particolare, sulla capacità della subordinazione di adattarsi alle nuove realtà.

selezione e la profilazione dei candidati, nonché per la gestione delle politiche attive). In secondo luogo, si rileva l'assenza di un esplicito riferimento al principio di sorveglianza umana, elemento essenziale per garantire un controllo efficace e prevenire decisioni automatizzate discriminatorie o non trasparenti. Infine, l'Osservatorio previsto dall'art. 11 appare privo di strumenti operativi e di indicazioni puntuali su come monitorare e intervenire sui rischi connessi all'uso dell'IA, configurandosi più come un organismo meramente ricognitivo che come un effettivo strumento di governance. Per un *focus* cfr. E. DAGNINO, *Verso una regolamentazione dell'intelligenza artificiale: prime note sui profili lavoristici del disegno di legge di iniziativa governativa*, in *Bollettino ADAPT*, 13 maggio 2024, 19.

[424] Cfr. A. PERULLI-V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022, p. 69.

Capitolo II
DATORIALITÀ ALGORITMICA E CAPACITÀ ADATTIVA DELLA SUBORDINAZIONE

Sezione I
LA (DIBATTUTA) QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SU PIATTAFORMA NELLA VICENDA PARADIGMATICA DEL LAVORO VIA APP: DAL DATO NORMATIVO AL FORMANTE GIURISPRUDENZIALE

1. *Il problema della corretta determinazione della situazione occupazionale del lavoro su piattaforma (localizzato)*

L'interrogativo sulla qualificazione giuridica del lavoro su piattaforma digitale è stato prevalentemente affrontato con riferimento alle attività svolte attraverso le piattaforme *local based*, che erogano, cioè, un servizio nell'economia reale (v. *infra* cap. 1, par. 5).

In effetti, il lavoro su piattaforma localizzato (altresì noto come "*lavoro via app*" [1]) è stato oggetto di analisi particolarmente approfondite, divenendo il paradigma di riferimento del lavoro su piattaforma, tanto nella letteratura scientifica, quanto nell'attività regolatoria.

La centralità attribuita dalla comunità scientifica alle piattaforme *local based* si deve non solo – e non principalmente – alla loro rapida diffusione

[1] L'espressione si riferisce alla circostanza che tutta l'organizzazione "produttiva" (dall'individuazione del lavoratore disponibile all'esecuzione del servizio, fino al pagamento del corrispettivo) si basa sull'utilizzo di un'applicazione mobile, installata su di un dispositivo digitale, di regola costituito da uno *smartphone*. Cfr. il Rapporto mondale dell'ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 82 ss.

nei mercati globali, bensì alla loro emersione dallo spazio meramente virtuale che caratterizza, invece, quelle *remote based* (su cui ci si concentrerà nel prossimo capitolo).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'economia reale, unitamente alla disponibilità di un luogo – seppur dinamico e non staticamente determinato, come la strada – in cui i lavoratori rendono la prestazione e possono interagire tra loro, è indubbio che abbia avuto un impatto significativo nel conferire concretezza e coscienza collettiva alla necessità di un inquadramento giuridico adeguato per i lavoratori coinvolti. La maggiore visibilità sociale accordata al lavoro su piattaforma localizzato ha poi favorito anche la produzione giurisprudenziale in materia, rendendolo un terreno privilegiato per l'elaborazione interpretativa in tema di qualificazione del rapporto di lavoro nell'ecosistema digitale.

In particolare, nei confini nazionali il dibattito si è concentrato attorno alla figura prototipica del *rider*, il fattorino che trasporta pasti o altri beni a domicilio. Il protagonismo di tale figura nel dibattito scientifico è solo parzialmente speculare alla centralità che quest'ultima ha assunto nel tessuto dei medi e grandi centri urbani, specie dopo l'avvento della crisi pandemica, durante la quale si è notevolmente intensificato l'utilizzo del servizio di *delivery*, improvvisamente riconosciuto come essenziale[2].

Tuttavia, è doveroso ricordare che il lavoro su piattaforma localizzato non si compone di soli *riders,* risultando ben più ampio il novero delle attività suscettibili di essere organizzate *online* dall'infrastruttura algoritmica della piattaforma ma concretamente eseguite nell'economia reale: si pensi alle attività di trasporto e mobilità (Uber, Lyft, Bolt) oppure a quelle di assistenza domestica (Helpling[3]).

---

[2] Sulla importante funzione dei *riders* durante l'emergenza pandemica, v. in particolare M. BARBIERI, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, in *Lab. Law Iss.*, vol. 6, n. 1, 2020, pp. 3 ss. e M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2020, pp. 845 ss.

[3] Helpling è la più grande piattaforma di servizi di pulizia domestica attiva in Europa. La piattaforma dichiara di mettere in contatto clienti e lavoratori indipendenti; tuttavia, analizzando i termini e le condizioni generali della piattaforma emergono circostanze difficilmente compatibili con tale inquadramento: monopolio delle transazioni, fissazione unilaterale del prezzo, controlli e imposizione di fasce orarie di lavoro da parte della piattaforma, nonché divieti di esternalizzazione e di contatti privati con il cliente. Per un approfondimento si rinvia a N. KOUTSIMPOGIORGOS-K. FRENKEN-A.M. HERRMANN, *Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe*, in *Journal of Industrial Relations*, vol. 65, o. 2, 2023, pp. 156 ss.

Nello scheletro organizzativo comune a gran parte delle piattaforme *local based*, il lavoratore – iscritto alla piattaforma secondo le peculiarità della sottolineata contrattazione *spot* (cfr. cap. I, sez. I, par. 6) – può, connettendosi all'*app* installata sullo *smartphone*, decidere se prenotarsi ai turni di lavoro e, ove questi non siano previsti, quando candidarsi a lavorare e/o accettare l'offerta di lavoro segnalata sull'*app*. Accettata la prestazione, il lavoratore utilizza di regola strumenti propri (es. veicolo per effettuare le consegne, *smartphone* o altri *dispositivi*) per eseguirla, e talvolta "affitta", dietro cauzione, ulteriori attrezzature, quasi sempre brandizzate, messe a disposizione dalla società (es. zaini refrigeranti, caschi, impermeabili).

Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, la stragrande maggioranza delle piattaforme (*local based*) operanti in Italia utilizza due forme contrattuali [4]:

a) la collaborazione coordinata e continuativa *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. (es. Foodora, Deliveroo);
b) la collaborazione occasionale c.d. ritenuta d'acconto (es. Glovo, Uber-Eats e Foodracers).

Si ricorre, dunque, a schemi contrattuali di lavoro autonomo, arricchiti da apposite clausole (c.d. *independent contractor clauses*) che, premurandosi di sottolineare che il collaboratore «*sarà libero di candidarsi o non candidarsi*» e che «*resta libero di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità*» [5], conferiscono al lavoratore una serie di libertà contrattuali che dovrebbero configurare una piena autonomia, anche sotto il profilo esecutivo.

Anche nel contesto europeo, la stragrande maggioranza dei lavoratori su piattaforma è classificato come autonomo a livello contrattuale [6].

Tuttavia, la genuinità del ricorso agli schemi contrattuali del lavoro autonomo viene messa in discussione dai concreti assetti organizzativi impiegati dalle piattaforme digitali finora analizzati (cap. I, parr. 9 ss.). Questa tensione ha generato dubbi e perplessità circa il corretto inquadramento di tali lavoratori, inducendo a interrogarsi sulla capacità adattiva della

---

[4] Cfr. F. BERGAMANTE *et al.*, *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine Inapp-plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in *Inapp Policy Brief*, n. 25, 2022, pp. 6-7.

[5] Così, ad esempio, le previsioni contrattuali siglate dalla piattaforma Foodora-Glovo, citate dalla giurisprudenza che sarà analizzata nel corso della trattazione.

[6] W.P. DE GROEN-Z. KILHOFFER-L. WESTHOFF-D. POSTICA-F. SHAMSFAKHR, *op. cit.*, p. 9. E più recentemente A. PIASNA-W. ZWYSEN-J. DRAHOKOUPIL, *The platform economy in Europe*, cit., pp. 1 ss.

subordinazione, con una riflessione destinata a rivelarsi utile non soltanto per il caso specifico dei *lavoratori via app*, ma più in generale per la disciplina della subordinazione nel contesto della trasformazione digitale.

2. *"Libertà" contrattuali* vs *struttura organizzativa della piattaforma: il (ritorno del) dilemma qualificatorio*

Il lavoro su piattaforma localizzato presenta numerosi profili di complessità, ma il principale ostacolo ad una chiara e sicura qualificazione risiede nelle tensioni intrinseche a questo modello lavorativo. Da un lato, emergono le libertà contrattuali apparentemente invidiabili del lavoratore digitale, e dall'altro, sul piano esecutivo, affiora la dipendenza funzionale[7], nascosta nelle pieghe dei meccanismi di funzionamento delle nuove tecnologie.

Tale dipendenza esecutiva è strettamente legata all'organizzazione algoritmica dell'impresa-piattaforma, che, come già segnalato, deve rispondere a nuove razionalità economiche e non ha più alcuna convenienza a rendere obbligatoria la prestazione lavorativa, potendo comunque garantire il continuo svolgimento del servizio.

Tali tensioni ravvivano il dibattito, in verità mai sopito, sull'individuazione di una «*linea distintiva sicura*»[8] nei confini, divenuti sempre più permeabili, fra autonomia e subordinazione[9], mettendo in discussione la tenuta attuale della distinzione fra le due categorie, oltreché la capacità della fattispecie della subordinazione, così come "fotografata" dall'art. 2094 c.c., di

---

[7] Cfr. C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. merc. lav*., 2021, pp. 1 ss. che sottolineano che la questione più centrale (e complessa) nell'analisi del lavoro su piattaforma è quella di comprendere come e in che misura la "dipendenza dalla piattaforma" assuma significanza giuridica nella qualificazione del rapporto. Analogamente anche O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020, pp. 360 ss.

[8] La constatata impossibilità di tracciare una linea sicura fra i due confini è la ragione alla base dell'instancabile dibattito dottrinale, da sempre caratterizzato da toni di "disperazione", come segnala G. PERA, *Noterelle. Diario di un ventennio*, in V.A. POSO (a cura di), Antologia, Giuffrè, Milano, 2004, p. 33.

[9] Per una recente trattazione cfr. L. FOGLIA, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2024; S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2024.

continuare a fungere quale elemento di *discrimen* nella selezione dei soggetti meritevoli di tutela [10], in quanto «*criterio di imputazione della legislazione sociale*» [11].

Il dilemma qualificatorio del lavoro su piattaforma si inserisce, dunque, nel solco della storica "crisi" della subordinazione [12], intesa quale modello normativo attorno a cui ruota gran parte dell'apparato protettivo del diritto del lavoro [13], e rispolvera problematiche certamente non inedite per il diritto del lavoro [14].

Non a caso, come si vedrà, nella risoluzione del nodo qualificatorio dei "nuovi" lavoratori su piattaforma, la giurisprudenza (nazionale e non) oscilla nell'attribuire o meno un valore determinante alla libertà di svolgere la prestazione, in modo non dissimile da quanto già avvenuto, a cavallo fra gli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso, con riferimento al caso dei c.d. *pony express* [15]. Quest'ultimi costituiscono, in effetti, una sorta di prototipi

---

[10] Si veda per tutti M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, il Mulino, Bologna, 1989, p. 44.

[11] M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003, spec. pp. 379 ss.

[12] Cfr. AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1999 e V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme,* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 51, 2007, p. 57, che ne sottolinea la dimensione duplice: una crisi "interna", relativa «*ai rapporti tra il modello standard ed i contratti atipici*»; e una esterna, «*nella relazione tra subordinazione ed altri contratti di lavoro non subordinati*», comunque vicini al modello regolato dall'art. 2094 c.c. Per un'analisi recente, calibrata sul lavoro digitale, si v. M. BIASI, *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders*, in *Giur. it*., 2020.

[13] R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, cit., p. 7.

[14] Sulla crisi della dicotomia fra autonomia e subordinazione già si interrogava N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, in N. BOBBIO, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di comunità, Milano, 1977, pp. 145 ss. Proprio con riferimento all'emersione di nuove forme di lavoro correlate alle nuove tecnologie, in un suo noto scritto, G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in L. GAETA-A.R. MARCHITIELLO-P. PASCUCCI (a cura di), *Gaetano Vardaro. Itinerari*, FrancoAngeli, Milano, 1989, pp. 231 ss., spec. p. 285, si interrogava sulla capacità del binomio autonomia-subordinazione di esaurire la descrizione dell'inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro.

[15] Per panoramica sul contenzioso degli anni Ottanta cfr. L. DE ANGELIS, *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in G. DEODATO-E. SINISCALCHI (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 57 ss.

embrionali degli attuali *riders* [16], trattandosi di lavoratori che, coordinati con l'ausilio di radio ricetrasmittente, si occupavano della consegna di pacchi, muniti di propri ciclomotori e borse.

Il dibattito, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, sorto in relazione alla qualificazione di tali rapporti di lavoro, si incentrava prevalentemente su uno specifico profilo argomentativo: la rilevanza da attribuire alla libertà di rispondere alla chiamata di lavoro e la sua compatibilità con la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.

Alcune pronunce della giurisprudenza di merito, attribuendo alla sussistenza di tale libertà un rilievo non determinate, affermavano la subordinazione del rapporto, talora sulla base di considerazioni vicine a valorizzare la dipendenza socio-economica del lavoratore [17]; talaltra, rilevando semplicemente che la libertà del lavoratore assumeva un valore limitato nel momento in cui le prestazioni dei *pony express* dovevano «*integrarsi in un'organizzazione imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario "braccio esecutivo"*» [18].

---

[16] Fra i primi a rilevare una molteplicità di similitudini fra *riders* e *pony express*: M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 67 ss.; e P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, pp. 294 ss.

[17] Si ritiene irrealistico «*sostenere che i messaggeri siano liberi di accettare o non accettare il singolo incarico*» se «*una volta scelto di lavorare per guadagnare, il messaggero è per forza di cose costretto a rispondere alla chiamata*». Così Pret. Milano 20 giugno 1986, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, p. 70, con nota critica di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *Orient. giur. lav.*, 1986, p. 978, con nota di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*. In dottrina si veda anche, a favore della valorizzazione della soggezione socioeconomica, R. SCOGNAMIGLIO, *Natura acontrattuale del lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, pp. 380 ss., recentemente ripreso da F. SANTONI, *La subordinazione socioeconomica del lavoratore nel pensiero di Renato Scognamiglio: attualità di una prospettiva*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 1427 ss.; in senso contrario vedi per tutti M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2005, pp. 1 ss., per cui la debolezza economica, elemento intrinsecamente personale e variabile anche per ragioni estranee dal rapporto di lavoro, non può assurgere ad elemento definitorio di «*un insieme indeterminato*» descritto dalla fattispecie del lavoro subordinato.

[18] Così Pret. Milano 6 aprile 1987, in *Orient. giur. lav.*, 1987, p. 609, secondo cui «*vanno ravvisati gli estremi del rapporto di lavoro subordinato nell'attività dei cd."pony express" che, valendosi di mezzo proprio (autonomo) mettano le proprie energie lavorative a disposizione di*

Tali ricostruzioni non incontrarono il *favor* della Suprema Corte [19], che intervenne a chiarire che la libertà di svolgere la prestazione risultava nel caso di specie incompatibile con il riconoscimento del vincolo di subordinazione, avvalorando letture formali del requisito della continuità giuridica del rapporto di lavoro [20].

Tuttavia, l'esportabilità di tale soluzione nel dibattito circa la qualificazione degli attuali *riders* deve fare i conti con due circostanze: a) nel lavoro su piattaforma si registrano enormi novità nell'organizzazione del lavoro, che vedono come protagonisti strumenti digitali e robotici dotati di potenzialità altamente pervasive in termini di controllo, organizzazione, direzione della prestazione e persino in termini di individuazione e attuazione di sanzioni. Tali potenzialità sono chiaramente imparagonabili a quelle di un semplice telefono o di una radio ricetrasmittente, che costituivano, invece, lo strumento organizzativo del lavoro dei *pony express* [21]; e b) non si può ignorare che nel trentennio trascorso si sono registrati non solo significativi avanzamenti tecnologici, ma anche rilevanti evoluzioni sul piano giuridico, grazie ad aperture giurisprudenziali e interventi legislativi chirurgici (es. lavoro agile, collaborazioni eterorganizzate) che hanno arricchito il ritratto della subordinazione [22] con sfumature e volti di libertà [23], se

un'agenzia che gestisce un servizio di consegne per conto terzi, diventando parte integrante di un'organizzazione imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario "braccio esecutivo"».

[19] Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108, con nota di L. NOGLER, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, secondo cui «*la configurabilità della eterodirezione contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore*». Conformemente anche Cass. n. 811/1993, che valorizza la libertà dei *pony express* di accettare solo le corse più conformi al proprio interesse in termini di raggiungibilità e di guadagno.

[20] Su cui v. P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore*, cit., p. 80, secondo cui la continuità (eventualmente) propria dei rapporti dei *pony express* non coincide con la «*l'affidamento del creditore sul protrarsi nel tempo della prestazione […] secondo uno schema inizialmente concordato*».

[21] Sul punto M. FALSONE, *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, cit., p. 248.

[22] Si veda l'approfondita analisi di F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4/5, 2018, pp. 968 ss.

[23] Il che non deve lasciare del tutto spaesati dal momento che, come sottolinea O. RAZZOLINI, *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Lab. Law Iss.*,

non con veri e propri tratti di autonomia [24].

Alla luce di ciò, l'analisi del lavoro su piattaforma offre l'occasione per una rinnovata riflessione sui confini della subordinazione, auspicabilmente prediligendo un'interpretazione dell'art. 2094 c.c. che, al netto delle trasformazioni che investono l'impresa e la sua organizzazione nell'Era digital-robotica, sappia «*non farsi imbrigliare ancora una volta da criteri di superfice che possono perpetuare forme di mistificazione della realtà sottostante*» [25].

Per cogliere le linee evolutive del dilemma qualificatorio sul lavoro su piattaforma e trarne spunti sul piano interpretativo e sistematico, si procederà con una ricostruzione in chiave critica del contenzioso giurisprudenziale sorto con riferimento al lavoro su piattaforma localizzato.

3. *Le (prime) ricostruzioni giurisprudenziali a favore dell'autonomia dei lavoratori su piattaforma nello scenario internazionale: critica*

Lo sviluppo di piattaforme di *lavoro via app*, proliferate in un clima di sostanziale "aregolazione", ha costretto la giurisprudenza di moltissimi Paesi a confrontarsi con i "nuovi" lavori dell'era digitale. A partire dall'esperienza pioneristica della giurisprudenza statunitense, ben presto le Corti superiori di mezzo mondo si sono trovate a doversi pronunciare sulla qualificazione del rapporto fra piattaforme (*local based*) e lavoratori, rendendo il *lavoro via app* un «*terreno di governo giudiziale del rapporto di lavoro*» [26].

È importante precisare che l'analisi delle soluzioni proposte nei diversi contenziosi su scala globale costituisce un'arma a doppio taglio: da un lato, può essere un importante strumento per comprendere il funzionamento, come si è visto non così significativamente dissimile (cap. 1, par. 6 ss.), delle principali piattaforme di lavoro attive su scala globale; dall'altro, tuttavia, l'incauto richiamo a decisioni straniere senza un'attenta disamina della

---

vol. 6, n. 2, 2020, p. 137, «*essere lavoratori subordinati non significa non avere autonomia esecutiva e gestionale e non godere di ampie dosi di flessibilità. Lo scambio non è e non deve essere autonomia vs tutele*».

[24] Sulle dimensioni di «*autonomia nella subordinazione*» prodotte dall'innovazione tecnologica si veda, già ad inizio millennio, A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2000, p. 223.

[25] Così G. FERRARO, *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione?*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2020, p. 53.

[26] G. GIUGNI, *Intervento*, in *Diritto del lavoro e categorie civilistiche,* in *Atti del seminario svoltosi a Roma il 26 maggio 1990 presso l'Università "la Sapienza"*, 1990, p. 74.

compatibilità fra ordinamenti, istituti e norme – su cui si fonda il ragionamento del singolo giudice – può rivelarsi scarsamente utile, oltre che dannoso [27]. Pertanto, nell'economia del presente lavoro si cercherà di dar conto del "contenzioso globale" solo ai fini di ricostruire costanti fattuali e normative utilizzabili nel nostro ordinamento e nel ragionamento qui condotto.

Con questa doverosa premessa, si può procedere ad analizzare le prime interpretazioni giurisprudenziali relative al *lavoro via app*, prendendo le mosse dall'ordinamento che per primo si è trovato a confrontarsi con l'economia delle piattaforme di lavoro: quello statunitense.

Nell'ampio contenzioso che si è sviluppato oltreoceano [28], emerge sin da subito una sensazione di disorientamento ermeneutico da parte dei giudici [29], che inizialmente ritengono che i rapporti di lavoro su piattaforma non siano immediatamente riconducibili né al lavoro autonomo, né a quello subordinato, a causa di una (presunta) «*inadattabilità dei test tradizionali*» [30] alle nuove modalità organizzative del lavoro su piattaforma. Infatti, in estrema sintesi (giustificabile ai fini della rilevanza di tali argomentazioni nell'economia del presente lavoro), nell'ordinamento statunitense il criterio tradizionale impiegato per descrivere il lavoro subordinato è costituito dal c.d. "*control test*", emerso nel formante giurisprudenziale, basato sulla verifica della sussistenza del potere datoriale di dare ordini, pianificare il lavoro e controllare la *performance* dei dipendenti [31], a tal fine prendendo in

---

[27] Si veda l'avveduto monito di M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 4, n. 2, 2018, pp. 1 ss.

[28] Per una panoramica del contenzioso statunitense si veda M. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comp. Lab. Journ. & Pol. Journ.*, vol. 37, n. 3, 2016, pp. 577 ss.; W.B. LIEBMAN-A. LYUBARSKY, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in B. WAAS *et al.*, *Crowdwork. A Comparative Law Perspective*, 2017, pp. 51 ss. e, in generale, per una panoramica delle prime pronunce sul tema cfr. V. CAGNIN, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 31 ss.

[29] Così la Corte distrettuale della California nella pronuncia del 3 marzo 2015, con riferimento alla piattaforma *Lyft*, consultabile al seguente *link*: *http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf*).

[30] Così sempre la Corte distrettuale della California, con riferimento alla piattaforma Uber, nella pronuncia del 3 novembre 2015, *O' Connor et al. vs. Uber Technologies Inc. et al.*, consultabile su *https://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies*), p. 27.

[31] Cfr. B. ROGERS, *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, in *Harvard Law and Policy Review*, vol. 10, 2016, pp. 479 ss.

considerazione una serie di fattori – non poi così dissimili da quelli considerati anche dalla nostra giurisprudenza – quali il livello di inquadramento e le competenze del lavoratore, la continuità del rapporto, il metodo di pagamento e la capacità del datore di lavoro di terminare il rapporto *ad nutum*[32]. In applicazione del *control test*, diverse Corti distrettuali che si sono occupate delle piattaforme di trasporto come Lyft e Uber, pur riconoscendo l'esistenza di una rigida organizzazione algoritmica capace di fornire «*istruzioni dettagliate sulle modalità del lavoro*», hanno concluso di non poter attribuire lo *status* di lavoratori subordinati ai *drivers*, poiché quest'ultimi avevano la libertà di decidere se, quando e dove lavorare[33].

Ai fini qualificatori si attribuisce, dunque, un rilievo determinante alla libertà di lavoro dei *platform workers.* Quest'ultima in verità viene valorizzata anche dopo che le Corti superiori[34] hanno aggiornato il tradizionale "control test" con il più moderno "*ABC test*", recante un meccanismo presuntivo di subordinazione, superabile da parte datoriale sulla base tre assunti: a) il lavoratore non è sottoposto a nessun controllo durante l'esecuzione della prestazione; b) la persona svolge un lavoro è estranea all'attività principale del committente; c) il lavoratore è abitualmente impegnato in un commercio, un'occupazione un'attività indipendente della stessa natura di quella oggetto del lavoro svolto[35]. Sicché a prescindere dal "*test*" utilizzato, le soluzioni proposte a favore dell'autonomia (oggi non più assolutamente

---

[32] Come sottolineato da T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 136, 2017, p. 138.

[33] Cfr. U.S. District Court for the Northern District of California, 8 febbraio 2018, *Lawson* v. *Grubhub Inc*; U.S. District Court for the Eastern District of Pennsylvania, 11 aprile 2018, Razak v. Uber Technologies Inc., per il cui commento si rinvia a M.A. CHERRY-A. ALOISI, *Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach*, in *American University Law Review*, n. 66, 2017, pp. 636 ss.

[34] A partire dalla storica pronuncia della Corte Suprema californiana del 30 aprile 2018, n. S222732, *Dynamex Operations West*, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County, consultabile su *https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584*.

[35] Il principale effetto prodotto dal *test* californiano è che l'individuo si presume che sia un lavoratore subordinato a meno che il datore di lavoro non possa dimostrare che tutte le "ABC conditions" sono soddisfatte, con l'onere della prova a carico del datore di lavoro. Sull'operatività dell'*ABC Test*, messo in correlazione con la tecnica della presunzione, v. in particolare M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022 p. 4.

predominanti[36]) nel contenzioso statunitense fanno per lo più leva sulla (presunta) libertà contrattuale del lavoratore, la cui rilevanza ai fini della qualificazione è stata esplicitamente riconosciuta da un'iniziativa legislativa nota come "*Proposition* 22"[37]. Approvata dagli elettori californiani nel 2020 e confermata come costituzionale dalla Corte Suprema della California nel luglio del 2024, questa misura mira a scongiurare l'applicazione dello statuto del lavoro dipendente (in forza della normativa statale "*Assembly Bill 5*") e classifica i lavoratori delle piattaforme digitali come autonomi, seppur assicurando alcune tutele minimali (assicurazione antinfortunistica e salario minimo).

Analogamente, anche nell'ordinamento australiano le classificazioni dei lavoratori su piattaforma insistono sulle sfere di libertà e autonomia previste dal regolamento contrattuale. Con le speculari decisioni del 21 dicembre 2017 e del 21 aprile 2020, la *Fair Work Commission* riconosce che i *drivers* di Uber sono lavoratori autonomi, perché il regolamento contrattuale siglato con la piattaforma difettava della "*mutuality of obligation*", mancando una esplicita previsione circa l'obbligatorietà della prestazione[38]. In sintesi estrema, due sono le ragioni che orientano le decisioni a favore dell'autonomia del rapporto: a) la libertà contrattuale («*Unlike regular employees, Uber drivers may choose when and where to perform their work and the duration of such work*») e b) l'assenza di un vincolo di esclusività («*the drivers may provide services to competitor food delivery companies simultaneously*»[39]. Le

---

[36] Si rinvia a C. SZYMANSKI, *Platform economy e diritto del lavoro americano*, in *dir. lav. Merc.*, 2019, pp. 527 ss. e A. CHEN, *Employee or Independent Contractor? A Legal Analysis of Uber's Worker Misclassification*, in *Columbia Undergraduate Law Review*, September 2024.

[37] M.A. CHERRY, *Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, n. 31, 2021, pp. 1 ss.

[38] Nell'ordinamento australiano, come in quello inglese, la *mutuality of obligations*, traducibile come "reciprocità degli obblighi" presente nel contratto di lavoro (e nella sua esecuzione) viene impiegata, specie a partire dagli anni Ottanta, come ulteriore "*test*" rilevante ai fini della qualificazione del lavoro subordinato. Si tratta di una specificità del sistema di *common law* che attribuisce alla continuità della reciprocità degli obblighi un peculiare rilievo qualificatorio. Sulle criticità di tale *test*, nato con lo scopo di implementare contratti di lavoro stabili e utilizzato, invece, per escludere (le tutele del)la subordinazione (rispetto a forme di lavoro discontinue e saltuarie) nel suo concreto utilizzo giurisprudenziale cfr. S. DEAKIN-G. MORRIS, *Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2012, pp. 163 ss. e, con specifico riguardo al lavoro su piattaforma A. BOGG, *Taken for a ride: worker in the gig economy*, in *Law Qrterly Review*, vol. 133, n. 3, 2017, pp. 366 ss.

[39] Per un *focus* si rinvia a P. MCDONALD *et al.*, *Digital Platform Work in Australia.*

medesime conclusioni sono recentemente ribadite dalla decisione del 6 settembre 2024 della Corte del New South Wales [40], per cui Uber non è tenuta a versare la tassa sul libro paga (c.d. *payroll tax*) sulle somme pagate ai conducenti, poiché tali importi non sono qualificabili come salari, essendo gli autisti di Uber degli appaltatori indipendenti.

Anche nel più familiare contesto europeo [41], le argomentazioni evidenziate nelle decisioni che hanno privilegiato l'autonomia dei lavoratori *via app* non si discostano significativamente da quelle già segnalate.

Nella nota sentenza *Yodel* [42], la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si concentra sull'analisi degli aspetti formali del contratto fra il lavoratore e la piattaforma digitale, senza troppo addentrarsi nelle concrete modalità esecutive della prestazione [43]. Nello specifico, la Corte esclude che il lavoratore operante su di una piattaforma di *delivery* fosse inquadrabile come "*worker*" [44],

---

Prevalence, Nature and Impact, 2019, disponibile su *https://s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/hdp.au.prod.app.vic-engage.files/7315/9254/1260/Digital_Platform_Work_in_Australia_-_Prevalence_Nature_and_Impact_-_November_2019.pdf.*

[40] Cfr. Uber Australia Pty Ltd vs Chief Commissioner of State Revenue [2024] NSWSC 1124. *https://www.caselaw.nsw.gov.au/decision/191bb794839c633ae3660568.*

[41] Per un'analisi complessiva dell'esperienza giurisprudenziale europea in tema di *platform economy* cfr. M.T. CARINCI-F. DORSSEMONT (a cura di), *Platform Work in Europe. Towards Harmonization?*, Intersentia, Cambridge, 2021; C. HIESSL, *Case Law on the Classification of Platform Workers: A Cross-European Comparative Analysis*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 42, 2021, pp. 46 ss.; E. MENEGATTI, *The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis*, in T. GYULAVARI-E. MENEGATTI, *Decent Work in the Digital Age. An European perspective*, Hart, Oxford, 2022, pp. 105 ss.

[42] CGUE 22 aprile 2020, C-629/19 B. vs *Yodel Delivery Network*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2020, pp. 1453 ss. con nota di E. GRAMANO, *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*. Per un commento critico vedi anche G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, pp. 18 ss. e V. DE STEFANO, *Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook*, in *Regulating for Globalization*, 2020.

[43] Limitandosi ad una sbrigativa asserzione circa il fatto che «*the indipendence of that person does not appear to be fictitious and, second, it is not possible to estabilish the existence of a relationship of subordination between that person and his putative employer*», avendo il prestatore la libertà «*to accept or not accept the various tasks offered by his putative employer, or unilaterally set the maximum number of those tasks*». CGUE 22 aprile 2020, cit.

[44] La questione rimessa all'attenzione dei giudici di Lussemburgo riguardava l'applicabilità al caso di specie della Diretta 2003/83/UE in tema di orario di lavoro, applicabili, secondo il diritto britannico, ai lavoratori subordinati (*employee*) o ai "*workers*", ma non ai lavoratori autonomi. Su tale distinzione si rinvia al prossimo paragrafo.

sulla base della considerazione che egli disponeva del potere discrezionale di «*fissare le proprie ore di lavoro*» e «*adattare il tempo alle proprie comodità personali*», avendo la libertà di scegliere se accettare o meno la consegna e, eventualmente, di farsi sostituire o prestare la propria attività anche per altre piattaforme. Tale libertà sarebbe incompatibile con la nozione "eurounitaria" di lavoratore subordinato [45], a meno che essa non risulti meramente fittizia [46]. Tale conclusione, oltre che poco convincente (per le ragioni che si diranno), pare decisamente singolare, dal momento che in altri arresti la stessa Corte aveva ritenuto, al contrario, che il riconoscimento in capo al lavoratore della libertà di scegliere quando eseguire la prestazione non sia un elemento determinante ai fini della qualificazione del rapporto, qualora sussistano altri indici che ne possano confermare la subordinazione [47].

Ancora, nell'ordinamento spagnolo, le pronunce dello Juzgado de lo Social de Madrid [48], che classificano i fattorini di Glovo come autonomi, seguivano un percorso argomentativo basato su due elementi: a) la proprietà del *rider* dei mezzi di cui si serve per svolgere la propria prestazione (veicolo, *smartphone*); e b) la libertà di scegliere il giorno e la fascia oraria di lavoro e/o di accettare la "chiamata della piattaforma" [49]. In altre parole, la

---

[45] Il cui nucleo essenziale è costituito, secondo la giurisprudenza europea, dalla circostanza che una persona fisica, per un certo periodo di tempo, effettui una prestazione remunerata a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima. Per un *focus* alla nozione eurounitaria di lavoratore subordinato si rinvia a S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam, Padova, 2017, spec. pp. 121 ss. e ID., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2022, pp. 55 ss.; E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 12, 2019, pp. 71 ss.; G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, cit., pp. 18 ss.; e L. BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, 2021, pp. 624 ss.

[46] In tal senso, la sentenza CGUE 13 gennaio 2004, C-256/01 *Allonby*, spec. par. 71.

[47] Cfr., ancora la sentenza *Allonby*, spec. par. 72, per cui se si accerta l'eterodirezione non rileva la libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro; similarmente anche CGUE 19 luglio 2017, C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia*.

[48] Juzgado de lo Social de Madrid 3 settembre 2018, n. 284 e Juzgado de lo Social de Madrid, 11 gennaio 2019, 17. Entrambe le pronunce verranno travolte dall'arresto della Suprema Corte che riconosce la subordinazione dei *riders* di Glovo (par. 10). Per un commento delle due sentenze deI Juzgado de lo Social cfr. E. COLAS-NEILA, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 45 ss.

[49] *Ivi*, non si ritiene infatti che costituisca un esercizio di tale potere una "piccola penalizzazione" di punteggio nel *ranking*.

flessibilità oraria unita alla mancata imposizione di un obbligo di accettare le prestazioni astrattamente assegnabili viene ritenuta incompatibile coi due indici fondamentali che definiscono il "*trabajo por cuenta ajena*" (art. 1 Estatuto de los Trabajadores): *ajenidad* e *dependencia*[50].

Non dissimili sono, nell'ordinamento francese[51], le argomentazioni delle sentenze che si sono pronunciate a favore dell'autonomia dei conducenti di Uber[52], che valorizzano elementi quali l'appartenenza del veicolo al conducente, la libertà della scelta di quando lavorare e quali corse accettare[53], che denoterebbero la mancanza di potere direttivo e di controllo, nelle forme tradizionalmente intese[54].

Speculari rilievi provengono anche da quella parte della giurisprudenza olandese e belga, espressasi a favore dell'autonomia dei c.d. "*gig workers*"[55]. In maniera analoga, anche le Corti svedesi si sono pronunciate a favore dell'autonomia dei lavoratori delle piattaforme "TaskRunner" e "Tiptapp", specializzate in servizi a domicilio, precisando che le ingerenze della

---

[50] Per una recente ricostruzione della nozione di lavoro subordinato nell'ordinamento spagnolo si veda F. TRILLO PÁRRAGA, *Apuntes para la reconstrucción de un derecho del trabajo insolente y sensible. A propósito del concepto de trabajador subordinado*, in *Dir. sic. lav.*, n. 1, 2020, pp. 49 ss., a cui si rinvia anche per i riferimenti; e con riferimento proprio ai lavoratori su piattaforma si veda M. LOPEZ BALAGUER, *Trabajo en plataformas digitales en Espana: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 4, n. 2, 2018, pp. 53 ss.

[51] Anche se occorre rilevare che l'ordinamento francese è fra i primi ad aver adottato una normativa (Loi de Travail 8 agosto 2016, n. 1088) che, valorizzando la responsabilità sociale delle piattaforme digitali di lavoro, ha introdotto alcune tutele minime per i lavoratori autonomi via piattaforma, nei casi (come si è visto assolutamente dominanti) in cui la stessa predisponga unilateralmente il prezzo dei servizi o dei beni forniti. Sul punto E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 201 e 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 University Press, Modena, 2016, pp. 82 ss.

[52] Conseil de Prud'Hommes de Paris, 29 gennaio 2018, n. F16/11460, Menard vs Uber France Sas.

[53] Cour d'appel de Lyon, Chabre Sociale B, Arret du 15 janvier 2021, in *Bollettino ADAPT*, gennaio 2021.

[54] Cfr. C. COURCOL-BOUCHARD, *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 12, 2018, pp. 812 ss.

[55] Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) – Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113, disponibile su *https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-113–fr.pdf*; e Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665 CV EXPL 18-2673, consultabile su *https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183*.

piattaforma sull'organizzazione del lavoro sono da ricondurre «*a semplici requisiti per il normale funzionamento del modello di business prescelto*»[56].

Infine, anche nell'ordinamento nazionale, la pronuncia del Tribunale di Torino[57], circa l'autonomia dei *riders* della piattaforma Foodora (assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa), segue uno schema argomentativo che non molto si discosta da quelli appena citati. Infatti, richiamando precedenti giurisprudenziali per cui «*la non obbligatorietà della prestazione lavorativa esclude in radice la subordinazione*»[58], il giudice riconosceva la piena autonomia del *rider* dal momento che su quest'ultimo non ricadeva alcun obbligo di effettuare la prestazione lavorativa, potendo egli fornire (liberamente) la propria disponibilità a uno dei turni (c.d. "*slot*") predisposti (anche solo unilateralmente[59]) dalla piattaforma, su cui, di

---

[56] Arbetsmiljöverket, 9. Ottobre 2020 (TaskRunner) e 13 ottobre 2020, (TipTapp). I casi sono riportati nell'analisi di A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria: la direttiva "piattaforme"*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 4, 2024, p. 521.

[57] Trib. Torino, sentenza 7 maggio 2018, n. 778, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2018, pp. 1220 ss., con commento di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*; e in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, con commento di V. FERRANTE, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, pp. 1196 ss.

[58] In quanto «*la configurabilità della "eterodirezione" contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore*». Così Cass. nn. 7608/1991 e 811/1993, cit. In dottrina cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, pp. 176-177 e riferimenti *ivi* contenuti.

[59] L'unilaterale predisposizione dei turni di lavoro, unitariamente ad una serie di istruzioni più o meno dettagliate, fornite dalla piattaforma, vengono valutate dal Tribunale torinese come elementi non idonei a fondare la sussistenza di un unilaterale potere direttivo in capo alla piattaforma, riconducendoli nell'ambito di un generale potere di "coordinamento" fra prestatore di lavoro autonomo e committente. Nelle esigenze di coordinamento, secondo il Tribunale, rientrerebbero «*la determinazione del luogo e dell'orario di lavoro (punti di partenza e fasce orarie); la verifica della presenza dei riders nei punti di partenza e dell'attivazione del loro profilo sull'applicazione; il richiamo ai lavoratori che tardavano ad accettare l'ordine; la necessità, in caso di impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, di inoltrare ai superiori la richiesta di riassegnazione dell'ordine; l'obbligo di effettuare la consegna dei prodotti in tempi prestabiliti, seguendo il percorso suggerito attraverso il GPS dalla stessa applicazione; lo svolgimento di attività promozionali del brand Foodora; l'esercizio del potere di controllo e di vigilanza, attraverso il monitoraggio della produttività dei singoli lavoratori*». Se si rammenta, tuttavia, che l'attuale art. 409 c.p.c., come integrato dall'art. 15 legge n. 81/2017, stabilisce che le modalità del coordinamento devono «*essere stabilite di comune accordo dalle parti*», senza mai mortificare l'autonomia esecutiva del prestatore, pare difficile ricondurre tutte queste prerogative al semplice potere di coordinamento, come rileva C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della*

converso, non sussisteva alcun obbligo di ricevere la prestazione. Anzi la libertà della piattaforma di "non accettare" l'offerta del *rider*, secondo il Tribunale torinese, escludeva in radice la facoltà di esercizio del potere disciplinare, pur nei casi in cui la piattaforma, redigendo classifiche reputazionali, scartava i fattorini ritenuti meno disponibili e/o puntuali, ne disabilitava l'*account* o l'accesso alla *chat* della piattaforma [60].

Sulla stessa scia si pongono la contestuale sentenza del Tribunale di Milano [61] e, dopo svariati anni, l'ordinanza del Tribunale di Firenze [62], che escludono la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato in virtù della mancanza di un obbligo di reperibilità: la semplice circostanza che il lavoratore disponesse, contrattualmente, della facoltà di decidere, di settimana in settimana, in quali giorni offrire la propria disponibilità (o in quali giorni non offrila affatto) è idonea ad escludere *ad origine* la sussistenza di un potere organizzativo, direttivo e disciplinare [63], in capo alla (società che gestisce la) piattaforma.

---

subordinazione, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, pp. 1191 ss.; ID., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2018, pp. 823 ss.

[60] Singolare è l'affermazione per cui tali "sanzioni" non rientrerebbero nel potere disciplinare poiché non aventi né carattere afflittivo, né capacità «privare i lavoratori dei propri diritti», che non posseggono in quanto liberi di non dare la disponibilità ai turni. L'analisi già condotta nel precedente capitolo sulla configurabilità di sanzioni atipiche, unilateralmente disposte dalla piattaforma, in risposta ad una condotta ritenuta inadempiente e sul loro carattere tipicamente afflittivo, consente di cogliere la debolezza di tale prospettiva interpretativa. Anzi, pur volendo prescindere dalle peculiarità del modello organizzativo delle piattaforme, essa sembra ignorare consolidati approdi della giurisprudenza di legittimità, per cui non può escludersi la subordinazione allorquando «*la forte standardizzazione delle modalità della prestazione ed il suo assoggettamento a 'continui controlli e diretti interventi di correzione' riduca alquanto lo spazio di concreta presenza di un vero e proprio potere disciplinare*» (Cass. sent. n. 9343/2005).

[61] Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2019, pp. 151 ss., con nota di E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*. Si veda anche il commento di C. SPINELLI, *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 82 ss.

[62] Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 130, con nota di F. MARTELLONI, *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*, che sarà completamente ribaltata nel giudizio di appello (par. 8).

[63] In particolare, secondo il Trib. Milano 10 settembre 2018, cit. il sistema algoritmico di elaborazione e attribuzione di punteggio «*non dà luogo all'applicazione di sanzioni afflittive […] ma solo ad una rimodulazione delle modalità di coordinamento in funzione dell'interesse del committente ad una più efficiente gestione dell'attività, che non mette comunque in*

Dunque, tutte le analisi citate che hanno optato a favore dell'autonomia, sembrano accomunate da un approccio comune: «*a legalistic, contract law approach, based on construing the terms of the contract strictly*»[64]. Il giudicante si è soffermato maggiormente sull'analisi della c.d. fase genetica del rapporto, evidenziando le libertà astrattamente dedotte in contratto (libertà di connettersi, di accettare la chiamata, di prenotarsi ai turni di lavoro, di farsi sostituire[65]) piuttosto che sul momento dell'esecuzione della prestazione (su cui si fonda la portata qualificatoria della subordinazione[66]), non soffermandosi neppure sull'impatto che i meccanismi di *management* algoritmico e *rating* reputazionale potevano rivestire nell'esecuzione del rapporto (v. cap. 1, parr. 11, 12 e 13). In tutte le pronunce, l'ago della bilancia è costituito dalla libertà di rispondere alle chiamate di lavoro, mancando una solida valutazione complessiva dei fattori e degli strumenti che, nella loro totalità, influenzano tale libertà nell'esecuzione del rapporto.

Eppure, come sottolineato nel precedente capitolo, con riguardo alla libertà di scegliere l'"*an*", il "*quando*" e il "*quantum*" della prestazione, incidono negativamente alcuni meccanismi impiegati dall'organizzazione propria dei modelli di *business* delle piattaforme di lavoro: i sistemi di aggiudicazione degli incarichi basati sul *rating* reputazionale, l'estrema competitività, le penalizzazioni e i *nudges* applicati unilateralmente dall'algoritmo in uso alla piattaforma, la difficoltà di ottenere un riesame delle decisioni algoritmiche (incluse le esclusioni dai turni di lavoro e/o le mancate remunerazioni).

---

discussione la libertà del prestatore di scegliere giorni e orari di lavoro, sia pure in un ventaglio di possibilità più limitato».

[64] Per dirla con le parole di C. BARNARD, *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, in *Dir. merc. lav*., n. 3, 2021, p. 769.

[65] Libertà valorizzata, in particolare, nell'ordinamento inglese dal Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods ('Deliveroo'), n. TUR1/985; e dall'England and Wales High Court, 5 dicembre 2018, Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) vs RooFoods ('Deliveroo'), EWHC n. 3342, n. CO/810/2018, che sulla base della facoltà dedotta in contratto di potersi avvalere di sostituti esclude la possibilità di configurare i riders come lavoratori subordinati. Entrambe le pronunce si limitano a prendere atto di tale facoltà, dedotta nelle clausole contrattuali, senza valutare la reale azionabilità delle clausole di sostituzione. Sul punto si rinvia ai rilievi critici di V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata attraverso le piattaforme*, cit., spec. pp. 59 ss.

[66] Vedi per tutti V. FERRANTE, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2021 p. 220.; ID., *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: brevi riflessioni sulle esigenze di tutela dei "nuovi lavori"*, in *Labor*, n. 1, 2019, pp. 23 ss.

Questi fattori incidono, inevitabilmente, anche sulla libertà, qualora prevista, di avvalersi di sostituti; facoltà che in ogni caso deve spesso fare i conti con il rispetto di rigidi criteri stabiliti dalla piattaforma per poter ricorrere alle c.d. clausole di sostituzione [67]. Inoltre, come evidenziato nel precedente capitolo, talvolta è lo stesso regolamento negoziale a prevedere il necessario adeguamento a direttive e indicazioni (che vengono però ribattezzati *standard* di qualità) e a riservare alcuni "poteri" di fatto in capo alla piattaforma.

Di conseguenza, l'approccio meramente formalistico impiegato delle citate decisioni, seppur con lievi variazioni, risulta limitato sotto diversi aspetti: *in primis*, esso pur concentrandosi principalmente fase genetica del rapporto, non coglie le specificità della c.d. *contrattazione spot* impiegata dalle piattaforme (v. cap. I, Sez. I, par. 6); in subordine, proprio perché si concentra unicamente su di un segmento del rapporto, tale approccio non riesce a comprende appieno la complessità delle nuove forme di organizzazione del lavoro su piattaforma, caratterizzate da inedite ibridazioni tra (formali) libertà contrattuali e (reali) soggezioni esecutivo-funzionali.

È comprensibile che quest'ultime generino un profondo spaesamento nell'interprete [68] che, a prima vista, è portato a ritenere che il lavoro su piattaforma rifugga alla dogmatica tradizionale, incorporando sia dosi di autonomia che di subordinazione [69].

E non stupisce allora che il problema qualificatorio del *lavoro via app* abbia anche ravvivato il già fecondo dibattito sull'opportunità di delineare, nella «zona grigia» [70] tra "autonomia" e "subordinazione", una categoria normativa intermedia (o quantomeno un'estensione intermedia delle tutele), capace di abbracciare «*l'intera gamma dei contratti mediante i quali si*

---

[67] Circostanza accertata ma, incautamente, ritenuta non rilevante dalla CGUE C-692/19, *B v Yodel Delivery*, cit., par. 39.

[68] Rilevato da gran parte della dottrina cfr. P. ALBI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, spec. p. 126, che discorre di «*spaesamento assiologico della dottrina*» nell'analisi del lavoro su piattaforma; analogamente, sottolinea il «*senso di incertezza e smarrimento*» della dottrina in tema di *platform work* anche C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, pp. 1191 ss.; e R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, p. 668, per la *gig economy* costituisce un "*labirinto qualificatorio*".

[69] Cfr. le osservazioni di T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 136, 2017, spec. p. 144.

[70] Individuata già ad inizio del secolo scorso da L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libraia, Milano, 1901.

realizza l'integrazione del lavoro prevalentemente personale nell'attività economica altrui»[71].

In particolare, la soluzione della categoria intermedia è stata adottata nell'ordinamento inglese, che pare opportuno analizzare per valutarne le prospettive di esportabilità nel sistema interno.

4. *L'inquadramento del* lavoro via app *come "*tertium genus*" nel contenzioso britannico: vantaggi e criticità della prospettiva mediana*

Nel contenzioso britannico, il dibattito sulla qualificazione dei "*platform workers*" si è assestato attorno alla riconduzione ad una categoria intermedia, a cui si estendono solo alcune delle tutele previste per la subordinazione.

A tal fine è fondamentale il riferimento alla sentenza dell'Employment Tribunal di Londra[72] che, creando il primo precedente in materia (di evidente importanza in un sistema di *judge-made law* dove le decisioni giudiziarie rivestono il ruolo di fonte del diritto), parifica la piattaforma Uber ad un'azienda privata di trasporto e classifica i suoi autisti come "*workers*", che, ai sensi dell'art. 230, lett. b, dell'Employment Right Act, costituisce una categoria intermedia fra lavoratori subordinati ("*employee*") e lavoratori autonomi ("*self-employed*")[73].

Esaminando rapidamente alcune delle motivazioni, si apprezzano diversi indizi che sconfessano la riconducibilità del caso di specie al lavoro autonomo: a) il ruolo primario rivestito dalla società nella selezione e nella

---

[71] M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 1998, p. 311.

[72] Employment Tribunal di Londra, 5 gennaio 2017, *Dewhurst* vs. *CitySprint UK Ltd*. Per un approfondimento della pronuncia vedi anche D. CABRELLI, *Uber e il concetto di worker nel Regno Unito: la pronuncia della Corte Suprema*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2021, pp. 576 ss.

[73] Secondo la definizione dell'Employment Rights Act, "*workers*" è «*chiunque svolga la propria prestazione personalmente a favore di un altro soggetto che, sulla base del contratto, non abbia le caratteristiche del committente o cliente di un professionista che svolga una professione o una piccola attività in proprio*». Si tratta, dunque, di un vero e proprio *tertium genus* a cui si applicano alcune tutele, proprie del lavoro dipendente (in particolare in tema di salario minimo e orario di lavoro). Per un *focus* sul punto si rinvia, *ex pluris*, a G. DAVIDOV-M. FREEDLAND-N. KOUNTOURIS, *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, in *Labour Law Research Network*, 2015, pp. 1 ss. e J. PRASSL, *Who is a worker*, in *Law Quarterly Report*, 2017, pp. 366 ss.

formazione degli autisti; b) le sanzioni disciplinari nei confronti di quei *drivers* che non accettano le corse o che, dopo averle accettate, le cancellano; c) l'esercizio di un potere di "comando" che si estrinseca nella dettagliata indicazione del percorso da seguire per accompagnare il passeggero a destinazione; d) l'esercizio del controllo, tramite GPS e per mezzo del sistema di *feedback* algoritmici e di recensioni rilasciate a fine corsa; e) la fissazione, da parte della piattaforma, delle tariffe non negoziabili dall'autista, né dall'utente; f) il fatto, da ultimo, che Uber assume il rischio di impresa, ad esempio in caso di frode, tenendo indenni i cosiddetti "*partner*"; g) la possibilità, esclusivamente in capo alla società, di modificare le previsioni contrattuali.

Si tratta di indici che, cumulativamente, manifestano la dipendenza organizzativa degli autisti rispetto alla piattaforma digitale. È inoltre significativo notare che il Tribunale britannico nel riconoscere lo *status* di *worker* attribuisca particolare rilevanza alla contrattazione stipulata tra Uber e i conducenti, evidenziando il marcato squilibrio informativo e di forza contrattuale [74], tipico della contrattazione *spot*.

Tale ricostruzione viene poi confermata sia dall'*Employment Appeal Tribunal* [75] che dalla Corte Suprema britannica [76].

Pur attribuendo maggiore attenzione al profilo "esecutivo" della prestazione, analizzando il peso concreto dell'utilizzo dei meccanismi di gestione automatizzata sul rapporto di lavoro (ravvisando «*the existence of a hierarchical relationship*» [77]), i giudici britannici ritengono che non sia possibile riconoscere gli estremi della subordinazione, che, secondo consolidata giurisprudenza, si ravvisa in quattro elementi: «*control*»; «*integration*»; «*business reality*»; «*mutuality of obligation*». Per svolgere tale accertamento, si valorizzano, complessivamente, alcuni "elementi spia" quali: il dovere di obbedire agli ordini, la discrezione sugli orari di lavoro e luogo di lavoro, la supervisione, l'assoggettamento a sanzioni disciplinari, l'inclusione nei regimi di

---

[74] Cfr. D. DEFOSSEZ, *The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 29, n. 1, 2022, pp. 25 ss.

[75] Cfr. England and Wales Court of Appeal (Civil Division), 19 dicembre 2018, *Uber BV* vs *Aslam and others*, EWCA Civ n. 2748.

[76] Supreme Court, 19 febbraio 2021, n. 2748, che ha rigettato il ricorso della società uber, negando che i lavoratori che operavano sulla piattaforma potessero inquadrarsi come "indipendent contractor". Sul punto si veda J. CARBY-HALL, *The Uber Case*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 4, 2021.

[77] Supreme Court of the United Kingdom, 19 febbraio 2021, *Uber BV and others v Aslam and others*, cit., par. 76.

prestazioni professionali, le modalità di pagamento, la capacità di assumere altri o utilizzare sostituti o proprie attrezzature, l'assunzione di rischi aziendali, la regolarità di lavoro, il diritto di rifiutare il lavoro [78].

Tali elementi, secondo le Corti inglesi, non sono riscontrabili nell'economia delle piattaforme, motivo per cui si è preferito ricorrere alla categoria intermedia dei "*workers*", di più facile accertamento.

C'è da chiedersi quanto tali ricostruzioni orientate alla soluzione del *tertium genus* possano dirsi corrette ed esportabili nell'ordinamento interno ed eurounitario [79], che non conosce una vera e propria categoria intermedia capace di sottrarsi alla logica binaria "autonomia o subordinazione".

Sicuramente, gli approdi del contenzioso britannico rispetto alle decisioni citate nel precedente paragrafo sono il frutto dell'applicazione di un approccio interpretativo meno formalistico, «*focusing on the purpose of the statutory protection rather than on the contractual documents themselves*» [80]; un approccio che, valorizzando la necessità di una protezione effettiva è espressione della più ampia tendenza [81] volta ad individuare "rimedi" specifici per fronteggiare una debolezza (funzionale) del lavoratore rispetto ad un quadro organizzativo che è dettato da altri.

Tale impostazione – tipicamente anglosassone, ma che, come si vedrà, ha acquistato rilevanza anche nel dibattito nazionale, riscuotendo consensi sia in ambito dottrinale che giurisprudenziale [82] –, pur animato da nobili fini, presenta delle criticità: da un lato, espone al rischio di generare disordini e irrazionali frammentazioni nelle tutele [83]; dall'altro, rischia di eclissare

---

[78] Cfr. S. DEAKIN, *Decoding Employment Status*, in *King's Law Journal*, 2020, pp. 180 ss.; e C. BARNARD, *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, cit., pp. 761 ss.

[79] A favore della previsione di un *tertium genus* europeo: L. VALENTE, *Tra subordinazione e autonomia: la direttiva sui rider*, in *LaVoceinfo*, 15 dicembre 2021.

[80] C. BARNARD, *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, cit., p. 761.

[81] Tendenza che viene registrata come una delle nuove attitudini caratterizzanti le tecniche di tutela dell'era digitale. Cfr. B. CARUSO, *Il lavoro digitale e tramite piattaforme: profili giuridici e di relazioni industriali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, pp. 1005 ss.

[82] Per una disamina complessiva dei recenti sviluppi "prospettiva rimediale" nel nostro ordinamento, in chiave critica, si rinvia all'approfondita relazione di A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS di Torino 16-17 giugno 2022, "*Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*", spec. pp. 17 ss.

[83] Sul punto cfr. le critiche sollevate già da M. GRANDI, *Il problema della subordinazione*

(escludendole *a priori*[84]) indagini accurate circa l'adattabilità della fattispecie della subordinazione anche alle nuove manifestazioni del potere datoriale dell'impresa algoritmica, nel caso qui attenzionato dell'economia delle piattaforme.

5. *Le prospettive di (in)configurabilità di un* tertium genus *nell'ordinamento eurounitario ed interno*

Dinnanzi alle sottolineate difficoltà qualificatorie del *lavoro via app*, anche parte della giurisprudenza nazionale è caduta nella tentazione di ritenere che, non essendoci piena compatibilità né con l'autonomia né con la subordinazione, tali modelli di lavoro debbano essere ricondotti ad un "*tertium genus*", su cui occorre costruire un'apposita graduazione di tutele.

A tal proposito, è noto che la «*necessità di dare piena cittadinanza giuridica ad un tertium genus capace di attenuare le tensioni addensate ai confini della subordinazione*»[85] ha costituito un tema che a lungo ha animato la dottrina. Ma è altresì noto che un vero e proprio *tertium genus,* inteso quale nuova fattispecie dotata di un proprio statuto protettivo che si ponga fuori dalla logica dicotomica "autonomia o subordinazione", al pari della categoria del "*worker*" britannico, non abbia mai trovato fortune nel nostro ordinamento[86], come del resto in quello europeo.

---

tra attualità e storia, in AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1999, pp. 16 ss.

[84] Anche per scelta dello stesso lavoratore ricorrente, come empiricamente è avvenuto nel contenzioso britannico con i *drivers* di Uber, intenti a richiedere in via principale ed esclusiva il riconoscimento dello *status* di "*workers*" e non di "*employee*", e dunque a richiedere non già la riqualificazione del rapporto ma solo il riconoscimento di determinati diritti.

[85] Così R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 23, 2003, p. 2 a cui si rinvia anche per la trattazione del dibattito del tempo insieme a R. FLAMMIA-M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garanti stici. Prime proposte per un approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus*, in *Lav. Inf.*, 1996, p. 75 e a M. BIAGI-M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. dir.*, n. 4, 1999, pp. 571 ss. Per un inquadramento del problema più recente v. F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012 e F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, Torino, 2023.

[86] Anche a seguito dell'introduzione delle collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c. n. 3,

Tuttavia, il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma ha dato nuova linfa vitale al dibattito, mettendo in discussione anche tale ultimo assunto.

Si consideri che nei confini europei la Commissione Europea aveva inizialmente proposto per i lavoratori su piattaforma di introdurre un "*third status*" [87]. Tuttavia, tale prospettiva non è stata coltivata per opposizione da parte del Parlamento Europeo [88] e del CES [89], per i quali i lavoratori su piattaforma non rappresentano una nuova categoria di lavoratori, tale da giustificare l'introduzione di un terzo *status* speciale, intermedio tra autonomia e subordinazione. Una tale scelta, oltre a compromettere ulteriormente la concorrenza con le imprese tradizionali, risulterebbe, secondo i sindacati e il P.E., anche difficilmente compatibile con le tradizionali classificazioni dei rapporti di lavoro previste negli ordinamenti degli Stati membri.

L'adozione definitiva della Direttiva UE 2024/2831, che ha introdotto la presunzione di subordinazione e riaffermato il modello binario (su cui v. Sez. II, par. 3 ss. di questo capitolo), rappresenta una chiara rinuncia alla prospettiva del *tertium genus* nell'ordinamento europeo.

---

risultata maggioritaria la tesi che le considera comunque appartenenti al *genus* dell'autonomia, come ribadito dalla Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365, in *Giur. cost*., 1995, pp. 2708 ss., secondo cui i rapporti di parasubordinazione «*restano nell'area del lavoro autonomo*». Analogamente poteva dirsi per il lavoro a progetto, parimenti riconducibile «*all'ambito concettuale del lavoro autonomo*» (Trib. Milano 17 novembre 2007, in *D&L*, 2008, pp. 194 ss., non avendo il Legislatore accolto gli spunti provenienti dalla dottrina: cfr. in particolare le posizioni di R. DE LUCA TAMAJO-R. FLAMMIA-M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lav. inf.*, n. 15-16, 1996, pp. 75 ss.

Invece, per una ricostruzione autonoma del lavoro coordinato v. R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav*., 1997, pp. 41 ss.; R. FLAMMIA, *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav*., 1997, pp. 161 ss.

[87] Prima fase di consultazione, COM (2021) 1127 final del 24 febbraio 2021, come segnala L. VALENTE, *La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, p. 5 per cui la previsione di un *tertium genus* «*è necessaria per superare il sistema binario reputato insufficiente a rappresentare un'area del diritto del lavoro*».

[88] Cfr. Risoluzione del P.E. seduta plenaria del 27 luglio 2021.

[89] Cfr. Risoluzione della CES sulla tutela dei diritti dei lavoratori non standard e dei lavoratori delle società di piattaforma (compresi i lavoratori autonomi), adottata alla riunione del Comitato Esecutivo del 28-29 ottobre 2020, spec. p. 3.

Nei confini nazionali, invece, l'ipotesi del *tertium genus* per i lavoratori su piattaforma è stata inizialmente coltivata dalla giurisprudenza. In particolare, la Corte di Appello di Torino [90], nel modificare la precedente pronuncia del citato Tribunale di Torino del 2018, riconosceva che i *riders* di Foodora fossero lavoratori etero-organizzati, ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rinvenendo in tale disposizione un *tertium genus*, sospeso fra l'autonomia e la subordinazione [91].

Ai fini del discorso qui condotto occorre precisare che tale norma, su cui ci si concentrerà approfonditamente nei prossimi paragrafi, nella sua formulazione originaria (applicata dal collegio torinese) anteriore alla modifica avvenuta nel 2019, prevedeva che «*a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*».

Sull'inquadramento, quasi enigmatico, di tale previsione, estensiva delle tutele della subordinazione, la dottrina ha profuso un enorme sforzo esegetico [92], mettendo in campo una mobilitazione di «*pressocché l'intera accademia giuslavoristica*» [93], producendo un vasto ventaglio di soluzioni

---

[90] Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2019, p. 340 con nota di M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada … sulle ruote dei riders di Foodora*, e R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, pp. 358 ss.; in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2019, con nota di R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*; in *Giust. civ. com.*, 6 maggio 2020, con nota di C. SPINELLI, *Per la Corte d'Appello di Torino i riders sono collaboratori eteroorganizzati: sovvertito il verdetto di primo grado*.

[91] Teoria ripresa poi anche da Trib. Roma, sentenza 6 maggio 2019, n. 23581, in relazione i collaboratori *out-bound* dei *call center*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 2019, pp. 1132 ss., con nota di M. VERZARO, *Tutele e qualificazione.* Iura novit curia.

[92] Per una recente e minuziosa ricostruzione si rinvia a L. FOGLIA, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, cit., pp. 59 ss.

[93] Come sottolinea O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, n. 1-2, 2016, p. 7. Per ricostruire il dibattito, senza alcuna ambizione di completezza, si rinvia, oltre che a O. MAZZOTTA, *op. ult. cit.*, ai seguenti riferimenti essenziali: S. CIUCCIOVINO, *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2016, pp. 321 ss.; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2016, pp. 53 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 294, 2016; M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, pp. 1257 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni*

ermeneutiche, divergenti tanto nella metodologia quanto negli esiti: alcune, riconducono le collaborazioni eterorganizzate (da ora co.co.org.) alla fattispecie della subordinazione (che vedrebbe esteso il suo perimetro) [94] oppure vi rinvengono una presunzione legale di subordinazione [95]; altre, le riconducono a quella dell'autonomia [96]; altre ancora negano la sussistenza di una nuova fattispecie, trattandosi di una mera "norma di disciplina" [97] (estensiva cioè dei soli effetti della subordinazione), fino alla più radicale opinione di chi ritiene che si tratti di una "norma apparente" [98], vale a dire incapace di

coordinate e le prestazioni organizzate dal committente, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 272, 2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 282, 2015; G. QUADRI, *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, cit., pp. 517 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, pp. 1117 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 296, 2016.

[94] Cfr., per tutti, *ante* riforma, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 278, 2015; e, dopo l'intervento del d.l. n. 101/2019, conv. con mod. in legge n. 128/2019, R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 219 ss. e E. GHERA, *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. merc. lav*., n. 3, 2021, p. 554 secondo cui l'art. 2 costituisce «*un indicatore legale della natura effettivamente subordinata della prestazione lavorativa e perciò un criterio di qualificazione della fattispecie*».

[95] Rinviene una presunzione assoluta di subordinazione L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 267, 2015. Viceversa, ricostruisce la norma in termini di presunzione relativa M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. rel. ind*., n. 4, 2015, pp. 978 ss.

[96] Cfr. per tutti A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 272, 2015.

[97] Sulla tesi della norma di disciplina si veda in particolare R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, spec. p. 371 e ID., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, pp. 358 ss., per cui «*nel momento in cui è stato preso in considerazione dall'art. 2, l'indice sintomatico dell'inserimento organizzativo è stato trasportato fuori dalla fattispecie dell'art. 2094, potendo d'ora in poi funzionare, quindi, soltanto come fattore attrattivo della disciplina*»; Analogamente, vedi pure R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit., p. 11, che esclude che l'art. 2, cit., sia una «*norma sulla fattispecie*» ma sia piuttosto una «*norma sovratipica*».

[98] Cfr. P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, pp. 1117 ss.

produrre effetti nuovi nell'ordinamento, dal momento che si limiterebbe a ribadire gli elementi che compongono la nozione di subordinazione, come interpretata nel diritto vivente e, anzi, rischiando di integrare un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c. richiedendo l'organizzazione (anche) dei tempi e luoghi di lavoro.

Inserendosi in questo fitto quadro ermeneutico, la Corte di Appello di Torino smentisce l'interpretazione precedentemente offerta dal Tribunale, che sposava la tesi della norma apparente, ravvisando, invece, nelle co.co.org. una nuova categoria intermedia. Quest'ultima, inserendosi nella linea di confine che divide le co.co.co. *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. (lavoro autonomo) dall'art. 2094 c.c. (lavoro subordinato), sarebbe finalizzata a garantire una maggiore tutela a tutte quelle nuove fattispecie di lavoro prodotte dall'incessante rivoluzione tecnologica.

Stando a tale inquadramento, l'etero-organizzazione, elemento costitutivo del nuovo *genus*, si tradurrebbe in un'effettiva integrazione funzionale nell'organizzazione produttiva del committente «*in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'art. 409 n. 3, c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore*» [99]. La configurabilità di un *tertium genus* induce la Corte di Appello a optare per un'interpretazione restrittiva dell'estensione delle tutele applicabili, dovendo "costruire" – discrezionalmente – un apposito statuto protettivo per la nuova categoria. La Corte riconosce così ai ciclofattorini di Foodora solo alcune tutele in tema di «*sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita, limiti di orario, ferie e previdenza*» e ne esclude altre, *in primis* la tutela sui licenziamenti, ritenendole non estendibili fuori dal *genus* della subordinazione.

Occorre senz'altro osservare che la ricostruzione offerta dalla Corte torinese presenta sicuramente il merito di sconfessare quell'errata prospettiva *tranchant*, portata avanti dalla citata pronuncia del Tribunale di Torino, per cui «*se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare né potere direttivo né organizzativo*» [100]. Nel giudizio di appello si evidenzia, invece, l'esistenza, nella fase esecutiva, di un (unilaterale) governo organizzativo in capo all'impresa-piattaforma, che stabilisce i termini e le modalità di ritiro/consegna dei prodotti, con partenza in un luogo di raccolta

[99] Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, cit., p. 20.

[100] Così Trib. Torino, sentenza 7 maggio 2018, n. 778, cit.

predefinito; fornisce istruzioni tramite l'*app*; l'individua i turni di lavoro, definendone, seppur per grandi linee, i tempi di lavoro, comminando persino una penale in caso di ritardi; monitora l'attività lavorativa tramite GPS e redige classifiche reputazionali, destinate ad avere un impatto sullo svolgimento del rapporto.

Eppure, tutto ciò sottolineato, la Corte finisce col condividere con la decisione precedente che il lavoro dei *riders* non possa essere lavoro subordinato [101], a causa del difetto dell'obbligatorietà della prestazione [102], pur riconoscendone la piena integrazione nell'organizzazione dell'impresa-piattaforma, il carattere esclusivamente personale (non essendo prevista la possibilità di avvalersi di sostituti) e continuativo (con prestazioni che vengono reiterate per soddisfare i bisogni duraturi delle parti) [103].

La motivazione relativa all'esclusione della subordinazione risulta, in verità, trattata in modo piuttosto sommario, dal momento che la pronuncia si limita principalmente a valutare la presenza degli indici previsti dall'art. 2, comma 1. Sicché, nel caso di specie pare potersi evidenziare la plastica rappresentazione del rischio precedentemente evidenziato: la soluzione della "terza categoria" ha disincentivato un'analisi più approfondita delle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e, soprattutto, delle nuove forme di manifestazione dei poteri datoriali nell'impresa-piattaforma.

La pronuncia presenta in ogni caso diverse criticità, sia sull'argomentazione della riconducibilità delle collaborazioni eterorganizzate al "*tertium genus*", sia sulla (arbitraria) selezione delle tutele ad esse applicabili [104].

---

[101] Facendo leva su due argomenti, entrambi problematici, l'orario di lavoro, inferiore alle 20 ore settimanali e, (elemento ritenuto più rilevante) la libertà di candidarsi o meno ai turni di lavoro. Corte App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, cit., p. 14.

[102] Esplicito è il passaggio della sentenza in cui si afferma «*il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'articolo 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto*».

[103] Il collegio torinese sposa una concezione della continuità giuridico-fattuale, «*riferita al protrarsi di fatto dell'attività del prestatore nel tempo o alla sua reiterazione in virtù di un medesimo o differenti vincoli giuridici*» come sottolinea M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada … sulle ruote dei riders di Foodora*, cit., qui p. 353.

[104] Cfr. i rilievi critici di P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2019, p. 6; R. COSIO, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2019, pp. 7 ss.; B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, p. 1032.

In effetti, la conclusione che la collaborazione eterorganizzata introduca nell'ordinamento un *tertium genus* è scarsamente argomentata [105], specie nella parte in cui la pronuncia non tiene conto del fatto che il "rimedio" introdotto dalla norma in questione è destinato ad operare solo a valle, per effetto di una pronuncia giudiziaria che accerti la sussistenza di una collaborazione eterorganizzata. In fin dei conti, nella stesura dell'art. 2, cit., il Legislatore ha adottato la stessa tecnica definitoria a-contrattuale già utilizzata per l'art. 409, n. 3, c.p.c. [106], prescindendo nella tipizzazione normativa dal momento di formazione del contratto e dal relativo regolamento negoziale e focalizzandosi, invece, sul momento esecutivo del rapporto [107]. Ne consegue che, a monte, le parti non possono liberamente scegliere tale "tipo" negoziale [108], dovendosi quest'ultime orientare sempre nella dicotomia fra lavoro autonomo e subordinato.

In secondo luogo, la selezione di alcuni segmenti della disciplina della subordinazione entra in contrasto con il dato letterale della norma, che non prevedendo alcuna esplicita esclusione [109], semmai consentirebbe deroghe solo in caso di un'incompatibilità strutturale e ontologica con la collaborazione etero-organizzata [110]. Ne conseguirebbe che tale selezione sarebbe giustificata solo per quei segmenti di tutela che riguardano l'essenza stessa della subordinazione – in quanto tali non ravvisabili nell'eterorganizzazione –

---

[105] Cfr. G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 357 ss., spec. p. 563 che sottolinea che la riconduzione al *tertium genus* «*non trova conferma né sul piano esegetico, né in relazione agli sviluppi evolutivi della materia*».

[106] Cfr. M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, pp. 939 ss., secondo cui la formulazione dell'art. 2 determina l'archiviazione «*dell'idea di creare un* tertium genus *di lavoratori economicamente dipendenti*».

[107] Sull'utilizzo di questa tecnica normativa v. G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., spec. p. 434, che identifica però una «*figura contrattuale trans-tipica*».

[108] Come sottolineano G. ZILIO GRANDI-M.L. PICUNIO, *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cassazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 467.

[109] Né la norma prevede alcun criterio utile a supportarla, come rileva R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 363. D'altronde anche il Ministero del lavoro con la circolare n. 3/2016 aveva ritenuto che la formulazione dell'art. 2, comma 1, cit., di per sé generica, lasciasse intendere l'applicazione di ogni istituto normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato.

[110] Cfr. P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2019, per cui non ci si può limitare all'interpretazione letterale della norma.

quali l'esercizio del potere direttivo, disciplinare o di modificazione delle mansioni [111].

Ciò non sembra essere il caso della normativa sui licenziamenti, non ravvisandosi ragioni strutturalmente ostative alla sua estensione alle co.co.org., dato che il potere di recesso è pacificamente riconosciuto anche al committente [112] e, d'altronde, norme limitative all'esercizio del potere di recesso si applicano anche ai rapporti di agenzia.

6. *L'arresto della Cassazione a proposito del caso Foodora: l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non configura un* tertium genus

Le criticità sopra esposte sono state colte dalla Suprema Corte nella nota sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663 [113], intervenuta a cassare la decisione della Corte di Appello di Torino e a (cercare di) fornire chiarimenti attorno all'inquadramento dei *riders* e alla discussa area della eterorganizzazione.

---

[111] M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada … sulle ruote dei riders di Foodora*, cit., p. 355.

[112] Così M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 49 ss. (che richiama gli artt. 2227 e 2237 c.c.; art. 3 d.lgs. n. 81/2015) e A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 410, 2020, p. 17.

[113] La sentenza è commentatissima, rappresentando un «*passaggio ineludibile*» – ancorché non definitivo – nello studio del lavoro eterorganizzato (anche tramite piattaforma digitale) come rileva R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le 'piattaforme digitali'*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 219 ss. Per riscostruire il dibattito che ha seguito la pubblicazione della sentenza, oltre al commento già citato, si vedano i numerosi commenti raccolti nel numero straordinario di *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2020, e di *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2020, e, in aggiunta a questi ma senza pretese di esaustività, P. ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 90 ss.; V. MAIO, *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *Giur. it.*, n. 7, 2020, pp. 1797 ss.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020, pp. 146 ss.; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, n. 1, 2020, pp. 5 ss.; M. PERSIANI, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. it.*, n. 7, 2020, pp. 1801 ss.; G.A. RECCHIA, *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *Lav. giur.*, n. 3, 2020, pp. 239 ss.; R. ROMEI, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2020, pp. 89 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 411, 2020.

La Corte di cassazione conferma anzitutto l'inquadramento dei *riders* Foodora come collaboratori etero-organizzati, non potendo, d'altronde, accertare la subordinazione, perché il capo della sentenza di appello che confermava il rigetto della domanda del lavoratore non era oggetto di impugnazione [114].

Nel riconoscere al caso dei lavoratori su piattaforma tale inquadramento, i giudici di legittimità enfatizzano una profonda discrasia fra il profilo genetico del rapporto, in cui al lavoratore si riconoscono (genuine) sfere di autonomia e libertà, potendo il lavoratore "scegliere se obbligarsi o meno alla prestazione" (par. 33); e il profilo funzionale, caratterizzato, invece, da dipendenza esecutiva e assoggettamento all'unilaterale cornice organizzativa dell'impresa-piattaforma. Quest'ultimo elemento sarebbe decisivo ai fini del riconoscimento dell'eterorganizzazione, che per la Cassazione si sostanzia nell'inserimento e nell'integrazione complessiva del lavoratore nell'organizzazione d'impresa (par. 32).

Con riguardo alla portata sistemica dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, la Corte è granitica nell'escludere che tale norma abbia introdotto un *tertium genus* nella dialettica fra autonomia e subordinazione. Infatti, la sentenza dopo aver passato in rassegna le varie possibili opzioni ermeneutiche proposte dalla dottrina ritiene che, con l'art. 2, il legislatore si sia limitato a valorizzare taluni indici fattuali (personalità, continuità, etero-organizzazione), di per sé «*sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi*» [115]. Tale conclusione, secondo la Corte, trova giustificazione anche nel fatto che la norma in questione «*non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile*», a differenza di precedenti interventi, in cui il Legislatore, quando ha inteso prevedere un'assimilazione o equiparazione al lavoro subordinato, si è preoccupato di precisare «*quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione*» (punto 40).

---

[114] Eloquente sul punto la parte in cui la Corte sottolinea che «non è esclusa la possibilità di accertare, su domanda specifica di parte, la "sussistenza di una vera e propria subordinazione». Critici rispetto a tale posizione: M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 144 e G. SANTORO PASSARELLI, *op. ult. cit.*, p. 10, per i quali la subordinazione ben poteva essere accolta dalla Corte.

[115] Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 24.

La Cassazione sembra, dunque, sposare la tesi della norma di disciplina [116], che assimila l'eterorganizzazione alla subordinazione solo in relazione agli effetti (l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato), vista la condizione di debolezza del lavoratore desunta dalle modalità di esecuzione del rapporto [117]. Ne consegue che sono escluse applicazioni monche della disciplina della subordinazione, non essendo pensabile di rimettere la decisione della disciplina applicabile all'incerto soggettivismo interpretativo del giudice, come aveva tentato operare la Corte di appello di Torino.

Pertanto, prima di approfondire ulteriormente il quadro delle co.co.org. dopo l'arresto della Cassazione e dopo l'intervento manutentivo della legge n. 128/2019, occorre qui sottolineare che, alla luce dell'intervento della Cassazione, appare impraticabile coltivare la prospettiva del *tertium genus* per qualificare i rapporti di lavoro su piattaforma, avendo la Corte ribadito, a suo modo, una concezione unitaria della categoria della subordinazione e della relativa disciplina.

In ogni caso, senza un'adeguata rivisitazione complessiva delle due categorie tradizionali, la creazione di una terza categoria non può essere considerata una "panacea", né è garantito che essa sia uno strumento di reale facilitazione al procedimento qualificatorio [118]. Al contrario vi è il rischio che essa diventi un ulteriore canale di propagazione «*dell'incertezza dei criteri tradizionali per giudicare dei casi concreti e delle tutele applicabili* [119]», come d'altronde empiricamente avvenuto nella pronuncia della Corte di Appello di Torino.

7. (Segue). *L'estensione della disciplina della subordinazione in assenza di fattispecie nel ragionamento della Suprema Corte: critica*

Fra i pochi punti saldi stabiliti dalla pronuncia della Cassazione nel caso *Foodora* vi è il riconoscimento di un potere di organizzazione unilaterale in capo all'impresa-piattaforma, che, in forza dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015,

---

[116] Cfr. nt. 97.

[117] *Ivi*, punto 60.

[118] Cfr. i rilievi critici sul punto di M. KULLMANN, *Platformisation'of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption*, in *Eur. lab. law journ.*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 67 ss.

[119] T. TREU, *op. ult. cit.*, p. 143.

consente l'applicazione integrale dello statuto protettivo del lavoro subordinato [120].

Nel giungere a tale approdo, la decisione si distingue per un peculiare pragmatismo ermeneutico, che costituisce un elemento innovativo nel panorama delle tecniche di qualificazione, tradizionalmente collocate tra il rigoroso metodo sussuntivo e il più flessibile metodo tipologico [121] e che qui vengono arricchite, invece, di nuovi criteri ermeneutici, di stampo teleologico e sistematico [122]. Infatti, per i giudici di legittimità, la *ratio* dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 va ricercata nella volontà del Legislatore di estendere integralmente le tutele della subordinazione secondo un'impostazione "rimedial-preventiva" [123]: rimediale, dal momento che il Legislatore si limita a prendere atto di debolezze che caratterizzano una «*terra di mezzo dai confini labili*» fra autonomia e dipendenza, assicurandovi il rimedio di «*una protezione equivalente*» al lavoro subordinato; e preventiva, poiché, dopo la presa d'atto del fallimento delle strategie antielusive del passato (primo fra tutti il regime delle presunzioni e riqualificazioni delle oramai abrogate collaborazioni a progetto) [124], il

---

[120] Cfr. V. ALLOCCA, *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, in *Dir. merc. lav.*, n. 2, 2022, pp. 423 ss., spec. p. 432 che, che evidenzia che, pur con le sue criticità, l'approdo principale della sentenza sia l'ampliamento significativo delle tutele proprie del lavoro subordinato.

[121] Su cui si vedano, da ultimi, i contributi di F. CARINCI-E. GRAGNOLI-F. LUNARDON-C. PISANI-P. TOSI-G. PROIA-V. SPEZIALE-C. ZOLI nel n. spec. di *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024 "*Gli indici di subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo*".

[122] Nel segno dell'attenzione al caso concreto e nel prisma del *purposive approch* tipico dei sistemi di *common law*, come sottolinea M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., pp. 3 ss.

[123] Sottolineata anche in dottrina cfr. *ex multis* M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2015, p. 955, per cui l'art. 2 «*è la risposta del legislatore italiano del 2015 al problema della debolezza contrattuale dei collaboratori privi di una reale autonomia organizzativa della propria attività*».

[124] Secondo A. GARILLI-C. DE MARCO, *op. ult. cit.*, p. 8 è chiaro il collegamento funzionale dell'introduzione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 con l'abrogazione delle collaborazioni a progetto, soventemente abusate, e con le altre ipotesi di dipendenza economica individuate dalla legge n. 92/2012 (mediante il ricorso alle circostanze di fatto della monocommittenza, della durata e del basso reddito), la cui regolazione è stata ritenuta inidonea a coprire un'area di confine tra lavoro autonomo e subordinato.

D'altronde le criticità del lavoro a progetto sono state da subito sottolineate in dottrina, dato che la nozione di progetto (o programma, fase) di cui all'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 non presentava alcuna valenza qualificatoria autonoma tale da giustificare la mancata riconduzione al lavoro subordinato. Si veda, in particolare, E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, pp. 190 ss. e A. PERULLI, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, 2005, I, p. 713 ss.

Legislatore ha pensato di contrastare l'elusione [125] prevedendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione disposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione (punti 21, 22 e 23).

In tale prospettiva, l'estensione della disciplina della subordinazione dovrebbe, da un lato, disincentivare il ricorso a costruzioni negoziali ambigue, tese esclusivamente a sottrarsi all'applicazione delle tutele inderogabili del lavoro subordinato, e, dall'altro, favorire, l'accesso alle tutele della subordinazione, anche in assenza della prova in giudizio dell'eterodirezione.

Se è così, poco importa, secondo il ragionamento della Cassazione, «*interrogarsi se tali forme di collaborazione siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia*» (punto 25), poiché l'art. 2 non insiste sul piano della fattispecie, ma si limita a disciplinarne gli effetti: l'applicazione (integrale) dello statuto protettivo della subordinazione.

La poco ortodossa argomentazione della Corte sul punto non è convincente, né può dirsi chiarificatoria [126].

Stricto iure, la distinzione fra norme di mera disciplina e norme di fattispecie non regge, né dal punto di vista giuridico, né logico [127], poiché ogni disciplina presuppone l'esistenza di una fattispecie, essendo quest'ultima «*un insieme di fatti condizionante l'applicazione di una o più norme*» [128]. Se è

---

[125] La funzione antielusiva dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, è sottolineata anche da G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 411, 2020, p. 3.

[126] Condivisibile la critica di M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., p. 3, per cui il richiamo alla "norma di disciplina" e la preferenza accordata all'approccio rimediale hanno permesso alla Corte di eludere, senza tuttavia risolvere, «*le incertezze e le problematiche sollevate da tale disposizione*».

[127] Come sottolinea M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., p. 4 e P. TOSI, *La Corte di cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, cit., per cui la stessa idea di norma di disciplina è un «*"nonsense" ove intesa come una norma destinata ad applicarsi ex se e non, come del resto riconosce la stessa sentenza, a fronte della ricorrenza di determinati "indici fattuali"*».

[128] R. ROMEI, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, pp. 92 ss.; Analogamente, F. CARINCI, *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 8; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 20; R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 220 ss.

insostenibile immaginare una fattispecie priva di disciplina [129] lo è altresì ipotizzare l'esistenza di una disciplina che opera senza una fattispecie, «*che della prima altro non è se non il campo di applicazione*» [130]. Sicché, se è possibile escludere – come giustamente argomenta la Suprema Corte – che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 crei un terzo tipo contrattuale (non essendoci dati normativi sufficienti a suffragare tale assunto) pare, invece, estremamente difficile escludere che tale norma crei «*un distinto centro di imputazione di propri effetti giuridici*» [131].

L' "insostenibile leggerezza" dell'argomentazione della Suprema Corte si coglie, non a caso, in un controverso passaggio in cui si afferma che «*non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.*» (punto 41), lasciando di fatto aperto «*un pertugio interpretativo per applicazioni differenziate*» [132], seminatore di incertezze che mal di conciliano con la funzione nomofilattica che è propria di una decisione di legittimità [133].

---

[129] Cfr. Condivisibile è la posizione di A. CATAUDELLA, *Nota breve sulla "fattispecie"*, in *Riv. dir. civ.*, n. 2, 2015, pp. 245 ss., per cui non si può prescindere dalla fattispecie «*intesa come situazione concreta di fatto cui conseguono effetti giuridici*», poiché la prospettiva radicale che pretende, invece, di prescindervi, affidando l'individuazione della disciplina esclusivamente all'esito giudiziale – orientato di volta in volta alla concretizzazione della singola istanza di protezione «in relazione ai valori» – esporrebbe il sistema ad un insostenibile rischio di imprevedibilità giudiziale.

[130] Così O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 365. Negli stessi termini M. PALLINI, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 81 ss., spec. p. 82, per cui le due sono inseparabili: «*se la fattispecie è disegnata per definire l'ambito di applicazione di una disciplina normativa, è vero anche l'inverso, quest'ultima specularmente definisce la fattispecie*»; e S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, p. 321, che critica la rottura della «*inscindibile simmetria tra tipo contrattuale ed effetti di disciplina conseguenti, che costituisce il criterio classico di amministrazione e imputazione delle tutele lavoristiche*».

[131] Sul punto cfr. G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, pp. 499 ss., qui p. 501.

[132] Criticamente sul punto A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 41, 2020, p. 17, evidenziando la contraddittorietà di tale passaggio nel ragionamento dei giudici di legittimità.

[133] Cfr. le critiche giustamente mosse da R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche*, cit., spec. p. 220, secondo cui tale passaggio manifesta la fallacia del ragionamento rimediale della

In effetti, la decisione della Corte sembra voler tenere assieme due elementi difficili da conciliare: da un lato, si preoccupa – condivisibilmente – di evitare incontrollabili soggettivismi regolativi e riconosce l'integrale applicazione dello statuto della subordinazione; dall'altro, tuttavia, nell'affermare che la norma non (co)incide (con la) sulla fattispecie della subordinazione, evita accuratamente di pronunciarsi sui confini tra eterorganizzazione e subordinazione, lasciando, così, irrisolte le numerose incertezze sistematiche che vi ruotano attorno.

D'altra parte, lo stesso può dirsi il successivo intervento riformatore del Legislatore, che, nel solco di una (oramai) frequente stratificazione normativa scoordinata [134], anziché sciogliere la matassa ermeneutica, sembra aver sortito l'effetto di aggrovigliarne ulteriormente i fili [135].

8. *La riscrittura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 da parte della legge n. 128/2019: un'estensione che non giova alla chiarezza*

Esplosa la "questione sociale" dei *riders* [136], il Legislatore si è preoccupato di definire una cornice regolatoria per i lavoratori su piattaforma con il d.l. 3 settembre 2019, n. 10, convertito in legge n. 128/2019, muovendosi, in particolare, in due direzioni:

a) ha riformato, in chiave ampliativa, le co.co.org., di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, ora applicabili, per espressa (ma superflua [137]) previsione, anche

---

Corte e conferma la rilevanza della qualificazione e dell'inquadramento della fattispecie concreta che l'A. ravvisa nel tipo o sotto-tipo.

[134] Cfr. C. PISANI, *Fatti indizianti di una presunzione o elementi costitutivi della fattispecie?*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, p. 1 che ravvisa in ciò un "vizio endemico" del Legislatore. Analogamente, F. CARINCI, La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?, *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2023, p. 29.

[135] Sul punto ancora più diffusamente C. PISANI, *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020, pp. 187 ss.

[136] Innescata anche dall'emergere delle prime forme di aggregazione sindacale, di scioperi e altre iniziative di lotta, come sottolineato da M. MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 3 ss.

[137] L'applicazione era intuibile anche prima dell'espressa previsione come rileva G. QUADRI, *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2020, p. 377.

ai casi in cui «*le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*»;

b) ha introdotto tutele *ad hoc* per i "*riders* autonomi" al nuovo Capo V *bis* d.lgs. n. 81/2015.

Entrambi gli interventi, concentrati sulla necessità di soddisfare i bisogni di tutela emersi nella realtà sociale [138], si connotano di peculiare asistematicità, fornendo ulteriori spunti di discussione al complesso e controverso quadro normativo.

Sul primo fronte, la novella legislativa interviene in chiave ampliativa sull'art. 2, comma 1.

In particolare, nella nuova formulazione l'applicazione della norma abbraccia non più le collaborazioni «*esclusivamente personali*» ma quelle «*prevalentemente personali*», svolte, dunque, anche con l'ausilio di propri strumenti [139] e/o sostituti/collaboratori, sempreché il loro apporto resti marginale [140]. In chiave ulteriormente ampliativa, viene poi eliminato l'inciso «*anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*», sopprimendo da un lato un elemento (il governo del tempo e del luogo di lavoro) che avvicinava la fattispecie a quella della subordinazione attenuata [141]; e, dall'altro, eliminando un parametro per possibili interpretazioni restrittive, già escluse dalla decisione della Suprema Corte nel caso Foodora, che, diversamente dalla sentenza d'Appello, chiarisce come quell'inciso avesse un semplice «*valore esemplificativo*» [142].

---

[138] Espressione di una tendenza a privilegiare i rimedi rispetto al sistema di qualificazione binario, su cui ampiamente v. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.

[139] Dà questa lettura M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit., p. 43, per cui la norma apre all'applicazione della subordinazione anche nei casi in cui il lavoratore apporti nell'attività strumenti o mezzi propri, come accade, ad esempio, per i *riders* che utilizzano le proprie biciclette o i *drivers* con le proprie vetture.

[140] Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 41.

[141] L'esistenza di vincoli di orario e luogo di lavoro a fronte «*dello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale*» (Cass. 13 marzo 2018, n. 6042, in *DeJure*) è notoriamente considerato dalla giurisprudenza come uno degli indici sintomatici del rapporto di lavoro subordinato. Diffusamente sul punto M. MAGNANI, I *tempi e i luoghi di lavoro: l'uniformità non si addice al post-fordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT.*, n. 404, 2019 e S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit., spec. pp. 22 ss., a cui si rinvia anche per i riferimenti alla giurisprudenza.

[142] Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 35. Ne critica tale interpretazione P.

Dalla modifica dell'art. 2, cit., resta invece invariato il (problematico) regime delle deroghe previsto al comma 2 della disposizione che, com'è noto, esclude dall'estensione della disciplina della subordinazione le collaborazioni:

a) «*per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*»;
b) prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) svolte dai membri degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti riconosciuti dal CONI».

La previsione (e la successiva conferma) di tale regime derogatorio complica l'interpretazione della norma [143], specie con riguardo alla potestà derogatoria riconosciuta alla contrattazione collettiva, a seconda «*delle esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*».

In effetti, qualora si riconoscesse nell'art. 2, comma 1, un'estensione della fattispecie della subordinazione *ex* art. 2094 c.c., la deroga prevista dal successivo comma 2, lett. a), solleverebbe delicate questioni di compatibilità con il principio di indisponibilità del tipo [144], come sancito dalla giurisprudenza

---

ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, cit., p. 91 che rinviene nel «*coordinamento spazio-temporale*» il tratto distintivo della norma.

[143] Per un *focus* sul regime derogatorio v. L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 393 ss.; R. SANTAGATA DE CASTRO, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 397 ss.

[144] Questioni sollevate da più voci in dottrina. Cfr., senza pretese di esaustività, M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato*, cit., p. 490; C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders*, cit., pp. 21 ss.; R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo*, cit., pp. 362 ss.; A. INGRAO, Il *mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, cit., pp. 67 ss.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile*, cit., p. 151; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, cit.; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo*

costituzionale [145], per cui non è consentito, al legislatore ma neppure alle parti, negare la qualificazione giuridica di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura (sussumibili, dunque, nella fattispecie della subordinazione), disponendo l'inapplicabilità delle norme inderogabili riconosciute al lavoro subordinato.

È chiaro allora che l'eventuale collocazione sistemica dell'art. 2 nella *fattispecie* della subordinazione determinerebbe l'illegittimità del comma 2, per violazione dei principi generali in tema di inderogabilità delle norme poste a tutela del lavoratore subordinato e indisponibilità dei diritti del lavoratore.

Per scongiurare tale conclusione, la giurisprudenza ha adottato "interpretazioni conservative" della disposizione [146]: come segnalato, la Cassazione n. 1663/2020, optando per la norma di disciplina, ha eluso il problema della collocazione sistematica dell'eterorganizzazione; e, prima ancora, il Tribunale di Roma [147] aveva ricondotto le collaborazioni dell'art. 2 al *genus* dell'autonomia, pur essendo la loro disciplina assimilata a quella del lavoro subordinato.

La riforma legislativa e l'ampliamento della "fattispecie" (che non può non esistere [148]) delle collaborazioni eterorganizzate, lungi dal sortire l'effetto di

---

D'Antona".IT, n. 267, 2015, p. 267; A. PERULLI, *Costanti e varianti*, cit., p. 273; e E. GHERA, *Considerazioni sulle collaborazioni*, cit., p. 559 per cui l'art. 2, comma 2, introduce una «*forte eccezione alla regola della cd.indisponibilità del tipo*», venendo a costituire una "norma seminderogabile", cioè, cedevole di fronte alla autonomia collettiva ma rigida nei confronti dell'autonomia individuale e cioè dei singoli rapporti di lavoro, che suscita un evidente «*timore di contratti collettivi pirata*».

[145] Cfr. Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro it*., 1993, I, c. 2432, ripresa anche da Corte cost. n. 115/1994 e, più recentemente, Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Arg. dir. lav.*, 2016, pp. 318 ss., con nota di BERTOCCO, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici.*

In dottrina si veda, in particolare, M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pp. 79 ss.; e M. DE LUCA, *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2014, p. 397, per cui tale principio è iscritto nel patrimonio costituzionale ed è desumibile anche dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

[146] Così A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 66, per cui la Cassazione ha optato per una "soluzione conservativa", anche per assicurare una lettura costituzionalmente orientata del comma 2 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

[147] Trib. Roma 6 maggio 2019, n. 4243, su cui v. M. DEL FRATE, *Le collaborazioni eterorganizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, pp. 937 ss.

[148] Cfr. R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 219 ss.

chiarire l'indeterminatezza della norma, sembra mirare a consolidare la riconduzione dell'art. 2 al *genus* dell'autonomia, come segnalato da una parte della dottrina [149].

La scelta di continuare a non intervenire direttamente sull'art. 2094 c.c. e ampliare ulteriormente l'area delle co.co.org., qualificandole come lavoro "prevalentemente" (e non esclusivamente) personale sembra – *restando* «*dentro i cancelli delle parole della legge*» [150] – volerle avvicinare al paradigma del lavoro autonomo (in quanto tipo di riferimento) [151], con l'impiego di una tecnica di assimilazione *quoad effectum* di un sottotipo di lavoro autonomo al prototipo del lavoro subordinato.

In tale ordine di idee, l'etero-organizzazione verrebbe a costituire un potere intermedio tra etero-direzione e coordinamento [152], quale elemento

---

[149] Vedi M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, cit., pp. 49 ss., che indica come *ratio legis* «*la volontà di espandere le tutele del lavoro subordinato a figure di lavoro autonomo considerate "deboli"*»; A. GARILLI-C. DE MARCO, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, cit., p. 21; P. ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, cit., p. 91; M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, p. 97; e A. PERULLI, *l diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomia*, cit., pp. 1 ss.

[150] Riprendendo la suggestiva espressione di N. IRTI, *Il diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 57. In effetti la "lettera della legge" presenta alcuni elementi con cui normalmente ci si riferisce al lavoro autonomo: a) la circostanza che si parla di "committente" e non di "datore di lavoro"; b) la previsione per cui la disciplina si applica "anche" alle co.co.org. parrebbe riferirsi alla volontà di astenerle oltre gli stretti confini della subordinazione; c) il lavoro prevalentemente personale; d) la dicitura "accordi collettivi" tipicamente riferiti a collaboratori non subordinati, come sottolineato, già prima della novella da S. CIUCCIOVINO, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2016, p. 321; e dopo da M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, cit., p. 96.

[151] Dal momento che l'art. 2094 c.c., prevedendo che il lavoratore subordinato presti il lavoro «*proprio*» alle dipendenze e sotto la direzione altrui, presuppone che il suo apporto sia «*esclusivamente*» personale, secondo A. PERULLI, *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 41; e C. PISANI, *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, cit., p. 192. Non è di tale avviso, invece, P. PASSALACQUA, *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in D. VALENTINO (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet giuridica, Milano, 2020, p. 267 secondo il quale volendo prediligere una lettura formale dell'art. 2094 c.c. il carattere esclusivamente personale della prestazione non è previsto quale elemento della subordinazione, «*elemento che non pare affatto facile desumere dal potere direttivo e dalla dipendenza ivi declinati*».

[152] M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite*

caratteristico del sottotipo di lavoro autonomo più debole, in cui il condizionamento unilaterale del committente [153], pur non giungendo ad integrare il vero e proprio esercizio del potere direttivo, produce profili di vulnerabilità, tali da giustificare l'applicazione delle tutele della subordinazione.

Ne consegue che le collaborazioni prevalentemente personali e continuative verrebbero così assoggettate ad una considerevole differenza di disciplina e di tutela a seconda se l'inserimento funzionale del collaboratore si manifesti a seguito di un consensuale coordinamento [154] (*ex* art. 409 c.p.c.) oppure a fronte di un unilaterale potere di organizzazione esercitato dal committente nella fase esecutiva del rapporto.

In effetti, a seguito dell'introduzione dell'art. 15 della legge n. 81/2017, la collaborazione può dirsi pienamente autonoma solo se è effettivamente preservata l'autonomia esecutiva del prestatore, che risulta compatibile con un programma negoziale che riflette l'interesse creditorio a dare istruzioni e assicurare il coordinamento delle attività nel tempo [155] ma non con uno schema organizzativo, che, invece, riflette un ben più ampio interesse del committente alla disponibilità di energie lavorative da quest'ultimo unilateralmente organizzate o dirette [156]. Ne consegue che il coordinamento è

(qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 315, 2016, p. 8. Sul punto ampiamente si v. F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, cit., spec. p. 532 ss., che ricostruisce l'eterorganizzazione come «*limite esterno del coordinamento*».

[153] L'etero-organizzazione riguarderebbe le circostanze estrinseche di esecuzione della prestazione, non potendo il committente spingersi fino al punto di specificarne e modificarne di volta in volta il contenuto, essendo questa manifestazione dell'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro come sottolinea G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, cit., p. 506.

[154] Sul punto L. VENDITTI, *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 265 ss. Concorde sul punto anche M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, cit., p. 147.

[155] Sul punto si veda anche A. OCCHINO, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 203 ss., per cui nel "coordinamento" il collaboratore, «*munito di una micro-organizzazione di risorse*», si vincola ad un «*potere altrui funzionale a garantire l'utilità della sua prestazione nell'incontro dinamico tra due organizzazioni*». Viceversa, "nell'eterorganizzazione" il collaboratore, sprovvisto di una propria "micro-organizzazione" «*promette l'adempimento sotto un potere funzionale all'innesto utile della sua attività in una organizzazione che gli è e gli resterà estranea*».

[156] Enfatizza il ruolo discretivo del «*limite di intensificazione del potere di istruzione*» M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione*, cit., pp. 298 ss.

espressione di un programma negoziale necessariamente condiviso e rispettoso dell'autonomia funzionale del lavoratore autonomo [157]; l'eterorganizzazione, invece, esprime l'esercizio di fatto di una "signoria" unilaterale che limita tale autonomia [158] e giustifica l'estensione della *disciplina* del lavoro subordinato ad un sottotipo di «*autonomia attenuata*» [159].

Siffatta ricostruzione presenterebbe il vantaggio di superare i citati profili di criticità del comma 2 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ma non riuscirebbe a risolvere tutte le problematiche di ordine sistemico e le irrazionalità [160] connesse alla norma in questione.

In effetti, se appare illogica l'operazione di separare la fattispecie dalla sua disciplina, non di meno appare difficile distinguere, a livello qualitativo, l'eterodirezione (baricentro del "lavoro subordinato") dall'eterorganizzazione [161], entrambe componenti dell'attività d'impresa che si concretizza in

---

[157] Da sempre di tale avviso è M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, pp. 41 ss., spec. p. 60; nonché una parte della giurisprudenza che, anche prima della modifica nel 2017 dell'art. 409 c.p.c. riteneva che il potere di coordinamento dovesse essere necessariamente frutto di un accordo di collaborazione. Cfr. Cass. 2 aprile 2014, n. 7675, in *DeJure*.

[158] Cfr. F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, cit., p. 967 per cui «*l'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, ha come referente implicito l'art. 409, n. 3 Cod. Proc. Civ., vecchio testo, perché intenderebbe scorporarvi una parte, considerata più esposta alla simulazione, lasciandola autonoma, ma senza qualificarla esplicitamente, e ricollegarvi ex lege la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*». Analogamente G. ZILIO GRANDI-M.L. PICUNIO, *op. cit.*, p. 471, per cui «*tratto distintivo delle collaborazioni etero-organizzate risulta essere che il coordinamento non sia oggetto di accordo tra collaboratore e committente ma risulti frutto di un'imposizione di quest'ultimo*».

[159] Così S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2016, p. 32.

[160] Cfr. in particolare A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., secondo cui, paradossalmente «*l'art. 2 costituisce un passo indietro nel processo di riconoscimento delle tutele in favore dei falsi lavoratori autonomi, perché – in assenza di una prova schiacciante del potere direttivo – conduce il giudice a inquadrare autonomo il lavoratore*».

[161] Cfr. R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., p. 223; e O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, cit., p. 8, secondo cui, anche il legislatore quando nell'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 deve distinguere tra appalto (lecito) e interposizione (illecita) fa riferimento ad una endiadi (esercizio del «potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto»). Ne ravvisa una leggera sfumatura in termini di ampiezza G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 361 «*il potere organizzativo costituisce un tratto tipico della funzione imprenditoriale (...) che ingloba il potere direttivo*». Sulla distinzione, invece, si veda A. PERULLI, *Il diritto del lavoro «oltre la subordinazione»*, cit., per cui esiste «*la distinzione tra assoggettamento ad etero-direzione e assoggettamento ad etero-*

attività di direzione ed organizzazione dei fattori di produzione [162].

Non a caso, nelle ipotesi in cui l'eterodirezione non è facilmente riscontrabile, parte della giurisprudenza [163], ha spesso valorizzato, come indice "assorbente" di subordinazione [164], proprio il grado di eterorganizzazione [165], desunto dal fatto che la prestazione di lavoro, stabilmente inserita nell'organizzazione datoriale, sia plasmata in funzione dell'assetto organizzativo definito dall'imprenditore, in modo conforme alle mutevoli esigenze di tempo e di luogo proprie della dinamica organizzativa dell'impresa.

---

organizzazione» ed è stata imposta dal legislatore proprio con l'art. 2, comma 1, «*onde non può accettarsi una indistinta sovrapposizione tra i due termini, ovvero una loro equivalenza funzionale, o peggio una "surrogazione" dell'etero-organizzazione all'etero-direzione quale nuovo requisito-cardine per qualificare un rapporto come subordinato*». Ragion per cui secondo l'A. «*mentre nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza-lavoro consente al creditore di esercitare un potere di costante intervento sulle modalità organizzative intrinseche del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto dell'obbligazione e sull'iter strumentale che meglio consente di fatto di conseguire il risultato utile per il creditore, nella prestazione organizzata dal committente il raggio d'azione dell'autorità è del tutto impersonale e non si sostanzia in ordini o direttive, ma riguarda le modalità organizzative estrinseche dell'esecuzione della prestazione*» (così A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., p. 132).

[162] Come si evince d'altronde da una pluralità di norme codicistiche (artt. 1655, 2082, 2083, 2555 c.c.). Ampiamente sul punto M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., per cui l'"organizzazione" delinea il profilo causale del contratto di lavoro subordinato, al punto che è possibile ricostruire il contratto di lavoro come un contratto di organizzazione e l'interesse creditorio datoriale come interesse a ricevere una prestazione coordinata e organizzata con le altre che concorrono alla complessiva organizzazione del lavoro e perciò utile a detto scopo.

[163] «*Ove le prestazioni necessarie per il perseguimento dei fini aziendali siano organizzate in maniera tale da non richiedere l'esercizio da parte del datore di lavoro di un potere concretizzantesi in ordini specifici [...], la sussistenza della subordinazione deve essere verificata in relazione all'intensità dell'etero-organizzazione*». Cfr. Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594; Cass. 15 giugno 2009, n. 13858.

[164] Sul punto si vedano le critiche di A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., p. 138, per cui alla luce del nuovo quadro normativo la differenza fra eterodirezione ed eterorganizzazione, imposta dall'art. 2, escluderebbe che l'esercizio del potere organizzativo possa assurgere da solo al rango di elemento qualificante della subordinazione.

[165] Che parte della dottrina da tempo valorizzava nel solco della subordinazione. Vedi in particolare E. GHERA, *Subordinazione statuto protettivo e qualificazione del rapporto*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di D. GAROFALO-M. RICCI, Cacucci, Bari, 2006, pp. 323 ss., per cui l'art. 2094 c.c. esprime tanto un modello "gerarchico" della subordinazione – intesa come eterodirezione, tipica dell'impresa industriale – quanto un modello "organizzativo" della subordinazione, come inserimento nell'organizzazione datoriale, intesa come dipendenza organizzativa e vincolo di disponibilità continuativa al controllo del datore di lavoro, attribuendo rilevanza al potere di organizzare il lavoro altrui, da considerarsi funzionalmente equiparabile a quello di dirigerlo.

Si è allora ipotizzato in dottrina che la sottilissima – eppure decisa – distinzione fra l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e l'art. 2094 c.c. ricadrebbe nella minore intensità del potere organizzativo (rispetto a quello direttivo), per così dire circoscritto ad un potere di intervento (unilaterale) sulla prestazione dovuta rispetto alle modalità estrinseche di esecuzione della prestazione stessa [166].

Talaltra dottrina, cercando una differenza "qualitativa" – tanto meritevole da cercare sul piano dogmatico quanto complicata da trovare su quello pratico – ha individuato nell'eterorganizzazione il tentativo di tipizzazione legale di «*indici e criteri presuntivi della subordinazione, desumibili dalle modalità di esecuzione fattuale della prestazione lavorativa*» [167]; oppure, diversamente, il tentativo di tipizzazione della teoria della doppia alienità [168]. Ancora, a fronte delle critiche secondo cui tanto la fattispecie delineata dall'art. 2094 c.c. quanto quella prevista dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 si caratterizzerebbero entrambe per una dipendenza di tipo organizzativo, si è inteso valorizzare l'elemento della dipendenza personale, intesa come l'obbligo, in capo al lavoratore subordinato, di mettere stabilmente a disposizione dell'impresa il proprio tempo e le proprie energie, elemento che difetterebbe, invece, nelle collaborazioni etero-organizzate dal committente [169], caratterizzate da una personalità prevalente ma non esclusiva [170].

In definitiva, pare che ogni soluzione interpretativa si muova in un

---

[166] Cfr. A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 299.

[167] In questi termini M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, cit., p. 978.

[168] Cfr. A. DI STASI, *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *Var. temI dir. lav.*, 2016, p. 243 ss., spec. pp. 261-262 per cui «*il lavoro "alle dipendenze" al quale fa riferimento l'art. 2094 c.c., esprime infatti un concetto qualitativamente diverso rispetto all'etero-direzione e coincide con una condizione di doppia alienità del lavoratore, potendo essere riconosciuta solo quando la prestazione lavorativa si svolga nel contesto di un'organizzazione produttiva altrui ed in funzione di un risultato di cui chi detiene i mezzi di produzione è immediatamente legittimato ad appropriarsi, per la successiva collocazione nel mercato*». Sul punto anche F. MARTELLONI, *Il diritto del lavoro alla ricerca del tempo perduto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2021, per cui l'art. 2 avrebbe conferito alla teoria della doppia alienità una valenza "trans-tipica".

[169] Cfr. O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020, pp. 345 ss.

[170] Cfr. C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate*, cit., p. 18, per cui il «*tratto che sicuramente differenzia le collaborazioni etero-organizzate rispetto alla fattispecie dell'art. 2094 c.c.*» è l'elemento della prestazione non esclusivamente personale.

delicato esercizio di equilibrismo, senza tuttavia riuscire a dissolvere del tutto i nodi irrisolti, che, come indirettamente lascia intendere la stessa Corte Suprema, denotano un'ambiguità normativa sistemica [171] che caratterizza gli ultimi interventi del legislatore, ben lontani da quell'obiettivo, dichiaratamente perseguito dal *Jobs Act*, di implementare la certezza (e la calcolabilità) del diritto [172].

La conferma ci proviene, d'altronde, dal secondo intervento disposto dal legislatore a favore dei lavoratori tramite piattaforma, costituito dall'introduzione del c.d. Capo V *bis*, contenente un apposito armamentario di tutele pensato specificamente per i ciclofattorini, autonomi, la cui sistematica è così incerta da apparire come un ulteriore *rebus*, difficile da "incastrare" nel quadro normativo già incerto.

9. (Segue). *Il problema del (mancato) raccordo con la tutela (residuale) dei* riders *autonomi del Capo V-*bis

Al Capo V *bis*, la legge n. 128/2019 introduce disposizioni ad *hoc* per la «*tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*». A dispetto di una tale dichiarazione d'intenti, tale normativa si limita, invece, a predisporre alcune tutele solo per un particolare sottotipo di *lavoro via app*, quello dei *riders*, ossia di coloro che, *ex* art. 47 *bis*, svolgono attività di consegna di beni per conto altrui attraverso piattaforme digitali, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

Il legislatore sembra, dunque, ignorare la circostanza che il bisogno di tutele nella *platform economy* non si limita di certo ai soli lavoratori che consegnano beni a domicilio, aprendo così le porte ad un'ingiusta ed irragionevole differenziazione delle tutele [173], solo parzialmente colmabile con mediante

---

[171] F. SANTONI, *I modelli contrattuali del lavoro che cambia*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 18.

[172] Cfr. F. SANTONI-M. RICCI-R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, ESI, Napoli, 2016. Sul tema della certezza del diritto si rinvia alla puntuale analisi di R. SANTUCCI, *Sull'interpretazione del diritto del lavoro per consentire la migliore certezza possibile*, in ID., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, cit., pp. 1 ss.

[173] Cfr. M.T. CARINCI, *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, n. 6, 2021, p. 629 che sottolinea l'irragionevolezza della limitazione del campo di applicazione del Capo V-*bis* ai soli *riders*, non supportata da valide ragioni, essendo equivalente il bisogno di protezione di ciascun lavoratore su piattaforma. «*Ne consegue che una protezione analoga – ed altresì adeguatamente rafforzata – dovrebbe essere riconosciuta dalla legge a tutti i*

un'applicazione analogica a categorie di lavoratori affini (es. gli *shoppers*).

Ma a suscitare le maggiori perplessità è l'esemplare asistematicità dell'intervento normativo, che manca di un ragionevole raccordo con l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 [174]. Infatti, l'art. 47 *bis*, nel predisporre tutele minime per i «*riders autonomi*», si apre con l'inciso «*fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 1*», lasciando intendere che tali tutele siano previste per i *riders* non eterorganizzati. Tale affermazione, tuttavia, si scontra con la definizione che l'art. 47 *bis* fornisce di piattaforma digitale, riferendosi a «*programmi e procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*».

È evidente il rischio di sovrapposizione tra fattispecie [175]: se, per definizione, le piattaforme digitali si caratterizzano per la determinazione unilaterale del compenso e delle modalità di esecuzione, allora allorquando tali prestazioni si svolgano in modo continuativo si ricadrebbe in ogni caso nelle co.co.org., con la conseguenza che l'estrema differenziazione delle tutele poggi, esclusivamente, sull'elemento della continuità [176]. In questa prospettiva si pone la circolare del Ministero del lavoro del 19 novembre 2020, n. 17 [177], intervenuta a esplicitare il rilievo «*residuale*» del Capo V *bis* in rapporto al citato art. 2, applicandosi il primo solo a quelle collaborazioni che,

---

lavoratori che operano tramite piattaforma quale che sia il tipo di attività espletata: solo in tal modo il principio di ragionevolezza posto dall'art. 3 Cost. potrebbe dirsi rispettato».

[174] È quasi unanime l'osservazione circa il mancato (o comunque infelice) raccordo tra l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ed il Capo V-*bis*. Cfr., in particolare, M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit.; M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, cit., pp. 105 ss.; E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019, pp. 61 ss.

[175] Come sottolinea E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali ed il problema della qualificazione della fattispecie*, cit., p. 86.

[176] Vedi G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme*, cit., p. 7; L. FIORILLO, *Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 95 ss.

[177] Tale circolare era stata impugnata da *Assodelivery* avanti al TAR Lazio che, con sentenza del 3 agosto 2021, n. 9187 ha integralmente rigettato il ricorso, sottolineando che il CCNL idoneo a regolamentare il rapporto di lavoro "si riferisce espressamente ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative", pertanto a prescindere dal fatto che l'organizzazione sia una sola o più di una, la parte contrattuale deve essere maggiormente rappresentativa. Tale prova, secondo il giudice amministrativo, non è stata fornita dalla ricorrente.

avendo oggetto una prestazione di carattere occasionale, difettano del carattere della continuità richiesto ai sensi del secondo.

La debolezza di quest'argomentazione è sottolineata in dottrina [178], specie in vista dell'affermazione, presente nella circolare, secondo cui il requisito della continuità va accertato caso per caso «*tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto*», fermo restando che «*pur dinanzi all'occasionalità della prestazione, rileva altresì l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla, all'interno di un arco di tempo apprezzabile*».

La soluzione proposta è in ogni caso parziale dal momento che il legislatore definisce come autonomi lavoratori che non concorrono alla determinazione né del compenso, né delle modalità di esecuzione della prestazione. E ciò basterebbe per escludere non solo l'autonomia ma anche la collaborazione *ex* art. 409 c.p.c. Le ambiguità, dunque, sono così evidenti che il Capo V *bis* sembra esser congeniato come «*un piccolo rompicapo normativo*» [179], rimettendo all'interprete l'arduo compito di prospettare soluzioni ermeneutiche adeguate.

Si potrebbe allora ipotizzare che il legislatore abbia introdotto una nuova sottocategoria di lavoratori autonomi, caratterizzando il tipo legale con un'apposita disciplina. In quest'ottica, tutti i *riders* sarebbero autonomi *ex lege*, salvo chiaramente la prova della subordinazione/etero-organizzazione in giudizio. Tale ricostruzione non è condivisibile perché andrebbe a mortificare la *ratio legis* unitaria che ha inspirato tanto l'introduzione del capo V *bis*, quanto l'ampliamento delle collaborazioni di cui all'art. 2, cit., per facilitare la riconduzione dei lavoratori su piattaforma alle tutele della subordinazione.

Alla luce di ciò, l'interpretazione più opportuna sembra essere quella orientata alla creazione di uno statuto protettivo minimo e residuale, inderogabile anche dalla stessa contrattazione collettiva (salvo quanto previsto

---

[178] F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021 p. 12., secondo il quale sarebbe superflua la ricerca di una relazione con l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 perché la disciplina offerta dal Capo V *bis* è «*autonoma e autosufficiente*»; analogamente S. D'ASCOLA, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2020, p. 18 secondo cui la netta discrasia di tutele non può fondarsi sul solo tratto della continuità, elemento insufficiente a fungere da selettore dell'apparato protettivo.

[179] A. PERULLI, *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 20.

all'art. 47-*quater*, di cui si dirà) [180]. Sicché, anche se nella prospettata (ed evitabile [181]) definizione di piattaforma digitale, che segna il perimetro di applicazione dello Statuto dei *riders*, il legislatore evoca elementi tipici dell'etero-organizzazione, con le previsioni del Capo V *bis*, s'intende riconoscere (pragmaticamente) alcune tutele essenziali alla peculiare figura del *rider*, anche nei casi (per la verità infrequenti) in cui, esclusa l'eterorganizzazione, il rapporto di lavoro dovesse svolgersi nei prismi dell'autonomia e del mero coordinamento [182] (anche non continuativo).

Passando brevemente in rassegna lo Statuto dei *riders* autonomi [183], esso si apre con la previsione della forma contrattuale scritta ai fini probatori e di un generico diritto all'informazione: «*i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza*». Tale previsione, decisamente indeterminata e di scarsa effettività, è stata opportunamente riempita di significato dalle disposizioni previste in tema di trasparenza algoritmica della Direttiva Piattaforma, come si è detto, parzialmente recepite dal nuovo art. 1 *bis* d.lgs. n. 152/1997 (cap. 1, parte II, par. 4).

In seguito, il Capo V *bis* si concentra sulla nevralgica questione retributiva.

---

[180] Tesi espressa da A. PERULLI, *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione*, cit., p. 20. Conformemente anche G. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, cit., p. 760 e M.T. CARINCI, *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, n. 6, 2021, p. 631. Di senso contrario è, invece, G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 572, per cui non si può sfuggire al paradosso introdotto dal legislatore con una interpretazione "*sovrastrutturale*".

[181] Cfr. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomia*, cit., p. 61, secondo cui il disposto dell'art. 47-*bis*, comma 2 «*poteva essere del tutto omesso, lasciando imprecisata la nozione di piattaforma, e consentendo in tal modo di applicare le tutele minime a tutti i rapporti di lavoro autonomo che non abbiano le caratteristiche dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, comma 1, e, quindi, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti d'opera, senza l'imbarazzo di dover considerare compatibili quei rapporti con una definizione di piattaforma del tutto inadatta allo scopo*». Analogamente anche P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel decreto crisi*, in *Guida lav.*, n. 47, 2019, per cui «*deve escludersi che questa definizione, nel suo riferimento alla determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, sia formulata al fine della qualificazione del rapporto dei riders*».

[182] Cfr. R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., p. 219.

[183] Per un'analisi approfondita vedi in particolare D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, n. 1, 2020, pp. 5 ss. e G. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforma digitale: dalla qualificazione alle tutele*, in V. ANNIBALLI-C. IANNOTTI DA ROCHA-R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO-M. MOCELLA (a cura di), *op. cit.*, pp. 135 ss.

Sul punto, in sede di conversione, viene completamente superata la discussa previsione del d.l. n. 101/2019 che non escludeva la retribuzione a cottimo, purché non prevalente, subordinando il pagamento su base oraria alla condizione che, per ogni ora, il lavoratore accettasse almeno una chiamata di lavoro.

Di contro, l'attuale art. 47 *quater*, attribuisce anzitutto un ruolo primario alla contrattazione collettiva, chiamata a definire i criteri di determinazione del compenso complessivo tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In assenza di quest'ultima, il comma 2 esclude il ricorso al cottimo [184] garantendo «*un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai Ccnl di settori affini o equivalenti, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*». Si aggiunge poi la garanzia di una maggiorazione del 10% per il lavoro notturno, festivo o in condizioni metereologiche avverse (particolarmente pregiudizievoli per la categoria). Il cambio di rotta del legislatore è da accogliere positivamente, specie considerando che il pagamento a consegna – anche se diffuso e suscettibile di essere più vantaggioso per riders che si autosottopongono a turni massacranti – tende a trasferire ingiustamente sul lavoratore il rischio relativo alla variabilità dei tempi di consegna. Ragion per cui, la previsione di forme di retribuzione che tengano conto anche della produttività è rimessa, in chiave protettiva, alla sola contrattazione collettiva, cosicché in assenza di quest'ultima, eventuali forme di retribuzione a cottimo incorrerebbero in nullità *ex* art. 1418 c.c.

A seguire, l'art. 47 *quinquies* riconosce ai *riders* l'applicazione della «*disciplina antidiscriminatoria*» (della cui applicazione già non era lecito dubitare) e di quella posta «*a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma*». Anche in tal caso, l'indeterminatezza del legislatore semina incertezze.

L'estensione della disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore non sembra suggerire immediatamente un criterio selettivo, posto che l'intero apparato protettivo della subordinazione mira a tutelare libertà e

[184] La previsione è da salutare con assoluto favore dal momento che il sistema retributivo basato sul cottimo, puro o misto, per definizione (cfr. G. GIUGNI, *Organizzazione ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968, pp. 7 ss.) scarica in parte il rischio del risultato produttivo sul lavoratore, che, se si prenota (spontaneamente o costretto dall'algoritmo) in una fascia oraria con pochi ordini, deve sopportarne le conseguenze economiche nonostante la sua messa a disposizione.

dignità del lavoratore. Pertanto, una garanzia così formulata sembra priva di significato, finché non vengono individuate le norme di riferimento [185]. L'unica via percorribile pare quella della verifica di compatibilità con la natura, dichiarata autonoma, del rapporto. Il pensiero si indirizza agli artt. 1-13 del Titolo I Stat. lav., titolato "Della libertà e dignità del lavoratore". Se da un lato il riconoscimento della libertà di opinione (art. 1 Stat. lav.) e del divieto di indagini sulle opinioni (art. 8 Stat. lav.), della tutela della salute e dell'integrità fisica (art. 9 Stat. lav.), non pongono particolari problemi (se non quelli legati alla difficoltà di dimostrare che l'algoritmo possa tener conto anche di dati sulle opinioni); dall'altro, molto più complessa è l'estensione delle tutele volte a limitare i poteri datoriali, in particolar modo *ex* artt. 3, 4, 7, 13 Stat. lav. In effetti, se il *rider* è autonomo, in capo al committente non può configurarsi potere di controllo sulla conformazione alle direttive impartite, potere disciplinare, né *ius variandi*.

Viceversa, meritevole è la previsione all'art. 47-*quinquies* comma 2, del divieto di ridurre o negare le occasioni di lavoro a causa della mancata accettazione della chiamata. La disposizione in esame consente di poter vietare l'uso di sistemi algoritmici di prenotazione per fasce di priorità, dove in una logica di esasperata competizione, solo il lavoratore più obbediente e disponibile accede alle (migliori) sessioni di lavoro. Tuttavia, è doveroso sottolineare che il divieto è sprovvisto di specifica sanzione in caso di inottemperanza da parte delle piattaforme [186], che, come dimostra il contenzioso di cui si darà conto nei prossimi paragrafi, continua ad utilizzare sistemi di assegnazione fondati su *rating* che premiano solo il lavoratore più assiduo e obbediente. Inoltre, i meccanismi di classificazione reputazionale, anche se non più fondati sul tasso di accettazioni di chiamate, continuano a condizionare il rapporto, fornendo alla piattaforma dati relativi ad un controllo continuo sul lavoratore [187].

---

[185] E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme ed il problema della qualificazione della fattispecie*, cit., p. 87.

[186] E non pare che in tal caso siano soddisfacenti le prospettive di tutela di ordine generale consistenti nella risoluzione per inadempimento (art. 1453 c.c.) e nel risarcimento del danno, richiamati da E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019.

[187] La garanzia così costruita non può evitare il potere dell'algoritmo di «*di registrare l'attività dei lavoratori, la rapidità delle consegne, il numero delle stesse, i giorni e le ore di lavoro e così via, tutti dati che vengono normalmente immagazzinati e gestiti dall'algoritmo*», come sottolinea M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, citando A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 70.

Infine, accanto all'istituzione dell'Osservatorio (art. 47 *octies*), tra le tutele minime spicca la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali *ex* art. 47 *septies* [188]. Il committente che ricorre alle piattaforme digitali è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal T.U. sulla sicurezza del lavoro. Anche in tal caso le problematiche di compatibilità sono evidenti, *in primis* se si considera che, stando al d.lgs. n. 81/2008, l'applicazione ai co.co.co. è limitata ai soli casi in cui la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente (art. 3, comma 7) [189].

Dunque, dall'analisi delle tutele introdotte emergono due considerazioni: a) da un lato l'intervento della legge n. 128/2019 risulta decisamente limitato, dal punto di vista soggettivo e oggettivo e, per questo, risulta inidoneo a rispondere alle esigenze protettive del lavoro su piattaforma. Nello Statuto protettivo dei "*riders autonomi*" vengono trascurati delicatissimi profili di tutela: a partire dall'assenza di tutele in relazione all'orario di lavoro e, quindi, di riposi, ferie, diritto alla disconnessione, senza poi contare l'esercizio di prerogative da parte della piattaforma che integrano un vero e proprio abuso di posizione dominante, a cui si aggiunge anche la necessità di tutelare la continuità del reddito, magari estendendo l'indennità di disponibilità, già prevista per il lavoro intermittente, quando il lavoratore sia in attesa degli ordini; b) dall'altro, tuttavia, è innegabile che l'intervento, seppur nella sua asistematicità e disomogeneità, segni un'importante estensione di tutele *minimali*, nel segno del dettato dell'art. 35 Cost., per una categoria di lavoratori particolarmente esposta a condizioni di vulnerabilità.

Risulta, tuttavia, evidente che la disciplina sopra considerata, peraltro di portata soggettiva ed oggettiva alquanto riduttiva, non incide significativamente

---

[188] Sulle prime applicazioni giurisprudenziali durante la pandemia, riguardanti l'obbligatorietà, per le piattaforme, di fornire ai ciclofattorini i dispositivi di protezione e prevenzione del contagio dal *virus Covid-19* si rinvia, in particolare, a M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2020, p. 841 ss. e S. BOLOGNA, *Tutela della salute e della sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, in *Riv. giur. lav.*, n. 3, 2020, pp. 481 ss. Quanto alle successive applicazioni – ad esempio in relazione all'emergenza caldo e all'obbligo di fornire dispositivi di protezione adeguati – si vedano le ordinanze del Trib. Palermo del 3 e 18 agosto 2022 su cui G. CINGOLO, *La "conquista" del diritto alla tutela della salute e della sicurezza per i riders*, in *Labor*, 20 febbraio 2023.

[189] Per un *focus* sul tema vedi C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal "caso Foodora"*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, p. 455 ss. e P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 4, 2021, p. 671 ss.

sulla soluzione del problema qualificatorio, che permane centrale nello iato fra eteroganizzazione e subordinazione.

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

Completato il quadro normativo, è possibile riprendere l'analisi delle collaborazioni eterorganizzate di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, segnalando che, a distanza di un decennio dalla loro introduzione, nonostante l'intervento manutentivo della legge n. 128/2019 e l'importante apporto della Corte Suprema nel caso *Foodora*, gli approdi interpretativi sul tema sono scarsamente definitivi [190], a dispetto, invece, delle persistenti incertezze, che costringono l'interprete a destreggiarsi fra complicati equilibrismi ermeneutici.

D'altronde, la (apparente) semplificazione dell'opzione rimedial-pragmatica della «*norma di disciplina*», offerta dalla Cassazione per scongiurare un incerto soggettivismo interpretativo, viene messa in crisi in quel noto passaggio della pronuncia in cui si dice che vi possono essere «*situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la fattispecie da regolare*» [191]: uscita fuori dalla porta, la qualificazione entra dalla finestra, a conferma della decisiva funzione ordinante della fattispecie e del difficile superamento del processo qualificatorio nell'attuale sistemazione dogmatica [192].

---

[190] Come sottolineano, fra gli altri, O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., p. 19, secondo cui la sentenza 1663/2020 della Cassazione costituisce «*un contributo importante, ancorché provvisorio*»; G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali*, cit., p. 10 per cui la citata pronuncia costituisce solo la prima tappa di un lungo percorso interpretativo la cui conclusione è ancora lunga da immaginare.

[191] Sul punto si rinvia all'analisi di M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2020.

[192] Cfr. R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 2019 ss. D'altronde, anche chi sostiene l'utilità della prospettiva rimediale sottolinea che in ogni caso che «*la prospettiva rimediale non scaccia la logica su cui si fonda la fattispecie*», ma si limita a metterla fra parentesi, preoccupandosi prima di tutto di trovare strumenti per la tutela dei diritti di soggetti meritevoli di tutela. Così T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, p. 396.

Dunque, centrale e ineludibile resta la questione di qualificare la "categoria" dell'eterorganizzazione [193], equiparata a livello di disciplina alla subordinazione (salvo l'eventuale intervento derogatorio riconosciuto alla contrattazione collettiva) ma formalmente ancorata, almeno nella lettera della legge, al lavoro autonomo a livello di fattispecie, lasciando irrisolto il nodo della selezione (o selezionabilità) della disciplina ontologicamente applicabile [194].

La conferma ci proviene dal contenzioso, sviluppatosi successivamente alla pronuncia n. 1663/2020 della Cassazione, circa l'applicabilità (*rectius* compatibilità) o meno, *ex* art. 2, comma 1, anche delle tutele collettive e, in particolare, dello speciale procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. Dopo una iniziale esclusione delle tutele collettive dal raggio di azione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 comma 1 [195], la giurisprudenza di merito si è assestata su di un orientamento favorevole all'estensione di tutta la disciplina del lavoro subordinato, *ivi* inclusa la repressione della condotta antisindacale [196]. In effetti le argomentazioni poste alla base dell'esclusione (fondate sul tentativo di leggere in combinato disposto i commi 1 e 2 dell'art. 2) per cui l'estensione riguardi «*solo la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato*», sono estremamente

---

[193] Nella consapevolezza che «*qualunque modello regolativo si scelga di adottare, non si potrà mai eludere il problema della qualificazione giuridica del lavoro. Anche il più piccolo frammento di tutela esige che si stabilisca quale sia il suo campo di applicazione (se non vogliamo usare l'espressione 'fattispecie')*», come efficacemente sottolinea R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., qui p. 6.

[194] Su tale aspetto in particolare cfr. V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, pp. 1091 ss.

[195] Cfr. Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, p. 130, con nota di F. MARTELLONI, *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*.

[196] Cfr. Trib. Firenze 24 novembre 2021 (in riforma della sentenza di prime cure del 9 febbraio 2021, cit.), per un cui commento sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, pp. 322 ss., che conferma l'orientamento già espresso da Trib. Milano 28 marzo 2021 (con riferimento agli *shoppers*); e Trib. Bologna 14 aprile 2021 (con riferimento ai *riders* di Deliveroo), entrambe commentate da A. DONINI, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *Lab & Law Iss.*, 2021, pp. 17 ss.; e da O. RAZZOLINI, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021, pp. 5 ss.

deboli [197] e non confortate né da dati letterali (si è detto che la formulazione del comma 1 dell'art. 2 è decisamente ampia), né da solidi dati concettuali, essendo assai confutabile l'idea che l'art. 28 Stat. lav. sia una mera "norma processuale" [198].

Sicché, sulla scorta di quanto affermato dalla Suprema Corte, se, ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, si considerano estese tutte le norme del lavoro subordinato, allora deve trovare applicazione anche la speciale tutela di cui all'art. 28 dello Statuto, non essendoci persuasive ragioni ostative alla sua applicabilità (*rectius* compatibilità con le) alle collaborazioni organizzate dal committente, a cui si riconosce piena legittimazione passiva nei giudizi *ex* art. 28 legge n. 300/1970 [199].

Tuttavia, la delicata questione della verifica della disciplina "ontologicamente compatibile" (e dunque applicabile) con le co.co.org. resta indubbiamente un nervo ancora scoperto, rimesso alla discrezionalità del giudice.

Analogamente vale per il riconoscimento dell'intervento derogatorio (ancorché qualificato) della contrattazione collettiva, a cui il comma 2 dell'art. 2 riconosce il potere di escludere *in toto* dalla disciplina del lavoro subordinato. È chiaro che su tale potere aleggia evidentemente il rischio di abusi e *dumping* negoziale, con interventi della contrattazione collettiva pensati

---

[197] Per un *focus* sull'opinabilità della ricostruzione volta a scongiurare l'applicazione delle tutele sindacali *ex* art. 2 d.lgs. n. 81/2015 sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, cit., pp. 322 ss.

[198] Nell'art. 28 alberga, invece, un'intima connessione fra la sfera sostanziale e quella processuale, al punto che autorevole dottrina riconosce in esso uno strumento di effettività dei diritti sostanziali e dei diritti sindacali, non solo statutari. Cfr. R. FLAMMIA, *L'«effettività» nello Statuto dei lavoratori*, in G. PERA (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Tendenze ed orientamenti*, Franco Angeli, Milano, 1973, p. 43; G. GIUGNI, *Il nuovo assetto sindacale*, in G. PERA (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori*, cit., p. 58; M. NAPOLI, *Lo statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, in *Lav. dir.*, 2010, pp. 131 ss. Per un approfondimento recente, v. C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, ESI, Napoli, 2019, *passim*.

[199] Cfr. in particolare Trib. Firenze, sentenza 24 novembre 2021, cit., che rifuggendo letture meramente formaliste – che trovano conforto in un certo filone giurisprudenziale (Corte cost. 17 dicembre 1975, n. 241; in senso conforme, Cass. 24 settembre 2015, n. 18975, in *DeJure*) opinabile e giustamente criticato in dottrina (C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, cit., pp. 130-132) – afferma che «*l'espressione "datore di lavoro" utilizzata nell'art. 28 necessita di essere interpretata alla luce della innovazione legislativa suddescritta, atteso che, secondo quanto stabilito dal citato art. 2 comma 1, nelle collaborazioni da lui organizzate il committente acquisisce tutti gli obblighi che il "datore di lavoro" ha nei confronti del lavoratore subordinato*».

appositamente per eludere l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato, lasciando i lavoratori eteroganizzati dalla piattaforma sprovvisti di tutele necessarie. La concretezza di tale rischio si è resa palese, d'altronde, con l'adozione del primo CCNL applicato alla categoria dei riders siglato fra Ugl *Riders* e *Assodelivery*, che secondo il Tribunale di Firenze (sentenza 24 novembre 2021, n. 781) configura un "contratto pirata". Su questa specifica vicenda si tornerà, con maggiore dose di approfondimento, nei prossimi paragrafi. Ciò che preme qui segnalare è che tale questione è sintomatica del fatto che, nonostante i diversi tentativi di fare chiarezza sull'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, sussistono ancora fitti crepuscoli di incertezza, difficili da risolvere in via definitiva, che rendono opportuno e utile il ricorso a tale norma solo in via "residuale", allorquando si accerti che il lavoratore, caratterizzato da "dipendenza organizzativa" [200], non sia genuinamente autonomo ma neppure genuinamente subordinato [201].

In altre parole, non è accettabile accomodarsi sull'idea – nient'affatto peregrina perché pericolosamente espressa in giurisprudenza – che, dinnanzi alla predisposizione di una "tutela equivalente", l'accertamento dell'eteroorganizzazione sia di per sé «*sufficiente*», rendendo «*non necessaria l'indagine sull'esistenza della, pur dedotta, subordinazione*» [202].

La predisposizione, in chiave rimediale, di una tutela equivalente a quella della subordinazione non può eclissare l'indagine su quest'ultima. Ad evidenziarlo, giustamente, è la stessa Cassazione n. 1663/2020 che sottolinea che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 «*non vuole e non potrebbe introdurre alcuna limitazione rispetto al potere del giudice di qualificare la fattispecie riguardo all'effettivo tipo contrattuale, trattandosi il potere di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato costituzionalmente necessario, alla luce della regola di effettività della tutela (cfr. Corte Cost. n. 115/1994)*», aggiungendo poi che, nel caso specifico dei *riders*, «*non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte […], il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione (nella specie esclusa da*

[200] Cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 1, 2016, p. 294.

[201] Cfr. P. TULLINI, *Retrospettiva sul potere nell'impresa*, cit., che riconosce all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 la funzione di prefigurare un nuovo modo di lavorare nell'impresa «*dove non occorre l'esplicito riconoscimento di una relazione di autorità, gerarchica e personale, quale meccanismo ottimale per consentire al creditore di appropriarsi delle utilità della prestazione e ottenere una condotta esattamente conforme*».

[202] Trib. Firenze, sentenza 24 novembre 2021, cit.

entrambi i gradi di merito con statuizione non impugnata dai lavoratori), rispetto alla quale non si porrebbe neanche un problema di disciplina incompatibile»[203].

Rispetto a ciò, non si può non constatare che l'attenzione profusa per l'esegesi della categoria dell'eterorganizzazione abbia parzialmente eclissato quella sull'aggiornamento del procedimento qualificatorio dinnanzi alle novità delle nuove razionalità economiche dettate dall'impiego di tecnologie digitali, quali piattaforme e algoritmi, che stanno plasmando le modalità organizzative del lavoro. Di fatti, sia la pronuncia della Corte di Appello di Torino che quella della Cassazione, offrendo un'ampia lettura dell'"eterorganizzazione", finiscono per avvalorare quel filone interpretativo[204] che offre una «*lettura piuttosto restrittiva della etero-direzione (i.e. subordinazione come fattispecie), cui si sarebbe viceversa potuto ricondurre un rapporto di lavoro le cui modalità esecutive fossero risultate "determinate in modo sostanziale" dall'altro contraente*»[205].

In effetti, i principali indici valorizzati nel c.d. caso Foodora per sottolineare la riconduzione dei *riders* alle co.co.org. sono stati l'inserimento funzionale del lavoratore in una struttura produttiva che gli è estranea,

---

[203] Cass. n. 1663/2020, cit., punto 42.

[204] Ci si riferisce a quella nota impostazione per cui l'eterodirezione si estrinseca «*in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore*» espressa da Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Foro it*., 2015, I, c. 1849, espressione di un'organizzazione di impresa fondata su modelli produttivi verticistici e impositivi, che mal si attagliano a quelli attuali. Per le critiche a tale impostazione si veda, in particolare, G. FERRARO, *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in *Lav. giur.*, 2016, pp. 221 ss. e L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in *Arg. dir. lav*., 2016, pp. 47 ss.

[205] Così M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., p. 14.

In effetti, il rischio di "marginalizzazione" della subordinazione è ancora più evidente qualora si condivida l'impostazione per cui è possibile applicare l'art. 2 senza un'espressa domanda di parte e, dunque, d'ufficio, così come espressa dal Trib. Roma 19 novembre 2019, n. 10269, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020, con nota di P. IERVOLINO, *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?*. Il giudice nel caso di specie applica d'ufficio l'art. 2 ad un operaio edile, ravvisando lo svolgimento di un rapporto continuativo sotto una rigida etero-organizzazione del committente, «*che lo pagava a cadenze fisse con somme predeterminate ed organizzava la sua prestazione lavorativa quanto alle circostanze di tempo e di luogo*», valorizzando, dunque, indici della subordinazione, che nel caso di specie viene esclusa perché i materiali e le attrezzature utilizzate erano di proprietà del lavoratore.

l'unilaterale potere di organizzazione delle modalità di svolgimento della prestazione e la continuità, tutti elementi che, prima dell'avvento della disciplina di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non potevano che risultare "spie" della subordinazione, aprendo le porte ad una verifica dell'adattabilità della subordinazione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, indagando «*sulla perdurante presenza di rapporti di potere (non solo legittimati e regolati, ma anche di tipo materiale o fattuale)*» (v. cap. 1, par. 9 ss.) [206].

Viceversa, nel caso Foodora, la libertà (del c.d. "profilo genetico") di scegliere i propri tempi di lavoro è elemento utile ad escludere *a priori* la subordinazione (ma non l'eterorganizzazione), concludendo che ad avere una valenza qualificatoria decisiva sia la mancanza di una (obbligata) disponibilità continuativa del lavoratore nei confronti di un potenziale datore di lavoro. Tuttavia, com'è noto, l'espressione propria della subordinazione è l'eterodirezione [207] e non la continuità (come d'altronde dimostrano le esperienze del lavoro intermittente o del *part-time* verticale) [208]. Sicché, con una maggiore attenzione al concreto atteggiarsi del rapporto e alle dinamiche di potere insite nel modello di *business* delle piattaforme, si sarebbe potuta accertare la subordinazione, rifuggendo le incertezze sistemiche che si addensano attorno all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Non stupisce allora che la giurisprudenza successiva al Caso Foodora abbia preferito imboccare la più rassicurante via della subordinazione, trovando

---

[206] M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, p. 453.

[207] *Ex multis* si v. Cass. 21 luglio 2017, n. 18018, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, pp. 11 ss., con nota di O. LA TEGOLA, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, per cui «*l'elemento indispensabile che connota il lavoro subordinato distinguendolo da quello autonomo è il vincolo di soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*», sicché «*altri elementi del rapporto quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria per l'accertamento della subordinazione*». *Contra*, l'orientamento che da tempo apre alla c.d. "eterodirezione attenuata": di recente cfr. Cass. n. 23768/2020, proprio in relazione alla subordinazione di un lavoratore (formalmente assunto con contratto di co.co.pro.) addetto alla consegna di pizze a domicilio.

[208] Cfr. Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056, *Labor*, 2017 che, espressamente esclude che la continuità sia un l'elemento indispensabile per qualificare la natura subordinata del rapporto di lavoro: «*invero il concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà, anche con comportamenti di fatto concludenti, di svolgimento del rapporto con modalità che prevedano una prestazione scadenzata con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro*».

peraltro confortanti precedenti anche nella giurisprudenza straniera, che si analizzeranno di seguito per valutare la capacità adattiva della subordinazione ai nuovi modelli produttivi digitalmente integrati.

11. *L'accertamento giudiziale della subordinazione del* rider *nel prisma della libertà "fittizia": il caso Glovo*

Dopo l'intervento della Cassazione, svariate pronunce di merito hanno accertato la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in relazione a tre diverse piattaforme *local based* impegnate nel settore del *food delivery*: Glovo, Uber Eats e Deliveroo, confermando in tal modo la sussistenza di costanti organizzative di riferimento nei modelli organizzativi alla base del lavoro su piattaforma (v. cap. 1, par. 6 ss.) [209].

Analizzando in ordine cronologico i provvedimenti, la prima pronuncia a confermare l'adattabilità della subordinazione al lavoro su piattaforma è quella del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020 [210]. La decisione è fondamentale perché, analizzando con attenzione certosina l'organizzazione del lavoro sulla piattaforma (o se si preferisce, la fase funzionale del rapporto) – peraltro con inusuale e apprezzabile attenzione riservata alla comparazione [211] – riconosce che il sistema algoritmico di pianificazione, distribuzione

---

[209] Circostanza sottolineata anche da A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022 p. 4.

[210] Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, in *Guida dir*, vol. 48, n. 12, 2020. Fra i tanti commenti v. M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. & Law Iss.*, 2021, pp. 61 ss.; F. CARINCI, *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021, pp. 1 ss.; A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2021 pp. 241 ss.; P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2020, pp. 802 ss.; NUZZO V., *Sulla subordinazione dei rider: una innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2021 pp. 241 ss.

[211] Sottolineano l'apprezzabile dimensione comparativa della sentenza M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, cit., spec. pp. 86-87; e M.V. BALLESTRERO, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, vol. 6, n. 2, pp. 1 ss.; *Contra* A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021 p. 42, secondo cui «*manca nella motivazione la consapevolezza che l'impiego di tali precedenti richiede le opportune cautele tipiche dell'analisi comparata*». In particolare, la sentenza richiamando alcuni arresti della Corte di Giustizia (Caso Uber e Yodel, cit.), richiama,

e gestione dei flussi di lavoro copre, di fatto, ogni aspetto della realizzazione della prestazione [212] ed esclude ogni margine di libertà e di autonomia del *rider*.

Nell'accertare la sussistenza della subordinazione il giudice segue un *iter* logico-argomentativo rigoroso: anzitutto si interroga su quale sia la funzione svolta dalla piattaforma digitale, riconoscendo che, nel caso di specie, Glovo, lungi dal rivestire la funzione di mero intermediario, assumeva le vesti di un'impresa erogatrice del servizio di distribuzione e consegna di cibi e/o beni a domicilio [213].

Riconosciuta l'impronta dell'impresa nella piattaforma, il giudice passa a scrutare i rapporti di potere insiti nel modello organizzativo (algoritmico) impiegato dalla stessa, riconoscendone il ruolo altamente limitativo della libertà organizzativa, formalmente riconosciuta al lavoratore nel contratto [214]. In effetti, il *modus operandi* non è poi così diverso rispetto all'accertamento, comunque scrupoloso, circa le concrete modalità attuative del rapporto, operato già dalla Corte di Appello di Torino del 2019 che aveva fatto emergere ugualmente la discrasia fra l'autonomia della fase genetica e la "dipendenza" della fase funzionale del rapporto (sottolineata anche dalla Corte di cassazione). Eppure, il risultato qualificatorio a cui si giunge stavolta è diverso, perché il giudice riconosce nel sistema algoritmico di gestione dei flussi di lavoro un canale di «*distribuzione del lavoro tra i rider*», ossia uno

---

con un'argomentazione quasi speculare, una decisione della giurisprudenza spagnola relativa alla medesima piattaforma (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, 25 settembre 2020, n. 805), che sarà analizzata nel prossimo paragrafo.

[212] Cfr. Trib. Palermo, sentenza 24 novembre 2020, n. 3570, punto 27.

[213] Non si ignorano le osservazioni critiche sul punto di A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, cit., pp. 42-43 che ricorda che tale indagine non è decisiva poiché il nostro ordinamento giuridico conosce "*rapporti di lavoro che non sono inerenti all'impresa*" (art. 2239 c.c.) e poiché il problema qualificatorio dei *riders* sarebbe comunque presente a prescindere dalla natura della piattaforma (impresa o intermediario). Tuttavia, ancorché non decisiva in astratto, la puntualizzazione è molto rilevante in concreto dal momento che la rilevazione della subordinazione nei confronti della (società che gestisce la) piattaforma richiede necessariamente di indagare sul ruolo rivestito dalla stessa.

[214] Trib. Palermo, sentenza 24 novembre 2020, cit., che nel caso di specie riconosce la subordinazione, atteso che essa non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto «*ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato*».

strumento al servizio del datore di lavoro, per il tramite del quale si esplica il suo potere direttivo, di controllo e disciplinare.

Si accerta, in particolare, che l'articolato sistema algoritmico in uso alla piattaforma si occupava di determinare ogni aspetto della prestazione, per mezzo di una direzione costante e dettagliata esercitata dalla piattaforma, per il tramite dell'*app*[215]: forniva istruzioni circa il *check-in* da eseguire prima della sessione di lavoro (richiedendo la connessione all'*app* con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali *partner* della piattaforma); indicava il tragitto ottimale da seguire nelle consegne che costituiva, peraltro, l'unico parametro impiegato per il calcolo della tariffa kilometrica da rimborsare; richiedeva un livello minimo di batteria dello *smartphone* da possedere (almeno il 20%); indicava la sequenza di consegna degli ordini raggruppati, e così via.

Se così è, allora è facile riconoscere in esso uno strumento di esercizio del potere direttivo-conformativo del datore di lavoro, che si proietta anche nella fase preparatoria all'esecuzione della prestazione[216], consistente nell'obbligo del lavoratore di recarsi in prossimità dei locali *partner* con almeno trenta minuti di anticipo.

Analogo discorso vale per i poteri di controllo e disciplinare. Il sistema algoritmico oltre che controllare pedissequamente l'attività del *rider* era in grado di mettere in piedi un sofisticato regime di sanzioni atipiche, volte a indurre/costringere il lavoratore ad adeguarsi alle istruzioni (i.e. direttive) impartite. Infatti, l'intera architettura reputazionale era fondata su logiche che, premiando l'accesso alle occasioni di lavoro solo a coloro i quali erano più assidui e disposti ad adeguarsi alle indicazioni e agli *standard* algoritmici, erano pensate per penalizzare coloro che non si conformavano a quest'ultimi, integrando «*vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche*»[217]. In particolare, la

---

[215] Cfr. F. CARINCI, *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7-5-2018 a Tribunale Palermo 24-11-2020*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021 pp. 21 ss. che, pur non condividendo i riferimenti alla tesi della subordinazione attenuata – ritenuta inconferente – e a quella della subordinazione come doppia alienità – ritenuta invece evanescente –, sottolinea che tale elemento è idoneo a suffragarne la riconduzione al lavoro subordinato.

[216] In ciò si rinviene il carattere continuativo del rapporto, anche inteso come "*persistenza nel tempo dell'obbligo di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa*". F. LUNARDON, *La subordinazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, *Commentario*, vol. II, tomo I, II ed., Utet, Torino, 2007, p. 12.

[217] Particolarmente chiaro è il passaggio sul punto del giudice palermitano «*la circostanza che il punteggio del rider aumenti in modo premiale – in relazione cioè allo svolgimento di*

disattivazione dell'*account* forzata – posta in essere a seguito di rivendicazioni sindacali del *riders* – viene, giustamente, ricondotta all'esercizio di un potere disciplinare [218], configurandosi alla stregua di un licenziamento ritorsivo, difettante della forma scritta.

Sicché, dinnanzi a tali modalità di organizzazione la libertà formalmente dichiarata in contratto si ritiene meramente apparente e fittizia [219], sia in relazione all'*an* che al *quantum* [220], poiché le proposte di lavoro vengono assegnate sempre unilateralmente dall'algoritmo della piattaforma e sulla scorta di criteri che, essendo del tutto estranei alle preferenze e agli interessi del lavoratore, sono provvisti di coattività nel momento in cui obbligano il

---

attività in cd "alta domanda" del partner convenzionato (35% doc. 12 del ricorrente), all'efficienza del lavoratore (35% doc. 13 del ricorrente), al feedback dell'utente (15% doc. 14 del ricorrente), all'esperienza del lavoratore (10% doc. 15 del ricorrente) e al feedback dei partner (5% doc. 16 del ricorrente) – non toglie affatto che il suo mancato aumento o la sua riduzione (a causa di condotte che in sostanza corrispondono a una negativa valutazione nei predetti parametri) costituiscano delle vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche, sanzionando in sostanza un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con una retrocessione nel punteggio e quindi nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose». Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit., p. 36.

[218] Non si è d'accordo con l'orientamento espresso da raffinata dottrina per cui non è possibile rinvenire l'esistenza di un vero e proprio potere disciplinare dal momento che il «*rider subisce nondimeno una conseguenza sfavorevole nell'ambito del proprio rapporto (contrattualmente squilibrato) con la piattaforma, di cui è perfettamente edotto e consapevole, in modo non molto dissimile a quanto accade al tecnico informatico che, non rispondendo ad un appello del cliente o disattendendo più volte impegni assunti con il committente, si espone alla sanzione "di mercato" consistente nella perdita di quel cliente*». Così A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, cit., p. 66. *In primis*, le asimmetrie informative e l'oscurità del funzionamento degli algoritmi gestionali (sottolineati nel precedente capitolo) non permettono di affermare che il lavoratore sia "perfettamente edotto"; *in secundis*, è opportuno sottolineare che nel lavoro su piattaforma non è "il mercato" a sanzionare il lavoratore per così dire poco zelante, ma è l'impresa-piattaforma, che organizza il servizio secondo dei propri *standards e* parametri di efficienza ed esercita strumenti di coazione verso i lavoratori per assicurare che quest'ultimi siano raggiunti. L'algoritmo, in altre parole, è programmato per individuare la regola comportamentale ammessa – avuto riguardo solo all'interesse dell'organizzazione datoriale e non già a quello "professionale" del lavoratore – e irroga la sanzione nel caso di mancato adempimento della suddetta regola, esercitando (con modalità nuove) un potere tipicamente sanzionatorio.

[219] Che viene valorizzato da F. CARINCI, *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021, p. 9 come elemento centrale nell'argomentazione a favore della subordinazione.

[220] Il giudice osserva infatti che il lavoratore non dispone di un concreto spazio di libertà decisionale né in merito al sé dare la propria disponibilità, né in merito al *quantum* della prestazione.

lavoratore (che vuole continuare a lavorare) ad accettare le offerte che la piattaforma gli propone [221]. Se l'attività è organizzata in modo da premiare i lavoratori con il maggior numero di ordini accettati e consegnati, allora *in primis* la scelta del *rider* in merito al "se" e "quando" lavorare non è libera, perché non è priva di conseguenze nell'ambito del rapporto di lavoro; e *in secundis* è confermato l'interesse della società a che la prestazione abbia natura continuativa.

Eliminato anche lo scoglio della (presunta) incompatibilità della subordinazione con in difetto di obbligatorietà della prestazione, il giudice conclude che il rapporto non può che essere subordinato, essendo accertata la sussistenza dell'etero-direzione – di cui si offre una lettura ampia, nella consapevolezza delle diverse sfumature di intensità del potere direttivo [222] –, la personalità e la continuità della prestazione del ciclofattorino [223].

Anche se lo zoccolo duro della decisione si fonda sul positivo accertamento dell'eterodirezione, in armonia con l'orientamento maggioritario, il Tribunale di Palermo afferma che anche, qualora si volesse sminuire l'ampia lettura offerta dell'eterodirezione (ritenendo non sussistente la nozione "classica" di subordinazione), in ogni caso, l'elemento dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva della piattaforma basterebbe a ricondurre il rapporto alla nozione di "*subordinazione attenuata*" – da tempo valorizzata in giurisprudenza [224] – e alla " *subordinazione in senso stretto*" quale "doppia alienità" (alienità dal risultato e alienità dell'organizzazione), aderendo in tal modo alla teoria della celebre – ma poco applicata – sentenza della Corte costituzionale del 1996 [225], in relazione al socio lavoratore di

---

[221] Cfr. V. FERRANTE, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2021 p. 220. A tal riguardo F. CARINCI, *Tribunale Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, cit., p. 12, parla di "*obbligatorietà occulta*".

[222] Cfr. A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, cit., p. 249, secondo cui il tratto più apprezzabile della decisione è «*l'interpretazione innovativa del potere direttivo […] rischiarandone l'idoneità qualificatoria quand'anche non si manifesti in termini di soggezione dura e pura alla signoria del datore di lavoro*». Sul punto anche P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 833.

[223] Nel caso di specie si accerta che il *rider* aveva lavorato per la piattaforma in modo continuativo dal 28 settembre 2018 al 3 marzo 2020 fino alla data della disconnessione forzata dalla piattaforma.

[224] Vedi per tutti la ricognizione di L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 1, 1991, pp. 107 ss.

[225] Corte cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *Not. giur. lav.*, 1996, p. 504; in *Mass. giur. lav.*,

cooperativa [226]. Il riferimento ad entrambe le nozioni è posto per suffragare la capacità della categoria della subordinazione di adeguamento «*alla mutata realtà*» [227], volendone ribadirne evidentemente la centralità. Tuttavia, il fulcro della decisione non pare così distante dalla tradizione, dal momento che, in armonia con l'indicazione della Corte di Giustizia offerta nel caso *Yodel* [228] e l'orientamento interno [229] per cui la subordinazione sarebbe incompatibile con il difetto di obbligatorietà della prestazione, il Tribunale si limita a prendere atto che tale libertà è meramente fittizia, ravvisando gli estremi dell'eterodirezione, seppur largamente intesa.

Le successive pronunce in tema di subordinazione dei *riders* non si discostano da tale *iter* argomentativo che, pur richiamando in entrambi i casi la teoria della subordinazione come "doppia alienità" [230], attribuiscono, ai

1996, p. 155; in *D&L*, 1996, pp. 616 ss., espressiva della tesi notoriamente elaborata dall'estensore L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in M. NAPOLI (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Vita e Pensiero, Milano, 2004, pp. 51 ss. (già in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 1986, pp. 5 ss.).

[226] Secondo parte della dottrina la prospettiva della doppia alienità non sarebbe coltivabile oltre al caso da essa esaminato (del socio di lavoro nelle cooperative) cfr. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2020, pp. 716 ss. *Contra* C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, cit., p. 12.

[227] *Contra* A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021, p. 53, che riscontra in ciò un difetto di metodologia e di argomentazione del giudice che "affastella" diverse nozioni di subordinazione, sottolineando in definitiva che «*la prospettiva della "doppia alienità" è del tutto estranea al quadro normativo attuale, perché non ha alcuna attinenza con il dettato legislativo e con le sue più recenti evoluzioni*».

[228] Si veda in particolare quel passaggio della decisione per cui «*la Corte di Giustizia lascia alla valutazione del giudice nazionale di stabilire l'effettività della libera determinazione del lavoratore in relazione ai tempi di lavoro, che precluderebbe la subordinazione*» Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit., p. 29.

[229] Espresso, da ultimo, dal Trib. Bologna 14 aprile 2021, cit., per cui «*non sembra emergere con evidenza la natura subordinata della prestazione dei riders, in quanto tale prestazione non appare sussumibile fra quelle proprie del lavoratore subordinato come individuato dall'art. 2094 c.c., il quale lo definisce come colui che si obbliga a collaborare nell'impresa. Infatti, la committente non può obbligare il rider a lavorare, essendo il lavoratore libero di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni offerti dall'azienda; ed invero, non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie dell'art. 2094 c.c., poiché il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto*».

[230] Sostenuta in dottrina da M. BARBIERI, *Della subordinazione*, cit., pp. 12 ss.; M.

fini dell'accertamento della subordinazione, nel segno della tradizione, un rilievo determinante all'etero-direzione [231], di cui, però, si offre talora una lettura più ampia rispetto a quella tradizionale.

12. *L'accertamento della subordinazione del riders nel prisma della (genuina) libertà genetica: il caso Uber Eats*

L'estesa sentenza Tribunale di Torino del 18 novembre 2021 [232], accerta la subordinazione in relazione alla piattaforma Uber Eats, già nota alle cronache giudiziarie in tema di caporalato digitale (v. cap. 1, sez. II, par. 7). Nel caso di specie la vicenda qualificatoria si intreccia con l'accertamento dell'esistenza di un rapporto interpositorio, dal momento che il contratto di lavoro era (solo fittiziamente) stipulato con la società "Flash road city", ma in realtà era la piattaforma Uber Eats ad essere il beneficiario esclusivo della prestazione dei *riders* [233], nonché il «*titolare dei poteri decisionali volti al raggiungimento degli scopi essenziali della compagine sociale e [del potere] di organizzare di concerto mezzi e risorse necessari*» [234].

Come nel caso "Glovo", appena citato, anche in questa pronuncia si accerta che l'utilizzo dei sistemi algoritmici occulta l'esercizio di veri e propri poteri di datoriali [235], che peraltro nel caso di specie risultano finanche più estesi.

ROCCELLA, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B.*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, pp. 131 ss.

[231] In armonia con l'orientamento prevalente in giurisprudenza per cui occorre valorizzare anzitutto «*l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva*». Così, da ultimo, Cass. 22 gennaio 2021, n. 1400, in *DeJure*, conformemente a, *ex multis*, Cass. 2 ottobre 2020, n. 21194; Cass. 30 gennaio 2019, n. 2724; Cass. 16 novembre 2018, n. 29646; cfr. Cass. n. 7024/2015; Cass. n. 9252/2010 e Cass. n. 9256 /2009.

[232] Trib. Torino 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, pp. 213 ss., con nota di A. GARILLI-C. DE MARCO, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*.

[233] Per un'analisi sul punto si rinvia a A. GARILLI-C. DE MARCO, *La qualificazione del lavoro dei rider*, cit., pp. 235 ss.

[234] Trib. Torino 18 novembre 2021, cit., p. 15.

[235] Cfr. A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, cit., p. 249, per cui «*la redistribuzione dei luoghi di potere alla base della platform economy impone di cogliere l'evoluzione delle prerogative datoriali sui rapporti*

Nella pronuncia di prime cure, il giudice torinese riprende lo schema argomentativo già adottato nei precedenti relativi al caso *Glovo*, rilevando come, nel caso in esame, l'assenza di libertà del *rider* di Uber Eats risulti ancora più evidente. Dall'istruttoria emerge infatti che la piattaforma determinava, unilateralmente, «*il numero di riders che dovevano essere attivi (o non attivi) nei vari turni giornalieri*» [236]. Inoltre, l'algoritmo integrato nell'applicazione non solo localizzava costantemente i rider online, ma modulava il raggio di visibilità dei ristoranti per i clienti in funzione del volume di ordini ricevuti, esercitando così un controllo stringente sui tempi e l'organizzazione delle attività di consegna e dirigendo in maniera sostanziale l'attività dei lavoratori. A ciò poi si aggiunga che la piattaforma procedeva, senza preavviso, alla sospensione o al blocco dell'*account* del *rider* che non si fosse conformato alle direttive impartite (ad es. non accettando un certo numero di corse o non completando le consegne). Ragion per cui risulta agevole, secondo il giudicante, concludere che la pretesa libertà dei *rider* di scegliere se e quando lavorare, sulla quale si fondava l'attribuzione di natura autonoma alla prestazione, non possa ritenersi effettiva, ma debba piuttosto qualificarsi come meramente apparente e fittizia.

Dinnanzi a siffatto quadro probatorio, è evidente che nel caso di specie non si necessita di una interpretazione poi così allargata o ammodernata del paradigma dell'art. 2094 c.c., come pur dichiara in un passaggio il giudice [237], essendo pienamente integrato il requisito dell'eterodirezione, seppur per il tramite di tecnologie nuove che ne camuffano le tradizionali manifestazioni estrinseche. In effetti, non sembra essere difficile riscontrare la subordinazione tecnico-giuridica (senza dover "scomodare" la subordinazione come doppia alienità) una volta accertato che il ciclofattorino mette a disposizione della piattaforma digitale le proprie energie lavorative sotto la direzione di uno strumento tecnologico (l'*app* e il relativo algoritmo) al servizio della piattaforma che costantemente fornisce al lavoratore indicazioni *di fatto*

di lavoro. […] Si esclude che il capitalismo digitale abbia segnato l'inesorabile declino della fattispecie trainante del diritto del lavoro, tracciando l'identikit del lavoratore subordinato digitale quale figura socialtipica contemporanea che l'algoritmo assoggetta a penetranti dispositivi di costrizione, comandandolo senza necessità di impartirgli ordini».

[236] Trib. Torino 18 novembre 2021, cit., p. 57.

[237] Cfr. Trib. Torino 18 novembre 2021, cit., p. 59, per cui «*il paradigma ex art. 2094 c.c. non può che essere interpretato in modo evolutivo al fine di renderlo applicabile alle nuove modalità di svolgimento di attività lavorativa consentite e rese possibili dall'evoluzione tecnologica che ha permesso la disgregazione del posto di lavoro e dei suoi luoghi fisici e che rende inevitabile un processo di 'ammodernamento' della nozione di subordinazione*».

obbligatorie, anche prima dell'inizio della sessione di lavoro [238], passibili di essere solo accettate al fine di poter continuare il rapporto di lavoro senza incorrere in sanzioni che, ancorché atipiche [239], presentano un carattere prettamente sanzionatorio [240].

In sede di Appello [241], la decisione viene confermata dalla Corte di Torino, che, in risposta all'opposizione della difesa delle piattaforme che insisteva sull'incompatibilità fra libertà genetica e subordinazione, sottolinea come anche tale libertà risulti, in concreto, fortemente compromessa: «*la scelta del se e quando lavorare deve necessariamente avvenire mediante prenotazione dei c.d. slot (di durata predeterminata dalla convenuta: inizialmente un'ora l'uno e, più recentemente, anche mezz'ora) in due giorni specifici della settimana decisi dalla convenuta, né prima né dopo, e neanche in tali occasioni è pienamente libera, in quanto l'orario in cui è possibile l'accesso al calendario è deciso dalla convenuta in base al punteggio di eccellenza*». Peraltro, la Corte sottolinea che anche l'eventuale modifica del sistema di prenotazione (implementando le occasioni di lavoro a prescindere dal punteggio reputazionale) sarebbe poco incidente. Non muterebbe, infatti, la natura del sistema organizzativo algoritmico, che è strutturato per richiedere che il lavoratore metta «*le proprie energie lavorative a disposizione della piattaforma che le utilizza guidandole passo dopo passo, controllando ogni passaggio del procedimento di consegna e reagendo variamente al mancato rispetto delle indicazioni fornite*», a nulla rilevando l'utilizzo di propri strumenti di lavoro da parte del lavoratore (es. veicolo, *smartphone*), posto che la proprietà degli

---

[238] «*Le modalità, poi, di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo (e quindi del datore di lavoro) costringevano i riders ad essere a disposizione del datore di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione*». Trib. Torino 18 novembre 2021, cit., p. 64.

[239] Nel caso di specie, il capillare controllo esercitato dalla piattaforma consente di adottare reazioni immediate volte a ricondurre il *rider* alle indicazioni operative dell'algoritmo, come ad esempio nel caso del divieto di *check-in* per lo slot prenotato in caso di batteria inferiore al 20%, di localizzazione al di fuori della zona di consegna; o ancora il blocco dell'account per mancato deposito del denaro; l'impossibilità di ricevere nuovi ordini se non sono state completate tutte le operazioni richieste dall'*app*, anche qualora la consegna sia comunque avvenuta.

[240] Fermo restando che ai fini della sussistenza del potere datoriale, «*poco rileva che, nella specie, non tutti i ricorrenti siano stati oggetto di provvedimenti di sospensione o blocco dell'account, tenuto conto che, in ogni caso, tutti i ricorrenti erano soggetti a tale possibilità*».

[241] App. Torino 13 settembre 2022, n. 974.

strumenti di lavoro costituisce un mero indice sussidiario, che, peraltro, risulta compatibile con discipline pacificamente ascritte al lavoro subordinato (es. lavoro agile, indennità di rimborso chilometrico).

L'aspetto più interessante della sentenza della Corte di Appello torinese è relativo all'affermazione per cui, ove sia accertato l'assoggettamento all'esercizio di potere direttivo, di controllo e disciplinare nelle fasi di lavoro, la facoltà di scegliere quando lavorare non è incompatibile con la subordinazione, per la cui sussistenza «*non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo*» ma la predisposizione l'assoggettamento del lavoratore al potere datoriale nel suo materiale svolgimento.

In questa affermazione, di non poco conto, la pronuncia segna uno scarto rispetto a quella di merito, che, per ritenere presente la subordinazione, fa leva sull'accertamento delle modalità esecutive che, in concreto, rendono la libertà del *rider* solo formale (e dunque fittizia), confermando indirettamente l'assunto per cui ove fosse stata reale tale libertà sarebbe incompatibile con la subordinazione.

Alle stesse conclusioni giunge anche il Tribunale di Milano, con sentenza del 23 settembre 2023, il quale, riconoscendo che l'organizzazione algoritmica della piattaforma Uber Eats costringeva i lavoratori a conformarsi alle istruzioni impartite dal *software* per l'intera durata della prestazione, escludendo di fatto ogni margine di autonomia esecutiva, afferma che non sussiste alcuna ragione per negare, nel caso di specie, la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato. Ciò in quanto le modalità innovative attraverso cui si manifestano i poteri datoriali non comportano maggiore autonomia per il lavoratore, ma anzi «*hanno solo reso più stringenti e penetranti le forme di controllo e di direzione delle attività lavorative da parte del datore di lavoro*». Nell'argomentazione, il giudice milanese insiste su un profilo innovativo: nel caso di specie il rapporto di lavoro deve qualificarsi come subordinato e non semplicemente etero-organizzato, poiché la distinzione tra l'art. 2094 c.c. e l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 risiede nella nozione di "dipendenza", intesa come messa a disposizione, da parte del lavoratore, del proprio tempo e delle proprie energie a favore dell'impresa. Dal meccanismo di funzionamento della piattaforma digitale, così come descritto, emerge chiaramente non solo che il tempo di lavoro non era rimesso alla libera determinazione del *rider*, ma anche che esisteva un tempo variabile durante il quale il lavoratore, per poter lavorare, era costretto a mettere le proprie energie a disposizione del datore di lavoro, senza tuttavia ricevere alcun compenso: «*in sostanza tale disponibilità era resa obbligatoria dal funzionamento della piattaforma digitale*». Ciò posto,

il concetto di subordinazione delineato dall'art. 2094 c.c. non presuppone necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti manifestare la loro volontà – anche per *facta concludentia* – di articolare il rapporto secondo modalità che prevedano una prestazione periodica, alternata o comunque diversa rispetto a un'impostazione giornaliera, includendo anche ipotesi di mera messa a disposizione del lavoratore su richiesta del datore di lavoro.

Tale assunto è condivisibile dal momento che, in effetti, ciò che caratterizza la subordinazione è la predisposizione, da parte del datore di lavoro, delle modalità di esecuzione della prestazione e il conseguente assoggettamento del lavoratore ai poteri datoriali, elementi che descrivono il *contenuto sostanziale* del rapporto nel suo concreto svolgimento.

In altri termini, la subordinazione rileva in quanto *subordinazione esecutiva*.

Al contrario, il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o meno l'offerta di lavoro e di presentarsi o meno al lavoro, senza necessità di fornire giustificazione, non incide sul contenuto del rapporto. Come osserva il giudice esso semmai «*si colloca su un piano esterno, non solo logicamente, ma anche temporalmente, poiché antecedente all'effettivo svolgimento della prestazione*» e rileva «*unicamente (ed eventualmente) per escludere, in assenza di accettazione, la sussistenza stessa di un rapporto giuridico, con la conseguente configurazione di rapporti instaurati di volta in volta – anche su base giornaliera – in funzione del concreto svolgimento, basato sull'accettazione e sulla prestazione effettivamente resa*»[242].

13. *"Subordinazione" esecutiva* vs *dipendenza organizzativa nell'incerto soggettivismo giudiziario: il caso Deliveroo*

In questo interessante filone ermeneutico si colloca anche un'altra pronuncia del Tribunale di Milano[243], relativa alla piattaforma Deliveroo, che accerta la subordinazione del *rider*, in forza del criterio della etero-direzione[244], che, secondo il Tribunale milanese, richiede «*un'attenta valutazione*

[242] Trib. Milano 23 settembre 2023, cit.

[243] Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018, su cui si vedano i commenti di A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., pp. 2 ss.; e A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 59 ss.

[244] Cfr. A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., p. 4 e A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

della condizione di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore nel lasso temporale durante il quale la prestazione è svolta».

L'indagine sull'esecuzione del rapporto mette in luce nuovamente che, anche questa piattaforma, servendosi di meccanismi organizzativi automatizzati, esercita nei confronti dei ciclofattorini un potere conformativo-direttivo, «*con un'incidenza diretta sulle modalità di esecuzione, sui tempi e suoi luoghi*».

Tutta l'organizzazione alla base della distribuzione degli ordini comprimeva, fino ad annullarla, la (dichiarata) la libertà del *rider* di "connettersi e lavorare". Infatti, anche in questo caso, l'accesso alle fasce orarie di prenotazione «*non era libero, ma condizionato dal punteggio posseduto dal rider*», basato su indici quali l'affidabilità, la partecipazione costante e rispetto degli *standards* (i.e. prescrizioni) della piattaforma, al punto da prevedere una penalizzazione in caso di ritardo (superiore a 15 minuti) nel *login* (della sessione prenotata) e, dato ancora più rilevante, nel caso in cui il *rider* «*non si rendeva disponibile negli orari e nei giorni che Deliveroo considera 'più rilevanti per il consumo di cibo a domicilio*» [245]. Tale predisposizione datoriale, inscritta nel meccanismo organizzativo della piattaforma fa concludere che «*i comportamenti dei lavoratori risultano di fatto etero-diretti se non addirittura imposti dal datore*». In particolare, a far emergere chiaramente l'assoggettamento all'eterodirezione, è la circostanza per cui «*al rider non è concessa la facoltà di cumulare al meglio i prodotti da consegnare per migliorare l'efficienza della propria attività*» ma è la piattaforma a stabilire quante consegne affidargli nel corso del turno. Tale circostanza, invero non valorizzata negli altri contenziosi sopra citati, smaschera chiaramente l'assoggettamento del *rider*, che a differenza di un lavoratore genuinamente autonomo, non è libero di scegliere l'organizzazione del lavoro più consona ai suoi obiettivi, personali e professionali, ma si limita a offrire a disposizione della piattaforma «*la propria forza lavoro perché questa la diriga e la gestisca ottimizzandola per raggiungere i propri fini produttivi*» [246].

Nell'individuazione della subordinazione, dunque, il giudicante valorizza *semplicemente* la condizione di assoggettamento del ciclofattorino al potere

---

[245] Trib. di Milano 20 aprile 2022, n. 1018, cit., par. 5.2, che, in questi meccanismi, a differenza delle indicazioni del Trib. Milano 10 settembre 2018 (par. 3), riconosce delle forme atipiche di esercizio, anche solo potenziale, di un potere disciplinare, dal contenuto tipicamente afflittivo e sanzionatorio a fronte di condotte inadempienti rispetto alle indicazioni dell'algoritmo (e dunque dell'impresa-piattaforma).

[246] A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

direttivo (di controllo e sanzionatorio) del datore di lavoro, limitatamente al lasso temporale in cui si svolge la prestazione, nel segno di quella che si è sopra definita "subordinazione esecutiva".

Poco importa, in questa prospettiva, che le modalità di estrinsecazione dell'eterodirezione sono mutate, non presupponendo più una rigida organizzazione verticalmente integrata. Ciò che conta è la predisposizione unilaterale di un'organizzazione rigida, che grazie all'impiego degli algoritmi consente al datore di esercitare, quando necessario, il potere di conformazione della prestazione del lavoratore agli interessi dell'organizzazione.

Dinanzi a tale accertamento, analogamente a quanto rilevato nei precedenti sopra richiamati, risulta irrilevante la circostanza che, prima dell'esecuzione, il lavoratore disponga di una genuina libertà di rifiutare la prestazione, precisando che questa libertà in ogni caso «*non integra affatto un elemento di incompatibilità rispetto alla subordinazione*». Ragion per cui, anche se tale libertà fosse reale – e non meramente apparente, come nel caso di specie – e l'impresa-piattaforma adottasse un regolamento negoziale in cui non dovesse *pretendere* lo svolgimento della prestazione lavorativa, nulla impedisce al giudice di accertare la subordinazione, in quanto il vincolo di messa a disposizione dell'energia lavorativa è elemento, temporalmente e logicamente, «*esterno*» al rapporto di lavoro che non concorre a connotarlo, né come autonomo né come subordinato [247].

A tale impostazione ermeneutica va riconosciuto il pregio di tentare una rilettura della fattispecie della subordinazione non solo alla luce delle nuove modalità digitali attraverso cui si manifestano i poteri datoriali, ma anche alla luce delle nuove organizzazioni del lavoro post-fordista, che, pur svolgendosi sotto la direzione dell'impresa altrui, non escludono l'esistenza di margini di libertà, contrattuale ed esecutiva.

In ogni caso, tuttavia, anche le pronunce che pongono l'accento sulla natura fittizia della libertà del lavoratore – attribuendo a tale libertà un peso differente all'interno di un'organizzazione unilaterale del lavoro strutturata "a chiamata" – concordano nel riconoscere che la totale assenza di margini di autonomia nella fase esecutiva costituisce un elemento incompatibile con un rapporto genuinamente autonomo, esprimendo, invece, l'esercizio di poteri datoriali tipici della subordinazione.

Questo approdo, per le ragioni già descritte, appare coerente e condivisibile, ma occorre considerare che ad esso si affiancano recenti ricostruzioni

---

[247] Cfr. A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 63.

differenti [248], dense di criticità. Tali impostazioni, pur accertando sul piano fattuale, che al lavoratore su piattaforma non sia riconosciuta quella autonomia e discrezionalità operativa propria del lavoratore autonomo (*ex* art. 2222 c.c.), né la facoltà di accordarsi con la piattaforma (*ex* dell'art. 409, n. 3, c.p.c.), finiscono per ricondurre il rapporto dei *riders* nell'ambito delle collaborazioni dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, riconoscendo, ai sensi del comma 1, l'applicazione delle tutele della subordinazione, però con la rilevante circostanza che queste, ai sensi del comma 2, sono derogabili ad opera dell'autonomia collettiva, con evidenti implicazioni sul piano della effettività delle garanzie ma anche sul piano sistematico dell'ermeneutica della subordinazione.

Nella pronuncia dell'ottobre 2023, sempre con riferimento alla piattaforma Deliveroo, il Tribunale di Milano riconosce, similarmente alle pronunce sopra richiamate, che la piattaforma «*disciplina ogni passaggio della procedura di ritiro e consegna, con le regole impartite dalla stessa*», segnalando come il modello organizzativo algoritmico *preconfigurato* detta «*direttive vincolanti per tutti i riders, che non hanno alcun potere contrattuale in merito alle stesse*», ed escludendo, dunque, a monte e di *default* la possibilità di un genuino coordinamento.

Eppure, questa circostanza (l'inserimento in un assetto organizzativo in cui il lavoratore è assoggettato, «*passo passo*», a regole e direttive vincolanti del titolare dell'organizzazione) che pacificamente costituisce un elemento tipico di un rapporto di lavoro caratterizzato da eterodirezione [249], viene definita dal giudice come una mera circostanza «*comparabile a un rapporto di lavoro dipendente*», e non tipica dello stesso, riscontrando, dunque, una mera "dipendenza organizzativa" che assuma i caratteri delle collaborazioni dell'art. 2, cit.

---

[248] Cfr., in particolare, Trib. Milano 19 ottobre 2023, n. 3237 (su cui si veda F. MARTELLONI, C*ollaborazioni etero-organizzate e libertà nel lavoro. Le implicazioni della distinzione tra fase genetica e fase esecutiva del rapporto in una recente pronuncia di merito*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2024, pp. 643 ss.), a cui si affiancano anche alcune pronunce avviate però *ex* art. 28 St. lav.: Trib. Milano 28 marzo 2021; Trib. Bologna 30 giugno 2021; Corte App. Palermo 23 settembre 2021; Trib. Firenze 24 novembre 2021, n. 781; Trib. Palermo 20 giugno 2023, per la cui analisi sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *L'art. 28 l. n. 300/1970 come strumento di effettività del diritto alla "trasparenza algoritmica*, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2023.

[249] Cfr. O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, pp. 981 ss., che riprende la pronuncia della Cass. 23 aprile 2014, n. 9196, per cui costituisce elemento idoneo ad accertare il vincolo di subordinazione la presenza di «*direttive impresse nell'organizzazione aziendale*».

Nell'ambito della ricostruzione giurisprudenziale, l'unico elemento che può giustificare un simile cortocircuito logico è il rilievo attribuito alla particolare configurazione della libertà del rider («*al rider resta solo la libertà decidere se e quando lavorare [anche se] una volta che abbia aderito all'incarico ha scarsissima autonomia esecutiva*», si legge nella pronuncia). Tale libertà evidentemente si presuppone che escluda la sussistenza della subordinazione ma non delle sue tutele per mezzo della porta dell'art. 2, compatibile con una genuina libertà genetica [250]. Nella sua motivazione, tuttavia, il giudice omette di esplicitare tale ragionamento e sembra lecito ritenere che la più immediata e agevole individuazione della *dipendenza organizzativa* (o, se si preferisce, l'assenza di autonomia organizzativa) abbia scoraggiato un'indagine più approfondita ed evolutiva dell'atteggiarsi della *subordinazione esecutiva* nell'ambito delle nuove organizzazioni digitalmente integrate, con il paradosso che, anziché fungere da «*scivolo verso la subordinazione*» [251], l'art. 2, cit., possa aprire una scorciatoia verso la *potenziale* derogabilità delle tutele proprie del lavoro subordinato.

In effetti, nel caso di specie, come già ricostruito dalla precedente sentenza intervenuta sulla medesima piattaforma, la predisposizione organizzativa datoriale sembra rivelare l'esercizio di un potere pienamente riconducibile alla nozione di eterodirezione, desumibile non solo dalla presenza di attività di sorveglianza e monitoraggio, ma anche dall'imposizione delle modalità esecutive della prestazione, predefinite attraverso il *software* della piattaforma. Inoltre, emergono obblighi di fatto derivanti dal funzionamento algoritmico, che impongono al lavoratore una messa a disposizione anteriore all'inizio della prestazione. Tali circostanze, consolidate e pacifiche, rendono irragionevole un arretramento della qualificazione giuridica del rapporto alla mera etero-organizzazione.

Tale incerto soggettivismo interpretativo esprime il rischio di una pericolosa sovrapposizione tra dipendenza organizzativa e subordinazione esecutiva, finendo per attribuire alla cosiddetta libertà genetica un peso determinante nel ridurre e modulare l'accesso alle tutele tipiche dei rapporti che,

---

[250] Tale lettura è offerta da F. MARTELLONI, *op. ult. cit.*, per cui il fulcro della pronuncia si individua nel riconoscimento della libertà genetica quale tratto distintivo del lavoro eterorganizzato, con la rilevante precisazione che la continuità della prestazione deve essere intesa anche come *mera possibilità di prosecuzione*, rimessa alla *libera* scelta del collaboratore, di un'attività continuativa e ripetuta nel tempo.

[251] R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 358.

una volta accettati, si svolgono pienamente entro i confini dell'etero-direzione.

L'incertezza sistemica prodotta da tale cortocircuito appare ancora più evidente se si considera che, nel quadro eurounitario, la giurisprudenza europea da tempo configura l'assenza di "indipendenza organizzativa" (e non già la mera dipendenza reddituale) come un elemento in grado di configurare lo *status* di "lavoratore dipendente" [252].

Del resto, analogo orientamento si rinviene in un copioso filone giurisprudenziale sviluppatosi in diversi ordinamenti europei, nei quali i rapporti di lavoro su piattaforma vengono ricondotti, con crescente frequenza, nell'ambito della subordinazione [253].

14. *L'accertamento della subordinazione nel panorama giuridico europeo*

Sulla subordinazione dei lavoratori *via app* esiste oramai una copiosa giurisprudenza straniera [254], di cui è opportuno dare atto, anche per suffragare

---

[252] La giurisprudenza della CGUE sul tema è copiosa. Tra le numerose, fondamentale è il riferimento alla sentenza CGUE, 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*, C-413/13, con cui la Corte consolida l'orientamento per cui la nozione di lavoro subordinato in ambito unionale si riferisce sicuramente a lavoratori assoggettati alla direzione altrui ma ingloba anche i casi in cui: a) il lavoratore è formalmente inquadrato come autonomo ma questa autonomia sia apparente o "fittizia" (cfr. Cgue *Allonby*, C-256/01); e b) Il lavoratore subordinato, che non assume alcun rischio commerciale, risulti strutturalmente inserito nell'organizzazione del datore di lavoro, formando con quest'ultimo un'unità economica (cfr. sentenze *Agegate*, C-3/87, punto 36, e *Becu*, C-22/98, punto 26). Non sorprende, dunque, che gran parte della dottrina (cfr. i riferimenti alla nt. 45) abbia rilevato come, alla luce di tali criteri, la nozione europea di lavoro subordinato risulti significativamente più estesa di quella di alcuni ordinamenti nazionali e sicuramente idonea a ricomprendere i casi di dipendenza organizzativa (ossia di eterorganizzazione). Per una recente ricostruzione delle categorie di autonomia e subordinazione nel quadro eurounitario, nel solco di una tendenza espansiva, sia a livello legislativo che giurisprudenziale, si veda S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., pp. 29 ss.

[253] Per una panoramica in chiave comparativa cfr. J. PRASSL-S. LAULOM-Y. MANEIRO VAZQUEZ, *Il ruolo dei tribunali nazionali nella protezione dei lavoratori delle piattaforme: un'analisi comparata*, in J.M. MIRANDA BOTO-E. BRAMESHUBER-P. LOI-L. RATTI (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 83 ss.

[254] Per un'analisi comparativa si veda M.T. CARINCI-F. DORSSEMONT, *Platform work in Europe: Toward Harmonization?*, cit. e A. ALOISI, *Platform work in Europe: Lessons Learned,*

quanto finora ricostruito [255], pur nella consapevolezza, come si è detto (v. par. 3), dell'estrema delicatezza dell'applicazione del metodo comparativo fra decisioni che si fondano su presupposti normativi differenti, nonché nozione differenti di subordinazione, chiaramente non del tutto sovrapponibili a quella interna [256]. Pertanto, il confronto è volto a verificare se dal contenzioso sovranazionale emergano le medesime organizzazioni riscontrate dalla giurisprudenza interna e se fuori dai confini nazionali la nozione di subordinazione si sia facilmente adattata alle nuove modalità di lavoro.

Nell'ordinamento francese, dopo alcune prime ricostruzioni a favore dell'autonomia, il caso Uber si conclude a favore della subordinazione, stante l'inserimento del *driver* in un servizio organizzato interamente dalla piattaforma. Se il Tribunale di Parigi [257] aveva ricostruito il rapporto in termini di autonomia – ritenendo non raggiunta la prova dell'impossibilità di rifiutare le corse prenotate –, la Corte di cassazione [258] invece, riconosce Uber come vero e proprio datore di lavoro, che determina unilateralmente termini, condizioni e modalità del servizio di trasporto. Assodato il carattere strumentale dell'attività del lavoratore rispetto ai fini perseguiti dalla società, la Corte, per ravvisare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, ritiene sufficiente la constatazione della presenza di indici che manifestino la determinazione unilaterale delle regole che i lavoratori sono tenuti a rispettare e l'inserimento funzionale del lavoratore nell'altrui organizzazione produttiva, su cui quest'ultimo non ha alcun potere di

Legal Developments and Challenges Ahead, in *Eur. Lab. Law Journ.*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 4 ss.

[255] Trattandosi di un'operazione proficua vista la dimensione transnazionale del lavoro su piattaforma e la sostanziale omogeneità delle costanti organizzative e delle condizioni di lavoro (v. cap. I), come sottolinea anche M.V. BALLESTRERO, *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, cit., p. 13.

[256] Cfr. A. PERULLI, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in G. CASALE (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing-International Labour Office, Oxford-Geneva, 2011, pp. 160 ss.

[257] Trib. Parigi, sentenza 29 gennaio 2018.

[258] Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, su cui A. DONINI, *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 6, n. 1, 2020, pp. 1 ss. La Suprema Corte francese rinviene l'esistenza del potere datoriale in una serie di meccanismi adoperati dalla piattaforma: la disconnessione temporanea nel caso in cui il driver si rifiutasse di accettare un determinato numero di chiamate (che divenivano indirettamente obbligatorie) o in caso di segnalazione di «comportamenti problematici», riconoscendo in ciò l'esercizio di un potere direttivo e sanzionatorio.

controllo o di interferenza [259]. Le determinazioni algoritmiche, alla luce le modalità di funzionamento della piattaforma, dimostrano chiaramente, secondo la Corte, che le "*conditions d'exécution*" sono fissate esclusivamente dal datore di lavoro/piattaforma [260]. La tendenza della Cassazione francese sembra esser quella di soffermarsi maggiormente sui nuovi elementi sintomatici del potere datoriale [261] ai fini della massima valorizzazione degli indici di soggezione del lavoratore, nel segno della tradizione giurisprudenziale. Infatti, non si può non tener conto del fatto che nell'ordinamento francese la nozione di subordinazione è fisiologicamente rimessa al prudente apprezzamento della giurisprudenza, che, avvalendosi di una pluralità di indici sintomatici de "*le lien de subordination*", in assenza di un rigido referente normativo (come il nostro art. 2094 c.c.), può meglio adattarla alle trasformazioni della realtà sociale [262]. Ciò è concretamente avvenuto con la valorizzazione dell'indice del "*service organisé*", che attenua la rilevanza del potere direttivo in favore dell'inserimento del lavoratore nel servizio organizzato. Sicché, ai fini della sussistenza del vincolo di subordinazione, rilevano diverse caratteristiche del rapporto che, globalmente considerate, sono in grado di dimostrare che le «*conditions d'exécution*» della prestazione sono fissate dal titolare dell'organizzazione, senza apprezzabili margini di autonomia funzionale. È chiaro che tale prospettiva della subordinazione è più

[259] Il *driver*, infatti, dipende dall'infrastruttura tecnologica, non avendo alcuna possibilità di crearsi una propria clientela. Inoltre, la Corte valorizza alcuni elementi, ritenuti rilevanti, per provare l'effettivo l'inserimento del lavoratore in un «*service organisé*» che «*peut constituer un indice de subordination*» soltanto quando «*l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution*»: a) determinazione unilaterale delle tariffe da applicare; b) l'imposizione di uno specifico percorso da seguire, ricavabile dal fatto che deviazioni 'inefficienti' avrebbero determinato penalizzazioni economiche; c) la facoltà di Uber di sospendere temporaneamente l'account dopo tre incarichi rifiutati e di disattivarlo per ragioni rimesse «à la discrétion raisonnable d'Uber», come in caso di cd. "comportamento problematico", senza alcuna verifica circa la sussistenza dello stesso e la proporzionalità della misura sanzionatoria; d) lo svelamento della destinazione solo al momento del contatto con il cliente. Per un approfondimento cfr. A. DONINI, *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Lab. & Law Iss*., 2020, pp. 6 ss.

[260] Cfr. la recente e accurata analisi di J. PRASSL, *L'uberisation du travail*, Dalloz, Courbevoie, 2021.

[261] Come sottolinea anche G. SANTORO PASSARELLI, *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, p. 1148.

[262] Per un'analisi della subordinazione nel diritto francese vedi per tutti J. PÉLISSIER-A. LYON-CAEN-A. JEAMMAUD-E. DOCKES, *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, Courbevoie, 2008.

prossima al nostro concetto di etero-organizzazione o di subordinazione attenuata, con latitudini anche più ampie.

Tuttavia, non mancano casi in cui la giurisprudenza d'oltralpe riconosce il vincolo di subordinazione nel lavoro su piattaforma riconoscendo la sussistenza di un vincolo di subordinazione che è più prossimo al nostro concetto di eterodirezione. È quanto avvenuto con il caso della piattaforma *Take Eat Easy*, i cui lavoratori sono considerati subordinati dalla Cassazione francese [263] in virtù della circostanza che la piattaforma disponeva di meccanismi impositivo-induttivi, tendenti a chiedere una disponibilità permanente del *rider* che non voleva recedere nel punteggio reputazionale. L'insidia (all'effettiva autonomia del lavoratore) risiede, dunque, sempre nella solita organizzazione algoritmica, predisposta dall'impresa-piattaforma, che gestisce i flussi di lavoro sul meccanismo del *rating* reputazionale, ritenuto manifestazione atipica dei tipici poteri di controllo e disciplinari del datore di lavoro.

Non dissimile è il ragionamento che ha condotto le Corti belga e olandese a riconoscere la subordinazione dei *riders*. La pronuncia belga della Commission Administrative de règlement de la relation de travail del 9 marzo 2018, n. 113, analizzando approfonditamente le modalità di svolgimento del lavoro su Deliveroo, ritiene che l'infrastruttura organizzativa della piattaforma (e dei suoi algoritmi gestionali) è incompatibile «*avec une qualification de travail indépendant*», tenuto conto delle «*instructions précises*» provenienti dalla piattaforma. Alla luce di quest'ultime, è possibile ravvisare l'esistenza di un potere di eterodirezione che, come nel nostro ordinamento, seppur con sfumature diverse, è il fondamento della subordinazione nell'ordinamento belga [264]. Tale orientamento si è successivamente consolidato, anche alla luce della peculiare presunzione di subordinazione adottata nel 2022 (che si analizzerà di seguito).

Analogamente la Corte dei Paesi Bassi [265] argomenta a favore della subor-

---

[263] Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, pp. 181 ss. con nota di C. GARBUIO, *Il contributo della Cour de Cassazion francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*. Si veda pure E. DOCKES, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, 2019, pp. 846 ss. e M. PEYRONNET, *Take Eeat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue Droit du Travail*, n. 1, 2019, pp. 36 ss.

[264] Cfr. P. HUMBLET-M. RIGAUX, *Introduction to Belgian Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2017, pp. 5 ss.

[265] Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576. Gerechtshof Amsterdam 16 febbraio 2021, reperibili su *uitspraken.rechtspraak.nl.*

dinazione dei lavoratori su piattaforma, valorizzando la scarsa libertà nel concreto atteggiarsi del rapporto e soffermandosi, su di uno specifico aspetto, ripreso anche da alcune pronunce nazionali: dato l'impiego di un algoritmo che invia gli ordini in base alla vicinanza con i ristoranti affiliati, al *rider* viene implicitamente richiesto di palesare la sua disposizione recandosi in prossimità dei ristoranti, prima dell'inizio della sessione di lavoro, adeguandosi ad una direttiva specifica in ordine al tempo e al luogo di lavoro.

Nell'ordinamento spagnolo, a partire dalla sentenza del Juzgado de lo Social di Barcellona del 2018 [266] si rinviene la subordinazione dei *riders* rispetto all'impresa algoritmica della piattaforma *Take Eat Easy*, poiché la prestazione si inserisce nel «*círculo organizativo, directivo y disciplinario del empresario*», che esercita unilateralmente poteri organizzativi, di controllo e disciplinari, celati dietro l'organizzazione algoritmica.

Ancora una volta, infatti, si accerta che la piattaforma non si atteggiava a mero intermediario [267], ma anzi per il tramite dell'algoritmo dell'*app* installata sullo *smartphone*, dava puntuali istruzioni da seguire a pena di sanzioni importanti, quali il blocco o sospensione dell'*account* o decurtazioni della paga). Ad esempio, il *rider* poteva essere sanzionato se, durante la consegna, non esibiva il logo della piattaforma e se non rispettava gli *standards* di "cordialità e puntualità" o le clausole di esclusività che gli impedivano di lavorare per altre piattaforme. Era sempre l'algoritmo della piattaforma a stabilire unilateralmente le fasce orarie alle quali era possibile aderire (con un preavviso minimo di quattro settimane) e, una volta selezionato, il *rider* era tenuto a connettersi almeno trenta minuti prima dell'inizio della sessione, senza ricevere alcun compenso nel tempo di disponibilità [268].

Tali elementi, incompatibili con un rapporto di lavoro autonomo, vengono valorizzati come indici di dipendenza e l'estraneità del lavoratore rispetto all'impresa che gestisce la piattaforma, secondo quella che è la nozione di subordinazione, espressa ai sensi dell'art. 1.1 Estatuto de los Trabajadores.

---

[266] Juzgado de lo Social de Barcelona de 29 mayo 2018, n. 11, su cui v. COLÀS-NEILA E., *Prestación a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 20 ss.

[267] Nella pronuncia del Juzgado de lo Social de Barcelona, cit. si legge, infatti, che «*Los puestos de trabajo desarrollados… eran absolutamente esenciales para el servicio que prestaba la empresa a los clientes, pues esta no se limitaba a poner a disposición de estos una aplicación con la que se podía pedir comida en los establecimientos, sino que ponía a disposición una auténtica flota de repartidores en bicicleta que eran los encargados de transportar los pedidos desde el origen a su destino*».

[268] E. COLÀS-NEILA, *op. cit.*, pp. 28 ss.

Ad analoghe conclusioni giunge anche lo *Juzgado de lo Social de Valencia* con riferimento alla piattaforma *Deliveroo*[269], rilevando in primo luogo l'assenza in capo al ciclofattorino di un'autonoma organizzazione imprenditoriale (nonostante l'impiego di strumenti propri quali la biciletta e lo *smartphone*[270]), dal momento che era la piattaforma ad occuparsi unilateralmente della gestione del servizio di consegna, esercitando sul lavoratore diffusi poteri di controllo e disciplinari. Il giudice, aggiungeva poi, che l'accertamento della subordinazione non poteva essere sconfessato dal riconoscimento della facoltà di farsi sostituire, vista la necessaria preventiva autorizzazione da parte della piattaforma.

Infine, a "chiudere il cerchio" nel contenzioso spagnolo interviene la sentenza del Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno[271], che assume le vesti di giudice di ultima istanza, con funzione nomofilattica equiparabile alle Sezioni Unite della nostra Corte di cassazione. Dopo una meticolosa ricostruzione dei meccanismi di funzionamento della piattaforma Glovo, la Corte ritiene integrati i requisiti della subordinazione, precisando che tale concetto è divenuto più flessibile nella società post-industriale e occorre adattare i tradizionali concetti di "dipendenza" e "alienità" alla realtà sociale del tempo in cui le norme devono essere applicate. A tal fine il Tribunale Supremo spagnolo suggerisce di valorizzare gli indici primari della subordinazione, a discapito di elementi meramente secondari, che pur non sussistenti non sarebbero in grado di eludere la qualificazione del rapporto come subordinato[272]. Così, la facoltà del lavoratore di farsi sostituire, di rifiutare un ordine precedentemente accettato o l'impiego di propri mezzi per rendere

---

[269] *Juzgado de lo Social de Valencia*, sent. 1° giugno 2018, n. 6.

[270] Tale circostanza era stata, invece, valorizzata dal *Juzgado de lo Social de Madrid*, cit. (nt. 39), secondo cui si era dinnanzi ad un rapporto di lavoro autonomo ma economicamente dipendente (cd. TRADE, Trabajador autónomo económicamente dependiente), ossia al lavoro prestato in piena autonomia organizzativa e in possesso di mezzi propri o di una vera e propria infrastruttura produttiva, ai sensi degli artt. 11-18 Ley n. 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo.

[271] Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno sentenza 25 settembre 2020, n. 805 su cui si veda la nota di G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, in *Lab. & Law Iss*., n. 6, 2020, pp. 16 ss.

[272] La Corte spagnola, valorizzando l'incidenza decisiva dell'algoritmo di Glovo sull'organizzazione del servizio, ritiene che siano "elementi meramente secondari" le facoltà, riconosciute al lavoratore, di scegliere il mezzo di trasporto e la strada da prendere per effettuare la consegna. Per un approfondimento del ragionamento del giudicante vedi G. PACELLA, *Il Tribunal Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, cit., pp. 25 ss.

la prestazione sono definiti elementi marginali che non sconfessano la natura subordinata del rapporto, che, invece, emergerebbe chiaramente dalla rigida organizzazione unilateralmente predisposta dalla piattaforma, che risulta così invadente da rendere «*la independencia del actor meramente aparente*»[273]. A tal fine si valorizza sempre il concreto funzionamento dell'algoritmo di assegnazione degli *slot*, funzionalizzato all'esclusivo interesse datoriale, anche tramite il sistema premiale (*rectius* punitivo) delle valutazioni algoritmiche e uno stringente controllo del lavoratore[274].

Il ragionamento del Tribunale supremo poggia sicuramente su di un concetto di subordinazione dai confini più ampi di quelli tracciati dall'art. 2094 del nostro Codice, dal momento che la subordinazione arriva a ricomprendere tutti i casi in cui il prestatore non disponga di una propria organizzazione imprenditoriale, inserendosi in un'organizzazione produttiva di cui risulta estraneo e (funzionalmente) dipendente[275]. Peraltro, nell'ordinamento spagnolo in tema di lavoro su piattaforma è intervenuta la c.d. Ley rider (n. 12/2021), istitutiva di una presunzione di «*laboralid*»[276], che sarà oggetto di approfondimento nel corso della trattazione.

---

[273] Precisamente la sentenza del Tribunal Supremo, al par. 18, rileva: «*la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. […] En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada*».

[274] Si rileva, in particolare, che Glovo esercita un minuzioso controllo sulla prestazione lavorativa dei rider attraverso la geolocalizzazione del dispositivo, effettuata con modalità che vanno oltre quanto necessario per assegnare l'ordine in ragione della distanza del rider dal punto di ritiro e di consegna. «*la geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación* del servicio» (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Pleno, cit., par. 19).

[275] Precisamente la sentenza, al par. 10, stabilisce che la "*dependencia*" o la "*subordinación*" derivano dall'inserimento del lavoratore nel sistema di organizzazione e direzione dell'imprenditore e dunque dalla sua estraneità rispetto ai frutti di tale organizzazione. Per un commento vedi A. TODOLÍ SIGNES, *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretatión finalista*, in *Revista de relaciones laborales*, n. 41, 2019, pp. 14 ss.

[276] Su cui v. A. BAYLOS GRAU, *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 1 ss.; A. OJEDA AVILÉS, *Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico*, in *Revista de Trabajo y*

Tuttavia, è ugualmente interessante sottolineare che la pronuncia del Supremo organo giudicante spagnolo sembra avallare quell'opinione diffusa nella dottrina spagnola per cui, specie nelle nuove organizzazioni dell'impresa digitalizzata, «*pueden presentarse situaciones en las que la formalidad de una cláusola en el contracto pactado entre las partes que otorga al prestador de servicios tal libertad de aceptación, no aboque necesaria y automáticamente a la exclusión del carácter laboral de la relación obligacional*» [277]. Sicché, ai fini del riconoscimento della subordinazione non è richiesta la necessaria predeterminazione di un orario di lavoro, la presenza nel luogo di lavoro, né la sottoposizione a direttive costanti e specifiche ma solo l'assoggettamento esecutivo alla sfera organizzativa altrui [278].

La breve rassegna giurisprudenziale sopra esposta ci consente di mettere in luce anzitutto l'estrema intersezionalità che caratterizza i modelli organizzativi delle piattaforme di *lavoro via app*, tutti fondati su assunti comuni quali l'organizzazione algoritmica *on demand*, il *rating* reputazionale, lo stringente esercizio del potere di controllo e l'utilizzo di sanzioni atipiche per indurre (o costringere) il lavoratore ad adeguarsi a *standard* e indicazioni, utili a perseguire l'esclusivo interesse datoriale, a cui fa capo l'intera organizzazione dell'impresa-piattaforma. Dinnanzi a siffatto quadro organizzativo, la libertà di scelta del turno da parte del lavoratore – valorizzata da un filone giurisprudenziale come indice di assoluta autonomia del rapporto – viene spesso configurata come apparente e fittizia, poiché compressa o annullata dai meccanismi impositivi-induttivi dell'algoritmo.

In secondo luogo, emerge, seppur con accenti diversi, una idea di subordinazione ampia e flessibile, adatta a cogliere le varie sfumature dell'assoggettamento del lavoratore nell'impresa, anche se organizzata secondo modelli meno verticistici ma comunque idonei a coartare l'indipendenza (funzionale) del lavoratore, inserito in una organizzazione produttiva estranea su cui non ha alcun potere di influenza determinante.

Una nozione di subordinazione che non è incompatibile con il riconoscimento di alcuni profili di "libertà" o "indipendenza" del lavoratore, come

---

Seguridad Social, 2021, pp. 23 ss. e J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 91, 2022, pp. 2 ss.

[277] Ragion per cui la libertà di lavorare non sarebbe di per sé incompatibile con il vincolo di subordinazione J. CRUZ VILLALÓN, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Revista de derecho social*, n. 83, 2018, p. 38, a cui si rinvia per i puntuali riferimenti.

[278] Così W. SANGUINETI RAYMOND, *El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy*, in *Trabajo y Derecho*, n. 69, 2020, pp. 1 ss., qui p. 5.

la libertà di scegliere l'orario di lavoro o finanche la libertà di offrire o meno la propria disponibilità al datore di lavoro.

Osservazione questa che, se rapportata a quella persuasiva teoria per cui per verificare l'esistenza della subordinazione occorre guardare non solo e *non necessariamente* alla dichiarazione negoziale delle parti, ma piuttosto all'«*assetto degli interessi che si realizza nell'attuazione del rapporto*» [279], induce a interrogarsi sulla possibilità che anche la nozione interna di subordinazione possa colorarsi di tali sfumature di ampiezza e flessibilità, nella consapevolezza che «la *subordinazione nell'impresa-piattaforma viene ad atteggiarsi con caratteristiche tali che occorre fare uno sforzo ulteriore per individuare, nel quadro di un ormai conclamato pluralismo tipologico, in quale frangente del lavoro dipendente venga a ritrovarsi il ciclo-fattorino*» [280].

15. *Subordinazione ritrovata, fuga dalla subordinazione rinnovata: il caso del contratto collettivo Ugl Riders-AssoDelivery*

Se l'analisi sin qui condotta dimostra che «*il diritto del lavoro subordinato costituisce ancora un orizzonte di riferimento per questi lavoratori digitali*» [281], non si può ignorare come le (già evidenziate) incertezze sistemiche del quadro regolativo sopra analizzato si siano già tradotte in insidiosi margini di elusione. In particolare, il riferimento è al comma 2 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che, ove non genuinamente utilizzato, anziché fungere da «*vettore di modulazione*» [282] delle tutele della subordinazione, potrebbe tradursi in una comoda via di fuga mascherata dalla subordinazione, svuotando dall'interno la portata garantistica della norma in questione.

Tale rischio si è, in fondo, plasticamente concretizzato con riguardo all'esperienza, pioniera nel panorama europeo, del *primo* contratto collettivo nazionale «*per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider*», siglato in data 15 settembre 2020

---

[279] M. D'ANTONA, *Opere*, in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), *Scritti sul diritto del lavoro*, vol. I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 204.

[280] P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 292.

[281] V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di) *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 35.

[282] A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 32.

tra *AssoDelivery* (associazione delle imprese di *food delivery*) e il neo-sindacato *UGL-Riders* [283].

Pur rappresentando un'esperienza senz'altro meritevole, soprattutto per essere approdata a un'intesa in un settore notoriamente refrattario alla rappresentanza collettiva [284], essa si è rivelata, nei fatti, piuttosto deludente, tanto sotto il profilo della rappresentatività quanto in relazione al contenuto dell'accordo, censurato persino dal Ministero del Lavoro [285], che ha contestato alcune parti dell'accordo (in particolare il meccanismo di retribuzione [286]).

Prima di soffermarsi sulle spinose questioni della legittimità dell'accordo e la rappresentatività delle parti stipulanti [287] – che rievocano storiche criticità nella misurazione della rappresentantatività (comparata), nell'ambito dell'anomia che caratterizza il nostro sistema giussindacale [288] – pare opportuno chiarire sin da subito che, in ogni caso, il contenuto dell'accordo è completamente inidoneo a rispondere alle istanze di tutela sottostanti e a realizzare la funzione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

---

[283] Per un'analisi ricognitiva delle tappe che hanno portato all'adozione di tale contratto collettivo si rinvia M. LOMBARDI, *Il CCNL Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, 2020, pp. 757 ss.

[284] Da ultimo sul tema si v. F. DI NOIA, *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit*., pp. 527 ss.

[285] Nota Min. lav. 17 settembre 2020, protocollo 9430, su cui si veda F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, p. 6.

[286] Si sottolinea che la deroga accordata dal d.lgs. n. 81/2015 sui "criteri di determinazione del compenso" non dovrebbe annullare la garanzia del compenso minimo orario. Non è di tale avviso G. PIGLIALARMI, *Accordo Assodelivery-UGL Rider: il nodo del sistema di determinazione del compenso*, in *Bollettino ADAPT*, 28 settembre 2020, n. 35 secondo cui la garanzia del compenso minimo orario *ex* art. 47 *quater*, comma 2 sarebbe meramente residuale, applicandosi solo in assenza di contratto collettivo.

[287] Da subito rilevate in dottrina, cfr. V. BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, *Il diario del lavoro*, 23 settembre 2020 che dubita sulla rappresentatività di entrambe le associazioni sindacali; e F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Quest. giust*., 22 ottobre 2020, che esclude la rappresentatività di *UGL* e qualifica come condotta antisindacale la prassi, avviata da alcune piattaforme, di subordinare la collaborazione con esse all'integrale accettazione di tale CCNL. Ne difende, invece, la legittimità P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020, che sottolinea che tale CCNL, in quanto unica regolamentazione nel settore, segna la nascita di una nuova categoria sindacale; per cui la rappresentatività andrebbe calcolata con riferimento a tale categoria e non a quella trasporto-logistica.

[288] Vedi per tutti R. SANTUCCI, *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, cit., pp. 157 ss.

Ciò che sorprende, in primo luogo, è la qualificazione aprioristica dei *riders* come lavoratori autonomi (*ex* art. 409, n. 3, c.p.c. e addirittura *ex* art. 2222 c.c.), fondata sull'assenza di vincoli di orario o di reperibilità (di cui si è già sottolineata l'irrilevanza ai fini dell'esclusione della subordinazione), in netta contrapposizione con il richiamato orientamento prevalente della giurisprudenza, tanto nazionale quanto sovranazionale.

Sul piano sostanziale, le tutele previste per i *riders* (presunti autonomi) sono alquanto esigue.

Sul piano retributivo si fissa un compenso minimo di 10 euro l'ora, con indennità integrative in caso di lavoro notturno, festività e maltempo e con premi *una tantum*. Tuttavia, non ci si libera dalla logica del cottimo dato che si legge «*nel caso in cui il tempo stimato dalla piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate*». Dunque, il compenso minimo è garantito per ogni ora di lavoro effettivo, ignorando del tutto l'ingombrante problematica, tipica del lavoro digitale, della qualificazione del tempo di disponibilità, oltre quello di reperibilità, in attesa della chiamata [289]. L'unico salario minimo è garantito, a prescindere dai tempi di consegna, per le città di nuova apertura (7 euro l'ora).

A seguire, si prevedono le seguenti tutele: a) assicurazione antinfortunistica e assicurazione verso terzi, obbligo in capo alle piattaforme di fornire le necessarie dotazioni di sicurezza (non a caso oggetto di contenzioso durante l'emergenza da Covid-19 per la fornitura di dispositivi di protezione personale [290]); b) diritto di formazione, con particolare riferimento a sicurezza stradale e alla sicurezza nel trasporto degli alimenti; c) divieto di discriminazione e pari opportunità anche con riferimento ai sistemi di *rating* (ma l'affermazione risulta priva di significato se non si fa luce sul funzionamento dei sistemi automatizzati), nonché contrasto al "caporalato digitale"; d) tutela della *privacy* e diritti di rappresentanza sindacale. Il c.d. CCNL riders presenta evidenti e rilevanti lacune, come l'assenza di remunerazione dei tempi di disponibilità, la mancanza della tutela della malattia e della maternità (pacificamente riconosciute invece ai co.co.co.), delle ferie, della

[289] Si rinvia, in particolare, all'analisi di S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit.

[290] Cfr. Trib. Bologna, ordinanza 14 aprile 2020, n. 2519, che riconosce il diritto dei *riders* ad ottenere dalla piattaforma i dispositivi di protezione personale. Per un commento si v. O. RAZZOLINI, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021.

previdenza pensionistica (anche integrativa), del diritto alla disconnessione, realizzando un'evidente retrogressione delle tutele, persino rispetto al Capo V *bis*, che – a voler pensare male – pare costituire l'obiettivo primario perseguito dalle parti.

In effetti, considerando le circostanze temporali e la modalità di conclusione "a sorpresa" dell'accordo – mentre era, cioè, in corso la negoziazione con le organizzazioni confederali – pare evidente che il contratto collettivo siglato fra Assodelivery e Ugl-riders, più che preoccuparsi di trovare una cornice regolatoria per i *riders*, sia orientato a prevenire l'applicazione delle regole del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 e soprattutto l'estensione delle tutele della subordinazione *ex* art. 2 dello stesso, a seguito delle modifiche della legge n. 128/2019, che sarebbero entrate in vigore poco dopo l'avvento del contratto collettivo. Sicché, l'intervento in questione, invece, di rappresentare una prova della capacità delle relazioni sindacali di adattare la regolamentazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore – come richiesto dal rinvio legislativo –, costituisce semmai una prova di responsabilizzazione dell'impresa-piattaforma, pronta a tutto pur di rifuggire l'assunzione della veste datoriale e delle relative responsabilità.

Come si è anticipato, le modalità "corsare" di stipulazione dell'accordo avevano sollevato diversi dubbi sulla legittimità dello stesso, sulla reale rappresentatività di Ugl-riders, nonché sulla circoscrizione del suo perimetro di misurazione, che, secondo autorevole dottrina, sarebbe confinato alla nuova categoria contrattuale dei *riders* (definiti *ex* legge n. 128/2019), piuttosto che nel più ampio perimetro del Ccnl del settore della logistica, trasporto merci e spedizioni [291].

La questione è divenuta oggetto di vivace confronto nella giurisprudenza di merito. Dapprima, il Tribunale di Bologna [292] aveva rilevato – seppur con motivazione piuttosto laconica – che il "Ccnl Riders" non fosse idoneo a

---

[291] Si veda F. CARINCI, *Il CCNL sui collaboratori autonomi*, cit., pp. 1045 ss.; P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero pirata?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Bollettino ADAPT*, 2020, 35; P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021 spec. pp. 11 ss., per cui il CCNL Riders crea una categoria contrattuale autonoma ed autosufficiente *ex* art. 39, comma 1, Cost. *Contra* V. BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro*, 23 settembre 2020; F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Quest. giust.*, 22 ottobre 2020; A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., pp. 221 ss.

[292] Trib. Bologna, decreto 30 giugno 2021, cit.

produrre effetti derogatori ai sensi dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015. Secondo il giudice, infatti, il tenore letterale della norma, nel fare riferimento a «*associazioni comparativamente più rappresentative*», implicherebbe la necessità di una sottoscrizione plurima, salvo che la singola sigla sindacale non sia «largamente maggioritaria», condizione che, osserva il giudice, «non sembra» poter essere attribuita alla UGL Riders.

È evidente che in tal caso il rilievo circa l'assenza di un «*valido potere negoziale*»[293] non era sorretto da un'effettiva verifica della rappresentatività, non essendosi proceduto ad alcuna analisi degli indici a tal fine elaborati dalla giurisprudenza[294], quali la consistenza numerica, la diffusione territoriale, la partecipazione alle relazioni industriali e la presenza nella categoria.

Sulla questione interviene successivamente anche l'ordinanza del Tribunale di Firenze del 24 novembre 2021, che parimenti non indugia molto sulla verifica della rappresentatività dei soggetti stipulanti il Ccnl, per spostare l'attenzione sulla genuinità della sigla Ugl Riders, accusata, secondo le contestazioni delle ricorrenti, di essere un sindacato di comodo.

Il Tribunale fiorentino accoglie tali contestazioni affermando che «*la "vicinanza" del suddetto sindacato alle posizioni datoriali*» emergerebbe da «*convergenti elementi indiziari*», quali: a) le modalità di sottoscrizione dell'accordo, nell'ambito di una trattativa non pubblicizzata e parallela rispetto a quella in atto presso il Ministero del Lavoro; b) l'omissione di un confronto tra il sindacato e i *riders* sul contenuto dell'accordo collettivo; c) l'assenza di vertenze collettive o individuali da parte di Ugl in favore dei ciclofattorini; d) il contenuto del contratto sottoscritto, aderente alla disciplina prevista nei contratti della convenuta; e) l'arenamento delle trattative con le altre sigle sindacali per la firma di ulteriori e diversi contratti e l'attribuzione dei diritti sindacali alla sola Ugl.

La questione è, com'è noto, estremamente delicata[295], dal momento che l'art. 17 legge n. 300/1970, non definisce cosa si intenda per sindacato di comodo, ma ne vieta la costituzione e il sostegno da parte datoriale. Spetta quindi al giudice valutare, caso per caso, se il rapporto tra impresa e sindacato

---

[293] Ne criticano condivisibilmente l'argomentazione P. ICHINO, *Un sembra non basta*, in *www.pietroichino.it*; e L. VALENTE, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in *lavoce.info*, 12 luglio 2021.

[294] Vedi *ex multis* Cass. 4 novembre 2019, n. 28289, *DeJure*.

[295] Per un'analisi di questo aspetto della pronuncia e soprattutto per i riferimenti sia consentito il rinvio a un rinvio a P. DE PETRIS, *Sulla tutela dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2022, pp. 327 ss.

sia tale da compromettere l'indipendenza di quest'ultimo, rendendolo «*interlocutore accomodante, malleabile, arrendevole*» alle richieste datoriali[296]. Ciò potrebbe ricavarsi da ogni atto di collusione, corruzione e di favoritismo, fra cui è possibile includere anche il riconoscimento di una fittizia forza contrattuale[297], qualora essa sia in grado di inquinare la dialettica sindacale. In tal modo, è il contratto collettivo, stipulato in assenza di una reale politica rivendicativa, a configurare uno "strumento di sostegno", nonché "effetto" da rimuovere *ex* art. 28 legge n. 300/1970[298]. Tale ricostruzione richiede però una rigorosa indagine da parte del giudice, chiamato a verificare che la stipulazione del contratto collettivo sia in concreto l'*effetto* del sostegno datoriale. Nel caso di specie, non si rinviene siffatta ricostruzione (specie sotto le circostanze *sub* lett. a ed e), accennate dal giudice ma non adeguatamente vagliate. Invero, sotto l'egida dell'art. 39, comma 1, Cost. e alla luce del principio di mutuo riconoscimento, l'esercizio della libertà negoziale in anticipo e con una sola parte non può dirsi illegittimo, non esistendo, nell'ordinamento, un obbligo giuridico a trattare[299] con tutte le organizzazioni sindacali interlocutrici, né un principio di parità di trattamento fra quest'ultime[300]. Analogamente vale per l'indice *sub* d), relativo al contenuto del contratto poco favorevole

---

[296] A. FRENI-G. GIUGNI, *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1971, pp. 66-67; R. PRAVATÀ, *Il cd.sindacato di comodo e l'art. 17 dello Statuto dei lavoratori*, cit., p. 155.

[297] Vedi F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, *Il Diritto sindacale*, VIII ed., Utet, Torino, 2018, p. 154.

[298] R. PRAVATÀ, *Il cd.sindacato di comodo e l'art. 17 dello Statuto*, cit., p. 155; G.F. MANCINI, *Art. 17*, in G.F. MANCINI-G. GHEZZI-L. MONTUSCHI-U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, cit., p. 237.

[299] L'esistenza di un obbligo generale a trattare sarebbe inammissibile a norma dell'art. 39, comma 1, Cost. (v. per tutti F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 899), sebbene a partire proprio dalla nota Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231 si è affermato il principio secondo cui il datore di lavoro non è libero di sottrarsi arbitrariamente a qualunque dialogo e confronto con un sindacato che risulti di fatto rappresentativo. Tuttavia, tale apertura, confermata anche da alcune sentenze di merito (cfr. Trib. Busto Arsizio 4 giugno 2019, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, p. 396, con nota di A. DONINI, *Rappresentatività effettiva e antisindacalità del rifiuto a trattare: il caso Ryanair*), non può giustificare l'esistenza di un generale obbligo giuridico a trattare, limitandosi, piuttosto, a censurare come antisindacale l'uso distorto da parte del datore di lavoro della libertà negoziale, tale da determinare «*un'apprezzabile lesione alla libertà sindacale dell'organizzazione esclusa*» (Cass. 10 giugno 2013, n. 14511, in *Dir. merc. lav.*, 2013, p. 577). In tal senso, v. V. LECCESE, *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir.*, n. 4, 2013, pp. 539 ss.

[300] Si veda T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, FrancoAngeli, Milano, 1974, spec. p. 209.

per i lavoratori, dato che la sottoscrizione da parte di sindacato rappresentativo di «*un cattivo contratto*» per i suoi rappresentati non è di per sé idoneo a sostenere la natura di comodo del sindacato [301].

Più rilevanti, invece, sono gli indici *sub* lett. b) e c), circa l'assenza di una reale azione rivendicativa e di confronto coi *riders* (a differenza di altre associazioni sindacali che hanno intrapreso una pluralità di ricorsi), in contrasto col principio di effettività dell'azione sindacale [302], che può rivelarsi un elemento molto rilevante ai fini dell'esclusione della maggiore rappresentatività *comparata* di Ugl.

In effetti, a prescindere dalle censurabili lacune circa l'indagine sulla natura di Ugl-*riders* come sindacato di comodo, è possibile concludere che l'accordo Ugl-Assodelivery è però sicuramente sprovvisto di capacità derogante (*ex* art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015) e anche volendo prescindere dalla genuinità/rappresentatività di Ugl-Riders, è difficile ritenere che esso sia un accordo valido per contrasto con la *ratio legis* e con le norme imperative del Capo V *bis*.

In definitiva, la fallimentare esperienza del primo contratto collettivo sui *riders* da un lato restituisce l'immagine di una rappresentanza sindacale che dinnanzi alla *platform economy* appare ancora claudicante e frammentata, in un quadro di relazioni industriali che, anche a causa dell'indisponibilità da parte datoriale, non ha ancora portato ancora frutti maturi [303].

Dall'altro, la vicenda costituisce lo specchio delle ambiguità introdotte dal legislatore, sia con riferimento al comma 2 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015,

---

[301] Corte cost. 18 ottobre 1996, n. 345, in *Notiz. giur. lav.*, 1996, p. 655.

[302] Cfr. O. RAZZOLINI, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato*, cit., p. 8, secondo cui il "CCNL Riders" è valido ma sprovvisto di efficacia derogante, essendo «*difficile ritenere che Ugl riders sia la sigla comparativamente più rappresentativa a fronte delle ben più numerose iniziative di autotutela collettiva, avviate dalle altre sigle come Cgil, Cisl, Uil, Si-Cobas, Rider Union, Deliverance*».

[303] Non è un caso che dinnanzi a tale situazione la via che sembra essere preferita dal sindacato tradizionale è quella della cd."*strategic litigation*", consistente nel promuovere azioni giudiziarie al fine di forzare l'ordine costituito, ben oltre il caso su cui si controverte, trasformando il ricorso al giudice in un rinnovato "strumento di lotta sindacale". In tale prospettiva v. già G. GIUGNI, *La memoria di un riformista*, il Mulino, Bologna, 2007, p. 82; A. LASSANDARI, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *Lav. dir.*, 2014, p. 309; e di recente O. RAZZOLINI, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, FrancoAngeli, Milano, 2018, pp. 83 ss., che valorizza tale prospettiva quale argine all'indebolimento dell'effettività della tutela giurisdizionale e al declino del contenzioso individuale e C. SPINELLI, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 65 ss.

che così come congegnato di fatto consentirebbe di annullare le garanzie introdotte per i collaboratori eterorganizzati, lasciando al lavoratore solo la possibilità di provare in giudizio la subordinazione [304]; sia con riferimento all'ambiguo valore del Capo V *bis* che, secondo la ricostruzione qui offerta, avrebbe ragion d'essere solo in quanto statuto protettivo minimo, pertanto, non derogabile *in peius* dalla contrattazione collettiva.

Sezione II
ORGANIZZAZIONE ALGORITMICA (DELL'IMPRESA-PIATTAFORMA) E SUBORDINAZIONE DIGITALE: UNA PROPOSTA DI RAZIONALIZZAZIONE

1. *Le nuove dimensioni del potere datoriale e della libertà del lavoratore nell'ecosistema digitale: una rilettura necessaria*

Alla luce di quanto finora si è osservato, è possibile affermare che nella maggior parte dei modelli organizzativi, sottoposti allo scrutinio giurisprudenziale, l'impresa-piattaforma predispone unilateralmente una rigida organizzazione algoritmica, al cui interno al lavoratore resta solo la possibilità di decidere se aderire o meno (accettando di volta in volta l'incarico), dal momento che si utilizzano sistemi innovativi (metriche reputazionali, *nudge*, sanzioni atipiche) atti a conformare comunque la prestazione agli interessi dell'organizzazione d'impresa.

Secondo un consolidato filone giurisprudenziale, questi nuovi assetti di potere manifestano un vincolo di subordinazione, mettendo in luce il carattere meramente formale della presunta libertà del lavoratore di scegliere quando lavorare; libertà che, invece, qualora fosse risultata effettiva, sarebbe allora inconciliabile con tale vincolo.

Tale ultimo assunto riflette una impostazione interpretativa, parzialmente già sottolineata nelle richiamate pronunce che si erano invece espresse a favore dell'autonomia del rapporto dei *riders*, che presuppone l'incompatibilità fra

[304] La deludente esperienza di tale CCNL avalla la considerazione di un sindacato di ragionevolezza da parte del giudice su tali accordi: R. SANTAGATA, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, pp. 397 ss.

la subordinazione e il riconoscimento di spazi di autonomia del lavoratore [305]. Tale "postura" ermeneutica può rivelarsi solida quando è rapportata all'organizzazione del lavoro taylor-fordista, ma comincia a mostrare crepe strutturali quando viene applicata a modelli produttivi e organizzativi differenti, come quello delle piattaforme digitali. In tali contesti, essa si espone a rilievi critici sia sul piano teorico che su quello applicativo, rischiando, altresì, di agevolare operazioni elusive ad opera delle piattaforme digitali, che potrebbero agevolmente camuffare (nuovamente) i propri algoritmi gestionali per eludere il processo qualificatorio.

Non a caso, a valle degli esiti giudiziali che le vedevano soccombenti, svariate piattaforme hanno tentato di riorganizzare le proprie strutture operative algoritmiche, facendo leva sul "*free login*" [306] o sul "*self booking*" [307], in cui (apparentemente) i turni di prenotazione non sarebbero più governati dalla piattaforma, perché i criteri di accesso alle occasioni di lavoro non si fonderebbero – esclusivamente – sul *rating* reputazionale, così da potersi accaparrare quella che sembra essere la "prova regina" del processo qualificatorio [308]: il *rider* è libero di collegarsi a sua discrezione e, al pari del suo antenato *pony express*, è necessariamente un lavoratore autonomo.

Tale impostazione ermeneutica è criticabile per una serie di ragioni.

Anzitutto, se proprio si volesse ritenere che la posizione della Cassazione in tema di *pony express* non sia superabile, occorrerebbe quanto meno prendere atto che la libertà del *rider* – anche quando genuina – è assai diversa da quella al tempo accertata dalla Suprema Corte (sentenza n. 811/1993, cit.). Quest'ultima, infatti, escludeva il carattere subordinato della prestazione del fattorino poiché egli era libero «*di effettuare un vaglio fra le varie chiamate, al fine di raccogliere solo quelle che, riguardando consegne da effettuare nella zona in cui egli avesse ragione di trovarsi o in zone limitrofe*» e non già in punti opposti o scomodi della città. Sicché il *pony express* poteva contare su

---

[305] Cfr. L. NOGLER, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano, Vita e Pensiero, p. 38. Sul punto si veda anche F. MARTELLONI, C*ollaborazioni etero-organizzate e libertà nel lavoro*, cit., p. 645, per cui il matrimonio tra lavoro e libertà, promesso dal costituzionalismo democratico del dopoguerra, non si è mai compiuto.

[306] I lavoratori possono accedere liberamente alla piattaforma e all'app, senza vincoli di turni predeterminati.

[307] I lavoratori possono formalmente scegliere le sessioni di lavoro disponibili, secondo le proprie preferenze.

[308] Come sottolineano A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., p. 12; A. RICCOBONO, *Lavoro*, cit., pp. 249 ss.; e V. ALLOCCA, *op. cit*., p. 437.

un'autonoma organizzazione delle corse per organizzare al meglio il servizio di consegna a seconda delle sue comodità, del risparmio di energie lavorative, di tempi e costi di spostamento.

Nell'organizzazione dell'impresa-piattaforma, invece, ciò non è possibile, come largamente argomentato finora, e non basterebbe l'introduzione del *free login* per eliminare le asimmetrie di potere presenti nell'organizzazione algoritmica [309].

Inoltre, in punto di diritto, l'impostazione, avallata da autorevole dottrina [310], secondo cui l'obbligatorietà della prestazione, dedotta nel contratto, è elemento indefettibile della subordinazione, poiché costituisce l'antecedente logico-giuridico per l'esercizio del potere direttivo del datore, meriterebbe qualche riconsiderazione, soprattutto alla luce dell'evoluzione delle prerogative estrinseche del datore di lavoro nell'impresa integralmente digitalizzata [311].

Anzitutto, se già in passato l'esclusività di tale assunto era messa in discussione da statuizioni giurisprudenziali secondo cui la subordinazione (tecnico-giuridica) può configurarsi anche in mancanza di vincoli predefiniti e dichiarati che obblighino il lavoratore ad assicurare continuativamente la propria disponibilità [312], lo è ancora di più oggi, alla luce delle peculiarità

---

[309] Dato anche il peso dell'asimmetria informativa, che costituisce un fattore in grado di annullare la capacità dei lavoratori «*to choose to accept or reject tasks algorithmically allocated to them but that informational asymmetries regarding drop-off address, pricing and the consequences of rejecting an order limited their ability to do so in reality*». A.J. WOOD, *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, cit., p. 3.

[310] A. PERULLI, *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, cit., p. 58, secondo cui «*la mancata assunzione di una tale obbligazione da parte del rider che sia ab initio libero di disimpegnarsi a fronte della richiesta datoriale, fa necessariamente venir meno la possibilità stessa di esercitare il potere direttivo-conformativo della prestazione*».

[311] Di tale avviso, oltre a M. BARBIERI, *Il luminoso futuro*, cit., p. 77, A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 61, S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., G. PINO, *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, in *Dir. merc. lav*., n. 3, 2019, spec. pp. 824 ss., è anche V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, cit., pp. 582 ss. per cui è difficile negare la compatibilità degli elementi essenziali dell'art. 2094 c.c. con prestazioni che seppur svolte in modo discontinuo e senza la sussistenza di un obbligo continuo di adempiere, si svolgono con etero-direzione.

[312] Così A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 61 che richiama Cass. 3 novembre 1981, n. 5807, Cass. 1° settembre 1986, n. 5363; e Cass. 4 settembre 2003, n. 12926, Cass. 7 gennaio 2009, n. 58, Cass. 1° agosto 2008, n. 21031, «*tutte intente a valorizzare la compatibilità dell'art. 2094 c.c. con prestazioni saltuarie o discontinue, prive di un obbligo continuo e perdurante nel tempo di adempiere*».

dell'organizzazione digitalizzata o finanche algoritmica delle prestazioni di lavoro (su piattaforma e non).

I nuovi modelli organizzativi, come si è visto, sono in grado di realizzare un'estrema flessibilizzazione del rapporto e delle sue coordinate spazio-temporali, pur mantenendo un rigido controllo sull'organizzazione della collaborazione del prestatore, che, inserito in una cornice preimpostata, è obbligato *nei fatti* a seguire le direttive impresse nell'algoritmo organizzato in funzione delle esigenze aziendali. Tali direttive non possono essere disattese senza conseguenze rilevanti sul rapporto di lavoro, poiché la loro inosservanza è suscettibile di ostacolare o finanche estromettere il lavoratore dalla possibilità di (continuare a) operare sulla piattaforma, dando luogo all'emanazione di sanzioni, sia pure atipiche.

Sicché, la libertà contrattuale, riconosciuta formalmente ai lavoratori delle piattaforme, non si traduce automaticamente in libertà esecutiva, ma in termini generali sarebbe opportuno interrogarsi se sia *ancora* corretto attribuire alla libertà contrattuale un valore drasticamente determinante nella qualificazione della natura del rapporto di lavoro [313].

D'altronde, è noto che non tutti i rapporti di lavoro subordinato si manifestano in egual maniera e secondo l'impostazione dominante ciò che realmente conta è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che si concretizza nella predisposizione, da parte di quest'ultimo, delle modalità di esecuzione della prestazione, dei luoghi e dei tempi.

Tale predisposizione, la cui intensità può variare in funzione della complessità del lavoro, deve essere valutata concretamente e costituisce il riflesso del lavoro svolto "alle dipendenze e sotto la direzione altrui", che si traduce in una mera esecuzione materiale, priva di autonoma finalità o di una propria razionalità interna. Questa condizione di subordinazione (necessariamente esecutiva, s'è detto) può realizzarsi anche in presenza di una serie ripetuta di prestazioni saltuarie, discontinue e finanche non accompagnate dalla permanenza nel tempo di un obbligo di tenersi a disposizione [314].

---

[313] Cfr. M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, pp. 297 ss. che sottolinea che la qualificazione opera «*senza tener conto del diverso assetto di interessi e del nome iuris assegnato dalle parti all'accordo stipulato*», poiché «*non è l'interpretazione degli elementi costitutivi del contratto a guidarci al regolamento del rapporto, ma è la qualificazione del rapporto a darci il regolamento legale del contratto*».

[314] Sul punto si veda U. CARABELLI-C. SPINELLI, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. giur. lav.*, 2019,

Conferme in tal senso provengono da alcune pronunce recenti della giurisprudenza di legittimità. Nel noto caso dei lavoratori a chiamata delle agenzie ippiche, la Cassazione [315] sottolinea che la "non obbligatorietà del lavoro" è mero elemento esterno al rapporto e, dunque, elemento non incompatibile con la subordinazione, per la cui sussistenza è irrilevante se il lavoratore disponga o meno della facoltà di accettare o non accettare la singola offerta, se poi, quando egli accetta, la prestazione si svolge nei prismi della subordinazione.

Analogamente si osserva in tema di subordinazione dell'addetto al *call center*, che «*pur avendo la libertà di scegliere le giornate e le fasce orarie, tra quelle proposte dall'azienda, nelle quali rendere la prestazione, non ha poi margini di autonomia nelle modalità di esecuzione della prestazione stessa, venendogli imposto il rispetto di uno schema predeterminato per condurre le interviste telefoniche, con l'obbligo di utilizzare specifiche frasi di apertura e chiusura delle chiamate, nonché precise modalità di utilizzo della postazione lavorativa*» [316]. Insomma, l'accettazione della prestazione da parte del lavoratore, in quanto espressione del suo consenso, rileva come elemento della costituzione del rapporto (come di ogni contratto), incidendo sulla sua durata [317] ma non sulla sua forma, né sul contenuto della prestazione, al punto da giustificare che tale elemento possa determinare – in modo assorbente – la natura giuridica del rapporto stesso [318].

Una solida e ulteriore conferma di tale impostazione, come sottolineato

---

p. 95, secondo cui la natura subordinata del rapporto «*è certamente la disponibilità del lavoratore, ma da intendersi non nel senso di obbligatorietà del vincolo di effettuare la prestazione a richiesta, bensì nel senso di disponibilità funzionale all'inserimento della propria prestazione lavorativa nell'organizzazione tramite la sottoposizione al potere direttivo datoriale*».

[315] Cfr. Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457; Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846 e Cass. 10 luglio 2017, n. 17009, *DeJure*. Adesivamente, si veda anche Cass. 16 novembre 2018, n. 29640, in, sui messi notificatori; Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, in *Guida dir.*, vol. 39, n. 54, sugli addetti alla consegna a domicilio delle pizze.

[316] Cass. 25 luglio 2017, n. 1818, in *Guida lav.*, n. 37, 2017, p. 30. Analogamente, sempre sul collaboratore *call center* si veda anche Cass. 14 giugno 2019, n. 16037, in *Dir. ec. impr.*, per cui la libertà di presentarsi al lavoro un elemento non decisivo in presenza di un pervasivo controllo sulla prestazione.

[317] Come accade nel caso del contratto di lavoro intermittente, in cui – a prescindere dal numero di attivazioni mediante accettazione della chiamata di lavoro – si configura comunque un rapporto di lavoro unitario che, nei periodi intercorrenti tra una chiamata e l'altra, permane in uno stato di "silenzio", ovvero improduttivo di effetti.

[318] Ragionamento espresso da Cass. n. 3457/2018, cit., e ripreso da M. BARBIERI, *Della subordinazione*, cit., p. 24.

da più voci in dottrina [319], risiede nell'esistenza di un sottotipo di lavoro subordinato, caratterizzato proprio dal difetto di obbligatorietà della prestazione, ossia il lavoro intermittente senza obbligo di risposta, che viene espressamente qualificato dalla legge, ai sensi degli *artt.* 13 ss. del d.lgs. n. 81/2015, come contratto di lavoro subordinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzarne la prestazione discontinuamente e solo quando ne abbia effettivamente bisogno. Benché si tratti di una forma contrattuale piuttosto discussa [320], la dottrina maggioritaria non dubita che si tratti di lavoro subordinato, *evidentemente* ritenuto compatibile con prestazioni discontinue e non predeterminate a priori. Anzi, in questo peculiare sottotipo di lavoro subordinato [321] l'obbligo di rispondere alla chiamata datoriale, lungi dal costituire elemento indefettibile della subordinazione, degrada a mero elemento accessorio del contratto di lavoro (intermittente) [322].

Alla luce del rinvio al lavoro intermittente, non sembra peregrino affermare che l'obbligo di rendere la prestazione – seppur suscettibile di assumere rilevanza quale indice sussidiario della subordinazione – non debba ritenersi elemento necessario e imprescindibile ai fini dell'accertamento della subordinazione [323], il «*cui requisito proprio è la prestazione dell'attività*

---

[319] Come sottolineano *ex pluris* M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, cit., p. 6.; G. DE SIMONE, *Lavoro digitale e subordinazione. prime riflessioni*, cit., p. 14; M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, cit., p. 145; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, cit., p. 361; G. TOSCANO, *op. cit*., p. 81; In senso critico, si veda C. DE MARCO-A. GARILLI, *op. cit.,* p. 14, secondo cui il vincolo di subordinazione nel lavoro intermittente si articola in modo diverso ("eccentrico") rispetto a quello classico di cui all'art. 2094 c.c. e in quanto tale non può essere «*espressivo di una nozione generale di subordinazione che prescinda dalla continuità o disponibilità nel tempo della prestazione di lavoro*».

[320] Si rinvia, in particolare, alle analisi di L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., pp. 111 ss.; R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in M. RUSCIANO-C. ZOLI-L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Editoriale scientifica, Napoli, 2006, pp. 401 ss.; R. VOZA, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT,* 2005, pp. 75 ss. e da ultimo L. CALAFÀ, *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *Dir. lav. merc*., 2021, pp. 59 ss.

[321] In questi termini R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, cit., p. 402.

[322] Cfr. L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., spec. p. 108.

[323] F. FERRARO, *Continuatività e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, p. 606.

lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e, perciò, con l'inserimento nella organizzazione di questo»[324].

Pare, dunque, possibile affermare la capacità della subordinazione di adattarsi anche ai modelli di organizzazione del lavoro su piattaforma, anche se basati su di una reale libertà del lavoratore di accettare o non accettare la prestazione, qualora, durante l'esecuzione della prestazione, il lavoratore sia assoggettato a meccanismi algoritmici di stampo impositivo-induttivo, che esprimono l'esercizio di poteri organizzativi e conformativi unilaterali, oltre che di poteri di controllo e disciplinare[325].

Chiaramente, tale adattamento presuppone una visione della categoria del lavoro subordinato necessariamente non coincidente con un'interpretazione restrittiva dell'eterodirezione[326], nel segno, invece, di una visione pluralistica della subordinazione[327], che nell'impresa digitalizzata (a varie

---

In giurisprudenza, si veda in particolare Cass. 3 luglio 2015, n. 13657, per cui come «*il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ne consegue che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore […], così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera (della quale il titolare del ristorante può o meno avvalersi), non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti*».

[324] Così Cass. 5 ottobre 2020, in *Dir. & Giust.*

[325] Cfr. S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., p. 263, per cui «*è la stessa apertura sistemica garantita dall'art. 2094 c.c. a consentire operazioni di riconduzione tipologica alla subordinazione tutte le volte in cui il potere direttivo si oggettivi nelle nuove forme di pervasivo controllo algoritmico della prestazione lavorativa che la tecnologia rende oggi disponibili alle piattaforme digitali*».

[326] Cfr. Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728 per cui la subordinazione richiede un «*vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative*».

A quest'orientamento si contrappone quello per cui «*in caso di prestazioni elementari e ripetitive non rilevano, ai fini della qualificazione di un rapporto come subordinato, l'assenza di un potere disciplinare e di un potere direttivo esercitati in modo continuativo*», potendo, invece, valorizzare i «*criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore*». Così Cass. 26 novembre 2020, n. 27076, in *DeJure*.

[327] Il problema è colto, seppur con accenti critici, da F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, cit., pp. 968 ss. Sul punto vedi anche G. SANTORO PASSARELLI, *La funzione del diritto del lavoro*, cit., p. 346, concorde nell'affermare che si è dinnanzi non già ad un'unica subordinazione ma a più subordinazioni.

latitudini) può colorarsi di nuove sfumature di flessibilità, ben lontane dalla classica (ed oramai distante) idea di «*lavoratore stabile e a tempo pieno, dipendente di un'impresa medio-grande di stampo fordista*» [328].

2. *La "subordinazione digitale" nel prisma delle subordinazioni: una nozione unitaria di subordinazione coerente con il lavoro agile*

A ben vedere il lavoro su piattaforma non sarebbe l'unico caso in cui la subordinazione tecnico-giuridica si manifesta in forme più elastiche.

La giurisprudenza, non a caso, pur ribadendo che nella sua dimensione *classica* il potere direttivo «*si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore*», offre una lettura ampia e dinamica (delle intensità) del suddetto potere, che è suscettibile di estrinsecarsi in «*multiformi manifestazioni […] a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte*» [329]. Così, con riguardo a prestazioni aventi contenuto altamente professionale o, al contrario, elementare, «*il potere datoriale di direzione ben può manifestarsi non in ordini e controlli continui e pervasivi bensì attraverso l'emanazione di indicazioni generali e programmatiche*» [330], fermo restando che in certi tipi di lavori, come il lavoro a domicilio, le «*direttive possono ravvisarsi anche in indicazioni fornite una volta per tutte all'inizio del rapporto*» [331].

Si tratta di rapporti che nella prassi presentano una dimensione affievolita dell'elemento dell'eterodirezione, senza sconfessarne per questo la riconduzione del rapporto al lavoro subordinato. Tale conclusione potrebbe

---

[328] Così E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, 1, pp. 64-65, a cui si rinvia per una panoramica delle evoluzioni che hanno coinvolto il bilanciamento (non sempre equo) fra ragioni dell'impresa e tutela del lavoratore subordinato.

[329] Così Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Giur. cost.*, n. 3, 2015, pp. 680 ss.

Anzi l'esercizio del potere direttivo presenta diverse connotazioni anche alla luce del modello contrattuale concretamene prescelto dal datore di lavoro come segnala E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS – Napoli 16 e 17 giugno 2016 "*Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*", pp. 10 ss.

[330] Cass. 27 ottobre 2016, n. 21710, in *Foro it.*, 2016, 12, I, cc. 3829 ss.

[331] Cass. 27 novembre 2002, n. 16805, in *Mass. giur. lav.*, 2003, p. 127.

essere particolarmente utile per suffragare una nozione di "subordinazione digitale", in cui il lavoratore potrebbe non essere assoggettato a direttive costanti e puntuali ma ad una procedura informatica standardizzata nella successione di necessari passaggi progressivi, iscritti nella cornice organizzativa automatizzata (v. cap. 1, sez. I, par. 10 ss.), che comunque riduce, fino ad annullarli, gli spazi di autonomia funzionale del lavoratore, sottoponendolo ad un controllo a distanza decisamente pervasivo.

Il presente tentativo di riportare il lavoro digitale nei prismi della subordinazione non vuole far prevalere «*l'opzione della subordinazione "a ogni costo"*»[332], né promuovere una incerta estensione indiscriminata della relativa nozione. Piuttosto, esso mira a ricondurre a sistema quei rapporti di lavoro che, pur presentando connotati *intrinseci* di subordinazione, rischiano di eluderne la qualificazione a causa di manifestazioni *estrinseche*, atipiche o comunque fuorvianti, del rapporto.

Inoltre, tale impostazione sembra trovare legittimità sul piano sistemico, se si considera che l'affievolimento del potere direttivo (soppiantata dall'espansione del potere di controllo), unito all'assenza di un'organizzazione datoriale rigida dei tempi e dei luoghi della prestazione, si rinviene già nell'ordinamento come precisa "sfumatura di subordinazione", nel caso del lavoro agile[333].

In effetti, solo ad uno sguardo superficiale il lavoro agile e il lavoro su piattaforma presentano significative differenze, essendo entrambi accomunati da nuove e destrutturate modalità di manifestazione estrinseche del rapporto di lavoro[334]. Non si può negare, infatti, che il paradigma della

---

[332] A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 124 ss.

[333] Si veda, senza pretese di esaustività, G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. "M. D'Antona".IT*, n. 327, 2017, pp. 7 e 12; E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO-P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, cit., pp. 37 ss.; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, I, 2019, pp. 25 ss.; L. FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 169 ss.; L. ZOPPOLI, *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità*, cit. 51-75; M. MENEGOTTO, *Lavoro agile e subordinazione: prove di convivenza?*, in B*ollettino ADAPT*, n. 21, 2019.

[334] Per un'analisi approfondita della destrutturazione spazio-temporale del lavoro moderno vedi M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di*

subordinazione sotteso al lavoro agile presenta profili di attenuazione del potere direttivo e il riconoscimento in capo al lavoratore di nuove libertà, fra cui la facoltà di decidere "quando" e "dove" lavorare [335], producendo inevitabili ricadute sul concetto di subordinazione [336].

L'art. 18 della legge n. 81/2017 definisce il lavoro agile come una (speciale) «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*», in cui il lavoro in presenza, intriso di vincoli spazio-temporali, si alterna con quello da remoto [337], completamente sradicato dalla tradizionale collocazione "fisica" in un luogo prestabilito e privo di vincoli di tempo [338], perché, grazie al «*(possibile) utilizzo di strumenti tecnologici*», il lavoro si organizza «*per fasi, cicli e obiettivi*» (art. 18).

---

lavoro, Relazione al Congresso AIDLaSS Campobasso 25-26 maggio 2023, in *Atti del Congresso AIDaSS*, La Tribuna, Piacenza, 2024.

[335] Sull'assimilazione delle due forme di lavoro si veda, in particolare, M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori – il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 33; A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, pp. 63 ss., con riferimento alle nuove dosi di libertà; A. PESSI, *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2021, pp. 897 ss., con riferimento alla forte espansione del potere di controllo; e P. ICHINO, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, pp. 1 ss., secondo cui lavoro agile e lavoro su piattaforma, possedendo caratteri propri sia del lavoro subordinato che di quello autonomo, sarebbero esemplificativi della crisi della tradizionale "*summa divisio*" fra lavoro autonomo e subordinato, richiedendo la predisposizione «*di nuovi criteri di delimitazione e compartimentazione delle aree in cui si applicano le proprie discipline protettive*», criteri che secondo l'A., dovrebbero poggiare sulla "dipendenza economica", individuata dai tratti essenziali della monocommittenza, della durata nel tempo della collaborazione e della fascia di professionalità e di reddito medio-bassa.

[336] Sull'inserimento del lavoro agile nell'ambito della subordinazione e sulle sue ricadute si veda, in particolare, G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, cit.; M. RUSSO, *Il datore di lavoro agile*, ESI, Napoli, 2023; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018; L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018; M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, ESI, Napoli, 2021, pp. 179 ss.

[337] L'alternanza (stabile e programmata) di lavoro a distanza e in presenza, insieme alla valorizzazione dell'autonomia individuale, secondo la dottrina maggioritaria costituiscono gli elementi caratteristici della fattispecie. Sul punto si rinvia ai lavori monografici sopra citati.

[338] Cfr. S. BELLOMO, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalimi.it*, n. 19, 2022, pp. 166 ss.; V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile "senza precisi vincoli"*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022; G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Lab. Law Iss.*, n. 1, 2022.

Così definita la fattispecie, il legislatore apre le porte ad una declinazione della subordinazione speciale [339], in cui, seppur nei limiti fissati dall'accordo delle parti (c.d. patto di lavoro agile, *ex* art. 19 legge n. 81/2017), il lavoratore dispone di maggiore autonomia esecutiva (almeno nelle fasi di lavoro a distanza) [340], a fronte, invece, di un irrigidimento del potere di controllo a distanza e una maggiore responsabilizzazione sul risultato.

Peraltro, nell'impianto della legge n. 81/2017, il lavoro agile è regolamentato con una disciplina «scarna» [341] e «leggera» [342], che rinvia all'accordo individuale (senza un'esplicita intermediazione collettiva [343]) aspetti cruciali della regolamentazione: l'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali agli strumenti di lavoro; i tempi di riposo, comprese le modalità di disconnessione, e finanche le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro (art. 19), «*l'esercizio del potere di controllo*» (art. 21, comma 1) e l'individuazione delle «*condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*» (art. 21, comma 2).

Quest'ultima previsione ha destato ampie perplessità in dottrina, in considerazione del suo carattere dirompente, che sembra mettere in discussione

---

[339] Come sottolineato pacificamente in dottrina il lavoro agile non costituisce un nuovo tipo contrattuale ma una variante esecutiva dell'ordinario rapporto di lavoro subordinato. Cfr. G. LUDOVICO, *op. cit.*, p. 188, cui si rinvia anche per i riferimenti alle numerose posizioni concordi sul punto.

[340] Cfr. A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 61, che rileva un patto «*caratterizzato non più dallo scambio fra presenza e retribuzione, ma fra autonomia, responsabilità e risultato della prestazione, con rilievo (o, meglio, non solo) del rendimento del risultato*».

[341] G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO-A. PERULLI, *op. cit.*, p. 179.

[342] La definisce così A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del la voro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 89.

[343] In generale, sulle inadeguatezze del consenso individuale si v. E. BALLETTI, *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, p. 498, per cui l'interrogativo preminente del lavoro agile «*riguarda l'effettiva capacità del prestatore di lavoro subordinato a provvedere adeguatamente alla cura dei propri interessi in sede di accordo di regolamentazione del medesimo lavoro agile, ex comma 1, art. 18, alla luce della sua condizione di contraente debole rispetto al datore di lavoro*».

la naturale unilateralità dei poteri datoriali, i quali, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, – a dispetto di suggestive letture a favore di una possibile nuova "subordinazione condivisa" [344] – non possono essere oggetto di codeterminazione (con il lavoratore) [345], pena lo snaturamento dell'intero istituto [346].

In effetti, per non deformare il concetto stesso di potere datoriale, come suggerito in dottrina [347], pare preferibile ritenere che il legislatore abbia voluto riferirsi alle sole modalità di estrinsecazione del potere datoriale, prendendo atto che queste devono adattarsi alle nuove modalità di lavoro, reso fuori dai locali aziendali. Si presuppone, dunque, un'evoluzione delle forme di manifestazione del potere datoriale, che nell'autonomia individuale – scelta criticabile, giacché una tutela collettiva sarebbe apparsa più efficace – devono trovare puntuale definizione e limitazione.

Anche a valle di questa interpretazione "restrittiva", tuttavia, è chiaro che l'introduzione nell'ordinamento del lavoro agile ha chiaramente ripercussioni sulla categoria della subordinazione [348], la quale si arricchisce di

---

[344] La posizione è espressa da A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, p. 57.

[345] Cfr. M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, n. 3-4, 2021, pp. 160 ss.

[346] Vedi in particolare G. PROIA, *op. ult. cit.,* p. 192, che esclude l'ammissibilità di forme di negazione del potere datoriale senza, al contempo, negarne l'esistenza.

[347] Cfr. G. PROIA*, op. ult. cit.*, pp. 192 ss. e A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoratore da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *op. cit*., pp. 61 ss. *Contra* G. LUDOVICO, *op. cit.*, p. 127 ss. per cui l'intervento sulle forme di esercizio dei poteri datoriali ne condiziona comunque l'*an* e il *quantum.*

[348] Cfr. C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit.; G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro*, cit.; M. AIMO-A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, pp. 33 ss.; R. CASILLO, *La subordinazione agile*, in *Dir. lav. merc.*, n. 2, 2017, pp. 529 ss.; S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, cit., p. 268; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav*., 2019, I, pp. 25 ss., per cui «*la subordinazione e l'autonomia non sono più due categorie antitetiche, ma, tutt'al contrario, i due possibili ingredienti di una pluralità di cocktail, diversi tra loro, accomunati dal fatto di riguardare un soggetto che presta il proprio lavoro a favore di un altro*» (p. 30) e G. PINO, *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, in *Dir. merc. lav*., n. 3, 2019, p. 823, secondo cui la disciplina sul lavoro agile comporta una ridefinizione della subordinazione «*nella quale non è più rilevante l'inserzione del prestatore all'interno dell'azienda*».

momenti di autogestione e comporta un crescente controllo rispetto ai risultati [349] (*rectius* agli obiettivi prefissati) [350].

In particolare, la disciplina del lavoro agile sembra confermare che l'essenza della subordinazione dipenda da ciò che accade mentre il dipendente è a lavoro e che essa non sia affatto incompatibile con l'esistenza di un'astratta facoltà del lavoratore, nella giornata lavorativa o nel corso del rapporto, di modulare l'alternanza tra momenti "di lavoro" e "di non lavoro", essendo il lavoratore agile vincolato al raggiungimento degli obiettivi e al rispetto delle fasce di contattabilità, previste nel patto di lavoro agile o nella contrattazione collettiva, nel prisma del diritto alla disconnessione [351].

Rispetto a ciò, per la verifica della compatibilità con la subordinazione, poco conta che l'esistenza di una maggiore o minore facoltà del lavoratore di incidere sull'alternanza tra momenti di lavoro e di non lavoro, sia espressamente concordata con datore di lavoro (nel lavoro agile) o presupposta dall'organizzazione aziendale (nel lavoro su piattaforma), che, erogando servizi *on demand*, non ha alcun interesse a imporre al lavoratore la continuità nella messa a disposizione delle proprie energie lavorative, potendo fare affidamento su uno strumento, l'algoritmo, capace di riallocare immediatamente la prestazione verso altri soggetti disponibili, rendendo così del tutto irrilevante, ai fini dell'organizzazione aziendale, l'assenza del singolo lavoratore.

La disciplina del lavoro agile sembra, dunque, costituire la prima presa di consapevolezza legislativa della circostanza che, nella società digitale, le nuove tecnologie consentono di eseguire la prestazione lavorativa senza rigidi vincoli predeterminati di spazio e di tempo, ridefinendo profondamente le modalità tradizionali di svolgimento del lavoro «nell'impresa». Al contempo, però, esse permettono di esercitare i poteri datoriali in forme più sfumate e indirette, rispetto ai modelli classici di comando gerarchico. In

---

[349] Cfr. F. SANTONI, *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2019, spec. p. 933.

[350] Che è un «*altro modo di misurare l'adempimento della prestazione di lavoro subordinato*», come sottolinea V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2022, p. 11, rifuggendo a prospettive che, nel responsabilizzare il lavoratore rispetto ai risultati, mirano alla "soggettivizzazione" del lavoro.

Per una critica alle impostazioni soggettivistiche (su cui si v. A. PERULLI., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 365, 2018), che rischiano di dilatare i confini della prestazione esigibile e del debito lavorativo, v. L. FOGLIA, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, cit., pp. 18 ss.

[351] Cfr. l'analisi di D. CALDERARA, *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2024.

questo nuovo contesto, al lavoratore digitale viene riconosciuta una maggiore autonomia esecutiva, che si esprime, tra l'altro, nella facoltà di scegliere i tempi o alcune modalità di esecuzione della prestazione. Tuttavia, l'esercizio di tale "autonomia" resta radicalmente inserita all'interno di una struttura organizzativa definita unilateralmente dall'imprenditore, il quale imprime il proprio potere direttivo nell'architettura infrastrutturale digitale entro cui il lavoratore esegue la prestazione (si pensi, ad esempio, all'*app* della piattaforma ma anche alla "scrivania virtuale" nel lavoro agile) ed esercita (anche con forme innovative) le proprie prerogative di controllo e disciplinari, assicurando che l'attività lavorativa rimanga funzionalmente indirizzata all'interesse dell'impresa.

È allora possibile riconoscere, nelle varie sfumature della subordinazione [352], una *subordinazione digitale*, che esprime la capacità della categoria di affrancarsi dalle tradizionali categorie Kantiane dello spazio (all'interno dell'impresa) e del tempo (ovvero la sequenza temporale unica) di lavoro che avevano caratterizzato quasi monoliticamente il lavoro dell'impresa del Novecento [353] ma che oggi hanno parzialmente perso la loro rilevanza qualificante.

Tale sfumatura di subordinazione è il riflesso del mutamento degli assetti tecnologico-organizzativi e in quanto tale risulta compatibile con margini di autonomia formale (ad esempio nella scelta dei tempi o dei luoghi di lavoro o nella libertà di accedere o meno alla piattaforma) ma non presuppone la rivisitazione, né la messa in discussione, del nucleo pulsante della subordinazione *ex* art. 2094 c.c., che resta la categoria generale di riferimento [354],

---

[352] Secondo quell'impostazione per cui possono rinvenirsi più declinazioni della subordinazione si rinvia ai ragionamenti precursori di M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 318 e M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, cit., p. 200; e in tempi più recenti a F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla «subordinazione» alle «subordinazioni»?*, cit., p. 961 ss. e R. SANTUCCI, *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, cit., pp. 219 ss.; da ultimo v. G. LUDOVICO, *op. cit*., spec. pp. 28 ss. e 140 ss.

[353] M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, p. 295.

[354] Particolarmente attuale è la posizione di P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094 2095*, in P. SCHLESINGER (diretto da), Il *Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, pp. 158 ss. per cui è opportuno e (sistematicamente) necessario continuare a fare riferimento alla categoria generale unitaria del lavoro subordinato, ma è una chimera l'elaborazione di una nozione di subordinazione capace di assurgere al ruolo di tipo legale omnicomprensivo, idoneo a ricomprendere tutte le molteplici forme che essa assume nella realtà contemporanea.

pur potendosi articolare, quanto a modalità estrinseche, in una pluralità di sottotipi [355].

D'altronde, come autorevolmente osservato in dottrina, il continuo tentativo di tracciare una linea di demarcazione attuale tra lavoro subordinato e lavoro autonomo si è sovente fondato su un'equivoca sovrapposizione tra il concetto di "*autonomia tecnico-esecutiva*" – che può ben caratterizzare anche prestazioni di lavoro subordinato, specie laddove la professionalità sia particolarmente elevata ovvero, all'opposto, estremamente elementare – e quello di "*autonomia economico-organizzativa*", che rappresenta il vero tratto distintivo del lavoro autonomo, in quanto presuppone una reale libertà nell'autorganizzazione del lavoro personale, in funzione delle proprie esigenze e finalità, senza essere soggetti all'esercizio di poteri unilaterali altrui [356].

Questa declinazione della subordinazione digitale, ricavabile dalla disciplina del lavoro agile, indica la significativa capacità della subordinazione – nonché la volontà legislativa – di contenere il "lavoro digitale" «*all'interno delle tradizionali tutele del diritto del lavoro*» [357], scongiurando al contempo nuove fughe dalla subordinazione e preconizzate spinte a oltrepassare la centralità della categoria [358].

---

[355] Cfr. R. SANTUCCI, *op. ult. cit*., p. 221 che distingue nel tipo "lavoro subordinato" «*variegati sotto-tipi che si possono differenziare per le discipline standard che si applicano al tipo in quanto il legislatore o anche i giudici puntano su alcuni elementi per adeguare la disciplina*».

[356] M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 65, 2008, p. 39.

[357] G. PINO, *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, cit., p. 823.

[358] In questi termini L. ZOPPOLI, *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità nella subordinazione*, in *Dir. lav. merc.*, n. 1, 2022, pp. 51 ss. e spec. p. 74, che sottolinea come il canone giuridico della subordinazione si stia manifestando capace di inglobare le nuove dinamiche organizzative imposte dalla tecnologia. Ad analoghe conclusioni giunge anche L. FOGLIA, *op. ult. cit*. e S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit.

In senso contrario invece vedi per tutti la posizione di A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., che sostiene un progressivo superamento della subordinazione stessa come categoria giuridica egemone.

3. *La centralità della subordinazione nel disegno regolativo europeo: la presunzione di subordinazione nella Direttiva Piattaforme e il suo travagliato* iter *di approvazione*

L'impostazione sopra proposta sembra avallata anche da recenti interventi nell'ordinamento europeo.

Come anticipato nel precedente capitolo, sulla qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma è intervenuta, nel segno della valorizzazione del piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali[359], la Direttiva 2024/2831/UE, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Tale intervento normativo è particolarmente rilevante – oltre che per l'apparato di tutele già analizzato in tema di gestione algoritmica – anche per la tecnica di tutela scelta per superare l'ingombrante e rischioso problema sociale della *misclassification*[360] dei rapporti di lavoro con le piattaforme digitali, causa di gravi rischi di impoverimento delle condizioni di lavoro[361].

La Direttiva Piattaforme, recependo le istanze di protezione provenienti dagli esiti dei ricorsi giudiziali (qui parzialmente esaminati) presentati in tutta Europa, conferma l'importanza centrale del processo di qualificazione del rapporto di lavoro, esprimendo un chiaro *favor* per la subordinazione, evidentemente ritenuta la garanzia principale e *preferibile*[362] rispetto ad altre

---

[359] Vedi per tutti B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 146, 2018.

[360] Secondo uno studio citato nella Relazione introduttiva alla Direttiva (PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*, Publication office of the EU, 2021, 77) sarebbero più di cinque milioni i rapporti di *platform work* con errato inquadramento contrattuale. Inoltre, come specificato dal considerando 6 della Direttiva, «*l'errata classificazione rischia di limitare l'accesso ai diritti sociali e dei lavoratori esistenti […] determina inoltre disparità di condizioni rispetto alle imprese che classificano correttamente i propri lavoratori e ha implicazioni per i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri, per la loro base imponibile e per la copertura e la sostenibilità dei loro sistemi di protezione sociale*».

[361] M. MISCIONE, I *lavori poveri dopo l'economia a domanda per mezzo della rete*, in *Corr. giur.*, n. 6, 2018, pp. 815 ss.; M.T. CARINCI, *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, cit., pp. 627 ss.

[362] Se ne trae conferma dalla declaratoria delle finalità della Proposta di direttiva. La finalità generale dell'intervento è costituita dal "*miglioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti sociali delle persone che lavorano con piattaforme*" (art. 1, par. 1). A tale finalità sono subordinati tre obiettivi: a) la corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e il

strategie regolative [363], che pure potevano essere percorse: la creazione di un *tertium genus* oppure la predisposizione, in chiave rimediale, di regole settoriali indipendenti dalla qualificazione (strategia percorsa, invece, con riferimento alla gestione algoritmica).

La Direttiva 2831/2024, infatti, intende contrastare il falso lavoro autonomo e interviene con delle regole pensate per facilitare il procedimento di qualificazione, richiedendo agli Stati membri di definire procedure che, guardando alle caratteristiche sostanziali della fattispecie (in forza del c.d. principio del primato dei fatti, cap. I, par. 7, nt. 133), consentano di pervenire alla corretta qualificazione della condizione giuridica di milioni di "*platform workers*" europei, «*indipendentemente da come la relazione sia classificata in qualsiasi accordo contrattuale concordato tra le parti coinvolte*» e dunque a prescindere dal *nomen iuris*.

In particolare, per agevolare la corretta qualificazione si è optato, sin dalla Proposta della Commissione, per una presunzione legale *iuris tantum* di subordinazione [364].

Tuttavia, se l'opzione per una corretta qualificazione in linea con la tradizionale dicotomia subordinazione/autonomia ha sempre caratterizzato con chiarezza la scelta regolativa della Direttiva, il funzionamento concreto della presunzione di subordinazione ha, invece, seguito un percorso più accidentato [365].

---

conseguente accesso ai diritti relativi al rapporto di lavoro subordinato; b) la tutela di equità, trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica dei rapporti di lavoro (v. cap. I, sez. II par. 3); 3) l'aumento della trasparenza, tracciabilità e consapevolezza degli sviluppi del lavoro con le piattaforme, comprese quelle che eseguono prestazioni transfrontaliere (v. cap. III).

[363] Condivide tale conclusione anche S. GIUBBONI, *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2022, p. 67, secondo cui c'è un «*netto favor per il riconoscimento dello status di lavoratore subordinato (e del connesso apparato di tutela), ben oltre le deboli tecniche presuntive timidamente discusse e più raramente introdotte in alcuni Stati membri, come ad esempio in Spagna*». L'A., inoltre, saluta con favore la scelta della Proposta di direttiva di allontanarsi da quel filone della giurisprudenza europea (cfr. Corte giust. 15 giugno 2006, C-255/04, *Commissione c. Francia*; e Corte giust. 22 dicembre 2008, C-161/07, *Commissione c. Austria*) ostile all'utilizzo di regole di presunzione da parte del legislatore nazionale, considerate ostacoli alla libertà di prestazione dei servizi e di stabilimento nel mercato interno.

[364] Scelta che secondo parte della dottrina potrebbe comportare evidenti benefici in termini di certezza del diritto, maggiore rappresentanza e sviluppo della contrattazione collettiva, incremento delle attività ispettive e di monitoraggio sulle piattaforme. Vedi in particolare M. KULLMANN, *Platformisation' of work*, cit., pp. 166 ss.

[365] Per una sua ricostruzione si v. M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma*

A dispetto di taluni suggerimenti dottrinali[366], che auspicavano un intervento radicale (l'introduzione di una presunzione incondizionata, svincolata, cioè, dal riferimento a "fatti-indici" della subordinazione, che avrebbe completamente invertito l'onere probatorio in capo all"impresa-piattaforma"), la Proposta di Direttiva ha optato per un approccio più misurato. In particolare, nel disegno originario presentato il 9 dicembre 2021, l'art. 4 della Proposta di Direttiva introduceva una presunzione relativa di subordinazione[367], attivabile al ricorso di almeno due dei cinque indici ritenuti sintomatici dell'eccessiva (ed effettiva) ingerenza della piattaforma nel rapporto di lavoro:

a) determinazione effettiva della retribuzione (anche in termini di fissazione dei limiti massimi del livello retributivo);
b) predisposizione di regole organizzative vincolanti (es. aspetto esteriore, condotte nei confronti dell'utente, ecc.);
c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro;

---

nell'ordinamento europeo, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., spec. p. 501.

[366] Cfr. V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a directive on Platform Work: an overview*, in *Int. Lab. Law eJourn*, vol. 15, n. 1, 2022, pp. 1 ss.

[367] Per un *focus* sulla presunzione di subordinazione si rinvia ai commenti di A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022, pp. 641 ss. e ID., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 1 ss.; M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 7, n. 2, 2021, pp. 3 ss.; M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit.; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale"*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022, pp. 1 ss.; F. CAPPONI, *Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022 pp. 656 ss.; A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 31 ss.; V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 158, 2022; P. PASSALACQUA, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *Federalismi.it*, n. 9, 2023, pp. 242 ss. e F. PISANI, *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. e prev. oggi*, 2022, pp. 72 ss.

d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare con riferimento alla facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

L'elemento cardine su cui ruotava questa iniziale presunzione di subordinazione era, dunque, il (potere di) controllo esercitato in modo «*effettivo*» dalla piattaforma sull'esecuzione della prestazione, da accertarsi nella fase funzionale a seconda dei vari indicatori individuati.

L'enfasi sulla soggezione del lavoratore al controllo penetrante della piattaforma era da considerarsi positivamente, alla luce di quanto già evidenziato riguardo alla pervasività e ampiezza del "potere di controllo algoritmico", suscettibile di precedere logicamente e strutturalmente il potere direttivo, eclissandolo o integrandosi con esso. Come rilevato in dottrina, questa prima stesura della presunzione di subordinazione sembra muovere dalla constatazione che la prima espressione del dominio delle piattaforme sulla forza lavoro «*non è l'esercizio del potere direttivo, inteso come "assidua attività di vigilanza e controllo", ma sono i peculiari meccanismi di condizionamento dell'area di azione e decisione dei prestatori*»[368], con la conseguenza che si sarebbe introdotta una nozione allargata di subordinazione, tendente all'eterorganizzazione[369].

Tuttavia, è opportuno rilevare che la presunzione di subordinazione si basava su indici molto (forse troppo) ampi ed eterogenei[370], di cui taluni valorizzavano criteri di dipendenza del lavoratore e talaltri prendevano in considerazione elementi tradizionalmente ritenuti irrilevanti ai fini qualificatori (neppure nei casi di c.d. subordinazione attenuata), come, ad esempio, la limitazione della possibilità di svolgere lavori per terzi o l'imposizione

---

[368] A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, cit., p. 37.

[369] Cfr. A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme*, cit., p. 13, che parla di una declinazione "organizzativa" della subordinazione; S. GIUBBONI, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed economia*, gennaio 2022.

[370] Cfr. le critiche di P. PASSALACQUA, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, cit., pp. 244 ss., la genericità e l'ampiezza degli indici finiscono per tradire l'obiettivo di maggiore certezza del diritto perseguito dalla Proposta di Direttiva.

di vincoli relativi al "comportamento esteriore" nei confronti dei clienti [371].

Inoltre, il testo originario della Proposta presentava alcune criticità e spinosi problemi di applicabilità, dovuti al raccordo con le definizioni legali e giurisprudenziali dei singoli Stati membri [372] (rilevanti ai fini della controprova a confutazione della presunzione), a cui si aggiungevano anche contraddizioni interne al disegno legislativo europeo. Ad esempio, da un lato, sulla base degli indici di subordinazione previsti dall'art. 4, si poteva dedurre che l'assenza di limiti nella scelta dell'orario di lavoro non fosse incompatibile con il riconoscimento della subordinazione, purché fossero presenti almeno altri due indici sintomatici della stessa; dall'altro lato, però, al venticinquesimo Considerando, la Proposta di Direttiva indicava la libertà di scegliere l'orario di lavoro e di rifiutare incarichi come una caratteristica distintiva «*del vero lavoro autonomo*».

Analogamente, da un lato, l'art. 4 della Proposta di Direttiva inseriva negli elementi sintomatici della subordinazione elementi normalmente compatibili con un rapporto di lavoro genuinamente autonomo, come la verifica della qualità dei risultati; dall'altro, valorizzava indici quali il rispetto di «*regole vincolanti specifiche per quanto riguarda [...] l'esecuzione del lavoro*», che costituiscono, invece, elementi *costitutivi* del tipo subordinato e non possono degradare a semplici indici presuntivi che – anche solo in linea teorica – ammettono una prova contraria [373].

Come anticipato, nel lungo *iter* di approvazione della Direttiva l'impostazione espressa nella Proposta originaria è stata abbandonata. A dicembre 2022, il Parlamento Europeo aveva introdotto modifiche significative,

---

[371] Alcuni degli indici nel nostro ordinamento sarebbero pienamente compatibili con l'autonomia del rapporto, come rilevano M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione*, cit., pp. 7 ss. e A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, cit., p. 13, secondo cui la presunzione farebbe emergere una nozione quasi "onnivora" di subordinazione.

[372] Efficacemente sottolinea M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva*, cit., p. 10, che la presunzione di subordinazione poteva essere applicata (o superata) in ventisette modi differenti. Segnala i problemi di raccordo con le diverse nozioni di subordinazione degli Stati membri e con la nozione europea di subordinazione anche M. GIOVANNONE, *La proposta di direttiva UE sui platform workers: tecniche regolative ed effettività delle tutele per i lavoratori autonomi*, in *Federalismi.it*, n. 25, 2022, pp. 135 ss.

[373] Sul punto M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit., p. 8. Analogamente E. MENEGATTI, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digita le*, *Federalismi.it*, n. 14, 2023, p. 231.

rimuovendo gli indici di subordinazione dall'art. 4 e trasferendoli nei Considerando, conferendogli così una funzione meramente esemplificativa. Sicché, la determinazione della presunzione veniva attribuita ai singoli Stati membri, fermo restando che la possibilità di confutare la presunzione fosse subordinata all'assenza di controllo o direzione da parte della piattaforma, nonché al carattere commerciale, professionale o imprenditoriale dell'attività svolta sulla piattaforma. Tale formulazione, tuttavia, suscitava le critiche della Confederazione Europea dei Sindacati, che esprimeva preoccupazioni (non infondate) per l'indebolimento della presunzione legale nella nuova proposta, temendo che ciò potesse agevolare strategie elusive da parte delle piattaforme.

Nel dicembre 2023, a valle del trilogo, le Istituzioni europee avevano raggiunto un accordo provvisorio che ricalcava il testo della proposta originaria ma quest'ultimo non è stato ratificato dal Coreper per opposizione di alcuni Stati membri, fra cui l'Italia. Si sono allora riavviati i negoziati, orientandosi verso una versione significativamente più attenuata della presunzione di subordinazione, che di fatto demandava la sua formulazione ai singoli Stati.

Tale compromesso nel marzo 2024 ha incontrato (a sorpresa [374]) l'approvazione della maggioranza dei Ministri del Lavoro degli Stati membri e ha consentito la prosecuzione dell'*iter* di approvazione della Direttiva, pubblicata in G.U. il 23 ottobre 2024.

4. *L'approvazione della "Direttiva Piattaforme": una presunzione di subordinazione "mutilata"?*

Nella formulazione definitiva, il nuovo art. 4 della Direttiva UE 2024/2831, rubricato «*determinazione della corretta situazione occupazionale*», ribadisce il principio internazionale del primato dei fatti e afferma l'irrilevanza della qualificazione data dalle parti [375], precisando che l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato deve basarsi sull'analisi concreta delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, che nel mondo delle piattaforme, risulta fortemente innovato dall'«*uso di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro*».

---

[374] Cfr. A. ALOISI-S. RAINONE-N. COUNTOURIS, *Platform-work directive: the clock is ticking*, in *Social Europe*, 25 gennaio 2024, che segnalano le difficoltà di addivenire ad un accordo sulla presunzione di subordinazione.

[375] Così M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in Bollettino ADAPT, 9 maggio 2022, n. 18, p. 3.

Quest'ultima precisazione è particolarmente importante, dal momento che l'uso di sistemi (decisionali o di monitoraggio) automatizzati può allora considerarsi un "fatto rilevante" ai fini qualificatori [376], in grado di incidere sulla fase funzionale del rapporto, con implicazioni sulle modalità di esercizio dei poteri datoriali, potenzialmente tali da contraddire l'inquadramento contrattuale convenuto fra le parti.

Al successivo art. 5 viene disciplinata la presunzione di subordinazione, con una formulazione decisamente riduttiva e problematica [377]: si presume la subordinazione del rapporto di lavoro tra una PDL e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma «*qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia*».

È bene precisare che tale presunzione non comporta un'automatica riclassificazione dei lavoratori su piattaforma digitale, dal momento che la stessa si applica, a far data dal recepimento della Direttiva, «*ai procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è dibattuta la determinazione della corretta situazione occupazionale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali* (art. 5, par. 3) e non trova – invero, irragionevolmente – applicazione nei procedimenti relativi a questioni tributarie, penali o di sicurezza sociale, ferma restando la derogabilità *in melius* di quest'ultima previsione da parte dei singoli Stati.

Nella sua nuova formulazione, la presunzione, anziché basarsi su criteri o indici legali (sussidiari) di subordinazione, si basa su "fatti" che sono in verità già tipici della subordinazione [378]: direzione e controllo. Sparisce,

---

[376] Altro discorso è, invece, asserire che «*l'utilizzo dell'algoritmo generi in sé la configurazione di una fattispecie riconducibile alla subordinazione*», che, in quanto affermazione preconcetta, viene, comprensibilmente, criticata da L. FOGLIA, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 120.

[377] Sul punto vedi già V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a directive on Platform Work: an overview, Int. Lab. Law eJourn.*, 2022, pp. 1 ss., nonché, più di recente, M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, pp. 1 ss.; G. QUADRI, *Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto di lavoro*, cit., p. 888; A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, I, pp. 190 ss.; A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria*, cit., pp. 495 ss.

[378] Critico su tale aspetto è A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione*, cit., p. 185, per cui se la presunzione richiama "fatti normativi" che sono costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato, si viene a configurare una presunzione "semplice" e non una presunzione relativa in senso stretto.

dunque, ogni riferimento al potere organizzativo della piattaforma, elemento che, invece, nella versione precedente veniva valorizzato in più indici.

La *ratio* della presunzione di subordinazione è quella di assicurare «*un'efficace agevolazione procedurale per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'accertare la corretta determinazione della loro situazione occupazionale*» (30° Considerando della Direttiva). L'impiego di presunzioni giuridiche, come strumento d'ausilio alla corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, è già stato autorevolmente sostenuto anche OIL (Raccomandazione n. 198/2006), per cui le presunzioni legali possono contribuire significativamente a rimuovere le incertezze circa l'esistenza di un rapporto di lavoro "mascherato", offrendo uno strumento che consenta di discernere con maggiore chiarezza i contorni dell'attività lavorativa e contribuendo al contrasto a fenomeni di elusione delle normative lavoristiche e di *dumping* sociale che derivano dalla falsa qualificazione dei lavoratori come autonomi al solo scopo di ridurre gli obblighi previdenziali, assicurativi o retributivi in capo al datore di lavoro.

Ragion per cui pare possibile affermare che l'impiego della tecnica della presunzione è finalizzata a ricalibrare – con l'agevolazione probatoria che ne deriva – lo squilibrio informativo, l'opacità contrattuale o l'asimmetria delle dinamiche di potere che di fatto possono caratterizzare il rapporto di lavoro, specie quando esso è a rischio di errata classificazione.

Tuttavia, nella nuova formulazione, la presunzione di subordinazione di cui all'art. 5 risulta poco idonea a realizzare tale *ratio*, ponendosi come scarsamente effettiva o addirittura potenzialmente controproducente [379]: da un lato, infatti, la presunzione impone al lavoratore di dimostrare fatti correlati all'esercizio di poteri direttivi e di controllo, che costituirebbero già una prova diretta della subordinazione [380], con il rischio che il lavoratore resterebbe gravato dal medesimo onere probatorio (*ex* art. 2697 c.c.) anche in assenza della presunzione; dall'altro, la disposizione, a valle della prova sui fatti tipici della subordinazione, conferisce alla piattaforma – in deroga rispetto alle ordinarie dinamiche processuali – la facoltà di superare la presunzione, offrendo la prova contraria, dimostrando che il rapporto contrattuale non è un rapporto di lavoro subordinato, quale definito dal diritto, dai

---

[379] Cfr. oltre a A. PERULLI, *La presunzione di subordinazione*, cit., p. 182; anche M. BIASI, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, cit., p. 4.

[380] «*La subordinazione stessa è l'esistenza dei poteri datoriali*», come efficacemente sottolinea E. GRAGNOLI, *La subordinazione e l'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2023, p. 3.

contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

Con quest'ultima previsione, le criticità applicative connesse al meccanismo presuntivo non appaiono attenuate; al contrario, risultano ulteriormente aggravate, poiché l'assenza di criteri comuni su cui fondare la presunzione rischia altresì di compromettere la funzione armonizzante dell'intervento europeo [381] e di indebolirne l'efficacia, vanificando una preziosa occasione per adattare la nozione eurounitaria di subordinazione al contesto evolutivo tecnologico attuale.

Al fine di scongiurare tali rischi, pare opportuno valorizzare un'interpretazione conforme alla *ratio* della norma, che viene peraltro ribadita nel paragrafo 2 dell'art. 5, dove il legislatore europeo si preoccupa di precisare che la presunzione «*costituisce un'agevolazione procedurale*» e gli Stati membri «*provvedono affinché la presunzione legale non abbia l'effetto di aggravare gli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la loro corretta situazione occupazionale*» [382].

Nel fare ciò, anzitutto occorre chiarire che il generico riferimento testuale ai *fatti indicatori di direzione e controllo* deve intendersi come richiamo a *fatti secondari* [383], rilevanti e funzionali alla conoscenza dei fatti principali, che sono invece costitutivi della fattispecie della subordinazione. Ora, è evidente che l'art. 5 della Direttiva lascia indefiniti i criteri o gli indici idonei a configurare indicatori univoci di "direzione" e "controllo" (ancorché dissimulati), tali da far presumere la sussistenza di un vincolo di subordinazione. Tuttavia, interessanti spunti interpretativi, utili a circostanziare tali "fatti secondari", possono essere ricavati dai Considerando della Direttiva.

In effetti, una lettura complessiva della Direttiva, a partire dal precedente e richiamato art. 4, lascia intravedere un concetto di *direzione* meno

---

[381] Cfr. S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., pp. 101 ss.

[382] Come puntualmente segnala S. GIUBBONI, *Note minime in tema di qualificazione del rapporto di lavoro nella «direttiva piattaforme»*, *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2025, p. 158, la norma è formulata per fungere da (una sorta di) «*clausola di non regresso, quest'ultima, diretta a scongiurare che nella disciplina degli indici presuntivi i legislatori nazionali convertano, di fatto, in un aggravio probatorio, e quindi in uno svantaggio, quel che vuole essere un'agevolazione*».

[383] La presunzione di cui all'art. 5 deriva da elementi fattuali che devono essere forniti dal ricorrente, a differenza di altri congegni presuntivi (ad esempio l'*ABC test* californiano sopra citato cap. II, Sez. I, par. 3). Per un confronto fra la presunzione europea e quella californiana v. M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, cit., pp. 1 ss.

tradizionale[384], graduato e modulabile nelle intensità, fortemente influenzato dal ruolo dei sistemi automatizzati di gestione e monitoraggio. Particolarmente eloquente sul punto è il 30° Considerando della Direttiva, che ammette che «*la direzione e il controllo possono assumere in casi concreti forme diverse, considerando che il modello di economia delle piattaforme è in costante evoluzione. Ad esempio, la piattaforma di lavoro digitale potrebbe esercitare direzione e controllo non solo con mezzi diretti, ma anche applicando misure punitive o altre forme di trattamenti sfavorevoli o pressioni*».

La valorizzazione di questa più ampia declinazione del concetto di direzione e controllo consentirebbe una reale agevolazione dell'onere probatorio in capo ai lavoratori delle piattaforme. In particolare, verrebbe facilitata la dimostrazione di quegli elementi fattuali, anche indiretti o di natura implicita, che, pur non essendo esattamente coincidenti con la dimostrazione dell'esercizio dei poteri datoriali (che è la prova della subordinazione), rivelano la soggezione del lavoratore ad un'architettura organizzativa estranea a quest'ultimo, dalla quale originano pressioni verso determinati comportamenti, nonché possibili trattamenti sfavorevoli o misure di natura punitiva.

Chiaramente, tale declinazione coincide con la dimostrazione di fatti che andrebbero ad indicare l'esercizio di un potere eminentemente organizzativo, che talora sfocia in un potere direttivo ma che si manifesta in maniera *sui generis*, come si è detto in precedenza, con meccanismi di stampo impositivo-induttivi, che, nel prisma dell'organizzazione algoritmica, sono sufficienti ad assicurare la conformazione del lavoratore. In questa prospettiva, i fatti secondari da prendere in considerazione possono essere le pressioni indotte da sistemi di *nudging*, le sanzioni atipiche nel *rating* reputazionale o di meccanismi organizzativi di tipo premiale-punitivo. Allo stesso modo, il potere di controllo – come si è detto in precedenza – può esprimersi attraverso modalità indirette e formalmente esterne alla piattaforma, come nel caso del *rating* reputazionale, che, *anche* tramite le recensioni dell'utenza, supervisiona il comportamento del lavoratore.

Tale approccio renderebbe quantomeno più efficace la presunzione relativa di subordinazione, poiché sposterebbe sull'impresa-piattaforma l'onere di dimostrare l'assenza dei poteri tipici del datore di lavoro e dunque la reale autonomia della persona che lavora per (il tramite de) la piattaforma.

In questo quadro, assume rilievo centrale la previsione contenuta all'art. 21 della Direttiva, rubricato "accesso alle prove", che attribuisce al giudice

---

[384] Del medesimo avviso è A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria: la direttiva "piattaforme"*, cit., p. 508.

il potere di ordinare alla piattaforma l'esibizione di qualsiasi prova pertinente rientrante nella sua sfera di controllo, *ivi* incluse le informazioni riservate, purché rilevanti ai fini del giudizio e sempre che vengano adottate misure efficaci per proteggerle.

Nel quadro complessivo della Direttiva, questa disposizione non è l'unica che cerca di dare più effettività alla presunzione di subordinazione, che nel *corpus* della Direttiva è accompagnata da una serie di "misure di sostegno".

5. (Segue). *Le misure di sostegno alla presunzione di subordinazione*

Alla previsione della presunzione di subordinazione seguono alcune disposizioni di «*di sostegno*» contenute nell'art. 6 della Direttiva, che impone agli Stati membri l'adozione di misure volte a garantire il rispetto e l'effettiva attuazione della presunzione legale.

Fra queste si prevede anzitutto l'obbligo per gli Stati membri di adottare orientamenti rivolti alle piattaforme, ai lavoratori e alle parti sociali su come comprendere e applicare la presunzione legale, inclusi i procedimenti per confutarla.

A ciò si aggiunge l'obbligo di definire delle linee guida e delle procedure per le autorità nazionali competenti per identificare e perseguire «*in maniera proattiva*» le piattaforme che non rispettano le normative sullo *status* occupazionale. L'attenzione rivolta alla prevenzione di possibili elusioni da parte delle piattaforme, prima dell'attivazione in sede processuale della presunzione di subordinazione, è certamente apprezzabile; tuttavia, nella formulazione attuale dell'art. 6, lett. b, tale intento risulta comunque di scarsa efficacia [385].

L'effettività dell'approccio proattivo viene parzialmente rilanciata dalla previsione dell'obbligo di adottare controlli e ispezioni efficaci, se del caso anche mirati su specifiche piattaforme, qualora un'autorità nazionale competente accerti l'esistenza della situazione occupazionale di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali (art. 6, lett. c). Sebbene l'implementazione dei controlli e delle ispezioni sia fondamentale nella

[385] Più fiducioso sulla disposizione è A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria*, cit., pp. 495 ss., per cui tale previsione costituisce un «*presidio di effettività di importanza decisiva*», capace di superare la limitata efficacia soggettiva del giudicato processuale, che finora ha consentito a molte piattaforme, soccombenti in giudizio, di non modificare l'inquadramento dei suoi lavoratori.

prevenzione del fenomeno dell'abuso del falso lavoro autonomo nelle piattaforme digitali, è doveroso segnalare che a questi deve anche accompagnarsi un sistema sanzionatorio chiaro, efficace e realmente dissuasivo [386]. Su questo aspetto, la Direttiva non fornisce indicazioni specifiche nell'ambito delle misure di sostegno alla presunzione di subordinazione.

Tuttavia, utili indicazioni possono trarsi, sul piano generale, dall'art. 24, parr. 5 e 6, per cui, in caso di violazione delle normative derivanti della Direttiva, gli Stati membri devono prevedere sanzioni che siano effettive, dissuasive e proporzionate alla natura, alla gravità e alla durata della violazione, nonché al numero di lavoratori coinvolti. La disposizione è orientata verso l'armonizzazione minima, non prevedendo specifiche sanzioni, limitandosi a sottolineare che può trattarsi anche di misure pecuniarie, in caso di rifiuto da parte delle piattaforme di conformarsi a una decisione giuridica che accerti la corretta qualificazione del rapporto di lavoro.

Tenuto conto del carattere transnazionale delle PDL, sarebbe stato auspicabile definire un quadro sanzionatorio minimo armonizzato. L'assenza di parametri comuni nella tipologia di sanzioni (es. sanzioni pecuniarie commisurate al fatturato della piattaforma, aggravamenti in caso di recidiva, nonché misure accessorie a carattere reputazionale e interdittivo) rischia, infatti, di incentivare – o comunque non contrastare – fenomeni di *dumping* e/o corsa al ribasso tra gli ordinamenti nazionali.

Chiaramente, per prevenire in maniera efficace il rischio che le piattaforme digitali adottino accorgimenti nei propri modelli organizzativi per aggirare le previsioni della Direttiva, risulta essenziale l'istituzione di un sistema *specializzato* di controlli. A tal fine, le autorità competenti devono possedere competenze tecniche specifiche, in particolare nell'ambito della gestione algoritmica e delle tecnologie di automazione del lavoro. In tale prospettiva, si apprezza la previsione contenuta all'art. 6, lett. d), che impone agli Stati membri di garantire un'adeguata formazione delle autorità preposte al controllo.

A rafforzare l'effettività della presunzione di subordinazione, interviene anche la previsione di cui all'art. 19 della Direttiva, secondo cui gli Stati membri sono tenuti a garantire che i rappresentanti delle persone che lavorano su piattaforma e i soggetti giuridici – che, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a difendere i diritti di quest'ultime – possano agire in giudizio per conto di costoro, in caso di

[386] Sulla centralità della funzione sanzionatoria v., da ultimo, G. PICCO, *Il diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT University Press, Bergamo, 2024, spec. pp. 107 ss.

violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla Direttiva stessa. Si tratta di una previsione di grande rilievo, poiché consente di superare gli ostacoli individuali all'accesso alla giustizia e di promuovere forme di tutela collettiva particolarmente rilevanti in un contesto caratterizzato da frammentazione contrattuale e asimmetrie informative, come quello delle PDL.

Nei confini nazionali, poi, la previsione sostiene [387] l'agibilità processuale della *class action* [388] *ex* art. 840 *bis* c.p.c. anche da parte delle organizzazioni sindacali, di recente affermazione [389].

Tali misure di sostegno sicuramente costituiscono un ulteriore tassello nel tentativo di conferire effettività al meccanismo presuntivo dell'art. 5, che, tuttavia, continua a presentare una formulazione indebolita, sotto il profilo applicativo e sistematico.

Sotto questi due profili, appare evidente che l'efficacia della presunzione contenuta nell'art. 5 della Direttiva viene rimessa alla capacità (e alla volontà) attuativa degli Stati [390], lasciando spazio alla configurazione di una molteplicità di meccanismi presuntivi, potenzialmente differenti per ciascuno Stato membro, con il conseguente rischio di soluzioni eterogenee poco armonizzate, che solo parzialmente può essere attenuato attraverso il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia [391].

Chiaramente, alla luce del principio del *favor prestatoris* (evocato pure all'art. 26 della Direttiva), non è da escludere, che, i legislatori nazionali, nel recepire la presunzione dell'art. 5, possano adottare una definizione più estesa ma il rischio che la presunzione venga declinata in ventisette modalità differenti, corrispondenti ai diversi ordinamenti nazionali, appare tutt'altro che teorico.

---

[387] Sul punto anche A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria*, cit., p. 504.

[388] Per approfondimenti sul punto v. O. RAZZOLINI, *Class action: l'azione in giudizio del sindacato verso un cambio di paradigma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, pp. 111 ss.; V. PROTOPAPA, *Sindacato e nuove azioni di "classe"*, in *Lav. dir.*, 2024, pp. 254 ss.

[389] Dopo che alcune sentenze di merito che avevano dichiarato la carenza di legittimazione ad agire in capo alle oo.ss. ai sensi dell'art. 840-*bis*, comma 3, c.p.c. (Trib. Milano 18 gennaio 2023), il TAR Lazio (con sentenza 23 giugno 2023) ha parzialmente annullato il decreto del Ministro della Giustizia del 17 febbraio 2022, n. 27, nella parte in cui escludeva le organizzazioni sindacali dall'elenco pubblico previsto per l'esercizio delle class action, eliminando il requisito – ora superato – di appartenenza al Terzo settore.

[390] M. GIOVANNONE, *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 508.

[391] Sul punto v. S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., p. 105.

Nel contesto europeo, a dir il vero, esistono già alcune esperienze giuridiche "anticipatrici" in materia di presunzione di subordinazione nell'ambito del lavoro su piattaforma, che meritano di essere esaminate prima di valutare le possibili soluzioni di recepimento della Direttiva nel nostro ordinamento.

6. *Il confronto con le altre esperienze di presunzione di subordinazione nel contesto europeo*

Uno dei primi ordinamenti a introdurre la presunzione di subordinazione per il lavoro su piattaforma è quello spagnolo [392]. Con la c.d. *Ley* "*Riders*" (Regio decreto-legge n. 9/2021), si è introdotta, nell'ambito dell'*Estatuto de los Trabajadores*, una presunzione relativa di subordinazione per i lavoratori su piattaforma, nel caso in cui l'impresa-piattaforma eserciti prerogative di organizzazione, direzione e controllo, «*in modo diretto, indiretto o implicito, attraverso la gestione algoritmica del servizio o delle condizioni di lavoro*» [393]. L'introduzione della presunzione è, dunque, teleologicamente finalizzata ad inglobare nella subordinazione le nuove manifestazioni (anche implicite e occulte) del potere algoritmico, in linea con gli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi in tal senso (in particolare a partire dalla citata pronuncia del Tribunal Supremo) e a marginalizzare, invece, l'impostazione intermedia che inquadrava tali rapporti nella figura del c.d. TRADE, lavoratore autonomo economicamente dipendente, ai sensi dell'art. 11 del c.d. LETA, lo Statuto del lavoro autonomo [394].

Tuttavia, come è stato osservato, la presunzione, per come attualmente formulata (frutto di una soluzione compromissoria più *soft* rispetto

---

[392] Per una disamina articolata si rinvia a W. SANGUINETI, *El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía*, in *Revista de Derecho Social*, n. 97, 2022, p. 15 ss.; A. BAYLOS GRAU, *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 21 ss.

[393] La disposizione recita «*se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital*».

[394] Sulla fattispecie si rinvia alla recente analisi di F. VALDÉS DAL-RÉ, *El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española*, in *Revista de derecho de la seguridad social*, n. 3, 2021, pp. 29 ss.

all'originario disegno di legge e alle successive bozze[395]), presenta una limitata portata applicativa, in primo luogo perché risulta circoscritta ai soli *riders*, ossia lavoratori che svolgono su piattaforma "servizi remunerati consistenti nella distribuzione di qualsiasi prodotto o merce di consumo". Tale restrizione potrebbe essere superata mediante un'interpretazione estensiva, coerente con la *ratio legis* sopra richiamata, che consente di oltrepassare il caso specifico della distribuzione di merci, estendendo l'ambito applicativo anche ad altre forme di lavoro su piattaforma digitale.

Resta tuttavia centrale, secondo numerosi rilievi critici, il tema dell'effettiva utilità della presunzione sotto il profilo dell'alleggerimento dell'onere probatorio, che risulta debole e che secondo alcuni[396], non presuppone nulla di nuovo che non fosse già presunto in termini generali negli artt. 1.1 e 8.1 dello Estatuto de los Trabajadores, che fondano la nozione spagnola di subordinazione sugli elementi della volontarietà, alienità dei risultati, dipendenza e retribuzione.

Secondo altre opinioni[397], invece, la presunzione di subordinazione per i *riders* rischia di rivelarsi persino più onerosa per il lavoratore rispetto alla presunzione generale, in quanto impone, quale condizione per la sua attivazione, la dimostrazione che la piattaforma usi il sistema algoritmico per esercitare i poteri direttivi, organizzativi e di controllo.

Per scongiurare il rischio di "inutilità" della norma, altre letture fanno leva sulla circostanza che la nuova presunzione impone di considerare che il *solo* inserimento del lavoratore in un'attività di distribuzione gestita o organizzata mediante algoritmi attraverso una piattaforma digitale apre le porte al riconoscimento della subordinazione, il che rende superfluo il dibattito (protagonista nel contenzioso giurisprudenziale) sul grado, minore o maggiore, di dipendenza e alienità[398]. Ciò significa che ogniqualvolta l'algoritmo utilizzato dalla piattaforma digitale determini in qualche modo i termini del servizio o le condizioni di lavoro della persona che lo fornisce, si riterrà

---

[395] Per una ricostruzione si v. J.M. GENÉ, *Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿y ahora qué?*, in *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, pp. 159 ss.

[396] Cfr. M. PALOMEQUE LÓPEZ, *Las presunciones legislativas de laboralidad*, in *Trabajo y Derecho*, 2021, pp. 79-80.

[397] Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmo*s, in *IUSlabor*, n. 2, 2021, p. 36.

[398] J.C. VILLALÓN, *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, in *Lav. dir.*, 2023, pp. 109 ss.

soddisfatto il requisito della dipendenza giuridica, e non semplicemente la dipendenza economica, che invece può caratterizzare anche il lavoro autonomo.

Rispetto a ciò, è indubbio che l'assenza di criteri e indicatori precisi non agevoli l'onere probatorio gravante sul lavoratore; tuttavia, la presenza stessa di una previsione normativa, seppur generica, rappresenta comunque un avanzamento di tutela rispetto alla necessità di provare anche il grado di dipendenza esercitato attraverso il sistema algoritmico della piattaforma.

Così intesa, è facile intuire che la presunzione di subordinazione spagnola, rispetto a quella europea, dà un peso preponderante all'elemento dell'eterorganizzazione algoritmica del lavoro, che, al netto delle criticità sul piano operativo, potrebbe dirsi un utile deterrente al ricorso strumentale a forme fittizie di lavoro autonomo da parte delle piattaforme digitali.

Alla presunzione di subordinazione dell'ordinamento spagnolo si sono poi affiancate quelle del Belgio e del Portogallo, che, a differenza della presunzione spagnola ed europea, contemplano la codificazione di indici espliciti a sostegno del congegno presuntivo.

Con riferimento al primo ordinamento, il c.d. *Deal "Pour l'Emploi"* (legge n. 6/2022), ha introdotto una presunzione relativa di subordinazione articolata in ben otto indici (taluni dei quali si articolano anche in sottoindici), parzialmente coincidenti con alcuni indicatori presenti nella originaria Proposta di direttiva della Commissione europea [399].

In particolare, il nuovo art. 337/3, impiantato nella *Loi-programme* del 27 dicembre 2006, prevede che la presunzione di subordinazione operi al ricorrere dei seguenti indici.

Con riferimento ai poteri datoriali, si prendono in considerazione: a) la previsione da parte della piattaforma di regole vincolanti di condotta o di prestazione (es. per quanto riguarda la presentazione, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro); b) la limitazione dell'autonomia del lavoratore nel definire le modalità di esecuzione del lavoro; c) l'utilizzo da parte della piattaforma della geolocalizzazione per scopi diversi dal corretto funzionamento dei servizi-base; d) la limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il lavoro, in particolare la libertà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare gli incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti, con l'eccezione

[399] Cfr. C. HIESSL, *Case law on the classification of platform workers. Cross European analysis and tentative conclusions*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2024, p. 7.

dei casi in cui la legge limita espressamente la possibilità di ricorrere a subappaltatori; e) imposizione di un ordine di priorità fra le future offerte di lavoro e/o l'importo offerto per lo svolgimento di un incarico; l'utilizzo di sistemi di classificazione basati sulle informazioni raccolte e monitoraggio dell'esecuzione del lavoro, fatto salvo il risultato fornito, da parte dei lavoratori della piattaforma.

Con riferimento al compenso, invece, si fa riferimento alla: a) determinazione unilaterale del prezzo del servizio; b) introduzione di limiti massimi di remunerazione; c) restrizione della libertà del lavoratore di rifiutare offerte di lavoro considerate inadeguate dal punto di vista del compenso.

Per analizzare la portata della presunzione in esame è opportuno precisare che nell'ordinamento belga già esisteva una presunzione di subordinazione, composta dai seguenti indici [400]: a) mancanza di rischio finanziario o economico (in particolare assenza di investimento personale e sostanziale nell'impresa o partecipazione ai suoi guadagni e perdite); b) mancanza di responsabilità e influenza riguardo alle risorse finanziarie dell'impresa; c) assenza di potere decisionale riguardo alla politica degli acquisti dell'impresa e dei prezzi; e) insussistenza di un obbligo di risultati riguardo al lavoro concordato; f) assenza di propri dipendenti o opzione di sostituzione; g) mancanza di apparenza come impresa o co-contrattista nei confronti di altre persone; h) lavoro in locali o con attrezzature di proprietà, finanziate o garantite dall'impresa.

Tale articolato quadro è complicato dal fatto che le presunzioni degli artt. 337/2 e 337/3 della *Loi-programme*, che incorporano una concezione ampia di subordinazione, devono coniugarsi con la previsione di cui all'art. 333 sulla possibilità di confutare le previsioni mediante la verifica dei quattro criteri generali: la volontà contrattuale delle parti, l'esistenza di vincoli orari nell'esecuzione della prestazione, il grado di autonomia nell'organizzazione dell'attività e, infine, l'esercizio di un potere gerarchico da parte del committente. Tali indici, valorizzabili per la controprova, sembrano esprimere, invece, una concezione più restrittiva della subordinazione, con il rischio che la portata applicativa del meccanismo presuntivo risulti significativamente compressa.

Al fine di ovviare a tale limite, l'art. 337/3, comma 2, stabilisce che l'attività di qualificazione giuridica del rapporto debba tener conto dell'impiego di algoritmi da parte della piattaforma nell'organizzazione del lavoro. In

[400] Per un appronfondimento si rinvia a M. WOUTERS, *The classification of employment relationships in Belgium*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, n. 10, 2019, pp. 198 ss.

presenza di tale accertamento, il giudice è vincolato ad attribuire preminenza alla realtà sostanziale del rapporto rispetto alla volontà formalmente espressa dalle parti nel contratto. Questa precisazione – che, a ben vedere, potrebbe ritenersi superflua alla luce del principio internazionale del "primato dei fatti" – non sembra porre al riparo dai rischi di elusione della presunzione di subordinazione, tramite interpretazioni restrittive dell'art. 333 della *Loi-programme.*

In ogni caso, è doveroso segnalare che la presunzione di subordinazione ha già portato i suoi frutti [401], essendo stata utilizzata per suffragare la subordinazione dei lavoratori di Uber Eats, nella decisione, del maggio 2024, della Commissione per la Regolazione del Rapporto di Lavoro. Secondo quest'ultima, i criteri legali per tale presunzione erano soddisfatti, inclusi la mancanza di autonomia nell'organizzazione del lavoro e l'uso di algoritmi per la direzione e il controllo delle prestazioni di lavoro.

Infine, l'ultima esperienza europea sulla presunzione di subordinazione nel contesto del lavoro su piattaforma è quella portoghese.

Con la legge n. 13/2023, entrata in vigore il 1° maggio 2023, il Portogallo ha introdotto una presunzione *iuris tantum* [402] di subordinazione nel settore delle piattaforme digitali, introducendo nel Codice del Lavoro portoghese l'art. 12-A.

Anche in questo contesto, la presunzione applicabile al lavoro su piattaforma si innesta su un quadro normativo già contraddistinto dall'esistenza di una presunzione di subordinazione a carattere generale, disciplinata all'art. 12 del *Codigo do Trabalho,* che si fonda su alcuni elementi indiziari, tra cui lo svolgimento dell'attività in luoghi determinati dal beneficiario; l'uso di strumenti aziendali, il rispetto di orari prefissati, il pagamento periodico e fisso del compenso, l'esercizio di funzioni gestionali nella struttura dell'impresa [403].

Viceversa, con riferimento al lavoro mediante piattaforma, il legislatore

---

[401] Cfr. M. FRANKE-V. PULIGNANO, *Labour Control and Commodification Strategies Within a Food Delivery Platform in Belgium*, *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*, n. 24, 2022, pp. 135 ss.

[402] La presunzione prevista dal comma 1 può essere superata in via generale, in particolare se la piattaforma digitale fornisce la prova che il prestatore dell'attività opera con effettiva autonomia, senza essere sottoposto al controllo, al potere direttivo e al potere disciplinare di chi lo impiega.

[403] Cfr. J.L. AMADO, *As plataformas digitais e o novo art. 12-a do código do trabalho português: empreendendo ou trabalhando*?, in *Rev. TST*, vol. 89, n. 2, 2023, pp. 294 ss.

ha ritenuto opportuno introdurre criteri in parte differenti o comunque più specifici, calibrati e modellati sulla peculiare struttura organizzativa e sui modelli di *business* propri delle piattaforme.

In tal modo si è scelto di concretizzare quanto già stabilito nel c.d. *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, che, nel rendere più chiara ed efficace la distinzione tra lavoratore subordinato e autonomo nel lavoro digitale [404], chiarisce che l'uso di strumenti propri da parte del prestatore, così come l'esonero da obblighi di assiduità, puntualità e non concorrenza, non escludono di per sé la possibilità di configurare un rapporto di lavoro subordinato con la piattaforma digitale [405].

La presunzione di subordinazione di cui all'art. 12-A si fonda su sei indici, rimessi all'apprezzamento del giudice, che ricalcano alcuni indicatori già presenti nella presunzione di subordinazione spagnola e belga:

a) la determinazione unilaterale del compenso e/o previsione di limiti massimi e minimi da parte della piattaforma;
b) l'esercizio di poteri di direzione e determinazione di regole specifiche, «*in particolare per quanto riguarda la forma di presentazione del fornitore dell'attività, la sua condotta nei confronti dell'utente del servizio o la prestazione dell'attività*»;
c) l'esercizio di poteri di controllo e supervisione sull'attività fornita, in particolare attraverso mezzi elettronici e gestione algoritmica;
d) l'esistenza di limitazioni dell'autonomia del lavoratore «*in materia di organizzazione del lavoro, in particolare per quanto riguarda la scelta dell'orario di lavoro o dei periodi di assenza, la possibilità di accettare o rifiutare incarichi, il ricorso a subappaltatori o sostituti, mediante l'applicazione di sanzioni, la scelta dei clienti o la fornitura di attività a terzi tramite la piattaforma*»;
e) l'esercizio di poteri di natura occupazionale o disciplinare, compresa la disattivazione dell'*account*;
f) l'uso di strumenti o attrezzature fornite dalla piattaforma, anche tramite contratto di noleggio.

È interessante segnalare che l'art. 12-A prevede che la presunzione di subordinazione si applichi anche quando l'attività è formalmente resa per un intermediario, demandando al giudice l'individuazione del datore di

[404] Cfr. T.C. MOREIRA, *Direito do trabalho na era digital*, Coimbra, Almedina, 2021.

[405] Sul punto J.L. AMADO, *op. cit*., p. 303.

lavoro effettivo. È previsto, inoltre, il divieto di discriminazione tra lavoratori direttamente contrattualizzati dall'impresa-piattaforma e quelli operanti tramite intermediari, fermo restando che si riconosce che entrambi i soggetti rispondano solidalmente per i crediti previdenziali e di lavoro maturati, nonché per eventuali sanzioni.

La presunzione di subordinazione portoghese, dunque, è la più estesa nel contesto europeo e si caratterizza per indici anche molto specifici ritagliati dalle costanti organizzative di molte piattaforme digitali.

Tuttavia, come si è osservato in dottrina [406], il riferimento a indici quali il potere direttivo o il potere disciplinare è fuorviante e crea sovrapposizioni fra ciò che dovrebbe far presumere la subordinazione e ciò che, invece, ne costituisce il fondamento. Inoltre, appare *sui generis* che la presunzione portoghese non valorizzi l'inserimento del lavoratore nell'unilaterale cornice organizzativa algoritmica della piattaforma, specie se si considera che il nuovo art. 11 del Codice del lavoro portoghese ha ampliato la nozione di subordinazione includendovi anche l'inserimento del lavoratore nell'"ambito dell'organizzazione" del datore di lavoro.

Ad ampliare le perplessità, contribuisce la circostanza che l'applicazione concreta della presunzione di subordinazione ha dato vita ad esiti differenziati.

Nel febbraio 2024, il Tribunale di Lisbona, nel riconoscere la subordinazione di alcuni *rider* di Uber Eats, ha riconosciuto l'esistenza di quasi tutti gli indici presuntivi previsti dall'art. 12-A (fatta eccezione per l'uso di attrezzature aziendali, considerato non essenziale), valorizzando, in particolare, il controllo esercitato dalla piattaforma tramite algoritmi e sistemi digitali, anche in assenza di un obbligo esplicito di orari o presenza.

Nell'aprile 2024, invece, il Tribunale di Portimão ha escluso la riqualificazione del rapporto come subordinato, pur riconoscendo l'esistenza di un potere disciplinare (la disattivazione dell'*account*), ritenendo che tale elemento fosse insufficiente a far scattare la presunzione. Al contrario, si è valorizzata la libertà dei *riders* di accedere alla piattaforma, accettare o rifiutare incarichi, interpretata come indice di autonomia incompatibile con la subordinazione.

Alla luce di questa disamina è possibile, dunque, osservare come l'introduzione del meccanismo presuntivo nei tre ordinamenti esaminati è sempre originato dalla volontà di inglobare nei confini della subordinazione le nuove manifestazioni, algoritmiche e digitali, della gestione dell'impresa-

[406] J.L. AMADO, *op. cit.*, p. 306.

piattaforma. Eppure, l'introduzione della presunzione non ha necessariamente prodotto una maggiore certezza giuridica, scontrandosi con sovrapposizioni fra indicatori ed elementi costitutivi della subordinazione o aprendo le porte a indicatori troppo circostanziati, che rischiano di non semplificare affatto l'onere probatorio del lavoratore.

È pur vero, tuttavia, che tutte e tre le presunzioni esprimono la presa di coscienza che le peculiarità della gestione algoritmica tipica del mondo delle PDL incidano sui confini della subordinazione (o sarebbe meglio dire delle subordinazioni), spostandone il baricentro verso una maggiore valorizzazione del profilo esecutivo, a discapito delle libertà genetiche.

Questo sembra costituire l'unico denominatore comune degli interventi, i quali si differenziano per approcci e contenuti della presunzione di subordinazione, realizzando un'armonizzazione europea di portata realmente minima.

7. *Le prospettive di recepimento della Direttiva 2024/2831 nell'ordinamento nazionale: quale futuro per le collaborazioni eterorganizzate?*

Alla luce di quanto finora osservato, il recepimento della Direttiva piattaforma entro l'orizzonte temporale del 2026, potrebbe essere l'occasione propizia per una più lineare sistematizzazione del quadro normativo nazionale, evitando di introdurre un'ulteriore stratificazione normativa irrazionale e asistematica.

Un primo elemento da chiarire è stabilire se la presunzione di subordinazione dell'art. 5 della Direttiva possa avere un impatto significativo sulla categoria della subordinazione *ex* art. 2094 c.c.

Un primo solido punto fermo può individuarsi nel fatto che, con la Direttiva "Piattaforme" (come del resto era già emerso in relazione alla Direttiva 2019/1152), il legislatore europeo abbia manifestato una persistente adesione alla tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, non consentendo «*in nessun modo*» l'abbandono o il superamento della fattispecie del lavoro subordinato, quale *principale* referente della disciplina protettiva [407]. Né tale assunto può essere sconfessato dalla previsione, in chiave universalistica, delle tutele correlate alla gestione algoritmica (di cui

[407] Come segnala V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea*, cit., pp. 19-20.

si è parlato nel primo capitolo), che non si propone, né ha il potere, di isolare la categoria della subordinazione, ma si limita ad approntare una protezione della dignità del lavoro personale dai rischi derivanti dai nuovi contesti automatizzati.

Chiarito ciò, la nuova formulazione "mutilata" dell'art. 5 della Direttiva, che si fonda sui fatti espressivi di "direzione e controllo" (seppur da rileggere ad avviso di chi scrive alla luce delle più ampie manifestazioni estrinseche espresse nei Considerando), non possiede la capacità di incidere, modificare o ampliare l'interna concezione tecnico-giuridica della subordinazione, coincidente con l'eterodirezione [408].

Ciò posto, occorre riflettere sulle possibili soluzioni applicative della trasposizione dell'art. 5 della Direttiva, alla luce del fitto quadro legislativo nazionale, che si snoda fra l'art. 2094 c.c., l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e il Capo V *bis*.

In effetti, secondo autorevoli posizioni, la presenza dell'art. 2, cit., potrebbe rendere superfluo il recepimento della presunzione legale di subordinazione [409] nel nostro ordinamento, che, con la fattispecie delle collaborazioni eterorganizzate, avrebbe già provveduto ad una sorta di «*conformazione preventiva*» alla Direttiva Piattaforme [410].

Questa posizione trova una sua ragion d'essere nella considerazione che, al netto delle sottolineate incertezze sistemiche, la costruzione dell'art. 2, cit., ben si presta [411] a realizzare una «*facilitazione probatoria e argomentativa a favore di chi agisce per vedere riconosciuta la subordinazione*» [412]; tuttavia,

---

[408] Di tale avviso è M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino ADAPT*, 9 maggio 2022, n. 18, che ipotizza, semmai, l'inserimento di un'altra definizione speciale della subordinazione, che si affianca, ad esempio, a quella di lavoro a domicilio, al lavoro sportivo, etc.

[409] Cfr. G. QUADRI, *op. ult. cit.*, p. 888; A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, cit., p. 39. Più prudente è la posizione di M. BIASI, *Introduzione*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 7, per cui *in chiave pragmatica* la soluzione rimediale dell'art. 2 «*depotenzia nei fatti il classico problema qualificatorio*» e ridimensionerebbe «*l'esigenza di introdurre appositi meccanismi procedimentali di presunzione della natura subordinata del rapporto di lavoro*».

[410] In questi termini P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piatta forme digitali*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022 p. 5.

[411] Cfr. A.A. SCELSI, *op. ult. cit.*, p. 525, che sottolinea come l'art. 2 «*si presti a esser torta in meccanismo presuntivo della natura subordinata delle relazioni descritte*».

[412] Così L. NOGLER, *La subordinazione nel decreto legislativo n. 81 del 2015: alla ricerca della "autorità del punto di vista giuridico"*, cit., p. 18, che, come si è detto, sposa la tesi della

l'ipotesi di configurare il dato normativo, per come si presenta, come una vera e propria presunzione di subordinazione (i.e. agevolazione procedurale nei procedimenti amministrativi e giudiziari) per i lavoratori su piattaforma si scontra, a parere di chi scrive, con criticità sistemiche difficili da superare, senza interventi manutentivi.

Anzitutto, va sottolineato che l'art. 2, comma 1, pur facendo oggi esplicito riferimento anche al lavoro su piattaforma digitale, presenta un contenuto più ampio; di conseguenza, sarebbe irragionevole sostenere che solo per i lavoratori su piattaforma (in forza dell'art. 5 della Direttiva Piattaforme), la norma possa funzionare come una presunzione relativa di subordinazione (fondata sul "criterio-spia" dell'eterorganizzazione), continuando invece a fungere da mera "norma di disciplina" negli altri casi [413].

Sicché, in quest'ottica, se l'art. 2 deve operare come congegno presuntivo per tutti i rapporti di lavoro, su piattaforma e non, caratterizzati dall'inserimento funzionale del lavoratore in un'organizzazione unilateralmente coordinata dal committente, sarebbe allora in ogni caso indispensabile riformare la disposizione ed eliminare il regime delle esclusioni di cui al comma 2 dell'art. 2, che si scontrerebbe con il principio, di matrice costituzionale, dell'indisponibilità del tipo. Altrimenti, nel prisma di una vera e propria presunzione di subordinazione, il comma 2 dell'art. 2 concretizzerebbe esattamente ciò che è vietato da suddetto principio: l'esclusione e/o l'abdicazione – irragionevole – delle tutele del lavoro subordinato a fattispecie che, oggettivamente, riflettono l'assetto di interessi normativamente tipizzato nella fattispecie del lavoro subordinato [414]. D'altra parte, pare difficile superare tale scoglio affidandosi a interpretazioni relativistiche del principio dell'indisponibilità [415], che finirebbero per svuotarlo di significato [416].

---

presunzione assoluta. Sul punto si veda anche M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, cit., p. 978, che identifica nell'art. 2, comma 1, una presunzione relativa di subordinazione finalizzata ad attrarre le collaborazioni eterorganizzate «*nell'area del diritto del lavoro in termini di indici e criteri presuntivi della subordinazione, desumibili dalle modalità di esecuzione fattuale della prestazione lavorativa*».

[413] Sul punto si veda anche A.A. SCELSI, *op. ult. cit.*, p. 525.

[414] Cfr. S. EMILIANI, *La realtà oggettiva della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 473 ss.

[415] Cfr. O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate*, cit., pp. 576 ss., che ipotizza una sorta di efficacia modulare del principio, destinato ad operare in forma piena con riferimento ai sottotipi di subordinazione caratterizzati da eterodirezione e in forma "ridotta" per i casi di subordinazioni caratterizzati da eterorganizzazione.

[416] Sul punto ampiamente S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., pp. 149 ss.

Il recepimento della presunzione di subordinazione potrebbe essere, dunque, l'occasione per una ricostruzione più sistematica del dato positivo, a partire proprio dall'enigmatico profilo dell'etero-organizzazione.

Se il Legislatore, modificando l'art. 2, individuasse nell'eterorganizzazione l'elemento chiave su cui incardinare una presunzione di subordinazione relativa, si supererebbero le fitte incertezze relative all'evanescenza della distinzione fra eterorganizzazione ed eterodirezione e potrebbe dirsi sepolta la spinosa questione dell'individuazione, caso per caso, di situazioni di incompatibilità fra una *fattispecie* che ha le radici nell'autonomia e una *disciplina* che sviluppa i suoi rami nella subordinazione, fermo restando che si realizzerebbe un notevole ampliamento del raggio operativo della fattispecie (e come è ovvio che sia delle tutele) della subordinazione [417].

Da ciò deriverebbe un miglior raccordo con l'ordinamento multilivello [418] e un *omogeneo* ampliamento del perimetro applicativo del lavoro subordinato, fondato su una concezione binaria che oppone il "*lavoro etero-organizzato*" al "*lavoro auto-organizzato*", ancorché continuativo, come paventato già da accorta dottrina [419]. Tale impostazione risulterebbe peraltro coerente con recenti interventi legislativi (come il Decreto Trasparenza), che nell'individuare il perimetro applicativo delle garanzie (gli obblighi informativi e le tutele contro l'imprevedibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro) vi esclude *solo* il lavoro autonomo in senso proprio, in quanto integralmente auto-organizzato.

L'operazione manutentiva dell'art. 2 secondo una torsione funzionale verso la subordinazione renderebbe difficilmente compatibili – e dunque non più in grado di albergare nel sistema – esperienze come l'Accordo collettivo per i lavoratori autonomi della spesa a domicilio tramite *app* (c.d.

---

[417] Tale ampliamento della nozione di subordinazione incontra alcune critiche in dottrina. Cfr. G. FERRARO, *Il diritto del lavoro*, cit., p. 55 e P. PASSALAQUA, *op. ult. cit*., p. 255, che, con riferimento al lavoro su piattaforma, suggerisce di dar vita ad un nuovo sottotipo di subordinazione caratterizzato da una sua propria disciplina tipica, che non disponga l'applicazione *tout court* delle regole del lavoro subordinato, ma le moduli e modelli sul sottotipo peculiare del lavoro tramite piattaforma digitale, ad esempio introducendo una modulabilità della tutela nella disciplina licenziamenti e del lavoro a termine, che mal si concilierebbero secondo l'A. con la discontinuità.

[418] Come condivisibilmente segnala S. GIUBBONI, *Note minime in tema di qualificazione*, cit., p. 160 l'attuale formulazione dell'art. 2 presenta problemi di «r*accordo tra i due livelli ordinamentali, per il tendenziale disallineamento tra fattispecie ed effetti, ovvero tra una convergenza pratica quanto a risultati di tutela e una divergenza sistematica nella classificazione o qualificazione del rapporto*».

[419] Si veda in particolare M. BROLLO, *Le dimensioni spazio temporali dei lavori*, cit., pp. 125-126 a cui si rinvia anche per i relativi riferimenti.

shoppers), siglato il 19 febbraio 2024 da e da Nidil, Cgil, Felsa, Cisl e Uiltemp, che, ai sensi del comma 2, lett. a, dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, deroga alla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (e dunque, in sostanza, alla disciplina della subordinazione), dettando disposizioni autonome in materia di riposi, conciliazione tra vita professionale e vita privata, malattia, maternità, sicurezza sul lavoro, infortuni e recesso, prevedendo altresì un'indennità di disponibilità per le ore in cui il lavoratore abbia manifestato la propria disponibilità a svolgere un incarico non eseguito per ragioni diverse dal suo rifiuto personale.

Quanto al Capo V *bis*, invece, si auspica che il recepimento della Direttiva possa superare la problematica definizione di piattaforma digitale di lavoro, contenuta nell'art. 47 *bis*, che andrebbe ricondotta nei più ampi e funzionali confini della definizione di cui all'art. 2 della Direttiva, poiché, diversamente, si finirebbe per aggravare il cortocircuito normativo: se, infatti, l'etero-organizzazione costituisce un elemento idoneo a configurare (o quantomeno a presumere) la subordinazione, non può al contempo riconoscersi natura genuinamente autonoma alle prestazioni rese dai lavoratori che collaborano con una piattaforma la quale, unilateralmente, stabilisce il prezzo e determina le condizioni di svolgimento del lavoro.

Resterebbe, tuttavia, centrale l'individuazione degli elementi su cui fondare la prova contraria da parte datoriale della presunzione di subordinazione.

Rispetto a ciò, occorre scongiurare che, nell'impostazione riformistica sopra descritta, per escludere che l'eterorganizzazione presuma la subordinazione sia sufficiente provare l'esistenza di una «*reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico*», come pare suggerire una opinabile Circolare del Ministero del Lavoro del 18 aprile 2025, recante delucidazioni in tema di classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali.

La Circolare, infatti, pur non volendo offrire alcuna indicazione sulle future prospettive di recepimento della Direttiva Piattaforma, nel ricostruire il quadro normativo su cui esso insisterà, si preoccupa anzitutto di difendere la plausibilità della riconduzione del lavoro su piattaforma al lavoro autonomo, che sarebbe inscritta nel Capo V *bis*. Successivamente, identifica, fra i fattori che escludono la sussistenza del lavoro subordinato, accanto all'assenza di potere disciplinare, di controllo e direttivo (di cui si offre a dire il vero una lettura restrittiva, facendosi riferimento a direttive specifiche e continue), l'assenza dell'obbligo di accettare l'incarico, senza che ne derivino immediate conseguenze pregiudizievoli sul rapporto.

Una simile prospettiva risulta difficilmente sostenibile, dal momento che

comporterebbe per il lavoratore un irragionevole aggravio dell'onere probatorio (ossia di dover dimostrare l'assenza della reale facoltà di rifiutare l'incarico), che non solo mal si concilia con la *ratio* della presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforma (finalizzata, appunto, a garantire al lavoratore un'agevolazione probatoria), ma che non trova giustificazione neppure alla luce dell'art. 2094 c.c., né appare, per ciò stesso, incompatibile con l'esistenza di un vincolo di subordinazione, come dimostra peraltro l'esistenza del lavoro (subordinato) intermittente, a cui, paradossalmente, la Circolare si riferisce come modello ideale per individuare la disciplina del lavoro su piattaforma.

In effetti, appare alquanto contraddittorio che, da un lato, si faccia leva sulla cosiddetta libertà genetica per sostenere la riconduzione del lavoro su piattaforma al lavoro autonomo e, dall'altro, si richiami lo schema del lavoro intermittente per disciplinare i rapporti di lavoro su piattaforma caratterizzati dalla presenza di un vincolo di subordinazione.

Peraltro, nel richiamare il sottotipo del lavoro intermittente, la Circolare ministeriale sembra rifarsi a una concezione distorta della natura "discontinua" delle prestazioni rese dai lavoratori su piattaforma, giungendo in maniera sbrigativa alla conclusione secondo cui sarebbe possibile remunerare esclusivamente i lassi temporali di "lavoro effettivo", riconoscendo ai lavoratori per i tempi di attesa tra una consegna e l'altra unicamente una mera indennità di disponibilità.

A rigor di logica, qualora si intenda fare riferimento allo schema del lavoro intermittente, non si può ritenere che il lavoratore, una volta resosi disponibile a operare sulla piattaforma, sia assoggettato al vincolo di subordinazione in modo frazionato, limitatamente cioè ai soli periodi di effettivo svolgimento della prestazione utile alla piattaforma.

Una simile impostazione condurrebbe, infatti, a scardinerebbe il paradigma della subordinazione per giungere alla paradossale conclusione che nella continuità con cui il lavoratore mette a disposizione le proprie energie lavorative all'impresa-piattaforma egli debba sopportare in proprio i rischi imprenditoriali, legati agli altalenanti ritmi della domanda del servizio. Semmai, l'indennità di disponibilità dovrebbe riconoscersi per le giornate in cui il lavoratore si dichiari disponibile a lavorare (ad esempio mediante prenotazione dei turni sull'*app*) ma non viene "chiamato" per svolgere neppure una consegna, risultando comunque utile per l'impresa-piattaforma poter contare su un congruo numero di "lavoratori di riserva".

A dirla tutta, sembra che l'impostazione conservatrice della Circolare ministeriale affronti il delicato problema della modulabilità della "subordinazione

digitale" in chiave gattopardesca, riprendendo suggestioni, già ampiamente criticate, derivanti dal paradigma dell'autonomia genetica e del lavoro a cottimo, come espressione propria della discontinuità.

Più felice è il modo in cui parte della contrattazione collettiva ha affrontato il tema della modulabilità della disciplina della subordinazione alle nuove forme di organizzazione digitale del lavoro su piattaforma.

8. *La modulabilità della subordinazione al* lavoro via app*: il contratto di lavoro subordinato di Justeat*

Una conferma per così dire empirica dell'adattabilità della subordinazione al lavoro su piattaforma proviene dalla circostanza che una nota piattaforma operante nel settore del *delivery* ha scelto – non senza qualche "incentivo" [420] – di vestire l'abito datoriale e riorganizzare il proprio servizio, stipulando contratti di lavoro subordinato con i suoi oltre quattromila *riders* [421].

Ci si riferisce, in particolare, al contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 29 marzo 2021 da Takeaway.com Express Italy (società che gestisce la nota piattaforma *Just Eat*) e dalle federazioni di categoria di CGIL, CISL E UIL [422], nel quale si legge, fin dalle premesse, che i ciclofattorini sono assunti con contratto di lavoro subordinato, secondo il CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, così come integrato dall'accordo del 18 luglio 2018 [423]. Tale accordo integrativo, espressamente definito come "sperimentale" (v. clausola 24), costituisce un *unicum* nel panorama delle relazioni sindacali con i colossi della *platform economy* e, anche se presenta

[420] Ci si riferisce all'indagine (fiscale) della procura di Milano sul *food delivery* che ha portato a sanzionare le piattaforme Just Eat, Glovo, Uber Eats e Deliveroo con una mula pari a 733 milioni di euro, riportata da G. SANTORO PASSARELLI, *La subordinazione in trasformazione*, cit., p. 1147.

[421] Cfr. FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale cd. Just Eat*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 7, n. 1, 2021, pp. 178-179, per cui tale vicenda è «*la prova più convincente della piena adattabilità della subordinazione ai modelli organizzativi delle piattaforme digitali del food delivery*».

[422] Disponibile su *https://www.eclavoro.it/wp-content/uploads/2021/04/accordo_integrativo_aziendale_riders_290321.pdf*.

[423] Consultabile su *www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2018/CCNL-Trasporti-Logistica-accordo-integrativo-18.07.2018-riders.pdf*.

alcuni elementi di criticità (anche in ordine alla sua natura [424]), è innegabile che esso costituisca un importante punto di partenza per uno sviluppo – stabile e strutturato [425] – delle relazioni industriali in un settore segnato da individualismo, disintermediazione, frammentazione e "rarefazione" dell'impresa e dei suoi (soliti) luoghi di lavoro.

Tale contratto esprime la capacità adattiva delle relazioni industriali e della categoria della subordinazione, disegnando una «*sorta di subordinazione "adattata" per i ciclo fattorini*» [426], con la predisposizione di una disciplina in grado di «*tenere insieme flessibilità e tutele del lavoro subordinato*» [427].

In effetti, pur nel prisma della subordinazione, l'accordo fa ricorso a contratti di lavoro flessibile, precisamente *part-time* e di lavoro intermittente, prevedendo espressamente che durante la singola giornata lavorativa il servizio si articola anche in forma discontinua [428]. Si precisa, tuttavia, che per ogni turno di lavoro sono garantite due ore continuative minime di lavoro

---

[424] L'individuazione della natura giuridica dell'accordo costituisce un aspetto piuttosto controverso dal momento che non è chiaro se si tratti di un vero e proprio contratto decentrato di prossimità *ex* art. 8 legge n. 148/2011 (come espresso da V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss.*, n. 1, 2021, pp. 156 ss.); oppure se si tratti di una semplice intesa derogatoria, autorizzata dallo stesso contratto collettivo del settore, come più con divisibilmente ritiene A. INGRAO, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclofattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2021, pp. 120-121.

[425] Com'è noto, lo sviluppo del fenomeno sindacale nel lavoro su piattaforma si è sviluppato in ritardo e in via informale, con iniziative per lo più confinate al contesto urbano. Si veda sul punto A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., pp. 1 ss.; M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2019, pp. 1 ss.; V. ALLOCCA, *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, cit., pp. 423 ss.; W. CHIAROMONTE, *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in L. CHIES-M.D. FERRARA-E. PODRECCA (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 263 ss.; S. ENGBLOM, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2017, pp. 357 ss.; G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, pp. 141 ss.

[426] A. INGRAO, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclofattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, cit., p. 116.

[427] *Ivi*, p. 119.

[428] Cfr. V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss.*, n. 1, 2021, pp. 156 ss.

(art. 8) e che il vincolo di esclusività con la piattaforma produce effetti solo durante l'effettivo orario di lavoro [429], dando così la possibilità ai ciclofattorini di poter integrare – fuori dall'orario di lavoro – la propria retribuzione svolgendo altre attività. È particolarmente interessante la previsione, contenuta all'art. 9, per cui «*i rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva*», cosicché la società «*pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto della preferenza espressa dal rider, per quanto possibile*». Viene, altresì, previsto che, periodicamente, la piattaforma può offrire ai lavoratori dei c.d. "*OpenShift*", che il lavoratore sarà libero di accettare in qualsiasi momento.

In tema di retribuzione [430], il contratto integrativo contiene delle indicazioni importanti, anche se potevano immaginarsi tutele più generose. L'accordo, infatti, ha indubbiamente il merito di superare la "cottimizzazione" del lavoro che per lungo tempo aveva caratterizzato il lavoro dei ciclofattorini e assicurare a quest'ultimi la remunerazione anche dei periodi di disponibilità.

In particolare, l'art. 14 stabilisce che, fino a quando il lavoratore non matura un'anzianità retributiva pari a due anni, la retribuzione oraria è fissata nell'importo lordo di euro 8,50, cui si aggiunge l'accantonamento TFR (del valore di 0,60 euro), i premi di valorizzazione [431], le indennità aggiuntive e il rimborso forfetario chilometrico, disposto nella misura di euro 0,15 per le moto e 0,06 per le bici a copertura integrale e forfetaria di tutti i costi sostenuti, ivi inclusi i costi di manutenzione e assicurazione del veicolo utilizzato per svolgere la prestazione. A ciò si aggiunga la previsione di maggiorazioni

---

[429] L'art. 10 prevede che «*l'orario di lavoro dei Rider che dispongono di un Hub inizia all'interno dell'Hub e comprende il tempo di viaggio necessario per raggiungere l'area di attesa; il tempo trascorso da casa all'Hub e viceversa non è considerato orario di lavoro*». Per un'analisi dettagliata si rinvia a V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, cit., pp. 158 ss.

[430] Per un approfondimento sul punto si rinvia a M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale cd.Just Eat*, cit., spec. pp. 180 ss.

[431] L'accordo prevede l'istituzione di un "premio di valorizzazione", finalizzato a consentire ai ciclofattorini di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione, «*calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base dei seguenti importi: a) per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25; b) per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50. Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora. Pertanto, le consegne effettuate oltre la soglia all'interno della stessa ora non saranno conteggiate ai fini della determinazione del Premio*».

nella misura del 10% in caso di lavoro supplementare [432], festivo o notturno e nella misura del 30% per il lavoro straordinario.

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, si precisa che l'impresa-piattaforma è responsabile della tutela della salute e sicurezza dei suoi lavoratori e deve fornire i relativi dispositivi di sicurezza (a titolo esemplificativo si fa riferimento al casco, alla tuta per la pioggia, la giacca ad alta visibilità, ecc.) e può adempiere agli impegni formativi in anche in modalità telematica e digitale.

L'utilizzo della modalità digitale è incentivato anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali – espressione della consapevolezza di dover rinnovare *modi* e *luoghi* della rappresentanza sindacale [433] – che sono riconosciuti a norma dell'art. 22 del contratto collettivo (diritto di affissione e di assemblea), all'interno dei quali si precisa che, per non appesantire l'organizzazione del lavoro, la fruizione dei permessi da parte di chi ricopre cariche sindacali è preferibilmente rimessa ai giorni non festivi e diversi dal sabato.

In definitiva, tale esperienza contrattuale – seppur in via generale migliorabile su alcuni fronti – presenta il merito di aver cercato di modulare la subordinazione alla peculiare organizzazione dell'impresa-piattaforma, in una prospettiva di responsabilizzazione di quest'ultima.

9. *Alcune osservazioni conclusive*

Alla luce di quanto finora analizzato, è possibile svolgere alcune considerazioni conclusive.

Anzitutto, l'analisi della fattispecie del *lavoro via app* concretizza le prospettive, già analizzate in via potenziale nel primo capitolo, circa l'esistenza di nuove manifestazioni del potere datoriale nell'impresa-piattaforma, organizzata tramite algoritmi.

---

[432] Precisamente con riferimento al lavoro supplementare l'art. 16 del contratto collettivo fa ricorso al meccanismo della "banca ore" che riconosce per un valore pari alla metà delle ore di lavoro supplementare svolte nel mese il diritto a riposi compensativi usufruibili nel semestre successivo al mese di svolgimento del lavoro supplementare. In caso di mancato utilizzo dei riposi compensativi, opera in ogni caso la maggiorazione della retribuzione pari al 10%.

[433] Cfr. M. FORLIVESI, *Alla ricerca delle tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 4, n. 1, 2018, pp. 50 ss.

L'analisi degli approdi più recenti del contenzioso, tanto a livello nazionale quanto sovranazionale, evidenzia l'esercizio di un elevato grado di controllo e di conformazione del lavoro, anche se mascherato dietro a strumenti di gestione automatizzata, suscettibili di rendere operative (e coattive) le indicazioni predeterminate nell'infrastruttura digitale.

Dinnanzi a ciò pare necessario "smascherare" i reali assetti di potere che connaturano le nuove forme di organizzazione dell'impresa algoritmica, la quale trincerandosi dietro al riconoscimento di un ventaglio di – spesso fittizie – libertà contrattuali, cela l'esercizio di unilaterali poteri di conformazione e organizzazione, nonché di un pervasivo controllo e del potere sanzionatorio, latamente inteso.

A differenza dei primi approdi interpretativi, che, valorizzando (oltremodo) le libertà del profilo genetico, ritenevano che il lavoro su piattaforma fosse genuinamente autonomo oppure invocasse rimedi e tutele *ad hoc* – nel segno di un definitivo superamento dell'impostazione binaria dando vita ad un *tertium genus* –, i più recenti interventi giurisprudenziali e legislativi (in particolare la Direttiva Piattaforme), riconducono le piattaforme digitali alla nozione di impresa e il lavoro al loro interno alla nozione di subordinazione.

Si realizza così una parabola ascendente verso la subordinazione, che dimostra la resilienza e la capacità adattiva della categoria, che rimane inalterata nella sua essenza, anche qualora le sue manifestazioni concrete, grazie all'impiego delle moderne tecnologie, risultino lontane da quelle note e tipizzate.

Ciò non significa, tuttavia, non prendere atto che l'economia digitale, di cui la *platform economy* è solo un frangente, determina una profonda trasformazione dei *modi* di lavorare "alle dipendenze" e "sotto la direzione" altrui. Ma semmai implica di riconoscere, senza forzature, l'azionabilità di operazioni di aggiornamento delle modalità di accertamento della subordinazione, per far sì che il diritto del lavoro possa continuare a *percepire* i mutamenti strutturali del sistema economico e cogliere il rapporto fra «*esercizio del potere datoriale e imputazione delle responsabilità connesse al rapporto di lavoro*»[434].

A tal fine, si propone una lettura evolutiva della subordinazione "digitale", intesa come ulteriore sfumatura della subordinazione, data dall'assoggettamento al potere datoriale, anche se schermato dall'uso di meccanismi

[434] P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 289, richiamando M. BARBERA, *«Noi siamo quello che facciamo». Prassi ed etica dell'impresa postfordista*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 631.

di derivazione algoritmica, secondo i nuovi assetti di potere che si registrano nell'impresa-piattaforma: l'affievolimento delle manifestazioni (ma necessariamente delle intensità) del potere direttivo, che converge e si sincronizza con l'espansione del potere di controllo e di quello sanzionatorio [435]; e anche secondo le nuove dimensioni di flessibilità, libertà e autonomia che le nuove tecnologie sono in grado di garantire al prestatore di lavoro.

A tal fine, si è osservato che la libertà di scegliere quando offrire propria disponibilità, prenotandosi ai turni di lavoro, nella maggior parte dei casi è meramente apparente e fittizia, dal momento che l'intera prestazione risulta diretta, condizionata e disciplinata dalla piattaforma [436]: a partire dal sistema di accesso alle fasce di prenotazione, influenzato dai *rating* reputazionali, passando per l'assegnazione delle proposte, determinate dall'algoritmo in base a criteri del tutto estranei alle preferenze e alle scelte del lavoratore, fino ad arrivare allo svolgimento effettivo dell'incarico da parte del lavoratore, pervasivamente controllato e sanzionato ove inadempiente alle indicazioni dell'algoritmo.

Tuttavia, anche qualora tale libertà dovesse essere genuina, essa non può assumere assoluta rilevanza dirimente ai fini della qualificazione, in presenza di altri elementi che denotano l'assoggettamento tecnico-funzionale del lavoratore nell'esecuzione concreta del rapporto. Sicché, la necessità, fatta propria da alcuna giurisprudenza e da diverse posizioni dottrinali, di provare *necessariamente* che la libertà contrattuale sia meramente fittizia finisce per aggravare [437] – senza ragionevole argomentazione – il procedimento qualificatorio, rischiando, come si è visto [438], di produrre risultati irrazionali, che

---

[435] Sul punto L. ZOPPOLI, *op. ult. cit*., p. 60, per cui le nuove sincronie «consentono al datore di lavoro di avere una pressoché continua conoscenza/ingerenza relativa all'adempimento della prestazione negoziale».

[436] Cfr. A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, cit., p. 10 per cui «*la piattaforma esercita un potere (algoritmico) di conformazione delle modalità della prestazione che non riguarda solo il suo svolgimento effettivo, ma anche tutta la fase ad essa preparatoria e antecedente, tale da determinare un pieno assoggettamento del lavoratore*».

[437] Così V. MAIO, *Il lavoro per piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, cit., p. 583.

[438] Si vedano i vari orientamenti citati per cui fra tutti gli elementi che connotano la prestazione dei *riders* (accettazione di condizioni contrattuali unilateralmente imposte dalla piattaforma, inserimento nell'organizzazione di quest'ultima senza autonomia funzionale, obbligo di rispettare tempi di consegna, obbligo di adeguarsi alle prescrizioni, obbligo di indossare l'abbigliamento e il logo della piattaforma, continuità, sottoposizione a controlli a distanza e sanzioni) l'elemento giudicato rilevante e dirimente è la «*libertà di decidere quando*

valorizzano la libertà nella fase genetica, a discapito della *reale* subordinazione *esecutiva*.

Tale prospettiva è particolarmente preziosa in vista della capacità camaleontica delle piattaforme digitali di assottigliare alcuni meccanismi organizzativi per sfuggire all'accertamento qualificatorio. A tal fine, preziose sono le indicazioni della Direttiva Piattaforme, che rafforzando la trasparenza algoritmica, le misure ispettive e i poteri istruttori del giudice [439], si propone di svelare i reali assetti organizzativi celati dietro l'algoritmo.

Inoltre, risulta rassicurante la prospettiva assunta dalla Direttiva Piattaforme, che ridimensiona le preannunciate spinte verso una prospettiva puramente rimediale, che suggeriva di superare la logica della fattispecie ritenuta ormai inadeguata a comprendere e governare la nuova realtà sociale.

Rilanciata dalla nuova presunzione europea – ancorché quest'ultima sia stata approvata con una formulazione più restrittiva – la subordinazione si conferma un sicuro orizzonte sistemico per il lavoro digitale, adattabile alle nuove espressioni dei poteri datoriali rese possibili dall'impiego a tutto campo delle innovazioni digitali, come d'altronde dimostra l'adattabilità della subordinazione anche al lavoro agile.

In effetti, la plasmabilità della subordinazione al lavoro digitale consente di superare le tante incertezze sistemiche che, come si è visto, caratterizzano la disciplina delle co.co.org ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, commi primo e secondo [440], anche in una prospettiva più coerente una lettura "allargata" della subordinazione di matrice europea [441].

In tale prospettiva, il recepimento della Direttiva europea potrebbe essere l'occasione per riordinare il sistema normativo interno attribuendo al-

---

e se lavorare e per quanto tempo, connettendosi o disconnettendosi alla rete a proprio piacimento» (Trib. Torino 7 maggio 2018, cit.).

[439] Come sottolinea A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, cit., p. 69, per cui è necessario far riferimento all'ordine di esibizione *ex* art. 210 c.p.c., «*accompagnato da una successiva nomina di CTU che spieghi il funzionamento dei sistemi oppure ancora l'ordine di ispezione di cui all'art. 118 c.p.c.*».

[440] Per un'impostazione differente si veda, invece, G. SANTORO PASSARELLI, *La subordinazione in trasformazione*, cit., p. 1136 per cui sarebbe preferibile il ricorso all'art. 2, cit., in luogo alla subordinazione.

[441] Sul punto vedi S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., p. 141, che rispetto al comma 2, lett. a) dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, rileva che, posto che la nozione unitaria di subordinazione ricomprende anche la fattispecie dell'etero-organizzazione, si deve concludere che le deroghe autorizzate dalla nostrana disciplina delle co.co.org. non possono trovare applicazione all'interno del perimetro delle tutele garantite al lavoro subordinato dal diritto europeo, vista la prevalenza di quest'ultimo sul diritto nazionale.

l'art. 2, cit., una formulazione coerente con l'introduzione di una reale presunzione di subordinazione, che tenga conto delle peculiarità dell'organizzazione algoritmica, così da realizzare in modo più razionale la lotta alla fuga dalla subordinazione e contrastare efficacemente i tentativi di deresponsabilizzazione dell'impresa che abusa degli spazi d'incertezza normativa (emblematicamente esemplificati nella vicenda del contratto collettivo di Assodelivery-UglRiders), secondo quel patologico «*modo di "fare impresa" che considera il lavoro più come un costo che come un valore su cui investire*»[442], che non nasce di certo dall'attuale progresso tecnologico ma trova in esso un potente detonatore.

Tale ultima considerazione impone un confronto critico con la struttura dell'impresa-piattaforma, intesa quale *irresponsabile* meccanismo di esternalizzazione del lavoro sul *web*, che rappresenta l'altra faccia del lavoro su piattaforma, che ci si accinge a realizzare nel capitolo che segue, per valutare l'esportabilità delle soluzioni ermeneutiche finora trovate.

[442] U. ROMAGNOLI, *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. lav. merc.*, n. 1, 2018, p. 199.

Capitolo III

DESTRUTTURAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE DELL'IMPRESA DIGITALMENTE INTEGRATA: QUALE REGOLAMENTAZIONE PER LE PIATTAFORME DI LAVORO *ONLINE*?

1. *Nel cono d'ombra del lavoro su piattaforma: il* crowdwork *e le dinamiche evolutive dell'impresa nel neo-taylorismo digitale*

Nonostante l'ipertrofica produzione dottrinale, si è già segnalato che, nell'analisi del lavoro su piattaforma, l'attenzione si sia concentrata quasi esclusivamente sul lavoro svolto mediante applicazioni *mobile*, lasciando in penombra un'intera area del fenomeno, costituita dal c.d. *crowdwork*, ossia il lavoro da remoto, organizzato attraverso piattaforme *web-based*.

Si è detto che nella tassonomia basica del lavoro su piattaforma, il *crowdwork* viene solitamente contrapposto al *lavoro via app* sulla base di un *discrimen* qualitativo-dimensionale [1], dal momento che il primo, a differenza del secondo, non si basa sullo svolgimento di un'attività o di un servizio in una dimensione locale (l'economia reale) bensì in una dimensione virtuale (il *web*, se si preferisce, l'economia *online*).

È proprio questa evasione strutturale dal contesto materiale delle relazioni economiche e sociali ad aver alimentato un'invisibilità sistemica del *crowdwork* [2], rendendolo un fenomeno sfuggente tanto sul piano dell'analisi

---

[1] Cfr. V. DE STEFANO, *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, cit., pp. 474 ss.

[2] Consapevole sembra essere la Direttiva UE 2024/2831 (cd. Direttiva Piattaforme) che al 9° Considerando segnala che «*quando le piattaforme digitali operano in più Stati membri o a livello transfrontaliero, spesso non è chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda il lavoro mediante piattaforme digitali online. Inoltre, le autorità nazionali competenti non hanno facile accesso ai dati sulle piattaforme*

fattuale, quanto su quello della qualificazione giuridica. La sua natura decentrata, transfrontaliera e globale, frammentata in micro-attività in regime di pluricommitenza, apparentemente non riconducibili ad un'unica relazione giuridica stabile, ha ostacolato la conquista di rilevanza empirica nel dibattito pubblico e ha scoraggiato una compiuta ricostruzione teorica e normativa all'interno dei tradizionali schemi giuridici (prima) e lavoristici (poi) [3].

Il lavoro *online* su piattaforma ancora oggi risulta confinato in una sorta di cono d'ombra, che mal si addice ad un fenomeno con dimensioni non più marginali (neppure con riferimento agli stretti confini nazionali [4]) e che si stima sarà in crescita nel prossimo futuro, data la crescente tendenza positiva che accomuna sia l'economia delle piattaforme che la "remotizzazione del lavoro" [5], nella comune cornice della transizione digitale.

Pare, dunque, necessario accendere dei fari su questo segmento del lavoro su piattaforma dal momento che, come segnalato anche dal Rapporto mondiale dell'OIL del 2021 [6], si registra una considerevole diffusione su scala globale delle piattaforme di *crowdwork* (es. ATM, Clickworks, Appen, People per Hours, InnoCentive, Upwork) che in pochi anni si sono diffuse a macchia d'olio (specie in Paesi in via di sviluppo [7]), complice anche la pandemia da COVID-19, che ha innescato un generale aumento della domanda dei servizi delle piattaforme e del lavoro da remoto.

---

di lavoro digitali, ad esempio per quanto riguarda il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la loro situazione occupazionale e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle norme pertinenti».

[3] Cfr. J.M. MIRANDA BOTO, *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in J.M. MIRANDA BOTO-E. BRAMESHUBER-P. LOI-L. RATTI (a cura di), *Contrattazione collettive, gig economy, uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 4, per cui il *crowdwork* «*è un territorio inesplorato per le diritto del lavoro*».

[4] Anche nei confini nazionali il fenomeno ha una diffusione rilevante. Come confermato da INAPP, *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine inapp-plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in *Inapp Policy Breaf*, n. 25, 2022, p. 5, operano su piattaforme *web based* il 35% dei lavoratori su piattaforma.

[5] Come sottolinea F. BANO, *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, in *Lav. dir.*, n. 3, 2022, p. 522.

[6] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, Organizzazione Internazionale del Lavoro, Roma, 2022.

[7] Stando ai dati del rapporto, si registra una crescita esponenziale nei seguenti paesi: Bangladesh, Egitto, Filippine, Pakistan, Indonesia e Vietnam e i paesi europei della Polonia, Bielorussia, Romania, Serbia, Armenia e Ucraina. Cfr. ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali*, cit., p. 245.

Prendendo le mosse dai profili definitori, in termini generali, è possibile riferirsi al *crowdwork* come ad un modello di lavoro da remoto svolto in rete per (o per il tramite di) una piattaforma digitale in cui l'utente-lavoratore (c.d. *crowdworker*) viene selezionato fra una moltitudine di utenti (nel gergo anglosassone "*crowd*" significa appunto "folla") per soddisfare la richiesta di un altro utente (c.d. *crowdsourcer*), che, in quanto beneficiario finale dell'opera o del servizio, può assumere le vesti di una persona fisica, un ente o un'organizzazione in forma d'impresa[8]. Quest'ultima fattispecie riveste particolare rilevanza in virtù delle significative implicazioni di natura lavoristica che ne derivano.

Rispetto a questo fenomeno, è confortante che, a differenza delle esperienze normative nazionali (si considerino le già menzionate discipline introdotte in Spagna, Portogallo e Italia nell'ambito del lavoro dei *riders*), la Direttiva UE n. 2024/2831 muove – almeno potenzialmente – verso un'ambiziosa prospettiva sistemica, che si propone di regolamentare anche le (più evanescenti) piattaforme digitali di lavoro non localizzate, che operano esclusivamente attraverso il *web*, senza interazione fisica o localizzazione spaziale dell'attività lavorativa.

L'approccio del legislatore europeo è chiaramente orientato a superare formali segmentazioni categoriali del lavoro mediato e organizzato digitalmente su piattaforme, tentando di ricondurlo a un fenomeno unitario, indipendentemente dalle sue molteplici manifestazioni operative.

Non a caso, l'art. 2 della Direttiva Piattaforme stabilisce che, ai fini della qualificazione di una piattaforma quale «*piattaforma di lavoro digitale*» e, dunque, ai fini dell'applicabilità della disciplina in parola, è irrilevante il «*fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo*».

---

[8] Fra i primi contributi definitori del fenomeno vedi A. DONINI, *Lavoro agile e su piattaforma digitale tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 824 e ID., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali* p. 21, secondo cui il *crowdwork* costituisce una «*forma di occupazione nella quale il lavoro, trasmissibile digitalmente o eseguibile offline, viene organizzato attraverso la mediazione di un sito web che garantisce a potenziali utilizzatori l'accesso a un indefinito gruppo di prestatori in grado di fornire soluzioni o realizzare servizi in cambio di un compenso*». Sulla definizione di *crowdwork* si veda anche V. DE STEFANO, *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, cit., che discorre di «*working activities that imply completing a series of tasks through online platforms*»; e la "Voce" di "*crowdwork*", in S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e nuove tecnologie*, cit., pp. 56 ss., che pone l'accento sulla circostanza che il *crowdwork* «*è connotato da una relazione prevalentemente estemporanea tra più soggetti della rete*», in virtù dell'intermediazione di una piattaforma *online*.

Tuttavia, la Direttiva è consapevole che nel *genus* "lavoro su piattaforma digitale" la *species* del *crowdwork* presenta caratteristiche del tutto peculiari e, infatti, al 19° Considerando, si preoccupa di precisare che, nell'economia delle piattaforme di lavoro esistono «*sistemi a geometria variabile nell'organizzazione del lavoro*» che si caratterizzano per una maggiore complessità e fra questi annovera proprio il caso delle «*piattaforme di microlavoro o di lavoro collettivo, vale a dire un tipo di piattaforma di lavoro digitale online che fornisce alle imprese e ad altri clienti l'accesso a una forza lavoro ampia e flessibile per l'esecuzione di piccoli compiti che possono essere svolti a distanza utilizzando un computer e una connessione Internet, ad esempio la taggatura. I compiti sono suddivisi e distribuiti a un gran numero di individui che possono completarli in modo asincrono*». In tale caso, le PLD forniscono un servizio il cui destinatario è la piattaforma stessa o un'entità commerciale distinta all'interno dello stesso gruppo di imprese, contribuendo a «*rendere più labili i modelli generalmente riconoscibili nei sistemi di prestazione di servizi*».

Da questa definizione si evince chiaramente come il *crowdwork*, oltre che costituire un particolare archetipo di lavoro su piattaforma digitale, costituisce anche un'innovativa forma di esternalizzazione del lavoro [9], all'interno di un mercato digitale e a vocazione globale, che si occupa di distribuire il lavoro cognitivo [10] nel prisma di un nuovo *taylorismo digitale* [11], che dissolve

---

[9] Riconosciuta da A. GINÉS I FABRELLAS, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, 2016, pp. 66 ss., sin dagli albori del dibattito sul lavoro su piattaforma. Sul *crowdwork* come mezzo di esternalizzazione si veda anche J. DRAHOKOUPIL-M. JEPSEN, *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n. 2, 2017, pp. 105 ss.; G. VALENDUC-P. VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale*, cit., p. 35; B. GOMES, *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique*, in *Rev. Dr. Travail*, 2016, p. 465 che discorrono di «*externalisation ouverte du travail*»; B. LU-T. ZHANG-L. WANG-L.R. KELLER, *Trust antecedents, trust and online microsourcing adoption: An empirical study from the resource perspective*, in *Decision Support Systems*, n. 85, 2016, pp. 104 ss., secondo cui il *crowdwork* «*is a new form of outsourcing that is organized over online platforms for the performance of relatively small service tasks*».

[10] Così L. IRANI, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, n. 1, 2015, p. 232.

[11] Si veda la definizione di "*digital taylorism*", in S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e nuove tecnologie*, cit., pp. 78-79, per cui «*il lavoro umano reso dal cyber proletariato viene nuovamente ridotto a movimenti semplici e standardizzati e programmati*», con un «*profondo mutamento degli assetti apicali nelle imprese altamente tecnologizzate*». Questa neo taylorizzazione del lavoro, grazie all'intelligenza artificiale, riesce oggi ad assorbire anche quell'area del lavoro della conoscenza, finora

la prestazione in micro-compiti e riduce il lavoratore ad una funzione esecutiva, intercambiabile fra coloro che popolano la piattaforma.

I modelli dell'agire economico su piattaforme *online* si orientano ad una destrutturazione del lavoro e delle commesse in una galassia di prestazioni minime, affidate ad una folla di lavoratori al contempo (potenzialmente) «*specializzata, globale e flessibile*» [12], su cui viene scaricato il rischio della variabilità della domanda e dell'insolvenza della committenza. Ne risulta, dunque, un modello produttivo digitalmente iper-integrato che, pur segnando il superamento del fordismo, mostra significative analogie con assetti produttivi di tipo *tayloristici* [13] o finanche protoindustriali [14].

In questo nuovo assetto, il mercato del lavoro si amplia a dismisura, grazie a inedite opportunità di «*tele-emigrazione di massa*» [15], che ne amplificano le difficoltà di governo. La folla dei *crowdworkers* diviene, infatti, fautrice e al tempo stesso soggetto passivo di una spietata concorrenza globale, nei cui meandri sembra annichilirsi la visibilità del lavoro e della persona che lo realizza.

A latere dell'impresa, il ricorso al lavoro su piattaforme *web-based* incide

---

sottratta – per incompatibilità strutturale – alla catena di montaggio, travolgendo anche «*compiti creativi, intellettuali, organizzativi, della forza lavoro*».

[12] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 114.

[13] Cfr. C. DEGRYSE, *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *WP ETUI*, n. 2, 2016, p. 38 per cui «*il est intéressant de noter que le crowdsourcing s'apparente, mutatis mutandis, à une certaine forme de taylorisme digital: il s'agit de décomposer le travail, ou le processus de production, en toutes petites tâches simples et répétitives, qui seront proposées à la "communauté" des crowdworkers: encodages de données, classements*». Analogamente vedi pure B. CARUSO-L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale"*, cit., p. 188, che ravvisano logiche tayloristiche nella segmentazione e frammentazione dei compiti nel lavoro digitale.

[14] Cfr. E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 188, che ravvisa similitudini con il *putting out system* «*caratteristico della fase di protoindustrializzazione, nel corso della quale il costruttore distribuisce gli ordini ricevuti, unitamente al materiale necessario per il compimento dell'opera, ai lavoratori a domicilio, che riportano i prodotti finti nei tempi ed alle tariffe concordate*». Sul punto si veda anche R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 4, 2018, p. 665, per cui questa "forma di decentramento produttivo *4.0*" produce effetti destrutturanti simili a quelli di epoca pre-fordista, con il ricorso alle micro-botteghe e lavoro a cottimo e l'abbattimento del rischio d'impresa, attraverso il trasferimento del rischio di variabilità e incertezza della domanda sulla forza lavoro con forme di «*remunerazione del lavoro digitale 'a consumo'*».

[15] A. BALDWIN, *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica, futuro del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2019, p. 148.

profondamente sugli assetti organizzativi tradizionali, moltiplicando le occasioni di ricorso all'*outsourcing,* per qualsiasi attività in astratto eseguibile da remoto. Grazie alla mediazione algoritmica su piattaforme *online* si afferma, dunque, un modello d'impresa dematerializzata e aterritoriale, che amplifica le già attuali tendenze di «*declino del modello di impresa a struttura gerarchica multi-livello, geograficamente distribuita*» [16].

Non a caso, tale fenomeno è descritto nella letteratura straniera anche con il termine "*crowdsourcing*" [17], termine formato dalla combinazione di *crowd* (folla) e *outsourcing* (esternalizzazione), ovvero l'atto di esternalizzare lo svolgimento di svariate attività ad una "folla" indistinta di lavoratori, potenzialmente connessi da ogni parte del globo [18], che dà vita ad un modello

---

[16] Così M. ESPOSITO, *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, in *Federalismi*, n. 95, 2022, che, nell'analisi dei fenomeni di integrazione del ciclo produttivo tramite algoritmi, sottolinea che tali strumenti realizzano (non già una disintermediazione pura ma) una «*mediazione de-materializzata*», che «*cambia significativamente la struttura del flusso relazionale nelle pratiche di decentramento produttivo*», sostituendo la "gerarchia proprietaria" con il "dominio tecnologico" (pp. 98-99). Dinnanzi a ciò risulta centrale riaffermare, pur ricontestualizzandolo, il canone della effettiva utilizzazione lavorativa, «*da impiegare come criterio/metodo d'imputazione del rapporto di lavoro nell'ambito del complesso organizzativo in cui si estrinseca l'organizzazione di impresa*».

[17] Termine coniato da J. HOWE, *Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business*. Random House, London, 2008. L'A. letteralmente definisce il *crowdsourcing* «*the act of taking a job traditionally performed by employees and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call*», ossia «*l'atto di prendere un lavoro tradizionalmente svolto da lavoratori subordinati e di esternalizzarlo a un gruppo indefinito, generalmente ampio di persone sotto forma di una chiamata aperta*» (trad. mia). Sul punto si veda anche M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind*., n. 3, 2016, p. 652, che definisce il *crowd sourcing* come «*un'organizzazione socio-tecnica di lavoro costituita attraverso una serie di relazioni che connettono organizzazioni, individui, tecnologie e attività lavorative*». Tuttavia, come sottolineano E. SHAFIEI GOL-M.K. STEIN-M. AVITAL, *Crowdwork Platform Governance toward Organizational Value Creation*, in *Journal of Strategic Information Systems*, vol. 28, n. 2, 2019, p. 175, è preferibile distinguere fra *crowdwork*, riferito solo alla manodopera retribuita eseguita da lavoratori esterni all'organizzazione dell'operatore, e *crowdsourcing*, termine più ampio suscettibile di inglobare anche il lavoro volontario su piattaforme di *sharing*.

[18] Per una prima definizione di "*outsourcing online*" e una mappatura dei "*online outsourcing workers*" cfr. S.C. KUEK-C. PARADI-M. GUILFORD-T. FAYOMI-S. IMAIZUMI-P. IPEIROTIS, *The global opportunities in online outsourcing*, Washington DC., 2015, che evidenziano che le piattaforme di *crowdwork* sin dagli albori si siano rivolte a Paesi con grandi aree geografiche e demografiche come USA, India, Australia, Canada e Pakistan.

economico in cui la folla pare sostituirsi sempre più all'impresa, come centro e referente del capitalismo [19].

Il *crowdwork* merita allora attenzione non solo alla luce delle dimensioni quantitative già attuali del fenomeno (nient'affatto trascurabili [20]), ma anche in una prospettiva evolutiva, nella quale si prefigura un'economia dei servizi sempre più pervasa da forme di lavoro digitalizzato, automatizzato e disancorato da strutture produttive fisiche.

Le sfide regolative che vengono in rilievo sono molteplici: all'indagine sulla corretta qualificazione del rapporto fra piattaforme e *crowdworkers* si accompagna anche quella sulla regolazione di un fenomeno di esternalizzazione "liquida", che costituisce l'approdo finale di un lungo ed articolato processo, che, spinto da globalizzazione e innovazione tecnologica [21], ha dato luogo ad progressivo decentramento dei processi produttivi, divenuto oramai il paradigma *fisiologico* di organizzazione dell'attività imprenditoriale e per questo oggetto di un complesso e ampio dibattito [22], stante la

---

[19] Si veda sul punto la teorizzazione del concetto di "*Crowdbased Capitalism*" ad opera di A. SUNDARAJAN, *The Sharing Economy. The End of the Employment and the Rise of Crowdbased Capitalism*, MIT Press, Cambridge, 2016, *passim*.

[20] Stando al rapporto della Banca Mondiale del 24 luglio 2023 *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*", le piattaforme di lavoro *online* rappresentano già il 12% del mercato del lavoro globale, con fino a 435 milioni di persone che svolgono lavori occasionali *online*. Ad esempio, nell'Africa subsahariana, le offerte di lavoro su una grande piattaforma digitale per il lavoro sono cresciute del 130%, mentre in Nord America il tasso di crescita è stato solo del 14% dal 2016 al 2020. È interessante notare che, tra i paesi a medio reddito, sono i paesi a reddito medio-basso a contribuire maggiormente alla domanda di lavoratori occasionali online rispetto ai paesi a reddito medio-alto, trainati principalmente dalla domanda delle PMI (micro, piccole e medie imprese). Il rapporto è accessibile su *https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c.*

[21] Sull'idea che innovazione tecnologica e globalizzazione siano i fattori trainanti dell'esternalizzazione si veda, in particolare, M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 204 e F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AIDLaSS, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986, spec. pp. 4-5.

[22] Senza pretese di esaustività, si veda almeno D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLaSS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Cassino 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 45; M. AIMO-D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014; M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, p. 733; ID., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro, somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2013; R. DE LUCA

difficoltà di approntare idonee tutele. Le piattaforme di *crowdwork* esasperano, infatti, lo scenario della «*costruzione di mercati esterni del lavoro*»[23], con nuove sfide all'«*unità della regolazione*»[24] e ai suoi ancoraggi intrinsecamente territoriali[25].

2. *Il lavoro personale nella catena di approvvigionamento dell'IA: caratteristiche e costanti organizzative nell'eterogeneità delle piattaforme di* crowdwork

Date le sue peculiarità, l'analisi del *crowdwork* richiede, anzitutto, una ricomposizione della "*geografia del lavoro*"[26] *online*, frammentata, come s'è detto, in micro-prestazioni svolte a favore di una miriade indefinita di clienti, secondo modalità operative variabili in un mercato del lavoro potenzialmente globale, che sfugge ontologicamente alla materialità.

Prima di addentrarsi nella disamina delle principali problematiche regolative, si rende necessario comprendere le caratteristiche comuni e il funzionamento proprio delle piattaforme di *crowdwork* (i.e. *web based platforms*).

Come si è detto, si tratta di piattaforme attive su scala globale che dichiarano di offrire un servizio di intermediazione fra utenti (persone fisiche o

---

TAMAJO, *Ragioni e regole del decentramento produttivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, pp. 307 ss.; R. DEL PUNTA, *Mercato o gerarchia?*, cit., pp. 58 ss.; M.G. GRECO, *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017; M. MOCELLA, *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, cit.; M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, Torino, 2012; G. QUADRI, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Jovene, Napoli, 2004.

[23] R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2007, pp. 3 ss.

[24] Si rinvia alle osservazioni di B. CARUSO-L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 439, 2021, spec. pp. 156 ss.

[25] Come sottolinea T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, paper 5 ottobre 2021. Ancora più esplicita sul punto è M.A. CHERRY, *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, in *Tulane Law Review*, n. 94, 2019, p. 12 per cui si è dinnanzi a «*unique and almost existential challenge for traditional territorial thinking*», dal momento che il crowdwork «*turns the dependence on national systems for regulation of employment and labour law upside down*».

[26] Riprendendo l'espressione di E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, Milano, 2012.

imprese) che richiedono lo svolgimento di un'opera o un servizio e una folla di lavoratori che sono disposti a realizzarla/o da remoto, *online* (avvalendosi dell'infrastruttura immateriale della piattaforma).

Attualmente, la natura delle prestazioni richieste può variare considerevolmente, a differenza degli albori del fenomeno, caratterizzato dal pressocché esclusivo ricorso ad attività semplici e a scarso contenuto professionale, c.d. *micro-task*.

Invero, la prima (e più emblematica) piattaforma di *crowdwork* affermatasi su scala transnazionale, ossia Amazon Mechanical Turk [27] (d'ora in poi ATM), nasce nel 2005, con sede legale negli USA, al fine di raccogliere dati e informazioni necessarie a implementare i meccanismi di funzionamento dell'Intelligenza artificiale e si caratterizza per l'offerta di micro-lavori, noti come "*human intelligence tasks*" (c.d. HIT), consistenti in attività ripetitive, semplici e meccaniche che necessitano di essere svolte da un'intelligenza umana, in attesa che la macchina possa via via apprendere le varie funzioni [28] (es. attività di *tag*, riconoscimento immagini, recensione, trascrizione di file audio).

La scelta del nome è piuttosto esemplificativa dell'operazione commerciale che ne è alla base [29]. La piattaforma si ispira, infatti, ad uno dei più antichi esempi storici di automa, il "Turco meccanico" di Wolfgang Von Kempelen inventato nel 1769, su commissione dell'imperatrice Maria Teresa d'Austria. La "macchina", pensata per giocare a scacchi, esteriormente appariva come un insieme di ingranaggi capaci di funzionare autonomamente; tuttavia, era stata progettata affinché al suo interno potesse celarsi una persona in carne ed ossa che, muovendo gli ingranaggi, consentiva alla macchina di funzionare. Come il Settecentesco turco meccanico, anche la

---

[27] Con riferimento alla piattaforma ATM si vedano le analisi di L. IRANI, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, n. 1, 2015, pp. 225 ss.; A. FELSTINER, *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, vol. 32, n. 1, 2011, pp. 155 ss.; A. GINÉS I FABRELLAS, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, 2016, pp. 72 ss.; B. BERGVALL-KÅREBORN-D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, n. 3, 2014, pp. 213 ss.

[28] Con la paradossale conseguenza che «*è proprio l'attività dei lavoratori ad allenare la macchina*» e i sistemi di automazione, come evidenzia E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., p. 55.

[29] Sul punto A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., pp. 86-88.

piattaforma ATM realizza una sorta di numero di illusionismo, lanciando il messaggio che "*dal web*" sia possibile ricevere piccoli servizi apparentemente automatizzati, dietro cui però si cela il lavoro di persone fisiche, non sempre visibile a chi beneficia della micro-prestazione [30]. In altre parole, nella catena di approvvigionamento dell'Intelligenza artificiale, si cela spesso un «*lavoro umano fantasma*» [31], necessario ad implementare i meccanismi di funzionamento dell'automazione e dell'autoapprendimento della macchina [32]. Si consideri, a titolo meramente esemplificativo, che per sviluppare il noto *chatbot* "ChatGPT", OpenAI si sia affidata ad una piattaforma *web-based* (Sama) che ha impiegato lavoratori kenioti (pagati due dollari l'ora) per etichettare migliaia di passaggi di testo, a volte contenenti incitamento all'odio o descrizioni di violenza, per addestrare l'IA a evitare di riprodurre un linguaggio discriminatorio o violento [33]. Peraltro, secondo la letteratura scientifica, tale catena di approvvigionamento dell'IA non è destinata ad esaurirsi nel breve periodo, dato che neppure i più avanzati sviluppi dell'IA sembrano poter prescindere in modo assoluto dal contributo del lavoro personale [34].

---

[30] I rischi di tale operazione minano potenzialmente all'insegnamento più classico della scienza giuslavoristica, secondo cui è impossibile separare il lavoro prestato dalla persona che lo presta, dal momento che «*il contratto di lavoro […] per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere*» F. SANTORO PASSARELLI, *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, p. 1071.

[31] Come efficacemente segnalano Cfr. M.L. GRAY-S. SURI, *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Eamon Dolan Books, Boston, 2019.

[32] Cfr. A.S. ABHIGNA-N. SONI-S. DIXIT, *Crowdsourcing – A Step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, n. 132, 2018, pp. 632 ss. secondo cui «*machine learning researchers adopted crowdsourcing as a tool many years ago to avail massive amount of data for training their machine learning programs*». Come segnala J. BERG, *op. cit.*, p. 545, AMT, in origine, nasce come una piattaforma interna che assegnava compiti ai lavoratori di Amazon (anche al fine di implementare l'IA), fino a che non si compresero i vantaggi di estendere l'utilizzo della piattaforma a tutto il *web*, chiedendo agli utenti *internet* di risolvere i problemi proposti dai *crowdsourcers*.

[33] Cfr. J. FRIEDLAND-D.B. BALKIN, *When gig workers become essential: Leveraging customer moral self-awareness beyond COVID-19*, in *Business Horizons*, vol. 66, n. 2, 2023, pp. 181 ss.

[34] Cfr. Z. SHUMAYLOV-Y. ZHAO-Y. GAL-N. PAPERNOT-R. ANDERSON, *The Curse of Recursion: Training on Generated Data Makes Models Forget*, Cornell University, New York, 2023, pp. 3 ss., per cui, nel prossimo futuro si renderà indispensabile una continua interazione tra esseri umani e sistemi automatizzati, al fine di evitare il rischio di un "collasso del modello algoritmico". Tale rischio emergerebbe qualora i modelli di intelligenza artificiale iniziassero a basarsi prevalentemente su dati generati da altri modelli di intelligenza artificiale, compromettendo la qualità, la variabilità e l'affidabilità delle informazioni. In tale

Non a caso, ATM continua a rappresentare una delle piattaforme di *crowdwork* più frequentate. Secondo una recente indagine qualitativa [35], la distribuzione geografica dei lavoratori su ATM risulta relativamente omogenea tra Stati Uniti, India e altri Paesi in via di sviluppo, e registra un trend crescente anche in Europa. Dal punto di vista sociodemografico, nella maggioranza dei casi i lavoratori *online* su piattaforma sono uomini (65%), con una laurea triennale (55%), e una quota non trascurabile di loro (39%), trae dal *crowdwork* la principale fonte di reddito.

Come segnalano i citati rapporti dell'ILO del 2021 e della Banca Mondiale del 2023 [36], anche altre piattaforme *web based* continuano a essere maggiormente incentrate su attività ripetitive e standardizzate, caratterizzate da mansioni semplici e con brevissime tempistiche di realizzazione, sovente impiegate nella filiera di sviluppo dell'IA.

Nelle piattaforme di *micro-task*, il "lavoro" viene così ripartito in una miriade di piccolissimi compiti, per la cui esecuzione è sufficiente possedere, oltre all'accesso ad *Internet*, solo un'alfabetizzazione informatica di base e minime competenze linguistiche: si tratta, infatti, di attività di pulizia dei dati, di catalogazione, di *tagging*, di *sentiment analysis*, la creazione e moderazione di contenuti, la trascrizione di audio e video [37].

Tuttavia, il microcosmo delle piattaforme di *crowdwork* si è via via popolato anche di servizi decisamente più ampi e complessi (c.d. *macro-tasks*). Rispondono a tale modello intermedio piattaforme come Clickworkers [38] e

---

scenario, il ruolo umano rimarrebbe essenziale per garantire la validità operativa dei sistemi intelligenti.

[35] M. GONZALEZ-CABELLO-A. SIDDIQ-CJ. CORBETT-C. HU, *Fairness in crowdwork: making the human AI supply chain more humane*, in *Business Horizons*, 2024, pp. 1 ss.

[36] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 81; e BANCA MONDIALE, *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*, cit.

[37] Precisamente il rapporto mondiale ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 16 ss., precisa che le "categorie di attività" tipicamente richieste sulle piattaforme di *crowdwork* basate su *micro-task* sono le seguenti: a) raccolta di dati come indirizzi o informazioni di contatto; b) categorizzazione di immagini; c) accesso ai contenuti e creazione di *account*; d) verifica e convalida di dati o classificazioni; e) moderazione dei contenuti rispetto alle leggi o alle linee guida della piattaforma; f) ricerche di mercato e revisioni dei prodotti, servizi o sedi; g) supporto dell'intelligenza artificiale e dell'apprendimento automatico raccogliendo materiale; h) trascrizione di informazioni da diversi media in forma scritta; i) creazione e modifica di contenuti mediante la produzione di nuovi disegni o la correzione di bozze o materiali di *editing*.

[38] In particolare, la piattaforma *Clickworker* richiede piccole attività come l'elaborazione

Upwork [39], che richiedono lo svolgimento di "progetti" su attività di scrittura, traduzione, ricerca e raccolta dati, affidati ai singoli *crowdworkers* in base alle competenze attestate, visibili nel loro profilo utente.

Non mancano, infine, piattaforme che richiedono lo svolgimento di attività ad alta intensità di conoscenza [40], riconducibili a veri e propri progetti strutturati, richiedenti un bagaglio di professionalità medio-elevato, come progettazioni grafiche, sviluppo, *editing* e la progettazione di *software* o di *siti web* [41].

Le piattaforme di *crowdwork* (sia di *micro* che di *macro-tasking*) generano una struttura relazionale articolata su tre livelli: in primo luogo, rileva il rapporto tra il lavoratore-utente e l'impresa-piattaforma, la quale gestisce l'infrastruttura tecnologica, esercitando un'influenza rilevante sull'organizzazione, valutazione e remunerazione delle prestazioni; in secondo luogo, si configura un rapporto tra la piattaforma e il cliente-utente, destinatario finale dell'attività svolta, che nella maggior parte dei casi coincide con imprese private di medie o grandi dimensioni [42]; infine, si riscontra un ulteriore rapporto, dalla natura e intensità variabili, tra il lavoratore e il committente, entrambi utenti della piattaforma e assoggettati al dominio tecnico della stessa.

Appare evidente come la qualificazione giuridica sia destinata a variare in funzione delle modalità concrete con cui si articolano e si sviluppano i tre livelli relazionali sopra descritti. Seguendo il medesimo approccio metodologico adottato nel primo capitolo, si cercherà di individuare, all'interno dell'eterogeneità del fenomeno, alcune costanti di natura organizzativa.

---

di dati non strutturati, completamento di sondaggi o correzione di bozze, risultanti dai progetti dei clienti che la piattaforma divide in attività autonome più piccole. Tuttavia, non mancano anche progetti più strutturati.

[39] La piattaforma UpWork richiede lavori qualificati come *web design*, contabilità, ingegneria e architettura, analisi quantitativa, diritti d'autore, servizi di traduzione e attività di marketing e vendita.

[40] Cfr. F. BELLESIA-E. MATTARELLI-F. BERTOLOTTI-M. SOBRERO, *Algorithmic embeddedness and the 'gig' characteristics model: Examining the interplay between technology and work design in crowdwork*, in *Journal of Management Studies*, 2024.

[41] Come segnala lo studio condotta da S.C. KUEK-C.M. PARADI-GUILFORD-T. FAYOMI-S. IMAIZUMI-P. IPEIROTIS, *op. cit.*, pp. 5 ss., con riferimento piattaforme come *Upwork* e *Freelancer.*

[42] Stando ai dati del Rapporto ILO 2021, cit., p. 116, dalle grandi imprese proviene circa l'80 per cento delle loro entrate delle piattaforme di *crowdwork*.

Prendendo le mosse dalla funzione di intermediazione realizzata sulla o dalla piattaforma *online*, nel concreto, esistono differenti modalità attraverso le quali si realizza il *matching* tra le richieste provenienti dalle imprese e la disponibilità dei lavoratori a eseguire le relative prestazioni.

Ad esempio, alcune piattaforme (ATM, *Clickworkers*) procedono per assegnazione diretta al *crowdworker.* I *project manager* della piattaforma (adiuvati dagli algoritmi gestionali) controllano la mole di richieste e rilasciano i singoli compiti ai lavoratori selezionati per svolgerli, con la conseguenza che il lavoratore è selezionato unilateralmente dalla piattaforma e non dal cliente, che si limita a richiedere a quest'ultima lo svolgimento di un servizio, dietro pagamento di un corrispettivo.

In altre piattaforme (es. Upwork, 99designs, Freelancer, DesignCrowd), invece, l'assegnazione dei micro e macro lavori viene effettuata tramite un invito aperto (*open call*) lanciato sulla piattaforma, cosicché il lavoratore potrà aggiudicarsi l'offerta. Talvolta il funzionamento si basa su veri e propri *contest* competitivi [43], dove ad essere preferito è chi si candida per primo o al prezzo più basso, nonché colui che possiede il miglior punteggio reputazionale [44].

L'ingerenza della piattaforma sembra, dunque, variare considerevolmente fra i due modelli. Tuttavia, è opportuno sottolineare che anche nelle piattaforme "a operatività più limitata" del secondo tipo, la piattaforma non si comporta mai solo come "luogo" virtuale in cui aziende e "liberi professionisti" si incontrano, poiché essa interviene con svariati meccanismi a filtrare l'aggiudicazione degli incarichi. Ad esempio, la piattaforma Upwork, ricevuta la richiesta del cliente, grazie al proprio algoritmo analizza le sue esigenze e identifica, sulla base di meccanismi reputazionali non dissimili da quelli in uso alle piattaforme *local based*, una precisa rosa di potenziali candidati, fra cui il cliente può scegliere. Inoltre, con il servizio Upwork Pro, la piattaforma seleziona manualmente i lavoratori per soddisfare il bisogno di un cliente specifico [45]. In ogni caso anche le piattaforme *online*,

---

[43] È il caso della piattaforma GoPillar, dedicata all'incontro tra domanda e offerta di servizi relativi all'*interior design* e all'architettura come sottolinea E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 56.

[44] Cfr. A. DONINI, *Il lavoro attraverso piattaforme digitali*, cit., p. 19, che ravvisa un'affinità con quei siti *internet* che «*affidano il lavoro all'esito di contest nell'ambito dei quali il committente/beneficiario seleziona il progetto migliore e versa il corrispettivo soltanto al vincitore*».

[45] EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, p. 15.

caratterizzate da una bassa ingerenza nei rapporti di lavoro, presentano caratteristiche di progettazione (in rigide fasi algoritmicamente determinate) che impattano sulle condizioni del lavoro dei *crowdworkers* [46], limitandone libertà e indipendenza.

In effetti, possiamo qui confermare che le costanti organizzative proprie del lavoro su piattaforma (evidenziate nel primo capitolo) non mutano nelle piattaforme di *crowdwork.*

Anche nelle piattaforme *web-based* si ravvisa la centralità preponderante della contrattazione "*spot*" [47], che nei termini e nelle condizioni generali di utilizzo della piattaforma, tendono a dar luogo a sistemi regolativi rigidi, standardizzati e ancora più "autarchici" [48], atti a scongiurare l'applicazione delle norme predisposte dai singoli ordinamenti [49]. Anche in questo caso, la contrattazione è basata su adempimenti istantanei e concentrati ed è unilateralmente definita dalla piattaforma digitale che esclude ogni coinvolgimento del lavoratore, che, per poter perfezionare l'iscrizione alla piattaforma, deve accettare in blocco tutti i termini di servizio, contenenti anche regole sullo svolgimento del lavoro, su cui si esclude alcun margine di negoziazione, nonostante tutti i termini abbiano la premura di specificare che il lavoratore è autonomo e «*il contratto non crea nessun rapporto di lavoro tra i prestatori e i clienti, o tra i prestatori e la piattaforma*» [50].

Analogamente può dirsi per gestione algoritmica delle attività di lavoro, che è elemento imprescindibile della scomposizione e ricomposizione del ciclo produttivo. L'organizzazione algoritmica può avere diverse intensità e longitudini, spingendosi talora a: a) smistare il lavoro, ovvero a selezionare una rosa di lavoratori che, in base al punteggio reputazionale o in base alle competenze certificate dalla piattaforma, possono visualizzare la *call* di lavoro e candidarsi; b) dare istruzioni utili all'esecuzione del compito al

---

[46] Si veda U. RANI-M. FURRER, *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, in *Competition & Change*, 2020, pp. 21 ss.

[47] Cap. I, sez. I, par. 6.

[48] Anche con riferimento alle piattaforme di *crowdwork* v. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 69.

[49] Non a caso, alcune piattaforme, come Clickworker, individuano termini e condizioni generali diversi a seconda dell'ordinamento di provenienza del lavoratore.

[50] Cfr. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, reperibile al seguente link: *https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse*, in cui si legge «*This Agreement does not create an […] employer/employee relationship between Providers and requesters, or Providers and AMT*».

lavoratore che si è aggiudicato l'incarico, inclusi tempistiche di consegna e *standard* da rispettare, revocando l'incarico in caso di mancato rispetto delle stesse; c) controllare la correttezza e qualità del lavoro svolto, suggerendo modifiche e/o integrazioni; d) in caso di mancato rispetto del quadro di regole fissato dalla società che gestisce la piattaforma, revocare il compito e affidarlo ad un altro *crowdworker*; e) erogare il compenso del lavoratore [51].

Infine, ad accomunare l'universo multiforme delle piattaforme di *crowdwork* vi sono le uniformi condizioni di lavoro. In ogni caso, infatti, il lavoro è svolto interamente *online*, in assenza di barriere geografiche e fisiche, per mezzo di *personal computer* o altri dispositivi digitali di proprietà del lavoratore. Quest'ultimo è sempre chiamato a candidarsi alla singola offerta di (micro)lavoro che visualizzerà sulla sua *homepage* personalizzata, dopo essere stato selezionato dall'algoritmo della piattaforma o dal cliente. Quasi tutti i termini di servizio delle piattaforme di *crowdwork* riconoscono la piena libertà del lavoratore di candidarsi o meno alle singole *call* di lavoro. Tuttavia, i compensi bassi e l'influenza del *rating* reputazionale per l'accesso alle future occasioni di lavoro, le condizioni di iperconcorrenza planetaria (che coinvolge come si è detto anche lavoratori stabiliti in paesi in via di sviluppo con *standard* di lavoro deboli [52]) e i bassi compensi per le singole attività, inducono i "lavoratori della folla" a connettersi con continuità, al fine di aggiudicarsi le catene di "*tasks*", spesso lavorando simultaneamente su più ingaggi, uniformandosi al fuso orario a cui si uniforma la piattaforma, non sempre coincidente con quello del Paese in cui il lavoratore risiede [53].

I modelli di calcolo della retribuzione possono variare [54], ma nella maggior

---

[51] Cfr. Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 99 ss.

[52] M. GRAHAM-M. AMIR ANWAR, *The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?*, in *First Monday*, vol. 24, n. 4, 2019, pp. 1 ss.

[53] Cfr. L. LENAERTS-W. WAEYAERT-I. SMITS-H. HAUBEN, *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, EU OSHA, Bilbao, 2022.

[54] Si giunge fino ad esempi estremi per cui il pagamento non avviene neppure in moneta corrente. La piattaforma TimeRepublik, che costituisce un'ibridazione fra una *labour platform* e un *social network*, si fonda "sul mercato del tempo": gli utenti della piattaforma possono richiedere svariati servizi offerti da altri utenti che, in cambio dell'attività svolta, ricevono i cd.*timecoins*, apposita moneta di scambio della piattaforma, per cui il singolo "*timecoin*" vale quindici minuti di tempo della persona che ha ricevuto il servizio. *https://timerepublik.com/*.

parte delle ipotesi sono basati sulla forma del cottimo [55] e sono irrisori [56], dovendosi decurtare persino l'addebito del costo di utilizzo della piattaforma [57].

Risulta evidente la peculiare posizione di debolezza contrattuale ed economica del "lavoratore della folla": l'assoggettamento al *management* algoritmico non consente al lavoratore di conoscere con precisione i dati e i parametri in base ai quali vengono attribuiti i singoli incarichi, viene valutato il suo lavoro o, eventualmente, gli viene revocato, senza alcuna possibilità di discutere la valutazione [58]. Non è infrequente che un sensibile discostamento dallo *standard* suggerito dall'algoritmo possa portare ad una valutazione negativa del lavoro effettuato, lasciando il lavoratore completamente sprovvisto di compenso [59]. A ciò si aggiungano i peculiari rischi fisici (esposizione costante a campi elettromagnetici, affaticamento oculare, patologie muscolo-scheletriche dovute a problemi posturali) e psico-sociali (isolamento, tecno-stress, sovraccarico di informazioni, intensità dei ritmi di lavoro, porosità del tempo di lavoro) [60], a cui si somma l'enorme rischio dell'invisibilità [61].

---

[55] EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, cit., spec. p. 13.

[56] Cfr. l'analisi di M.A. CHERRY-W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, in *Legal Studies Research Paper Series Saint Louis University School of Law*, n. 8, 2016, pp. 1 ss., che rileva la prassi di calcolare la paga in pochi centesimi di dollaro per *microjob* o finanche di pagarla in crediti sulla piattaforma.

[57] Ad esempio, ATM trattiene il 20% del compenso (*bonus* inclusi) del lavoratore, precisando che qualora a svolgere il lavoro sia un *crowdworker "*esperto" (cd. ATM Master) ossia con alti *standard* di rendimento, come risultante dal *rating* reputazionale, allora vi sarà anche una ritenuta del 5%. *https://requester.mturk.com/pricing*. Nello specifico si parla di un compenso medio è pari a 1,82 dollari all'ora. Ci sono poi *microtasks* con compensi pari a 0,10 dollari, ed è possibile anche che non ci sia nessun compenso qualora il committente non ritenga svolta adeguatamente la mansione. Cfr. T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., n. 3, 2016, p. 477 e M.A. CHERRY-W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit., p. 18.

[58] Come evidenzia l'analisi di U. RANI-M. FURRER, *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, cit., pp. 20 ss.

[59] Cfr. Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 99 ss.

[60] Analizzati, in particolare, da S. GARBEN, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper*, 2017 e L. LENAERTS-W. WAEYAERT-I. SMITS-H. HAUBEN, *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, cit., pp. 15 ss.

[61] Cfr. J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig*

Per arginare tale rischio, come si è detto nel primo capitolo, l'ILO ha sviluppato un apposito indice, l'*Online Labour Index* (OLI), al fine di tracciare i micro-works *online* caricati sulle principali piattaforme di *crowdwork*. Eppure, come sottolineato in letteratura, residua un'enorme difficoltà di una misurazione esaustiva e precisa del numero di persone che lavorano su piattaforme *web based*, riuscendo l'indice a misurare solo il numero di progetti e compiti pubblicati sulle suddette piattaforme [62].

Si tratta, con ogni probabilità, dell'aspetto più critico e preoccupante del fenomeno, in quanto, alla luce delle considerazioni fin qui svolte, le piattaforme di *crowdwork* non solo presentano criticità in ordine alla corretta qualificazione del rapporto ma anche in ordine alla «*segmentazione della catena produttiva, prestandosi all'abbattimento dei rischi imprenditoriali, dei costi e delle obbligazioni nei confronti della forza lavoro*» [63].

3. *Il lavoro remotizzato "sul* web*" come vettore di esternalizzazione: potenzialità (poche) e rischi (molti)*

Come si è anticipato, le piattaforme di *crowdwork*, incrociate con le nuove opportunità di scomposizione e riaggregazione del lavoro per mezzo del *management* algoritmico [64], presentano potenzialità dirompenti per i processi di esternalizzazione [65].

Economy, cit., che sottolinea la tendenza a considerare il lavoro solo come fattore produttivo e non come espressione di un'individualità.

[62] O. KÄSSI-V. LEHDONVIRTA, *Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research*, cit., pp. 241 ss.

[63] P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 2, 2016, p. 9.

[64] Sulla "destrutturazione del lavoro" si veda J. DRAHOKOUPIL-B. FABO, *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, in *ETUI Policy Brief*, n. 5, 2016.

[65] Lo sottolinea in particolar modo il citato Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 52 e 116, secondo cui l'esternalizzazione è alla base della fortuna del fenomeno. Infatti, «*durante la recessione globale del 2008-2009, le imprese si sono servite delle piattaforme di lavoro online per esternalizzare diverse mansioni, contribuendo al loro sviluppo*» e arrivando a gestire oggi oltre 2 miliardi di dollari di attività in *outsourcing*, impiegando centinaia di milioni di persone in ogni regione del mondo. In letteratura si veda in particolare N. SRNICEK, *Platform capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017, p. 76 secondo cui le piattaforme di *crowdwork* rispondono ad una logica di "*iper-outsourcing*" in cui sia i lavoratori che il capitale fisso sono esternalizzati. Sul punto v. anche E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., p. 55.

Per le imprese, le piattaforme di *crowdwork* si prestano a spiccate esigenze di funzionalità competitiva, consentendo un'esternalizzazione semplice, rapida e a prezzi risibili [66]. Il ricorso alle piattaforme *online,* infatti, consente di snellire il processo di selezione, riducendo allo stesso tempo gli sforzi e i costi di assunzione, con una rapidità estrema (2-4 giorni di media) rispetto alle tradizionali tempistiche di esternalizzazione (6-8 settimane) [67]. Cosicché, l'impresa può "*con un click*" accedere ad un'enorme riserva di manodopera, talvolta anche piuttosto qualificata, senza la necessità di inserire quest'ultima nell'organizzazione aziendale tramite la stipulazione di contratti di lavoro, così da rispondere con prontezza alle fluttuazioni della domanda. Peraltro, un altro vantaggio non secondario consiste nel fatto che in molti modelli di *crowdwork* non è l'impresa a doversi fare carico della valutazione delle competenze necessarie per portare a termine un certo progetto, ma il servizio è offerto dalla piattaforma, che seleziona i soggetti competenti e controlla la qualità del lavoro svolto.

D'altra parte, anche per i lavoratori, specie i liberi professionisti, si presentano alcuni vantaggi, potendo essi, con estrema semplicità e a prescindere dalla condizione e dal luogo in cui si trovano, accedere ad una "vetrina" *online* planetaria, che consente loro di svolgere lavori brevi (o brevissimi) e di piccola entità, talora anche in assenza di competenze specifiche. In effetti, per entrare a far parte del bacino di prestatori *online* è sufficiente dotarsi di un dispositivo cellulare con una stabile connessione ad *Internet* e registrarsi al sito, aderendo alle clausole contrattuali imposte dalla piattaforma. Si realizza in tal modo, una mobilità globale virtuale, che, in linea teorica, potrebbe consentire a lavoratori provenienti da paesi a basso e medio reddito ad entrare nei mercati del lavoro delle economie più ricche, superando le barriere migratorie.

Tuttavia, i vantaggi (potenziali) vanno soppesati inevitabilmente con i rischi (reali) insiti in tale modello di *outsourcing*, che sono notevoli [68].

Anzitutto, le piattaforme *online* esasperano il rischio di attuare una globale «*corsa al ribasso sulle condizioni economiche delle transazioni per una*

---

[66] Sui profili di convenienza del *crowdwork* cfr. S.C. KUEK-C.M. PARADI-GUILFORD-T. FAYOMI-S. IMAIZUMI-P. IPEIROTIS, *The global opportunity in online outsourcing*, in G.F. CORPORAAL-V. LEHDONVIRTA, *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms are Adopting Online Freelancing Platforms*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017.

[67] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 115.

[68] Cfr. W.P. DE GROEN-Z. KILHOFFER-L. WESTHOFF-D. POSTICA-F. SHAMSFAKHR, *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, cit., p. 52.

determinata prestazione lavorativa»[69], con una crescita ulteriore del numero di «*lavoratori "periferici", precari o scarsamente professionalizzati*»[70], già normalmente prodotto dal decentramento produttivo tradizionale.

D'altronde, le analisi empiriche[71] dimostrano una distribuzione del lavoro *online* che vede coinvolti gli utenti di Paesi più ricchi quasi esclusivamente in veste di *requester* (committenti) e gli utenti di Paesi più poveri praticamente solo in veste di *crowdworkers* (lavoratori), per cui non è difficile immaginare fenomeni di *dumping sociale*[72].

A tale rischio si accompagna quello della mercificazione e spersonalizzazione del lavoro[73]. Come si è sottolineato in letteratura, il funzionamento alla base delle piattaforme *web based*, infatti, tende a considerare "*humans as a service*"[74], ossia a trattare la persona che lavora alla stregua di un servizio o prodotto[75] liberamente messo all'asta sul *web* o comunque come ingranaggi anonimi di una macchina in una catena di montaggio globale.

Inoltre, anche se la "remotizzazione" resa possibile dalle moderne tecnologie digitali riporta il lavoro a connotati di indipendenza e autodeterminazione, essa è in grado di generare anche segregazione e confusione dei confini vita-lavoro, *overworking* e spirali di autosfruttamento, insiti nella domesticità della produzione, specie nei casi in cui il lavoratore è costretto a lavorare in orari diversi dal proprio fuso orario (dovendo rispettare le tempistiche imposte dal fuso orario della piattaforma o del committente)[76].

---

[69] E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, cit., p. 32.

[70] M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, cit., p. 96.

[71] Cfr. M. GRAHAM-I. HJORTH-V. LEHDONVIRTA, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, in *Transfer*, n. 23, 2017, spec. p. 143.

[72] Sulla realizzazione di vere e proprie forme *dumping sociale* globale si veda M. GRAHAM, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017 e A. ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e unione Europea*, Giuffrè, 2021, p. 200 dal momento che il prezzo del servizio viene tenuto basso dal mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori operanti sulla piattaforma.

[73] Come sottolinea M. LAI, *Tecnologia e tutela del lavoro: Smart working e Crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2017, p. 987.

[74] Riprendendo la suggestiva espressione di J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, cit., *passim*, a cui si rinvia per la puntuale esposizione circa la mercificazione del lavoro sulle piattaforme *online*.

[75] Cfr. M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, p. 653, secondo cui nel *crowdwork* «*il lavoro diventa merce che viene scambiata nel mondo virtuale al di fuori di una cornice legale o regolatoria*».

[76] Sui rischi per la salute e sicurezza del lavoratore derivanti dal lavoro da remoto digitale,

Infine, il *crowdwork* in quanto astrattamente idoneo ad operare una sostituzione della forza lavoro stabile (assunta nei confini nazionali con contratti *standard*) con una "folla" indistinta di lavoratori operanti nel mercato globale e digitale, potrebbe esasperare ulteriormente quel processo di deterritorializzazione del lavoro, esploso con le catene globali del valore [77] (v. *infra*), che ancora fatica ad individuare un preciso centro di imputazione responsabile, una precisa giurisdizione a cui rivolgersi e, in generale, una regolamentazione protettiva all'insegna dell'effettività [78].

I rischi esposti delineano un fenomeno che non può continuare ad essere "terra di nessuno" del diritto.

Ai fini della ricostruzione delle prospettive regolative del *crowdwork*, si prenderanno le mosse – secondo l'angolo visuale prescelto nell'indagine – dal ruolo e dalle prerogative della piattaforma digitale, per poi valutare l'applicabilità dei tradizionali modelli regolativi dell'esternalizzazione, al netto delle peculiarità della transnazionalità sottostante.

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

Per le piattaforme di *crowdwork* valgono tutte le indicazioni già fornite nel primo capitolo circa l'insostenibilità dell'autoqualificazione delle PDL come meri spazi virtuali di facilitazione dell'incontro fra committenti e lavoratori.

Tuttavia, riproponendo l'analisi del ruolo rivestito dalle piattaforme di *crowdwork,* non si può non constatare che quest'ultima è resa più complicata per due ordini di ragioni.

---

si veda M.G. ELMO, *Salute, sicurezza e prevenzione nei lavori a distanza digitalizzati*, Cacucci, Bari, 2024.

[77] Cfr. J. BERG-V. DE STEFANO, *Employment and regulationfor clickworkers*, in M. NEUFEIND-F. RANFT-J. O'REILLY (eds.), *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Rowman and Littlefield, London-New York, 2018, p. 176, che parla del *crowdwork* come una sorta di «*individualised international value chain*».

[78] Cfr. gli approfondimenti monografici di V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020; M. GIOVANNONE, *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, Aracne, Roma, 2019; F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023; M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Cedam, Padova, 2021.

Anzitutto, a differenza del *lavoro via app,* il *crowdwork* non è stato interessato da un vasto scrutinio giurisprudenziale, volto ad accertare la «*verità materiale che si cela*» dietro gli algoritmi gestionali delle piattaforme *online*[79]. E inoltre, quest'ultime sembrano caratterizzate da una maggiore eterogeneità organizzativa[80], che può contemplare diversi livelli di coinvolgimento della committenza.

Premesso che la frammentazione della committenza non può risolversi in una diluizione delle responsabilità, l'individuazione del ruolo rivestito dovrà sempre prendere le mosse dall'organizzazione che è alla base del funzionamento della piattaforma e del grado di ingerenza che essa esercita nelle relazioni di lavoro che si svolgono sull'infrastruttura immateriale, come d'altronde ribadito da ultimo dalla Dir. UE 2024/2831[81].

A tale fine, interessanti indicazioni provengono dall'analisi dei termini e delle condizioni generali di servizio della peculiare contrattazione (già definita contrattazione *spot*) che lega l'impresa-piattaforma, il prestatore di lavoro e l'impresa-committente.

Nell'ampio panorama delle piattaforme *online*, è possibile distinguere, da un lato, realtà a "operatività limitata" (es. 99Design[82] o Upwork[83]), che

---

[79] Riprendendo l'efficace espressione di G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Lab. Law Iss.*, vol. 6, n. 2, 2020.

[80] Cfr. D. HOWCROFT-B. BERGVALL-KAREBORN, *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Empl. Soc.*, n. 1, 2019, pp. 21 ss.

[81] Che ribadisce il principio del primato dei fatti (art. 4) per stabilire il ruolo e l'ingerenza delle piattaforme *online*, ma precisa l'esclusione dal suo ambito di applicazione di quelle piattaforme online che non organizzano il lavoro svolto dagli individui ma forniscono semplicemente i mezzi con cui i prestatori di servizi possono raggiungere l'utente finale, «ad esempio pubblicando offerte o richieste di servizi o aggregando e mostrando i prestatori di servizi disponibili in un'area specifica» (Considerando 20).

[82] Consultando i termini di servizio di questa piattaforma (*https://99designs.it/legal/terms-and-conditions*) evince un grado di ingerenza da parte della piattaforma decisamente limitato, dal momento che si precisa che sarà sempre il cliente a scegliere il *designer* a cui affidare il proprio progetto, o in alternativa, il cliente potrà lanciare sulla piattaforma un *contest* a cui potranno aderire liberamente i vari *designer* interessati. Il committente ha un periodo predeterminato per rivedere il lavoro finale, può eventualmente chiedere piccole modifiche e solo quando il cliente è soddisfatto e approva i file, il pagamento viene rilasciato al *designer* e i diritti d'autore sul *design* vengono trasferiti al cliente tramite un apposito *agreement.*

[83] Cfr. *https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062618-Upwork-Terms-of-Service*, in cui si prevede che i clienti-commmittenti di Upwork possono, connettendosi alla piattaforma, scegliere liberamente il lavoratore e controllarne l'attività attraverso il cosiddetto "diario di lavoro".

rivolgendosi principalmente a liberi professionisti *freelance*, danno vita ad un modello organizzativo in cui la piattaforma non esercita ingerenze significative nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Dall'altro lato, invece, emergono piattaforme che, nella propria *governance* algoritmica, praticano una serie di interventi penetranti e continuativi nell'arco dell'intero rapporto, a partire dalla selezione dei profili dei *crowdworkers* idonei a candidarsi alle singole (micro)attività, la fissazione dei tempi di esecuzione del lavoro, il controllo della qualità e della conformità alle istruzioni fornite e così via.

Particolare attenzione deve essere rivolta a tali ultime ipotesi, sulle quali si concentra l'analisi che segue, incentrata sull'esame dei termini di servizio delle tre principali piattaforme di *crowdwork*: le statunitensi ATM e CrowdFlower (oggi Appen), nate in USA, e l'europea Clickworker, il cui funzionamento può ben essere ricondotto alla fattispecie delle "piattaforme ad operatività globale" (secondo la definizione offerta nel primo capitolo) per le ragioni che seguono.

Procedendo a un'analisi trasversale dei tre modelli considerati, emerge con evidenza che i *crowdworkers*, al momento dell'iscrizione alla piattaforma, sono tenuti ad accettare condizioni contrattuali unilaterali che impongono *standard* qualitativi e quantitativi particolarmente stringenti, definiti in via esclusiva dalla piattaforma stessa. In taluni casi, tali *standard* si accompagnano all'ulteriore requisito dell'esclusiva personalità della prestazione, escludendo la possibilità di delega o sostituzione nell'esecuzione dell'attività richiesta [84].

L'accesso alle occasioni di lavoro non è libero ma è condizionato dalle valutazioni della clientela e dell'algoritmo della piattaforma, su cui non è prevista garanzia di contraddittorio [85]. La facoltà di candidarsi alla "*chiamata*

---

[84] Nei termini di utilizzo della piattaforma ATM richiedono al lavoratore di non utilizzare «*robot, script o altri metodi automatizzati per svolgere i servizi*», né di avvalersi di sostituti. Cfr. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement', cit. Analoga indicazione si trova nei termini di servizio della piattaforma di Clickworker, *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123*, per cui «*Clickworkers are expressly prohibited from subcontracting or outsourcing projects to third parties unless this is expressly permitted by the terms of a project description*»; e della piattaforma Appen, che proibisce ogni uso di «*Internet bots, web robots, bots, scripts, or any other form of artificial intelligence or otherwise attempt to obtain rewards from CrowdFlower [Appen] without completing tasks as they are described*».

[85] Cfr. M.A. CHERRY-W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit., p. 18 «*workers lack any kind of return access to a system that would allow them to contest or dispute poor ranking*s».

di lavoro" è di sovente subordinata al preventivo svolgimento di un certo numero di incarichi con *feedback* positivo [86]. La parcellizzazione delle attività unita alla necessità di possedere un punteggio reputazionale alto, richiedono, di fatto, una collaborazione protratta nel tempo per continuare a "concorrere" sulla piattaforma.

Con specifico riguardo alla selezione dei lavoratori, le piattaforme Clickworkers e Appen [87] somministrano per alcuni progetti dei *test* periodici per accertare il possesso delle competenze necessarie ad eseguire i compiti e verificare eventualmente l'acquisizione di nuove *skills.* Tale operazione è propedeutica alla suddivisione del lavoro, dal momento che l'algoritmo smista i singoli *micro-jobs* solo ai candidati che esso (e dunque la piattaforma) ritiene idonei.

Durante l'esecuzione della prestazione, le tre piattaforme analizzate dettano termini stringenti per concludere l'incarico (talvolta non tenendo conto dei fusi orari). Ad esempio, la piattaforma Clickworkers [88] dà istruzioni per la realizzazione del compito ed avvia un *timer* con rigide le tempistiche di esecuzione, stabilendo anche i parametri di retribuzione del *clickworkers*.

La prestazione è sempre oggetto di monitoraggio e di una valutazione diretta ed indiretta. Trattandosi di attività svolta a distanza, i controlli si basano su sofisticate tecnologie che permettono anche di accedere allo *screenshot* dello schermo del lavoratore o a quanto digitato su tastiera per verificare in qualsiasi momento la sua effettiva partecipazione al compito assegnato [89].

Inoltre, le tre piattaforme si riservano sempre di verificare il rispetto degli *standards* e di richiedere modifiche nel caso di inadeguatezze, il cui mancato adeguamento viene considerato come volontà di risolvere il rapporto, con la conseguenza che il lavoratore dovrebbe essere sprovvisto di ogni tipo di remunerazione per il lavoro fino a quel momento svolto, ma ritenuto inadeguato (non dal cliente) ma dall'algoritmo della piattaforma.

Infine, le piattaforme analizzate fanno largo uso del *rating* reputazionale, che, come si è visto, costituisce un vettore poliedrico per l'esercizio dei

---

[86] Cfr. le FAQ dei siti *web* delle piattaforme, *https://www.clickworker.com/faq/*; *https://connect.appen.com/qrp/public/faq*; *https://www.mturk.com/worker/help.* Ad esempio, nella piattaforma *Clickworker* il *rating* reputazionale è aggiornato sulle ultime venticinque recensioni ricevute ed elaborate dall'algoritmo della piattaforma.

[87] *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/32*.

[88] *https://workplace.clickworker.com/en/agreements/32*; *https://connect.appen.com/qrp/public/faq.*

[89] Cfr. J. BERG-V. DE STEFANO, *Employment and regulationfor clickworkers*, cit., p. 178.

poteri datoriali. I sistemi di gradimento costituiscono una forma di controllo e al tempo stesso impongono precise regole di condotta, scoraggiandone ogni tipo di inosservanza, anche con l'irrogazione di quelle sanzioni atipiche già sottolineate nella precedente indagine (disattivazione dell'*account*, mancato accesso alle occasioni di lavoro, disconnessione forzata [90]).

5. (Segue). *L'adattabilità della subordinazione "digitale" al* crowdwork *nel prisma della Direttiva Piattaforme: spunti a partire da due pronunce europee sul lavoro* online

L'analisi – seppur dedotta solo dalle previsioni contrattuali – dei meccanismi di funzionamento delle principali piattaforme di *crowdwork* basate su micro-lavori, esprime un quadro organizzativo in cui è difficile immaginare che il lavoratore sia dotato di una reale autonomia giuridica e organizzativa e di converso che la piattaforma sia solo un'interfaccia virtuale o un mero intermediario fra clienti e *freelancer online*.

In particolare, sono strutturalmente incompatibili con un rapporto genuinamente autonomo (anche coordinato e continuativo [91]): a) le previsioni che fanno divieto di utilizzo di collaboratori, sostituti o di strumenti *hi-tech* per rendere la prestazione, dal momento che la libertà materiale del lavoratore autonomo consiste anche nell'essere libero di scegliere di quali strumenti avvalersi ed eventualmente di ricorrere a collaboratori [92]; b) l'indicazione per cui la predeterminazione dei parametri del compenso non sono concordati tra cliente e prestatore di lavoro ma sono unilateralmente fissati dalla piattaforma; c) le previsioni che riconoscono in capo alla piattaforma il pieno dominio nella scelta della lavoratore più adatto a svolgere un determinato compito (o micro-compito) e nella valutazione della qualità dei risultati della prestazione lavorativa; d) le statuizioni che conferiscono alla piattaforma il potere di determinare le tempistiche entro cui il lavoro deve essere consegnato e quelle che consentono alla piattaforma penalizzare il profilo del lavoratore inadempiente o che non si è conformato alle indicazioni di modifica "suggerite" dall'algoritmo

---

[90] Sottolineate, con riferimento ad ATM, da L. IRANI, *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, cit., p. 228.

[91] Si rinvia ancora all'approfondita analisi di F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, cit., spec. pp. 231 ss.

[92] P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavo ratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, pp. 70 ss.

dalla piattaforma o che ha rifiutato un incarico [93]; e) le previsioni per cui la piattaforma può smistare i micro-lavori non già in base esigenze personali del lavoratore (o mediante un accordo che tenga conto anche di quest'ultime) ma in base alle sole esigenze organizzative dell'impresa-piattaforma.

D'altra parte, la riconduzione al paradigma dell'autonomia non può essere svolta unicamente considerando la frammentazione del rapporto in micro-prestazioni o l'utilizzo di strumenti propri per rendere la prestazione. Infatti, sul primo fronte valgono le considerazioni già svolte nel primo e nel secondo capitolo in merito all'apparente discontinuità del rapporto di lavoro su piattaforma dal momento che anche gli algoritmi di distribuzione del lavoro utilizzati dalle piattaforme di *crowdwork* (a operatività globale) si fondano su meccanismi volti ad "incentivare" (*rectius* costringere con *nudge* e sanzioni *soft*) una costante e assidua collaborazione con la piattaforma.

Sul secondo fronte, poi, anche se il lavoratore utilizza solo strumenti personali per rendere la prestazione (ad es. lo *smartphone, pc*, la connessione *internet*) – posto che tale elemento non è necessariamente indice di esclusione della subordinazione (specie nel contesto eurounitario [94]), come emblematicamente dimostrato dal lavoro in modalità agile, è opportuno sottolineare che, a monte, il *crowdworker* è in grado di offrire la sua prestazione solo grazie all'infrastruttura immateriale predisposta dalla piattaforma (senza la quale non avrebbe contatti con la clientela), la cui gestione è nelle sole mani della società che gestisce la piattaforma. Circostanza, questa, che sembrerebbe indicare la sussistenza di quella tipica condizione del lavoro «*nella sfera di attività del destinatario*», e rientrante nella gerarchia di quest'ultimo, che rappresenta quell'«*atteggiamento del lavoro*», strutturalmente e immediatamente incompatibile con il «*lavoro indipendente compiuto entro la sfera d'azione di chi se lo è assunto*» [95].

Come già evidenziato, la Direttiva Piattaforme introduce elementi di

---

[93] Stante il diritto potestativo del lavoratore autonomo, esercitabile a determinate condizioni, di rifiutare l'accettazione di un incarico, recentemente ribadita, anche per le collaborazioni coordinate, all'art. 9 d.lgs. n. 104/2022, che, nei contesti di lavoro caratterizzati da un'organizzazione imprevedibile, riconosce il diritto «*di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio*».

[94] Cfr. CGUE 16 luglio 2020, nella causa C-610/18, che, ai fini dell'individuazione del reale datore di lavoro, sottolinea: «*a prescindere dal tenore letterale dei documenti contrattuali, dev'essere individuato l'ente alla cui autorità effettiva è sottoposto il lavoratore, sul quale grava, di fatto, il costo salariale corrispondente e che dispone del potere effettivo di licenziare tale lavoratore*».

[95] Nell'insegnamento di L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, 1915, pp. 618-619.

particolare interesse nell'ottica del riconoscimento della natura subordinata dei rapporti di lavoro in un ambito tradizionalmente qualificato come dominio dell'autonomia, quale quello del *crowdwork*. Questo, sia perché, l'art. 4 della Direttiva attribuisce rilievo, ai fini della qualificazione del rapporto, all'impiego da parte delle piattaforme digitali di sistemi automatizzati di monitoraggio e di decisione nell'organizzazione del lavoro, largamente impiegati dalle piattaforme di *crowdwork*; sia, perché l'art. 5 della Direttiva introduce una presunzione legale di subordinazione che formalmente può trovare applicazione tanto con riferimento alle piattaforme *local based*, operanti in ambiti territorialmente delimitati, quanto nei confronti delle piattaforme interamente digitali, che gestiscono (micro)prestazioni di lavoro da remoto.

A sostegno di questa prospettiva, si segnalano due significative pronunce, nel contesto europeo, che si inseriscono nel quasi desertico contenzioso mondiale in materia di *crowdwork* [96].

La prima pronuncia a qualificare il *crowdworker* come un lavoratore subordinato è stata quella della Corte federale del lavoro tedesca [97] con riferimento alla piattaforma *Roamler*, una *startup* olandese che offre soluzioni di *crowdsourcing* per le aziende [98].

Riformando le precedenti decisioni di merito [99], la Corte federale ha

---

[96] Negli USA, l'unica pronuncia sul *crowdwork* è quella del Northen district of California 15 aprile 2014 *Otey v. Crowdflower*, *Inc. et Others*, No. 3:12-v-05524-JST (N.D. Cal. 2013) in *http://www.leagle.com/decision/In%20FDCO%2020130618A76*, che però non ha approfondito la qualificazione del rapporto essendosi raggiunto ad un accordo economico stragiudiziale in favore del prestatore, come segnalato da A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 164 e da M.A. CHERRY-W.R POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit., p. 9.

[97] Cfr. BundesArbeitsGericht, 1° dicembre 2020 – 9 AZR 102/20, su cui si vedano i commenti di L. NOGLER, *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, in *Giorn. dir. lav.*, n. 4, 2020, pp. 835 ss.; E. GRAMANO-H. STOLZENBERG, *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2021, pp. 1 ss.

[98] Il messaggio di benvenuto sulla piattaforma è palesemente rivolto alle imprese e recita: «*Rafforza la tua attività con una forza lavoro flessibile. […] Roamler si affida a una vasta comunità di professionisti certificati e acquirenti qualificati distribuiti in tutta Europa, pronti a svolgere i tuoi compiti in qualsiasi momento, anche di sera e nei fine settimana*».

[99] Sulla questione si erano espressi il Tribunale del lavoro di primo grado ("ArbG") di Monaco di Baviera e di secondo grado La Higher Labour Court ("LAG") di Monaco, che in entrambi i casi qualificavano il lavoratore come autonomo, in forza del fatto che in base al contratto stipulato il lavoratore non era soggetto alle istruzioni della piattaforma né era integrato nella sua attività organizzazione.

riconosciuto la subordinazione del *crowdworker*, riportando ad unità la miriade di micro-prestazioni di lavoro svolte sulla piattaforma per conto di una pluralità di clienti-aziende.

Nel caso di specie, il lavoratore si occupava di svolgere micro-attività semplici e ripetitive di *tagging,* recensione e di *costumer care*. In particolare, le sue mansioni consistevano per lo più nel fotografare la presentazione della merce e nel rispondere ad una serie di domande sulla pubblicità del prodotto. Le micro-prestazioni portate a termine su ordini commissionati alla piattaforma erano state circa tremila, durante un periodo complessivo di undici mesi. Durante tale periodo, il lavoratore aveva raggiunto il quindicesimo livello reputazionale previsto dal sistema algoritmico, che gli consentiva di accettare fino a quindici incarichi contemporaneamente e di "racimolare" una media di circa 20 ore di lavoro alla settimana sulla piattaforma, per un compenso medio mesile di circa 1.750 euro. Il rapporto ha avuto seguito finché il lavoratore non era stato improvvisamente disconnesso dalla piattaforma, senza preavviso né facoltà di contraddittorio.

Dall'accertamento giudiziale emerge un quadro organizzativo di stampo algoritmico non molto dissimile da quello alla base delle piattaforme di *lavoro via app*. Il lavoratore è qualificato come lavoratore autonomo, formalmente libero di connettersi alla piattaforma non essendo contrattualmente obbligato a farlo [100]. Tuttavia, una volta accettato il singolo compito, l'algoritmo della piattaforma forniva al lavoratore tutte le istruzioni utili alla sua esecuzione, incluse le tempistiche entro cui dovrà avvenire la consegna (di regola massimo entro due ore, anche di notte e anche nei finesettimana), avviando un *timer* che segnalava al lavoratore il tempo a disposizione per la consegna del lavoro. La scadenza del termine senza consegna determinava la cancellazione dell'assegnazione del lavoro e di conseguenza il mancato pagamento dell'attività svolta fino a quel momento. Consegnato il lavoro nei tempi stabiliti, esso veniva sottoposto a revisione nel sistema automatizzato, che ne valutava la corrispondenza alle indicazioni impartite, suggerendo, ove necessario, le modifiche da apportare. Superata tale fase di valutazione con esito positivo, l'algoritmo accredita al *crowdworker*, sull'apposito conto-utente, i c.d. punti-esperienza, su cui la piattaforma calcola la retribuzione, tenendo conto di una serie di fattori quali la complessità del lavoro, il tempo impiegato e le competenze richieste.

Pertanto, il sistema di gestione algoritmica impiegato da tale piattaforma

[100] La piattaforma aveva cura di precisare che il lavoratore «*is freelancer who utilize our workplace platform*», che autonomamente decide «*when, where and how much he works*».

è congegnato per *indurre* necessariamente una collaborazione continuativa, peraltro facendo largo uso di meccanismi comportamentali di "*work gamification*" [101]: con l'aumentare dei punti-esperienza aumenta il livello reputazionale del lavoratore sulla piattaforma che gli consente di scalare la concorrenza globale e accedere a più occasioni di lavoro, anche svolgendo più lavoretti contemporaneamente, necessari a cumulare una soglia di remunerazione sufficiente [102]. Sicché, il periodo in cui al lavoratore si chiede di rafforzare il proprio *rating* reputazionale accumulando punti-esperienza, «*di fatto sebbene non di diritto perché manca la necessaria forma*», costituisce una sorta di periodo di prova, in cui la piattaforma si riserva di valutare l'affidabilità e la competenza, del *crowdworker* [103].

Peraltro, la piattaforma vietava al lavoratore di avvalersi di collaboratori o sostituti, imponendo di fatto un lavoro esclusivamente personale e stabilendo espressamente che la condivisione dell'*account* personale o del lavoro era considerata una «*frode*», in «*violazione dei termini di utilizzo*».

Alla luce di siffatta ricostruzione fattuale, il giudice Federale, a differenza dei tribunali inferiori, ritiene che le modalità organizzative del servizio fossero riconducibili al contratto di lavoro subordinato (*Arbeitsvertrag*), come definito, dopo l'intervento del legislatore del 2017 [104], dalla sez. 611a del Codice civile tedesco (BGB2) [105].

È doveroso ricordare che la nozione di subordinazione dell'ordinamento giuridico tedesco non è perfettamente uguale a quella interna, ma non è neppure da essa molto dissimile [106]. Invero, l'ordinamento tedesco riconosce

---

[101] Cfr. E. SAVIGNAC, *The Gamification of Work: The Use of Games in the Workplace*, Wiley, Hoboken, 2017; e la voce "*gamification*" in S. BORELLI-V. BRINO-C. FALERI-L. LAZZERONI-L. TEBANO-L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, cit., pp. 112-115.

[102] Cfr. L. NOGLER, *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 836, per cui solo con una quantità di ordini eseguiti correttamente il lavoratore *online* può, accettando più ordini contemporaneamente, ottimizzare i suoi tempi e, quindi, elevare il suo corrispettivo orario.

[103] In questi termini L. NOGLER, *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 837.

[104] Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, 21 febbraio 2017, in *Federal Gazette (BGBl.)* I, pp. 258 ss.

[105] *https://www.rivistalabor.it/la-nuova-nozione-tedesca-contratto-lavoro-subordinato/*.

[106] Per una disamina sulla nozione di lavoratore subordinato nell'ordinamento tedesco si rinvia a E. GRAMANO-H. STOLZENBERG, *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, cit., pp. 3-4 e ai

la natura subordinata del lavoratore allorché questi presti la propria attività lavorativa su incarico di un terzo, che detiene il potere di impartire istruzioni personali circa le modalità di esecuzione della prestazione, con specifico riferimento al contenuto, al tempo, al luogo e all'organizzazione del lavoro. Il Codice civile tedesco precisa, a tal riguardo, che il lavoratore è vincolato da istruzioni (etero-diretto, diremmo noi) ogniqualvolta il prestatore non goda di un'autonomia sostanziale nell'autorganizzazione della propria attività, né nella determinazione dell'orario di lavoro. Resta inteso, tuttavia, che il grado di dipendenza personale va valutato alla luce della concreta natura dell'attività svolta e che la qualificazione del rapporto non può fondarsi esclusivamente sul *nomen iuris* adottato dalle parti, bensì sull'effettivo assetto di interessi attuato nella prassi contrattuale.

Ai fini della riconduzione al lavoro subordinato, nel caso di specie, la Corte federale ritiene irrilevante l'esistenza di una minima "flessibilità organizzativa" («*Gestaltungsspielraum*»), resa possibile dalle nuove tecnologie, e valorizza, invece, il potere di "determinazione esterna" («*fremdbestimmt*»)[107] che la piattaforma esercita sul lavoro del *clickworker,* dal momento che quest'ultimo, una volta accettata la committenza, non era in grado di strutturare, né temporalmente né funzionalmente, la sua attività in modo autonomo.

Ancora una volta, dunque, si attesta che i meccanismi algoritmici della piattaforma limitano in concreto la libertà del lavoratore che, pur non essendo obbligato ad accettare alcun ordine, è indotto dall'infrastruttura digitale (appositamente progettata per incentivare l'assunzione di più incarichi possibili) ad accettare, con continuità, "pacchetti" di piccoli incarichi[108]. Viene in tal modo valorizzata la peculiare dimensione del potere datoriale nell'economia digitale, suscettibile di una transizione dalla dimensione della cogenza esplicita a quella dell'induzione e della imposizione implicita (nella *governance* algoritmica).

---

riferimenti *ivi* contenuti e a R. KRAUSE, *App based work: the German case*, in M.T. CARINCI-F. DORSSEMONT (eds.), *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, cit., pp. 29 ss.

[107] Per un maggiore approfondimento dei due concetti nel diritto del lavoro tedesco si rinvia sempre a E. GRAMANO-H. STOLZENBERG, *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, cit., pp. 2 ss.

[108] Come sottolinea L. NOGLER, *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, cit., p. 837, la Corte «*lungi dal farsi paralizzare dalla clausola contrattuale che non obbliga il lavoratore della piattaforma ad accettare i singoli incarichi proposti, conferisce maggior rilevanza al fatto che la piattaforma stessa manifesti, al contempo, sebbene tacitamente, la volontà di favorire rapporti di durata*».

Tale transizione è, infatti, determinata dall'impiego di procedure informatiche standardizzate, le quali, essendo articolate secondo una sequenza necessaria e vincolante di passaggi progressivi, si traducono in meccanismi impositivo-induttivi capaci di orientare, condizionare e, in ultima analisi, determinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In effetti, dall'accettazione delle condizioni d'uso fino alla strutturazione funzionale dell'algoritmo, emerge chiaramente che il rapporto giuridico instaurato con la piattaforma non si esaurisce nella mera esecuzione di singole e atomistiche prestazioni isolate. Al contrario, esso appare orientato verso una collaborazione continuativa con la piattaforma digitale, la quale, mediante l'impiego di un algoritmo proprietario, si occupa di scomporre l'attività lavorativa in micro-unità operative (*micro-jobs*), per poi procedere a una loro riconduzione unitaria nella forma di un servizio integrato da offrire all'utenza finale, che si tratti di imprese o di soggetti privati. Si delinea, pertanto, un modello di organizzazione del lavoro dematerializzato e reticolare, in cui l'apparente autonomia delle singole prestazioni è riaggregata sotto un'unica e centralizzata regia algoritmica.

Nel solco di tale ricostruzione del *crowdwork*, si colloca – sia pur nei limiti propri di una valutazione penalistica – anche l'intervento della Corte di cassazione penale francese, la quale ha riconosciuto la natura subordinata dell'attività lavorativa prestata tramite la piattaforma "Click-and-Walk" [109].

Nel caso di specie, i *clickwalkers* erano incaricati di raccogliere dati o fornire opinioni in merito a prodotti, vetrine, esperienze d'acquisto o pratiche commerciali, ricevendo in cambio una remunerazione irrisoria – pochi euro per missione – o, in alternativa, premi sotto forma di buoni regalo.

Secondo la precedente valutazione della Corte d'Appello [110], le attività svolte *online* sulla piattaforma non configuravano un rapporto di lavoro subordinato e all'utente che operava sulle piattaforme non poteva riconoscersi neppure lo *status* stesso di lavoratore, trattandosi di meri "utenti in senso stretto". Il giudice d'Appello aveva, infatti, valorizzato l'assenza di una verifica delle competenze "professionali" dei *clickwalkers*, la loro facoltà di scegliere liberamente se accettare le "missioni", nonché la natura saltuaria e scarsamente retribuita delle prestazioni per concludere che le

[109] Cour de Cassation, Chambre Criminelle, 5 aprile 2022, disponibile su *https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045545472*.

[110] Corte d'Appello di Douai 10 febbraio 2020.

attività poste in essere sulla piattaforma non venivano svolte in virtù di specifiche competenze professionali di lavoratori, bensì unicamente in quanto consumatori.

La Corte Suprema francese cassa la decisione d'Appello, ribaltando questo orientamento e ravvisando la sussistenza del reato di lavoro nero per occultamento di lavoro subordinato. In particolare, la Cassazione, ricordando che la qualificazione giuridica del rapporto necessita anzitutto della verifica circa l'esercizio di poteri datoriali, sottolinea che nel caso di specie, a prescindere dalla natura saltuaria della prestazione, la piattaforma esercitava un rigido potere conformativo sull'esecuzione dei micro-compiti e vigilava sistematicamente sull'esecuzione delle missioni, al fine di accertarne la conformità rispetto alle istruzioni del cliente, esercitando contestualmente un potere sanzionatorio: qualora l'attività fosse stata rifiutata per difformità alle istruzioni ricevute, il *clickwalker* non veniva retribuito né rimborsato per le spese sostenute, su decisione unilaterale della piattaforma.

Peraltro, sebbene le condizioni generali del servizio non contemplassero espressamente un potere di recesso unilaterale in capo alla piattaforma, quest'ultima ha tuttavia proceduto, in numerosi casi, alla chiusura degli *account* degli utenti in presenza di reiterati inadempimenti o del mancato rispetto degli standard qualitativi richiesti. Tale prassi operativa rivela in concreto, secondo la Corte Suprema, l'esercizio di un potere disciplinare, quale ulteriore indice della subordinazione.

L'orientamento espresso dalla Corte francese risulta decisamente più condivisibile di quello precedentemente espresso dal giudice d'appello, specie nella parte in cui nega la rilevanza, ai fini qualificatori, dello svolgimento di un'occupazione occasionale o a breve termine quando invece sono ravvisabili forme di esercizio di poteri datoriali, seppur mediate da strumentazione algoritmica.

Tale conclusione è d'altronde suffragata dalla già menzionata dir. n. 2019/1152/UE, che ricomprende nelle sue tutele informative le persone che lavorano tramite la piattaforma, anche solo per almeno tre ore alla settimana, ovvero dodici ore complessive nell'arco di quattro settimane, riconoscendo così rilievo anche alle forme di collaborazione apparentemente marginali, ma strutturalmente riconducibili ad un'organizzazione datoriale.

Quanto ricostruito dalle due citate pronunce risulta perfettamente coerente con la giurisprudenza, nazionale ed europea, formatasi sul lavoro su piattaforma localizzato.

Dinnanzi a piattaforme organizzate in modo simile ed esercitanti eguali "poteri algoritmici", la circostanza che si tratti di lavoro reso *online* e

miniaturizzato in segmenti piccolissimi, non costituisce certo un fattore di differenziazione circa la qualificazione del rapporto, che ben può essere ricondotto alla subordinazione, al cospetto di "fatti indicanti direzione e controllo", come richiesto dalla Direttiva Piattaforma e nel senso che in questa analisi si è scelto di preferire (cfr. Cap. II, sez. II, par. 4 ss.).

Nel *crowdwork*, la riconducibilità al paradigma della subordinazione ha il pregio di individuare (nell'impresa-piattaforma) un preciso (e unico) centro di imputazione dei poteri datoriali, semplificando notevolmente le prospettive regolative.

Quest'ultime, tuttavia, devono fare i conti con due circostanze.

La prima è che nella galassia delle piattaforme *online,* vi sono anche modelli organizzativi "ad operatività limitata" o comunque meno verticistici di quelli finora analizzati, in cui si sfuma il ruolo della piattaforma e si inspessisce quello del *crowdsourcer*, rendendo più difficoltosa la ricostruzione «*monolitica*» del fenomeno, nel prisma del 2094 c.c. [111].

In simili ipotesi, l'esternalizzazione virtuale determina l'emersione di una relazione trilaterale, che, tuttavia, risulta priva di una compiuta e univoca cornice regolativa.

La seconda circostanza di cui occorre tener conto è che l'esternalizzazione sul *web* pare mescolare modelli giuridici differenti, spaziando tra microimprenditorialità, appalto, intermediazione di lavoro, collaborazioni autonome e ingerenze tipiche del lavoro subordinato, ma realizza comunque quell'effetto "parassitario", tipico delle interposizioni, in cui l'impresa può sottrarsi al rischio economico e operare senza la necessità di predisporre un'organizzazione autonoma di mezzi [112].

In tale contesto, si tenterà allora di verificare se sia possibile ricondurre la fattispecie del *crowdwork* entro schemi giuridici di flessibilità organizzativa già consolidati, quali la somministrazione di lavoro, l'appalto e il distacco, vale a dire le fattispecie interpositorie autorizzate dall'ordinamento, in deroga al regime previsto dalla legge n. 1369/1960 [113].

---

[111] Prendendo in prestito la suggestiva espressione di U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., pp. 1 ss.

[112] Cfr. O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, cit., p. 317 ss.

[113] Su cui si rinvia ancora a A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, cit., *passim*.

6. *Regolare l'esternalizzazione virtuale: la difficile adattabilità dei modelli tradizionali. La somministrazione di manodopera*

Qualora dietro il *management* algoritmico non si celi l'unilaterale esercizio di poteri di conformazione e controllo della prestazione da parte dell'impresa-piattaforma e qualora quest'ultimi siano in parte riconosciuti all'utente-committente, si verrebbe a configurare un rapporto strutturalmente trilaterale, nel quale l'impresa-piattaforma si limiterebbe a intermediare il lavoro altrui [114].

Dinnanzi a ciò, si è allora giustamente ipotizzato che alle piattaforme di *crowdwork* potrebbe riconoscersi il ruolo di agenzie somministratrici di lavoro [115], riconducendo così il lavoro esternalizzato *online* alla "fattispecie assorbente" di tutte le pattuizioni che consentono di utilizzare il lavoro attraverso un soggetto interporto [116]: la somministrazione di manodopera.

---

[114] Si rientrerebbe, dunque, nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 276/2003 che definisce l'intermediazione come l'«*l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, […], comprensiva tra l'altro: della raccolta dei* curricula *dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo*».

Riconosciuta tale funzione nelle piattaforme di *crowdwork* si dovrebbe verificare il rispetto dei requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lett. f, d.lgs. n. 276/2003, che fissa regimi speciali di autorizzazione e proprio con riferimento ai gestori di siti *internet* e subordina la concessione ad una duplice condizione: a) l'esercizio dell'attività senza finalità di lucro; b) la regolare pubblicazione dei dati del legale rappresentante. Viceversa, come sottolineato, le piattaforme tendono a richiedere un pagamento per l'attività di intermediazione svolta, per cui si richiederebbe l'autorizzazione ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003, nel rispetto dei requisiti di cui al successivo art. 5. Per un approfondimento si veda L. CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Editoriale scientifica, Napoli, 2017.

[115] Cfr. M. MOCELLA, *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto*?, cit., pp. 143 ss.; L. RATTI, *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2017, pp. 477 ss. Da ultimo anche A. OCCHINO, *Sciopero, mercato e diritto nel sistema europeo delle libertà economiche*, Relazione Giornate Di Studio AIDLaSS, 29-30 maggio 2025, Versione provvisoria, p. 45 per cui «*la piattaforma, che sia impresa di servizi o di intermediazione, se non di somministrazione, esercita di suo una libertà di stabilimento diversa, virtuale, generativa dell'economia digitale rispetto a quella reale*».

[116] Cfr. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 54.

In effetti se la piattaforma non fosse verticalmente integrata (nel senso sopra descritto) potrebbe limitarsi a selezionare il personale per "metterlo in contatto" con l'azienda che necessita della prestazione per fronteggiare un'esigenza produttiva temporanea, integrando la funzione tipica del lavoro somministrato [117].

Prima facie allora, nel *crowdwork*, si dovrebbe configurare un rapporto trilaterale e una scissione delle prerogative datoriali, secondo quel modello di «*codatorialità sostanziale*» [118], che attribuisce l'esercizio del potere direttivo-conformativo in capo all'utilizzatore finale e non al formale datore di lavoro (somministratore). Si potrebbe allora ritenere l'esistenza di un duplice profilo negoziale: un contratto di lavoro (subordinato) fra piattaforma e lavoratore e un contratto commerciale di fornitura con l'impresa utilizzatrice (che si iscrive alla piattaforma), uniti dal peculiare "collegamento negoziale", che è alla base della somministrazione [119].

L'esportazione dello schema della somministrazione presenterebbe il vantaggio di applicare un quadro di garanzie preciso, accompagnato da una chiara distribuzione di poteri e doveri tra utilizzatore e somministratore, fondato sull'asse protettivo della responsabilità solidale [120] e del principio di parità di trattamento [121].

Tuttavia, malgrado l'apparente analogia strutturale, l'applicazione dell'istituto della somministrazione di lavoro alla fattispecie in esame solleva alcune criticità [122].

---

[117] A supporto si veda anche Trib. Teramo 31 gennaio 2017, n. 24, in *DeJure*. per cui deve ravvisare un'interposizione illecita di manodopera «*nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente, restando irrilevante che manchi, in capo a quest'ultimo, l'"intuitus personae" nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori*». Per un approfondimento si rinvia a M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, cit., p. 19; A. OCCHINO, *L'interposizione nei rapporti li lavoro – Somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori subordinati*, Dike, Roma, 2014.

[118] M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro, somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, cit., p. 118.

[119] Cfr. G. FONTANA, *Somministrazione di manodopera e rapporti di lavoro negli appalti*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2013, pp. 211 ss., spec. p. 213.

[120] Per un inquadramento generale v. E. VILLA, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, Bologna, 2017.

[121] Per un'analisi compiuta e aggiornata si rinvia a L. FERLUGA, *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 43 ss.

[122] Di tale avviso sono anche A. DONINI, *op. ult. cit.*, pp. 53 ss. e G. TOSCANO, *op. cit.*, pp. 67-68.

Invero, la struttura tipica della somministrazione di lavoro non sempre risulta sovrapponibile alle dinamiche del *crowdwork*, sia perché l'applicazione del relativo impianto normativo presuppone la sussistenza di un vincolo di subordinazione, che, come si è avuto modo di osservare, non è un'ipotesi così remota da configurare ma neppure così agevole da riscontrare in concreto; ma soprattutto a causa della configurazione organizzativa propria delle piattaforme digitali e della peculiare distribuzione dei poteri al loro interno.

In effetti, la struttura tipica del rapporto di somministrazione, ai sensi dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2015, prevede che «*un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore*». Viceversa, nell'ambito del lavoro remotizzato mediato da piattaforme digitali, l'effettivo esercizio di penetranti poteri direttivi da parte dell'utilizzatore finale può riscontrarsi in alcune piattaforme ma non rappresenta di certo la regola. E persino nei casi in cui la piattaforma consenta tecnicamente solo all'utilizzatore di impartire istruzioni specifiche in merito ai tempi, alle modalità e alle caratteristiche dell'esecuzione della prestazione, è raro che al potere direttivo si accompagni anche quello di controllo a distanza sull'attività del lavoratore. Tale funzione viene, al contrario, assolta *in primis* dalla piattaforma, attraverso i meccanismi di sorveglianza algoritmica. Invero, anche le piattaforme che non intervengono direttamente nell'esecuzione della prestazione lavorativa – come nel caso delle cosiddette piattaforme "a operatività globale", precedentemente esaminate – non di rado svolgono attività accessorie di natura gestionale, quali, ad esempio, l'amministrazione dei pagamenti o il monitoraggio della qualità e della puntualità del lavoro eseguito dal *crowdworker*, avvalendosi a tal fine di strumenti di controllo a distanza spesso altamente pervasivi [123]. Non sorprende, del resto, che tale funzione di sorveglianza aggiuntiva venga frequentemente sollecitata dalle imprese committenti, le quali, delegando l'attività produttiva alla "folla telematica", si trovano a dover fronteggiare una sensibile riduzione della propria capacità

[123] Si veda ad esempio la piattaforma *Upwork*, in cui è espressamente previsto che, se il lavoro è svolto dal *freelance* su base oraria, il *software* della piattaforma (Upwork Team App) consente di acquisire ogni dieci minuti *screenshot* automatici della schermata del lavoratore, nonché dati sull'attività, come i clic del mouse e le digitazioni che vengono registrati nel diario di lavoro giornaliero, accessibile al cliente per la revisione del lavoro svolto. Cfr. i termini di servizio disponibili su *https://www.upwork.com/resources/using-the-upwork-desktop-app-for-payment-protection-and-collaboration*.

di controllo diretto sulla prestazione lavorativa, nonché sulla qualità del risultato finale.

Sicché, nella maggioranza dei casi, la distribuzione dei poteri nella piattaforma *web based* assume caratteristiche differenti rispetto a quelle della somministrazione di lavoro, dove l'agenzia di somministrazione, datore di lavoro formale (titolare del contratto di lavoro subordinato), della triade del potere datoriale si limita ad esercitare "solo" il potere disciplinare. Viceversa, i poteri di direzione e controllo sono riconosciuti in capo a colui che effettivamente beneficia della prestazione, l'utilizzatore, nella cui organizzazione produttiva si inserisce il lavoratore somministrato.

Nel *crowdwork*, per contro, l'"utilizzatore" non esercita in via esclusiva i poteri di direzione e controllo sulla prestazione lavorativa, né risulta configurabile, neppure virtualmente, un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva dello stesso. La prestazione, infatti, si colloca al di fuori della sfera organizzativa dell'utilizzatore finale, svolgendosi in un contesto digitale governato primariamente dalla piattaforma.

Anche nelle piattaforme *online* più "neutre", qui definite ad operatività limitata, gli effetti della *governance* algoritmica si riverberano, infatti, non solo sulle dinamiche concorrenziali ma anche sulle condizioni di lavoro.

Invero, anche nei casi in cui la piattaforma non intervenga direttamente nella determinazione del contenuto specifico delle prestazioni (come nel caso delle piattaforme ad operatività globale), essa esercita comunque un potere di influenza sistemico, che sfugge alle determinazioni dell'utilizzatore finale (e del lavoratore). Si consideri, ad esempio, che la principale piattaforma di *freelance online*, *Upwork*, prevede un sistema di aggiudicazione degli incarichi di lavoro formalmente orientato alla piena autonomia contrattuale ma, nel concreto, cela un assetto strutturale in cui la piattaforma mantiene un controllo sostanziale sulla dinamica del mercato di lavoro digitale che essa stessa ospita. In particolare, nei termini di servizio si prevede che sia il committente finale a definire, mediante la pubblicazione di un annuncio sulla bacheca digitale, le caratteristiche della prestazione richiesta, i tempi di esecuzione e l'entità del compenso offerto. Tuttavia, la piattaforma si riserva la facoltà di attribuire una maggiore visibilità – mediante un cosiddetto "*boost*" – ai profili dei *freelance* valutati come "più performanti", sulla base di parametri algoritmici opachi, quali la frequenza di utilizzo del servizio, la rapidità di risposta e il livello di soddisfazione espresso dai precedenti clienti (c.d. *Job Success Score*). Questo intervento incide sull'ordine di visualizzazione delle proposte, permettendo ai lavoratori con "*boost*" di comparire prioritariamente, tra le prime quattro posizioni accessibili al commit-

tente [124]. È evidente che in tal modo il lavoratore, per restare visibile nel mercato "globale", è incentivato (se non indotto) a conformarsi alle logiche comportamentali premiate dalla piattaforma, soggiacendo a meccanismi di concorrenza diretta che alimenta il rischio di una spirale di ribasso tariffario, che ne mortifica il libero potere contrattuale [125].

Sicché, nell'ambito della *governance* algoritmica propria della piattaforma, l'effettivo utilizzatore della prestazione si limita, al più, a definire *ex ante* i parametri dell'attività richiesta, senza tuttavia disporre di margini per un'eterodeterminazione progressiva della prestazione stessa (peraltro non facile da realizzare nel lavoro a distanza).

Nel corso dell'esecuzione, il lavoratore può essere, invece, esposto alle "indicazioni" fornite dall'algoritmo, finalizzate al rispetto di standard comportamentali la cui osservanza incide sulla sua visibilità e reputazione all'interno della piattaforma. Si determina così una sorta di duplicazione o sovrapposizione dei poteri direttivi-conformativi che tradizionalmente non si riviene nella somministrazione.

Infine, elemento secondario ma tutt'altro che marginale, non è agevole ricondurre le piattaforme digitali ai presupposti soggettivi richiesti dall'art. 5 del d.lgs. n. 276/2003 per l'esercizio legittimo dell'attività di somministrazione di lavoro, a partire dall'obbligo di stabilire una sede legale in Italia ovvero in uno Stato dell'Unione europea, requisito che, nella prassi, risulta difficilmente soddisfatto da molte piattaforme operanti in modalità transnazionale.

In definitiva, le regole che governano la somministrazione di manodopera non sembrano perfettamente compatibili con i fenomeni in rilievo, trovando applicazione soltanto in quelle ipotesi in cui, ricostruito il vincolo di subordinazione tra la piattaforma e il lavoratore, l'organizzazione del lavoro su piattaforma demanda al beneficiario finale della prestazione rilevanti poteri di direzione, organizzazione e supervisione dell'attività lavorativa, estesi non solo al risultato finale ma anche alle singole fasi del processo esecutivo. Questo sembrerebbe essere il caso del modello *Upwork*, che consente al

---

[124] *https://www.upwork.com/resources/how-tobid#:~:text=works%20on%20Upwork.-,1.to%20charge%20for%20the%20project.*

[125] Cfr. A.A. SCELSI, *Subordinati fino a prova contraria: la direttiva "piattaforme"*, cit., p. 524 che, con riferimento anche ad altre le piattaforme *online* (Fiverr, AirTasker) segnala che la piattaforma è in grado di «*manipolare la dinamica concorrenziale sviluppatasi fra fornitori di servizi nel suo mercato digitale attraverso il conferimento di maggiore visibilità ai profili più attivi e performanti, alimentando meccanismi di ribasso tariffario forieri, se non altro, di debolezza contrattuale e possibile dipendenza economica*».

committente di avere accesso diretto e continuativo all'ambiente di lavoro del *crowdworker*, potendo ogni dieci minuti monitorare il lavoratore mediante la periodica acquisizione automatica di schermate del suo dispositivo, secondo modalità decisamente non rispettose della dignità e libertà del lavoratore e in contrasto con la protezione della *privacy* [126].

In altri modelli organizzativi (la maggior parte), per contro, non si riscontra in capo all'utilizzatore l'esercizio di poteri di controllo e direzione sull'esecuzione dell'opera e, per tali ipotesi, resta il problema di individuare differenti paradigmi regolativi.

7. (Segue). *L'appalto*

Esclusa la *piena* assimilazione del *crowdwork* alla somministrazione, un'altra ipotesi regolatoria "dell'esternalizzazione sul *web*" potrebbe in astratto rinvenirsi nella riconduzione alla prossimale figura dell'appalto [127], che costituisce d'altronde la più rilevante forma giuridica evocata nei processi di decentramento produttivo [128].

Com'è noto l'appalto viene definito, ai sensi dell'art. 1655 c.c., come quel contratto, con cui «*una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro*» [129].

---

[126] Da ultimo si veda il Provvedimento del Garante della Privacy del 13 marzo 2025, n. 135, che, nell'ambito del lavoro subordinato da remoto, sottolinea che una modalità lecita di esercizio del potere di controllo a distanza può consistere, ad esempio, nella redazione di *report* periodici o documenti di sintesi. Viceversa, le prerogative di controllo non possono invece essere «*perseguite con strumenti tecnologici a distanza, che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del lavoratore, non consentito dall'ordinamento vigente e dal quadro costituzionale. Tali finalità non risultano, infatti, riconducibili ad alcuna delle tassative finalità selezionate dal legislatore e sopra richiamate ("organizzative e produttive", "di sicurezza del lavoro" e "di tutela del patrimonio aziendale")*».

[127] Sulla distinzione si rinvia a L. FERLUGA, *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze*, cit., pp. 43 ss.

[128] In questi termini R. SANTUCCI, *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 116. Per una generale ricognizione della disciplina in materia di appalti v. D. GAROFALO (a cura di), *Appalti e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017; G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Giappichelli, Torino, 2022.

[129] G. TOSCANO, *op. cit*., p. 74, che opta proprio per l'applicazione dello schema contrattuale

In effetti, l'assunzione dell'obbligazione di eseguire, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio in favore del committente, in assenza di un vincolo di subordinazione e con sopportazione del rischio, potrebbe, al di fuori delle ipotesi riconducibili alle piattaforme digitali ad operatività globale, costituire un criterio rilevante per l'inquadramento giuridico dei *crowdworkers*. Tuttavia, pur valorizzando il dato secondo cui tali soggetti svolgono l'attività in maniera autonoma, assumendosi integralmente i rischi connessi e curando in proprio l'organizzazione dei mezzi necessari a realizzare l'opera o il servizio (il funzionamento della connessione *internet* e di un *personal computer*), non si può non considerare che si tratti, nella sostanza, di un'attività prevalentemente personale, esercitata da soggetti che non risultano titolari di un'organizzazione d'impresa [130], neppure secondo il modulo organizzativo della piccola impresa [131], desumibile dall'art. 2083 c.c. [132].

Al di fuori degli strumenti strettamente funzionali all'esecuzione della prestazione, il *crowdworker* non risulta dotato di una propria autonoma «*organizzazione dei mezzi necessari*» che condiziona la prestazione in termini di essenzialità.

Al contrario, a ben vedere, è la piattaforma a disporre di una propria organizzazione complessa (di mezzi per lo più immateriali, comprensiva di risorse tecnologiche, capitali, *know-how* e personale), che riveste il carattere dell'essenzialità, funzionale all'attività di fornitura di servizi o di opere alla committenza *online*, «*avvalendosi per la sua realizzazione di prestatori che hanno manifestato la loro disponibilità in tal senso*».

Le piattaforme *web based* (a operatività limitata) affidano al *crowdworker* l'esecuzione dell'opera o del servizio che il committente gli ha affidato, con

---

dell'appalto. In senso contrario A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 33 per cui lo schema dell'appalto non è quello più idoneo.

[130] Sul rapporto fra lavoro autonomo e appalto si veda F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, cit., pp. 242 ss.

[131] Cfr. G. OPPO, voce *Impresa e imprenditore*, in *Enc. giur. Treccani*, vol. XIV, Roma, 1989, p. 7.

[132] È principio consolidato nella giurisprudenza (cfr. Cass. civ., sez. II, 31 agosto 2021, n. 23680; Cass. civ., sez. II, 11 febbraio 2022, n. 4527, in *DeJure*) che la distinzione tra contratto d'appalto e contratto d'opera poggi sulla sussistenza o meno di un apparato organizzativo che presenti i tratti tipici dell'attività d'impresa, come delineati all'art. 2082 c.c. Per cui, ai fini dell'appalto, si configura attività d'impresa laddove l'organizzazione dei mezzi e dei fattori produttivi rivesta il carattere dell'essenzialità, al punto da risultare preminente rispetto all'apporto personale del prestatore, la cui esperienza e qualità soggettiva vengono, in tal modo, assorbite o comunque rese secondarie rispetto alla struttura organizzativa impiegata.

uno schema che parrebbe ricalcare una catena di appalto [133], con un contratto di appalto fra impresa-committente e piattaforma digitale e un contratto di subappalto [134] fra la piattaforma e i *crowdworkers* indipendenti incaricati di realizzare i singoli *micro-jobs* [135].

Tuttavia, la riconduzione al subappalto non può essere riscontrata *in primis* per anomalia funzionale rispetto al modello tradizionale di subappalto [136], che tradizionalmente risponde all'esigenza dell'appaltatore di trasferire i rischi economici (tant'è vero che l'art. 1656 c.c. per il ricorso al subappalto richiede l'autorizzazione da parte del committente, per evitare che quest'ultimo perda il controllo sulla filiera produttiva).

Viceversa, nel *crowdwork* la suddivisione dei lavori in micro-prestazioni avviene di regola su incarico del committente, costituendo il tratto caratterizzante di questo modello di esternalizzazione [137].

In secundis, come detto, in assenza di una struttura produttiva del *crowdworker*, non può neppure prevedersi il ricorso del subappalto, dal momento che la riconducibilità all'interno del subappalto è esplicitamente esclusa in caso dell'affidamento di attività specifiche a semplici lavoratori autonomi [138], sprovvisto di un'organizzazione di mezzi e persone, che costituisce l'elemento descrittivo della figura dell'imprenditore e giustifica il ricorso al contratto di subappalto [139].

Esclusa tale prospettiva, residuerebbe un rapporto meramente bilaterale

---

[133] Sul punto per un approfondimento v. A. BELLAVISTA, *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2024, pp. 79 ss.

[134] È utile evidenziare che «Il subappalto è il contratto con il quale l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore».

[135] Cfr. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 33.

[136] C. BERTI, *Subcontratto, subfornitura e decentramento produttivo tra imprese*, Giuffrè, Milano, 2000, pp. 41 ss.

[137] Sul punto A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., pp. 33-34.

[138] La norma è contenuta nel codice degli appalti pubblici, art. 105, comma 3, d.lgs. n. 50/2016 (innovato dal d.l. n. 77/2021, su cui si v. A. BELLAVISTA, *Appalti e tutela dei lavoratori*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 454, 2022, pp. 174 ss.) che fra le figure che escludono la sussistenza di un subappalto ricomprende proprio: a) «l'affidamento di attività specifiche a lavoratori autonomi, per le quali occorre effettuare comunicazione alla stazione appaltante».

[139] A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e prestazione professionale*, in A. CICU-F. MESSINEO (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, I, Giuffrè, Milano, 1996, p. 229 ss.

fra la piattaforma – unica ad assumere il rischio d'impresa, consistente nel dover garantire con adeguata organizzazione (la continuità e) l'efficienza del servizio richiesto sulla piattaforma – e i *crowdworkers*, suoi dipendenti con cui realizza l'opera (o il servizio) per l'impresa-committente.

Quest'angolazione sicuramente consentirebbe di riconoscere al *crowdworker* una importante cornice regolatoria, seppur meno pregnante rispetto a quella della somministrazione di lavoro. Invero, nell'ipotesi di inadempimento da parte della piattaforma o del committente, a tutela della posizione creditoria del lavoratore, interverrebbe il regime della solidarietà debitoria [140], oggi configurabile quale presidio primario di garanzia nell'ambito dei rapporti di lavoro interessati dagli appalti, essendo venuta meno, nel settore privato, quella della piena parità di trattamento (retributivo e normativo) [141], che fungeva da argine essenziale alle frequenti derive degenerative che mirano a comprimere le condizioni di lavoro e il trattamento economico nella catena degli appalti, piegando l'esternalizzazione a logiche meramente competitive fondate sul ribasso dei costi [142].

Di recente, la legge n. 56/2024 ha innovato l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 aggiungendo un nuovo comma 1 *bis*, che introduce una sorta principio di

---

[140] L'attuale disciplina prevede che, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, committente e appaltatore (nonché eventuali subappaltatori) sono obbligati in solido, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi (incluse le quote di TFR, i contributi previdenziali e i premi assicurativi). Dal regime solidale sono esclusi, invece, le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. L'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, modificato dalla legge n. 56/2024, ha previsto anche l'applicazione del regime di solidarietà previsto dalla norma anche nelle ipotesi di somministrazione effettuata da soggetti non autorizzati, nonché di appalto e distacco irregolari. Per un approfondimento si rinvia a S. CASSAR, *Appalti e subappalti. Prime riflessioni a margine delle novità regolamentari in tema di clausole sociali, responsabilità solidale e patente a punti*, in *Mass. giur. lav.*, 2024, p. 250 e L. FERLUGA, *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 2, 2018, pp. 407 ss.

[141] Più propriamente, della "parità dei trattamenti minimi", consistente «*in un trattamento minimo inderogabile retributivo e normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti*», come sottolinea R. SANTUCCI, *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 110.

[142] Cfr. A. BELLAVISTA, *Appalti e tutela dei lavoratori*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., pp. 89 e 92, che, sottolineando la capacità della parità di trattamento di «*responsabilizzare l'impresa leader in ordine alla selezione dei contraenti*», auspica la reintroduzione di tale garanzia, accompagnata dall'introduzione di criteri più stringenti di quelli previsti dall'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 per distinguere l'appalto genuino dalla somministrazione illecita.

"coerenza di trattamento", prevedendo: «*al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto*».

La *ratio* della previsione (speculare a quella di cui all'art. 11, comma 1, d.lgs. n. 36/2023, c.d. nuovo Codice dei contratti pubblici [143]) è quella di assicurare che ai lavoratori impiegati nell'ambito di appalti e subappalti vengano applicati contratti collettivi, siglati da oo.ss. dotate della maggiore rappresentatività comparativa, effettivamente pertinenti rispetto alla natura delle attività oggetto dell'affidamento; tuttavia, è chiaro che non si è dinnanzi ad una piena parità di trattamento, come quella garantita nel settore pubblico dall'art. 119, comma 12, d.lgs. n. 36/2023 per cui «*il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale*» [144].

Ciò posto, nell'ambito del *crowdwork*, anche le sole garanzie della solidarietà debitoria e dell'applicazione del contratto collettivo coerente con la natura delle attività costituirebbero una tutela importante per il lavoratore che è esposto al rischio di inadempimento da parte del committente (cliente della piattaforma), non potendo far valere la propria pretesa creditoria nei confronti della piattaforma stessa, o viceversa in caso di inadempimento da parte della piattaforma.

---

[143] Sul punto si vedano le osservazioni critiche di M. CORTI-A. SARTORI, *La stretta sul lavoro irregolare e sulle esternalizzazioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2024, pp. 59 ss. per i quali l'intento del legislatore appare certamente meritevole sul piano dei principi, ma, diversamente da quanto accade nel settore pubblico, si espone sia ad un ampliamento dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi (in violazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.), sia a rilevanti ostacoli di ordine tecnico-applicativo, essendo complicato «*reperire nella selva degli oltre mille CCNL quello stipulato dalle OO.SS. sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, che sia "strettamente" connesso con l'attività oggetto dell'appalto, senza dimenticare di verificare se per caso vi sia anche un contratto territoriale, con i medesimi requisiti*» (pp. 60-61).

[144] Come osserva A. BELLAVISTA, *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, in *Dir. merc. lav.*, 2024,1, pp. 81-82, solo nel pubblico impiego è possibile trovare «*una vera e propria parità di trattamento che opera tra i dipendenti del subappaltatore rispetto a quelli del "contraente principale" che gli conferisce l'appalto*».

Tuttavia, cucire l'abito contrattuale dell'appalto addosso a tutte le piattaforme di *crowdwork* non è un'operazione agevole sul piano ermeneutico, nonostante l'esternalizzazione delle attività realizzata attraverso tali piattaforme presenti rilevanti analogie strutturali e funzionali con lo schema tipico dell'appalto.

Com'è noto, ai fini della genuinità dell'appalto, l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 precisa che l'organizzazione dei mezzi, richiesta ai sensi dell'art. 1655 c.c., può desumersi anche «*dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto*».

Nel *crowdwork*, fuori dai più pacifici casi di piattaforme verticalizzate ed ad operatività globale, per cui potrebbe anche farsi valere la presunzione di subordinazione di cui all'art. 5 Direttiva Piattaforme, vi sono casi in cui l'impresa-piattaforma non esercita direttamente un potere organizzativo o direttivo, al contrario, permettendo all'utilizzatore finale di impartire istruzioni continuative e di esercitare un controllo stringente sull'attività del *crowdworker*[145], con modalità che non sempre rientrano nel perimetro del "coordinamento necessario", ammesso dalla giurisprudenza[146].

È evidente come un simile assetto tenda ad avvicinare la fattispecie al modello della somministrazione di lavoro. Tuttavia, ai fini dell'analisi qui condotta, anche volendo limitare l'attenzione alle ipotesi non contraddistinte da un simile assetto di poteri, permane comunque la necessità di verificare se, e in quale misura, la piattaforma eserciti un potere organizzativo e direttivo nei confronti dei prestatori che eseguono l'opera o il servizio, per ricondurre il fenomeno almeno alla forma dell'"appalto leggero", c.d. *labour intensive,* in cui il contributo della manodopera prevale sull'apporto degli altri fattori di produzione, quali capitale o attrezzature. In questi casi, tenuto conto dell'evolversi delle attività e dei modelli organizzativi che consentono lo svolgimento di servizi in cui si prescinde dal possesso di beni materiali, rileva prioritariamente un'adeguata organizzazione di personale e di conoscenze[147] e

---

[145] È il caso delle piattaforme Upwork, Hubstaff o Time Doctor.

[146] Si ritiene legittimo il controllo esercitato dal committente sulle condizioni di esecuzione dell'opera o del servizio oggetto del contratto di appalto, in funzione del risultato finale cui l'appaltatore si è obbligato. Cfr., da ultimo, Cass. 6 aprile 2021, n. 9231, in *DeJure*. In aggiunta si veda la ricca giurisprudenza citata da R. SANTUCCI, *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., pp. 110 ss.

[147] Cass. 28 giugno 2023, n. 18455; Cass. 7 febbraio 2022, n. 3768; Cass. 2 novembre 2021, n. 31127 e n. 31128, con riguardo, ad esempio, ai servizi telefonici di *call center* o di *help desk*.

l'affidamento della realizzazione di un risultato in sé autonomo per l'appaltatore [148].

A tal fine, può giovare considerare che un recente orientamento giurisprudenziale [149], espresso in materia di appalto «*ad alto contenuto tecnologico*», ha evidenziato che, ai fini della verifica della genuinità dell'appalto, occorre valutare l'incidenza che l'impiego di un *software* automatizzato può avere sull'autonomia organizzativa del formale datore di lavoro. In questo contesto, secondo la giurisprudenza la disponibilità esclusiva degli strumenti automatizzati utilizzati per l'esecuzione della prestazione rappresenta un indice significativo per accertare l'effettiva titolarità dei poteri di direzione e controllo dell'*effettivo datore di lavoro* [150].

In particolare, tale filone giurisprudenziale, recentemente ribadito dalla Corte di Appello di Venezia, con sentenza del 30 marzo 2023, esclude la genuinità del contratto di appalto nel caso in cui l'organizzazione e la gestione della prestazione lavorativa dei dipendenti dell'appaltatore avvenivano mediante un *software* messo a disposizione dalla società committente, che determinava, di fatto, ritmi e modalità di esecuzione e controllo del lavoro. Sicché, in via contraria, pare possibile desumere che, nei casi in cui l'appalto preveda l'utilizzo di strumentazioni tecnologicamente avanzate, costituisce un indice rilevante di genuinità dell'appalto la titolarità e l'effettiva

---

[148] Sempre con riguardo agli appalti ad alta intensità di manodopera, cfr. Cass. 25 giugno 2020, n. 12551, in *DeJure.*

[149] Cfr. Trib. Padova 16 luglio 2019, n. 550, su cui si veda V. CANGEMI, *L'appalto labour intensive nell'era della quarta rivoluzione industriale*, in *Lav. giur.*, n. 12, 2019, pp. 1137 ss.; A. INGRAO, *Marchandage du travail tra appalto e distacco illeciti. Quando il datore di lavoro è un software nella logistica 4.0*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, II, 2020, pp. 105 ss.; L. LOREA, *Sulla distinzione tra appalto di manodopera cd.labour intensive e somministrazione di lavoro: un confine che diventa più sottile nell'impresa tecnologicamente organizzata*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, II, 2020, pp. 225 ss.; Trib. Catania 4 novembre 2021, n. 4553, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2022, pp. 1128 ss., con nota di I. TAGLIABUE, *L'impatto delle nuove tecnologie sulla legittimità giuridica del contratto di appalto: note a margine di una sentenza del Tribunale di Catania*; e App. Venezia 30 marzo 2023, n. 191, su cui si v. F. DE MICHIEL, *Appalti nella logistica: poteri datoriali e interposizione alla prova della tecnologia*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, p. 1202 ss.

Di senso parzialmente contrario è invece l'orientamento espresso dalla Corte App. Brescia 3 febbraio 2020, n. 436, secondo cui, ai fini della verifica della genuinità dell'appalto, l'impiego di un sistema informatico da parte del committente è irrilevante, qualora emergano altri indici significativi, quali la titolarità in capo all'appaltatore delle attrezzature abitualmente utilizzate per l'esecuzione del servizio.

[150] A. DONINI, *Chi governa le strumentazioni digitali è datore di lavoro, anche in caso di appalto*, in *giustiziacivile.com*, 17 febbraio 2020, p. 5; F. DE MICHIEL, *Appalti nella logistica*, cit., pp. 1202 ss.

gestione, in capo all'appaltatore, del *software* deputato all'organizzazione del servizio e al "governo" della prestazione lavorativa.

Questa ricostruzione si presta a offrire una chiave di lettura funzionale all'inquadramento giuridico come appalto delle esternalizzazioni operate tramite piattaforme *online*, dal momento che, diverse circostanze fattuali, valorizzate dalla Corte d'Appello veneziana, per individuare il reale datore di lavoro, sono rinvenibili anche nelle piattaforme di *crowdwork*. Invero, anche il *software* delle piattaforme *online* sopra elencate è «*in grado di gestire singolarmente e nello stesso tempo nel complesso l'attività lavorativa*», assistendo «*l'operatore nel corso dell'intera prestazione lavorativa*», svolta «*secondo una sequenza predeterminata dal software*», che costituisce «*l'unico strumento che consentiva di "contabilizzare" il lavoro svolto, per cui necessariamente le informazioni utili per esercitare un controllo dipendevano dall'elaborazione del programma*».

Se la disponibilità e il governo unilaterale della strumentazione automatizzata che organizza il servizio realizzato dal lavoratore, secondo le indicazioni dell'algoritmo, costituiscono indici utili per individuare il datore di lavoro nei processi di disintegrazione tecnologica del ciclo produttivo, tale criterio risulta applicabile, a maggior ragione, nel contesto operativo delle piattaforme *online*.

La mera circostanza che il cliente della piattaforma (committente) abbia la facoltà di predeterminare (ad esempio con la pubblicazione dell'offerta sulla piattaforma) le caratteristiche temporali e tecniche di esecuzione delle attività oggetto di esternalizzazione, pare rispondere ad un mero potere di istruzione del committente [151].

Viceversa, l'inserimento del prestatore di lavoro autonomo all'interno della gerarchia algoritmica della piattaforma determina una sovrapposizione tra l'autonomia organizzativa del prestatore e il potere organizzativo dell'imprenditore, tale per cui quest'ultimo finisce, di fatto, per orientare e vincolare

---

[151] Questo modello si riscontra nella piattaforma *Fiverr*, stabilita in Israele, nei cui termini di servizio si prevede che il committente a monte possa solo scegliere in una "vetrina" di progetti e lavori quello che si avvicina alle sue esigenze e a valle rifiutare la consegna del lavoro e chiedere modifiche.

Il sistema algoritmico della piattaforma è strutturato per incentivare i lavoratori che riescono a gestire un'elevata mole di ordini da clienti differenti, mantenendo al contempo alti standard qualitativi e tempi di consegna estremamente rapidi. Tali meccanismi premiali si concretizzano, ad esempio, nella possibilità di offrire servizi «*extra*», quali la consegna entro 24 ore anche per prestazioni complesse come la realizzazione di un logo. *https://www.fiverr.com/legal-portal/legal-terms/terms-of-service*.

la prestazione lavorativa alle mutevoli esigenze della propria organizzazione [152]. Si vanifica, dunque, l'effettiva autonomia di tipo gestionale, gerarchico e organizzativo che deve caratterizzare il lavoro autonomo e risulta difficile ricostruire il fenomeno interpositorio in termini di mero collegamento negoziale fra appalto e lavoro autonomo.

La valorizzazione di tali elementi come indicatori di "gerarchia algoritmica", rilevante ai fini della verifica della genuinità dell'appalto, apre le porte alla riconduzione dell'esternalizzazione sul *web* entro lo schema tipico dell'appalto e della relativa disciplina, che potrebbe svolgere una funzione di contenimento rispetto al rischio di iper-frammentazione del ciclo produttivo mediante l'affidamento di servizi a lavoratori reperiti a basso costo da qualunque parte del mondo.

Certamente, tuttavia, come già rilevato per la somministrazione di lavoro, cucire l'abito contrattuale dell'appalto a tutti i modelli di piattaforme *web based* è operazione ermeneutica poco agevole, in ragione della marcata eterogeneità dei modelli organizzativi che caratterizzano il fenomeno.

Particolarmente spinosa è infatti l'ipotesi delle piattaforme a genuina operatività limitata, in cui il fenomeno dell'esternalizzazione virtuale assume peculiarità atipiche e ibride. In tali casi, «*l'estrinsecazione unilaterale, puntuale o generale, da parte del creditore della prestazione, delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa promessa dal prestatore*» [153], esclude la genuinità dell'appalto e non si esclude, in astratto, che l'assetto dell'esternalizzazione che si viene a configurare che possa evocare anche la figura del distacco, tenuto conto che il lavoratore, sottoposto all'eterodirezione algoritmica della piattaforma, opera temporaneamente nell'interesse e sotto la direzione di un terzo soggetto.

8. (Segue). *L'adattabilità della disciplina sul distacco transnazionale*

Com'è noto, nell'architrave del d.lgs. n. 276/ 2003, il distacco rappresenta una peculiare modalità di esternalizzazione, mediante la quale il lavoratore, pur permanendo formalmente alle dipendenze del proprio datore di lavoro, è chiamato a svolgere l'esecuzione di una determinata attività

[152] Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, IV, p. 558.

[153] V. FERRANTE, *Decentramento produttivo (interno ed internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, p. 49.

nell'interesse e a vantaggio di un soggetto terzo. L'instaurazione del distacco presuppone un accordo tra l'impresa distaccante e il soggetto distaccatario, non richiedendosi il consenso del lavoratore interessato, salvo che l'operazione comporti una modifica delle mansioni originariamente assegnate.

Il distacco dà luogo, pertanto, a una scissione funzionale tra la titolarità formale del rapporto di lavoro – che permane in capo al datore distaccante – e l'esercizio concreto del potere direttivo e organizzativo, il quale viene attribuito, in via totale o parziale, al soggetto distaccatario, beneficiario effettivo della prestazione lavorativa. Ai fini della legittimità del distacco, l'ordinamento esige la sussistenza congiunta di tre requisiti generali: l'interesse del datore di lavoro distaccante [154], la temporaneità dell'assegnazione e la riferibilità del distacco a una specifica attività lavorativa.

In particolare, l'interesse che legittima l'iniziativa del distaccante deve rivestire carattere concreto, specifico, attuale e perdurante per l'intero arco temporale in cui si protrae la prestazione [155] e può investire anche il mero profilo della polivalenza professionale del lavoratore e l'interesse al «*mantenimento del rapporto*» [156] e al «*coordinamento del lavoro in funzione della produzione*» [157], a cui corrisponde l'obbligo di obbedienza del lavoratore, fermo restando che tale interesse non può risolversi nella mera fornitura di manodopera per trarre un lucro.

Così definita la nozione interna di distacco, essa appare difficilmente riconducibile al fenomeno dell'esternalizzazione operata mediante piattaforme *web based* a operatività limitata.

È vero che quest'ultime adottano modelli organizzativi che lasciano trasparire una volontà di mantenere il rapporto con il *crowdworker*, riservandosi a tal fine prerogative di controllo e di natura disciplinare. Tuttavia, nel promuovere l'esecuzione di attività lavorative da parte di prestatori dislocati

---

[154] La carenza dell'interesse del distaccante, quale fondamento dell'istituto giuridico, determina una mera messa a disposizione di personale in favore del distaccatario: un'ipotesi di interposizione vietata di manodopera, con conseguente costituzione del rapporto di lavoro in capo all'effettivo utilizzatore.

[155] Per un approfondimento G. GENTILE, *Il distacco tra conferma del bilanciamento delle tutele e ampliamento della nozione di "interesse" del distaccante*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2021, pp. 37 ss.

[156] M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. AIMO-D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, p. 625.

[157] M. MARAZZA, *L'interesse tipico del creditore di lavoro subordinato e le due ipotesi di dissociazione, tra titolarità del contratto ed esercizio dei poteri di organizzazione del lavoro*, in *Dir. lav.*, 2003, p. 443.

su scala globale, al servizio di committenti terzi, le piattaforme perseguono precipuamente un interesse economico di natura meramente speculativa, che si avvicina alla fattispecie della somministrazione di lavoro. A ciò si aggiunga che la disciplina del distacco è pensata per la mobilità fisica del lavoratore, non facilmente esportabile nel lavoro da remoto [158] (ancorché su piattaforma).

Per i tratti di endemica transnazionalità, potrebbe allora valutarsi se tale fenomeno di esternalizzazione possa rientrare nella più ampia nozione di distacco transnazionale, che notoriamente ricomprende tutte le ipotesi in cui un lavoratore, abitualmente impiegato in un determinato Stato, si trovi a svolgere temporaneamente la propria attività lavorativa nel *territorio* di un altro Stato [159], trovando applicazione anche per i lavoratori in regime di somministrazione [160] o di appalto.

La disciplina del distacco transnazionale, introdotta dalla direttiva 96/71/CE (attualmente trasposta nel nostro ordinamento al d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136), trova il proprio fondamento teleologico nel duplice obiettivo di bilanciare la tutela della concorrenza fra gli Stati membri e quella dei lavoratori, tanto di coloro che sono soggetti al distacco, quanto di coloro che sono stabiliti nello Stato membro ospitante, scongiurando fenomeni di concorrenza al ribasso, in termini retributivi e normativi. Tale finalità è stata in tempi recenti ribadita dalla Direttiva 2018/957/UE, recepita del nostro ordinamento con d.lgs. 15 settembre 2020, n. 122, che da un lato ha rafforzato le tutele esistenti, con particolare riguardo alla retribuzione, all'orario di lavoro e agli obblighi informativi [161], anche in materia di c.d. distacco di lunga

---

[158] Sia consentito il rinvio, per i riferimenti, a P. DE PETRIS, *L'"agilità" del luogo di lavoro ai tempi della digitalizzazione: quale disciplina per l'iperflessibilità spaziale?*, in M. BASSANELLI-A. INGRAO-C. SATTA (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura*, cit., pp. 49 ss.

[159] Cfr. G. ORLANDINI, *Il distacco transnazionale dopo il d.lgs. 22/2020*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2020, pp. 749 ss.

[160] In particolare si v. la disposizione di cui all'art. comma 2 *bis* d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136 «*il presente decreto si applica alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia*».

[161] Per un approfondimento in materia si rinvia, senza pretese di esaustività, a A. ALLAMPRESE-S. BORELLI-G. ORLANDINI, *La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, pp. 133 ss.; F. BANO, *Il distacco nella recente normativa*

durata [162], ma che, dall'altro, ha continuato ad ignorare il fenomeno della frammentazione del ciclo produttivo mediante tecnologie digitali, che di frequente coinvolge lavoratori di Paesi terzi.

In astratto, ove si consideri l'ipotesi in cui un servizio venga erogato da una piattaforma digitale *online* stabilita nello Stato X a favore di committenti situati nello Stato Y (entrambi ricadenti all'interno del mercato unico europeo) si rileva una significativa prossimità concettuale e funzionale con la fattispecie del distacco transnazionale [163], quantomeno sotto il profilo della vicenda circolatoria (seppur virtuale) delle prestazioni lavorative [164] oltre i confini dello Stato di origine.

Tuttavia, se si considera che la disciplina del distacco transnazionale ruota attorno al mutamento temporaneo del *luogo* di lavoro (la disciplina richiede lo spostamento «*nel territorio*» di un altro Stato ospite), uno dei primi ostacoli interpretativi che vengono in rilievo riguarda la possibilità di qualificare come distacco una situazione in cui, per effetto del ricorso al lavoro da remoto (su piattaforma), non si verifica alcuno spostamento fisico del lavoratore, che, invero, rimane stabilito nello stato di origine e non circola, neppure temporaneamente, in uno Stato diverso [165].

---

europea: fra cooperazione e competizione, in *Var. temi dir. lav.*, 2021; S.M. CORSO, *Transnational posting and protection of rights: Labour Law accompanies posted workers within the Eu*, in *Var. temi dir. lav.*, 2021, pp. 25 ss.; M. DELFINO, *Ultima direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori e trasposizione in Italia nel prisma del bilanciamento degli interessi*, in *Dir. lav. merc.*, 2021, pp. 271 ss.

[162] L'art. 3 par. 1 *bis* della Direttiva prevede che se la durata del distacco supera i dodici mesi (prorogabile fino a diciotto mesi, previa notifica motivata da parte del datore di lavoro), al lavoratore distaccato si applicano tutte le condizioni di lavoro e di occupazione stabilite nello Stato di destinazione da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, o da contratti collettivi di applicazione generale o previsti dall'art. 3, par. 8 (si veda *infra*), tranne che per quanto riguarda le «procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro» e i «regimi pensionistici integrativi di categoria».

[163] Vedi F. BANO, *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., p. 523.

[164] Con lungimiranza, pone l'accento sulla circostanza che a varcare i confini nazionale non è (necessariamente) il lavoratore ma la sua prestazione A. LO FARO, *«Turisti e vagabondi»: riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini*, in *Lav. dir.*, 2005, p. 437.

[165] Cfr. M. FALSONE, *Dalla mobilità fisica alla mobilità virtuale del lavoro: il lavoro da remoto e le sfide alla territorialità della regolazione*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 311 «sia la disciplina di diritto internazionale privato, sia quella del distacco presuppongono chiaramente la mobilità fisica del lavoratore, per cui non possono essere agevolmente applicate al caso della mobilità virtuale del lavoro, se non a seguito di faticose interpretazioni correttive».

L'applicazione *de plano* della disciplina del distacco transnazionale al *crowdwork* [166] appare, dunque, un'operazione ermeneutica di non facile realizzazione, specie se si considera l'orientamento della Giurisprudenza europea, che, ai fini dell'applicabilità della disciplina del distacco transnazionale, richiede la sussistenza di un legame sufficientemente stretto tra l'attività lavorativa e il territorio dello Stato membro ospitante [167].

È pur vero che tale orientamento, ancorato ad un'anacronistica materialità del luogo di lavoro [168], si scontra con interpretazioni più elastiche e aggiornate del concetto di mobilità.

In proposito, pare contraddittorio che la mobilità possa essere solo quella fisica laddove, invece, la stessa Corte di Giustizia, con riferimento alle prestazioni di servizi telefonici, ha significativamente ridimensionato la centralità del requisito dello spostamento fisico del prestatore, affermando che la libertà di prestazione dei servizi di cui all'art. 56 TFUE, sussiste anche laddove il prestatore, pur rimanendo stabilito nello Stato membro di origine, eroghi i propri servizi a beneficio di (potenziali) destinatari ubicati in altri Stati membri, senza necessità di una effettiva mobilità territoriale [169].

Ancora, recenti e interessanti spunti, circa la maggiore considerazione della mobilità virtuale, provengono dalla regolamentazione del lavoro transfrontaliero, che per definizione, si riferisce a quei lavoratori occupati «*sul territorio*» di uno Stato membro e residenti in un altro Stato membro, dove fanno ritorno almeno una volta alla settimana, in un regime di stabile mobilità fisica. Durante la stagione di emergenza epidemiologica, tuttavia, laddove

---

[166] Sul piano dell'iper-frammentazione del lavoro in *micro-job*s, invece, non si rilevano gravi sono problemi di compatibilità della disciplina del distacco, tenuto conto che la stessa Commissione europea nella Relazione relativa all'applicazione e all'attuazione della direttiva 2014/67 del settembre 2019, ha precisato che «*la direttiva 96/71/CE si applica a tutti i distacchi, a prescindere dalla loro durata*», salvo l'inapplicabilità di alcune disposizioni della direttiva incompatibili con distacchi di breve durata.

[167] Eloquente è il precedente del CGUE 19 dicembre 2019, *M. Dobersberger*, causa C-16/18, che esclude la riconduzione alla fattispecie del distacco per i lavoratori impiegati su treni che circolano quotidianamente tra più Stati membri, per difetto di stabile collegamento territoriale. Nello stesso senso, rispetto ai conducenti su strada, CGUE 1° dicembre 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, causa C-815/18.

[168] Per un recente approfondimento, in chiave interdisciplinare, delle trasformazioni del concetto di luogo di lavoro v. M. BASSANELLI-A. INGRAO-C. SATTA (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura*., cit.

[169] CGUE 10 maggio 1995, *Alpine Investments BV c. Minister van Financiën*, causa C-384/93.

permesso dalla natura della mansione, anche i lavoratori transfrontalieri sono stati collocati in lavoro da remoto e, passata l'emergenza, è stata riconosciuta loro la possibilità accedere stabilmente al lavoro a distanza. In particolare, il nuovo protocollo tecnico siglato fra Italia e Svizzera, entrato in vigore il 1° gennaio 2024, prevede che il lavoratore possa lavorare presso il proprio domicilio nello Stato di residenza per una soglia del 25%. L'aspetto più interessante è che la Convenzione bilaterale precisa che le giornate di lavoro a distanza non comportano la modifica dello *status* di transfrontaliero, perché quest'ultime, per *fictio iuris*, sono considerate «*giorni di lavoro nell'altro Stato presso il datore di lavoro*» [170]. Tale equiparazione normativa fra mobilità fisica e mobilità virtuale apre scenari interessanti sul possibile aggiornamento ermeneutico (in attesa in «*un oltremodo opportuno un intervento del legislatore UE*» [171]) della normativa protettiva in caso distacco transnazionale.

Ciò consentirebbe di estendere anche ai lavoratori impiegati virtualmente, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste nell'ordinamento del Paese ospitante, ove più favorevoli, con riferimento a specifiche (e importanti) materie, quali tariffe minime salariali e retribuzione [172], congedi, riposi e ferie, salute e sicurezza, tutela antidiscriminatoria, contribuendo così ad una effettiva parificazione tra lavoratori distaccati (anche in regime di somministrazione o appalto) e quelli dell'impresa utilizzatrice.

In ogni caso, tuttavia, pur operando un'estensione ermeneutica della disciplina del distacco transnazionale in favore della mobilità meramente virtuale [173], non si può non prendere atto della parzialità di tale soluzione

---

[170] Per un *focus* si rinvia alla puntuale analisi di M. FALSONE, *Il lavoro da remoto e le sfide alla territorialità della regolazione*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit*., pp. 320 ss.

[171] M.T. CARINCI-A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quale sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, p. 1053.

[172] La tutela è stata ampliata dalla direttiva 2018/957/UE che annovera fra le materie su cui si garantisce l'applicazione della disciplina sul distacco transnazionale anche la retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario, precisando che «*ai fini della direttiva il concetto di retribuzione è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e con esso si intendono tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello Stato membro in questione*».

[173] Propone tale estensione A. IOSSA, *Posting highly mobile workers: between labour law territoriality and supply chains of logistics work*, in *Industrial Law Journal*, vol. 51, n. 1, 2022, p. 138 ss.

giuridica [174], considerando che la disciplina in oggetto non contempla i distacchi che operano secondo insidiose triangolazioni internazionali [175], come di regola accade nel *crowdwork*.

La regolamentazione dell'esternalizzazione sul *web* deve, infatti, necessariamente fare i conti con i profili di internazionalità che la caratterizzano e in assenza di una specifica normativa di riferimento, evocata pure dall'ILO [176], occorre fare riferimento a quella generale sui rapporti di natura privatistica in caso di concorso fra più ordinamenti.

9. *La difficile regolamentazione del lavoro integralmente remotizzato su piattaforma fra elementi di internazionalità e (in)effettività di tutela: la legge applicabile*

L'esternalizzazione operata su piattaforme di *crowdwork* costituisce un inedito vettore di mobilità virtualizzata, in cui le prestazioni di lavoro varcano le frontiere nazionali senza più necessitare di un dislocamento fisico della manodopera. Il lavoro si cala così in una dimensione sospesa, di «*lavoro apolide*» [177], dove il lavoratore sembra non appartenere a nessun luogo, né a nessuna azienda, né a una comunità professionale precisa.

È evidente che in questa nuova dimensione di "sospensione" si mettono in discussione le coordinate fondamentali del (diritto del) lavoro, inteso tradizionalmente come attività localizzata e regolata dal diritto nazionale, facendo sorgere rilevanti questioni problematiche in ordine alla territorialità

---

[174] Cfr. F. BANO, *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., p. 532, che da un lato auspica una estensione in via interpretativa della normativa sul distacco transnazionale, ma che dall'altro, a ragion veduta sottolinea che «*qualora fossero fugate le incertezze insite in tale operazione ermeneutica, vi sarebbe pur sempre l'ostacolo costituto dalla cd."dottrina Laval" che, come è noto, ha letto il nocciolo duro della direttiva n. 96/71 come comprensivo delle tutele massime e non minime che può garantire lo stato ospitante* (*stato B*)», solo parzialmente superata dalla direttiva 2018/957/UE.

[175] Cfr. J. ARNHOLTZ-N. LILLIE (eds.), *Posted Work in the European Union – The Political Economy of Free Movement*, Routledge, London, 2020.

[176] Nel report del novembre 2021 "*Working from home*", l'Organizzazione esorta i decisori politici a prestare la massima attenzione a garantire l'effettiva applicazione della normativa della mobilità anche ai lavoratori da remoto, garantendo in particolare la parità di trattamento tra i lavoratori distaccati da remoto e altri lavoratori simili impiegati presso i locali del datore di lavoro.

[177] L'espressione è efficacemente usata da R. SEMENZA-A. MORI, *Lavoro apolide.* Freelance *in cerca di riconoscimento*, Feltrinellli, Milano, 2020, spec. p. 20.

del diritto [178], destinate a riverberarsi sull'effettività della tutela dei lavoratori.

Il problema assume le fattezze di un groviglio giuridico nel caso (frequente [179]) in cui il cliente-committente, la piattaforma digitale e il lavoratore siano tutti stabiliti in un paese diverso, con un'enorme complicazione del procedimento qualificatorio dal momento che «*ciò che è indice della subordinazione in un ordinamento potrebbe non esserlo in un altro*» [180]. In tal caso non è agevole neppure individuare lo *ius* applicabile o il foro competente, a cui il lavoratore (subordinato o autonomo che sia) possa rivolgersi per vedere soddisfatte le proprie pretese.

Con riferimento alla questione della legge applicabile, trattandosi di rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di transnazionalità [181], viene innanzitutto in rilievo il disposto dell'art. 8 Regolamento Roma I (n. 593/2008/CE), che, com'è noto, individua quattro specifici criteri, gerarchicamente orientati, che, nell'ambito dell'individuazione della legge applicabile ai contratti individuali di lavoro, derogano alla disciplina generalmente prevista in materia contrattuale [182].

---

[178] Si veda l'ancora attuale contributo di N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, Roma-Bari, 2001. Per una puntuale ricostruzione delle problematiche attuali vedi M. FALSONE, *La crisi della territorialità delle tutele del lavoro e la sovranità delle nuove tecnologie*, in G. LUDOVICO-T. CHRISTINA NAHAS (a cura di), *Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie*, Milano University Press, Milano, 2025, pp. 97 ss.

[179] Stando a quanto riportato dalla Proposta di direttiva, adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, cit., «*il 59 % di tutte le persone che lavorano mediante piattaforme digitali nell'UE interagisce con clienti stabiliti in un altro paese*».

[180] A. LOFFREDO-M. TUFO, *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 405, 2019, p. 321.

[181] Si rinvia in particolare a M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, Giappichelli, 2015, pp. 58 ss.; G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 137, 2012; E. TRAVERSA, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in F. CARINCI-A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit., pp. 439 ss. e, proprio con riferimento al *crowdwork*, a M.T. CARINCI-A. HENKE, *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, in *Eur. Lab. Law Journ*., vol. 12, n. 2, 2021, pp. 134 ss., secondo cui per linea di approssimazione i *crowdworkers* possono rientrare nell'ambito di applicazione del Regolamento Roma I, tenendo conto della circostanza che nel campo applicativo si include il lavoro autonomo economicamente dipendente. Viceversa, secondo l'opinione dominante vi sarebbe un problema di compatibilità con il lavoro autonomo *tout court*. Cfr. G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 137, 2012.

[182] Per un approfondimento si veda N. BOSCHIERO (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009.

Il primo criterio che viene in rilievo per l'individuazione della legge applicabile è la volontà delle parti espressa nel contratto di lavoro (art. 8, par. 1), fermo restando che in ogni caso la scelta non può privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in base alla legge che sarebbe stata applicabile in mancanza di scelta.

In secondo luogo, il Regolamento valorizza il criterio, che era già emerso nelle pronunce della CGUE, del luogo di svolgimento abituale del lavoro: l'art. 8, par. 2, stabilisce che occorre riferirsi alla legge del «*Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività*» e, ove l'attività sia collegata con una pluralità di Paesi, a quella del paese «*a partire dal quale*» il lavoratore svolge il proprio lavoro, fermo restando che «*il Paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro Paese in modo temporaneo*». La verifica verte, dunque, sul luogo di "svolgimento abituale" della prestazione lavorativa, anche solo con riferimento alla parte sostanziale delle obbligazioni nascenti dal contratto [183], tenendo conto a tal fine, come avverte la giurisprudenza europea, del luogo di lavoro *effettivo* di parte essenziale della sua attività [184].

A tal fine la giurisprudenza della Corte di giustizia [185], tenuto conto della natura e degli elementi che caratterizzano l'attività svolta, valorizza alcuni indici quali: il luogo in cui il lavoratore riceve le istruzioni e organizza il suo lavoro; il luogo in cui sono situati gli strumenti di lavoro; il luogo in cui il lavoratore è tenuto a presentarsi prima di assolvere ai suoi compiti o a ritornare dopo averli portati a termine [186]; il luogo in cui il lavoratore abitualmente parte e ritorna per svolgere la prestazione o il luogo in cui il lavoratore si organizza o si prepara per svolgere la propria successiva attività, adattando

[183] CGUE 27 febbraio 2002, causa C-37/00, *Weber*, che attribuisce rilevanza al luogo in cui il prestatore passa la maggior parte del tempo di lavoro.

[184] CGUE 15 marzo 2011, causa C-29/10, *Koelzsch*, in cui si valorizza il luogo a partire dal quale il lavoratore riceveva le istruzioni, organizzava il proprio lavoro e dove peraltro erano situati gli strumenti lavorativi.

[185] Cfr. in particolare la nota sentenza della CGUE, sul personale aereo, del 14 settembre 2017, C-168/16 *Moreno Oscar* e C-169/16, *Nogueira*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2018, pp. 967 ss., con nota di M. MURGO, *Personale di volo e competenza giurisdizionale nel caso Ryanair.*

[186] CGUE 15 marzo 2011, causa C-29/10, *Koelzsch*; 15 dicembre 2011, causa C-384/10, *Voogsgeerd*. In entrambe le sentenze l'indicazione offerta dalla Corte è quella di affermare la priorità di suddetto criterio rispetto agli altri indicati dai par. 2 ss. dell'art. 8.

in tal modo il criterio dell'abitualità del luogo anche ai lavoratori c.d. nomadi o itineranti [187].

Il terzo criterio preso in considerazione è quello del Paese «*nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore*». Tale criterio ha carattere sussidiario applicandosi solo in mancanza di espressa pattuizione fra le parti e solo nel caso in cui non si riesca a determinare quale sia il Paese di svolgimento abituale dell'attività lavorativa. Se, tuttavia, dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi due o tre, si applica la legge di tale diverso paese (art. 8, par. 4).

Per quanto riguarda il criterio della sede di assunzione, il tenore letterale della norma induce a valorizzare il luogo in cui si è formalizzata la procedura di conclusione del contratto di lavoro, fermo restando che, come avverte la Corte di Giustizia, può essere qualificata come «sede» ai sensi dell'art. 8, par. 3 anche la sede di un'impresa diversa da quella che, formalmente, risulta dal contratto come datrice di lavoro, al sussistere di elementi oggettivi da cui si evinca una situazione concreta che diverga da quella che emerge dai termini del contratto. Con riferimento, infine, al criterio del collegamento più stretto, esso può emergere da una serie di indici come, ad esempio, il Paese in cui il lavoratore versa le imposte sui redditi della sua attività oppure il Paese laddove il lavoratore è iscritto al sistema di previdenza sociale [188].

In ogni caso occorre precisare che la disciplina europea individua nel *luogo di svolgimento abituale* del lavoro (e dunque del luogo in cui il lavoratore si trova fisicamente), il criterio primario, anche ai fini della perimetrazione delle norme inderogabili che devono essere sempre applicate al rapporto [189].

La finalità è chiara: contrastare fenomeni di *dumping* e *law shopping* da parte dell'impresa che opera a livello transnazionale, individuando dei criteri che possano favorire l'applicazione di regole più tutelanti per i lavoratori coinvolti.

In particolare, il prezioso apporto della giurisprudenza europea, che ha

---

[187] Come segnala M.T. CARINCI, *La legge applicabile ai telelavoratori in ambito UE*, in Atti AIDLaSS di Udine (13-14 giugno 2019), Giuffrè, Milano, 2020, p. 368.

[188] Cfr. CGUE 12 dicembre 2013, causa C-64/12, *Schlecker*.

[189] Come segnala M.T. CARINCI, *La legge applicabile ai telelavoratori in ambito UE*, cit., pp. 367-368, il criterio del luogo di lavoro abituale oltre che come criterio sussidiario si pone come "criterio correttivo", «individuando la legge le cui regole inderogabili in ogni caso devono essere applicate al rapporto di lavoro».

dato maggior risalto al criterio del "luogo di lavoro abituale", interpretandolo anche in termini dinamici ed estensivi, ha consentito un ulteriore rafforzamento della strategia antidumping, impedendo al datore di lavoro di poter scegliere a propria discrezione la legge applicabile al rapporto di lavoro (banalmente, variando a propria convenienza la sede dell'impresa).

Rispetto al fenomeno del lavoro da remoto in generale [190] e del *crowdwork* in particolare tale disciplina pare difficilmente soddisfacente per tutelare sufficientemente la posizione del prestatore di lavoro [191].

Anzitutto occorre considerare che nel *crowdwork*, infatti, la legge atta a regolare i rapporti fra prestatori e piattaforma [192] è indicata nelle condizioni generali per l'accesso alla piattaforma e di sovente coincide con la legge del luogo in cui ha la sede legale la società [193]. Sicché, i lavoratori, in sede di iscrizione alla piattaforma, accettano anche le clausole concernenti la legge applicabile e le regole sulla giurisdizione, con l'evidente rischio che le imprese-piattaforme possano dar luogo a fenomeni di *law* o *forum shopping*, così da aggirare le previsioni inderogabili poste dal Paese in cui il lavoratore opera, scegliendo liberamente e secondo le proprie preferenze la legge applicabile al rapporto, approfittando della propria forza contrattuale.

Nel caso in cui il lavoratore aderisca alla legge applicabile unilateralmente imposta dalla piattaforma nell'ambito della c.d. contrattazione *spot*, il criterio rilevante ai fini della determinazione della normativa applicabile risulta essere quello contrattuale (art. 8, par. 1).

Tuttavia, come ricordato, anche se la legge è "formalmente" scelta dalle parti, resta centrale l'applicazione del criterio della *lex loci* per

---

[190] Cfr. le riflessioni in tema di U. GRUSIC, *Remote Work in Private International Law*, in N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO (a cura di), *The Future of Remote Work*, European Trade Union Institute (ETUI), Bruxelles, 2023, p. 193 ss.

[191] *Mutatis mutandis* lo stesso può dirsi con riferimento all'ultima frontiera della virtualizzazione del lavoro, con riferimento al lavoro nel metaverso puro (cd.*pure meta-work*), su cui vedi per tutti M. BIASI-M. MURGO, *The virtual space of the Metaverse and the fiddly identification of the appli cable labor law*, in *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 16, n. 1, 2023.

[192] ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., p. 99: «*In the case of online web-based platforms, given that their dispute resolution procedures usually take the form of arbitration proceedings, the conditions of which are defined in detail by the platforms*».

[193] Cfr. i termini di servizio della piattaforma ATM, *Amazon Mechanical Turk Partecipation Agreemen*, cit., sez. X. In generale, si veda quanto sottolineato sul punto da M. CHERRY, *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, cit., p. 190.

l'individuazione dei diritti a cui non è permesso derogare convenzionalmente.

In effetti, nell'art. 9 del Regolamento, si prevede quale criterio correttivo dell'individuazione della legge applicabile, il rispetto delle «*norme di applicazione necessaria*», ritenuto cruciale per la salvaguardia dell'ordine pubblico del Paese in cui i lavoratori sono occupati *in loco*. Va rilevato, tuttavia, che il Regolamento, nella tutela di questioni di ordine pubblico internazionale [194], prefigura l'esistenza di un nucleo di tutele inderogabili a prescindere dalla legge applicabile ma non individua in modo espresso tutele a cui non è permesso derogare. Una condivisibile soluzione ermeneutica proposta dalla dottrina individua, quale criterio di riferimento imprescindibile per l'identificazione delle "norme di applicazione necessaria", le disposizioni imperative dello Stato del foro relative alle materie indicate dalla Direttiva in materia di distacco transnazionale [195].

Pur volendo optare per tale soluzione interpretativa (per contrastare gli odiosi fenomeni del *dumping* e del *forum shopping*) occorre rilevare, tuttavia, che con riferimento al fenomeno del *crowdwork* (e in generale il lavoro remotizzato [196]), il principale criterio adoperato per l'individuazione della legge applicabile o della normativa ad applicazione necessaria, ossia quello del luogo in cui si svolge abitualmente la prestazione lavorativa, è inadeguato e poco chiarificatore, dato che, in astratto, il luogo di svolgimento della prestazione potrebbe essere soggetto a variazioni indefinibili, trattandosi di attività rese totalmente *online*.

Inoltre, è proprio l'accertamento concreto del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa a presentare notevoli complessità, specialmente alla luce delle trasformazioni introdotte dalle nuove tecnologie. Invero, se riteniamo che il luogo in cui si svolge la prestazione sia il luogo in cui è connesso il lavoratore (o il *server* con cui egli opera), occorre considerare che tale individuazione di tale luogo potrebbe essere mascherata dall'utilizzo di servizi

---

[194] Sul punto ampiamente C. CORDELLA, *Distacco transnazionale, ordine pubblico e tutela del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020.

[195] Si veda M.T. CARINCI-A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quale sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, cit., p. 1055 e G. ORLANDINI, *La legge applicabile ai rapporti di lavoro tra ordine pubblico economico e deregolamentazione del mercato del lavoro nazionale*, in L. CORAZZA-R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2014, pp. 266 ss.

[196] Si vedano le osservazioni critiche di G. ORLANDINI, *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, cit., p. 21 (anche se riferite al solo telelavoro).

di VPN, che permettono di mascherare il luogo della sua connessione, scegliendone arbitrariamente una a proprio piacimento.

È il caso allora di interrogarsi sulla possibilità di realizzare un aggiornamento ermeneutico del criterio della *lex loci*[197]. Nel caso di specie, se la legge applicabile al rapporto di lavoro deve essere quella dello Stato in cui il lavoratore fisicamente si trova, si rischia di applicare il criterio che meno assicura la funzione *antidumping* sottesa all'art. 8 del Regolamento "Roma I", alla luce della prassi di ricorrere alle piattaforme *online* per avvalersi di collaboratori a basso costo, provenienti da Paesi in via di sviluppo, da parte di imprese stabilite in Stati economicamente avanzati.

Pur volendo prescindere dalla *lex loci*, tuttavia, i criteri che verrebbero in rilievo resterebbero quello del Paese con il collegamento più stretto (tuttavia la scarsità di trasparenza informativa rende complicata anche questa individuazione) e, in subordine, quello della sede della piattaforma, un criterio che comunque poco tutela la posizione del prestatore di lavoro, specie nei casi di de-localizzazione strumentale.

Sicché, l'applicazione dei tradizionali criteri che governano i rapporti di lavoro con elementi di internazionalità mal realizzano quella funzione antidumping al fenomeno del lavoro *online* sulle piattaforme digitali, richiedendo l'introduzione di criteri *ad hoc*[198]. Come suggerito in dottrina[199], per arginare i fenomeni di *dumping* sociale globale si potrebbe valorizzare, almeno per l'applicazione di un nucleo minimo di diritti fondamentali, il criterio del luogo in cui è stabilito chi beneficia della prestazione, almeno per

---

[197] Già percorso in dottrina. Da ultimo v. M. FALSONE, *Dalla mobilità fisica alla mobilità virtuale del lavoro: il lavoro da remoto e le sfide alla territorialità della regolazione*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., pp. 307 ss., che, con riguardo al lavoro da remoto ibrido, suggerisce l'individuazione di una definizione specifica di "abitualità" e di "temporaneità", eventualmente valevole solo in caso di lavoro da remoto, in modo da individuare delle soglie di tolleranza nell'applicazione extraterritoriale del diritto ed evitare problematici e/o inopportuni cambiamenti del diritto altrimenti applicabile, con l'individuazione di soglie temporali di lavoro da imputare, tramite *fictio iuris*, ad un Paese diverso da quello in cui si trova fisicamente il lavoratore.

[198] Così M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, cit., p. 491 e M. CHERRY, *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, cit., che suggerisce di applicare criteri mobili come quelli previsti per il lavoro marittimo.

[199] M. FALSONE, *Dalla mobilità fisica alla mobilità virtuale del lavoro: il lavoro da remoto e le sfide alla territorialità della regolazione*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 326, che riprende la tesi di valorizzare il luogo del beneficiario della prestazione finale nel lavoro da remoto, da tempo suggerita da G. MUNDLAK, *De-Territorializing Labor Law*, in *Law & Ethics of Human Rights*, vol. 3, n. 2, 2009, p. 204 ss.

le ipotesi in cui in cui, nel lavoro interamente remotizzato (su piattaforma *online*), l'applicazione della *lex loci* conduca a un affievolimento delle tutele riconosciute al lavoratore, in contrasto con la *ratio* sottesa alla relativa previsione normativa.

Oppure, in un'ottica interpretativa *avanguardista* della giurisprudenza *Ingmar*[200], si potrebbe valorizzare il criterio dello svolgimento dell'attività lavorativa sul territorio dell'Unione[201] da parte di lavoratori domiciliati extra-UE, per sostenere che, anche quando queste sono svolte da remoto, è possibile rinvenire un «*collegamento sufficientemente stretto con l'Unione Europea*», tale da giustificare l'applicazione degli *standard* europei di tutela del lavoro, dal momento che il *centro di interesse e organizzazione* dell'attività lavorativa resta localizzato presso l'impresa-piattaforma o l'impresa-committente stabilita in Europa.

Si è consapevoli che si tratta di soluzioni interpretative parziali e in effetti la materia della mobilità "virtuale" meriterebbe un apposito intervento regolativo d'aggiornamento sui criteri di determinazione della legge applicabile, peraltro non solo entro gli stretti confini del *crowdwork* ma in generale entro quelli del lavoro da remoto transnazionale[202], anche per il quale permane un ingombrante vuoto normativo, peraltro da tempo sottolineato dalle stesse istituzioni europee[203].

Gli stessi scogli interpretativi, d'altronde, si ravvisano anche con riguardo all'individuazione del foro competente.

---

[200] CGUE 9 novembre 2000, *Ingmar GB Ltd c. Eaton Leonard Technologies Inc.* EU:C:2000:605.

[201] Soluzione proposta da U. GRUSIC, *Remote Work in Private International Law*, in N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO (a cura di), *The Future of Remote Work, European Trade Union Institute* (ETUI), Bruxelles, 2023, p. 199.

[202] Inoltre, sollecitazioni di aggiornamento di tale disciplina provengono anche dalla dottrina che analizza il fenomeno delle catene globali del valore G. RULH, *Human Rights in global supply chains: do we need to amend the rome ii-regulation*?, in *Conflict of laws.net*, ottobre 2020.

[203] Ci si riferisce, in particolare, a quanto evidenziato, con riferimento al telelavoro transnazionale, dalla Commissione UE nel Libro Verde del 2002: «*Ci si può chiedere – si legge nel – quanto sia pertinente stabilire una connessione fra il contratto di lavoro e il luogo di esecuzione abituale, giacché in determinate circostanze il collegamento col luogo in cui sono concentrati gli interessi dell'impresa o in cui il lavoro viene preso in consegna potrebbero offrire al lavoratore una protezione maggiore*» (p. 40).

10. (Segue). *Il foro competente*

Com'è noto, in caso di rapporti di lavoro con elementi di internazionalità l'individuazione del foro competente è disciplinata dalla sezione quinta del Regolamento UE n. 1215/2012, c.d. Bruxelles I-*bis* "*Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale*", che ha abrogato e sostituito il Regolamento CE n. 44/2001 [204].

Il Regolamento detta una disciplina speciale, ispirata a criteri di protezione della parte contrattualmente più debole. Tale disciplina si articola attraverso una pluralità di criteri di collegamento, funzionali a garantire il principio di prossimità e promuovere l'effettivo accesso alla giustizia e da parte lavoratore.

In particolare, il Regolamento si apre con la previsione per cui, qualora un contratto individuale di lavoro sia stipulato con un datore di lavoro domiciliato in un Paese terzo, la presenza di una succursale, agenzia o altra sede d'attività stabile situata nel territorio di uno Stato membro comporta che, ai fini delle controversie relative all'attività svolta da tali strutture, tale Stato sia considerato come il domicilio del datore di lavoro (art. 20).

Nell'ipotesi in cui sia il lavoratore ad intraprendere la controversia, l'art. 21 stabilisce che i criteri per l'individuazione del giudice competente sono: il luogo in cui il datore di lavoro ha il proprio domicilio o, alternativamente, il luogo in cui il lavoratore svolge o svolgeva abitualmente la propria attività lavorativa; in via sussidiaria, qualora tale attività non sia svolta abitualmente in un solo Stato, rileva il luogo in cui si trova la sede d'attività presso la quale il lavoratore è stato assunto. Il criterio del "luogo abituale di svolgimento dell'attività lavorativa" emerge, nella prassi giurisprudenziale, come il punto di riferimento più significativo e frequentemente applicato.

In senso inverso, qualora sia il datore di lavoro ad agire giudizialmente nei confronti del lavoratore, l'art. 22 dispone un vincolo giurisdizionale stringente, che conferma l'asimmetria protettiva della disciplina: l'azione può essere promossa esclusivamente dinanzi alle autorità giurisdizionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è domiciliato.

Infine, l'art. 23 circoscrive rigorosamente le ipotesi in cui è ammessa una deroga alla disciplina sopra delineata. In particolare, tale deroga può operare

---

[204] Sull'evoluzione della normativa in chiave ampliativa delle tutele per la parte debole del rapporto si veda H. DRUMMONDS, *Cross-Border Employment Contracts, Choice of Law, Choice of Forum, and the Enforcement of Cross-Border Judgments in the European Union*, Global Labor and Employment Law for the Practicing Lawyer, Forthcoming, *Lewis & Clark Law School Legal Studies Research Paper*, No. 2010/20.

solo in presenza di un accordo tra le parti: a) successivo all'insorgere della controversia; oppure b) volto a consentire al lavoratore di adire un'autorità giurisdizionale diversa da quelle previste dalla sezione in esame. Ciò esclude la possibilità di eludere in via preventiva e unilaterale i fori protettivi predisposti in favore del lavoratore.

In definitiva, il sistema delineato dal Regolamento Bruxelles I-*bis* si caratterizza per un'evidente finalità protettiva, volta a garantire la prossimità giurisdizionale e ad evitare il rischio di *forum shopping* in danno del lavoratore. Tuttavia, la disciplina è tarata sulla tutela dei lavoratori domiciliati in Europa o di coloro i quali comunque abbiano il "*luogo di lavoro abituale*" situato in uno Stato comunitario.

Come sottolineato già per la legge applicabile, tali criteri non riescono pienamente a realizzare la loro funzione protettiva con riferimento al *crowdwork*, specie nella misura in cui il "*luogo di lavoro abituale*" ovvero il domicilio del lavoratore siano localizzati in uno Stato terzo, segnatamente in un Paese in via di sviluppo.

In effetti, anche laddove si volesse valorizzare l'accezione estensiva della nozione di "*luogo abituale di lavoro*" – come elaborata nell'ambito della giurisprudenza sul c.d. lavoro peripatetico – emergerebbero comunque significative criticità interpretative e applicative nel caso in cui un lavoratore domiciliato in un Paese terzo intenda proporre un'azione giudiziaria nei confronti dell'impresa-piattaforma o di un'impresa-committente stabilita nell'Unione europea. In base a quanto previsto dall'art. 21 del Regolamento Bruxelles I-*bis*, infatti, la competenza giurisdizionale può radicarsi nel territorio dell'Unione, in via sussidiaria, solo qualora il lavoratore sia stato assunto «*presso una sede*» dell'impresa situata in uno Stato membro. Si tratta di un'ipotesi infrequente non solo per ragioni di ordine fattuale ed economico ma anche per ragioni tecniche dal momento che nell'economia delle piattaforme digitali l'"assunzione" avviene esclusivamente da remoto sulla piattaforma, senza alcun contatto territoriale con le eventuali sedi dell'impresa situate nel territorio dell'Unione.

Inoltre, occorre considerare che, nella prassi, anche con riguardo all'individuazione del foro competente, è la contrattazione *spot* (nei termini di servizio) a indicare, in forma standardizzata e non negoziabile, il foro competente, facendolo coincidere, a seconda della propria convenienza, con quello del luogo in cui ha sede legale[205] la piattaforma oppure in un

[205] Tale indicazione è presente, ad esempio, nei termini di servizio delle piattaforme Amazon Mechanical Turk (sez. 10), Clickworker (sez. 13.4); CrowdFlower (oggi Appen) (sez. 27), Upwork (sez. 21).

determinato Stato [206], penalizzando evidentemente la posizione del prestatore di lavoro, che si vedrebbe costretto a far valere i propri diritti dinanzi a giurisdizioni spesso lontane e/o di difficile accesso.

In tale ipotesi, la protezione accordata dal Regolamento si rivela efficace soltanto nei confronti dei lavoratori situati all'interno del territorio dell'Unione europea, che possono avvalersi del criterio di collegamento fondato sul luogo "in cui o da cui" il lavoratore svolge abitualmente la propria attività per radicare la competenza giurisdizionale presso un giudice di uno Stato membro, verosimilmente quello del domicilio del lavoratore stesso [207].

D'altro canto, anche a voler valorizzare il luogo "*su cui*" si incardina la prestazione lavorativa (come si prospettava per la legge applicabile), si rischia di tradire la *ratio* di agevolare l'incardinamento del giudizio nel luogo più "accessibile" per il lavoratore [208].

In definitiva, le incertezze su quale sia la legge applicabile e il foro competente costituiscono un evidente ostacolo all'operatività di rivendicazioni da parte dei *crowdworkers*, su cui, come si è detto, già pesa il rischio dell'invisibilità e dell'anonimato.

L'applicazione di una legge straniera o l'attribuzione della giurisdizione a un giudice straniero, dato il moltiplicarsi di costi e difficoltà (informative, anzitutto), fungono da veri e propri deterrenti alla giustiziabilità dei diritti dei lavoratori su piattaforme *online* [209]. A ciò poi si deve necessariamente sommare la circostanza che l'iperframmentazione del lavoro costituisce un altro fattore che svantaggia il ricorso di azioni giurisdizionali contro l'impresa-piattaforma, dal momento che non è economicamente vantaggioso invocare la tutela giurisdizionale per tante micro-prestazioni dal valore economico non elevato. I numeri scarsissimi del contenzioso sul *crowdwork* – a differenza

---

[206] La piattaforma 99 Design, ad esempio, nei suoi termini di servizio attribuisce in via esclusiva ai tribunali di Londra la competenza a conoscere delle controversie tra la piattaforma e gli utenti residenti nei Paesi UE e in Svizzera.

[207] Sul punto v. M.T. CARINCI-A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quale sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, cit., p. 1065, che, nel «*valorizzare il ruolo delle organizzazioni sindacali come collettore a livello collettivo dei rimedi giudiziali*», propongono la previsione di una *class action* europea.

[208] Ancora si veda M.T. CARINCI-A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quale sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, cit., p. 1041 ss., spec. nota 55.

[209] Cfr. A. LOFFREDO-M. TUFO, *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, cit., p. 322.

dell'enorme numero di pronunce sul *lavoro via app* – ne costituisce in fondo la triste prova.

Per riequilibrare la posizione dei *crowdworkers* (anche se autonomi) e riaffermare l'effettività del diritto del lavoro anche con riferimento alle prestazioni non localmente individuabili, accanto alla predisposizione di appositi criteri europei circa l'individuazione del foro competente e della legge applicabile, appare altresì necessario muoversi in due direzioni: a) l'individuazione di una disciplina di *governance* eurounitaria [210] – che, come si vedrà, timidamente sembra affacciarsi nella Direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma – e internazionale, promossa dall'ILO; e b) la valorizzazione del ruolo della rappresentanza collettiva, maggiormente in grado di gestire le controversie transfrontaliere e, dunque, capaci di rafforzare la tutela effettiva dei diritti nel contesto digitale globale.

D'altronde una recentissima conferma dell'opportunità di valorizzare la dimensione collettiva e transnazionale del contenzioso, quale catalizzatore di una miriade di interessi frammentati e dispersi nelle catene di lavoro e di consumo interconnesso e sovranazionale, proviene proprio dal crescente ricorso ad azioni collettive aventi portata extraterritoriale, con riferimento ai rapporti fra alcune aziende transnazionali e i c.d. *influencer,* creatori di contenuti digitali su piattaforme di *social network* [211].

La predisposizione di discipline e strumenti giuridici con una portata extraterritoriale, almeno con riferimento al rispetto dei diritti umani [212] e di

---

[210] Particolarmente interessante è la proposta, *de jure condendo*, di M.T. CARINCI-A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quale sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, cit., p. 1059 per cui «*al fine di evitare il fenomeno del parallelismo di procedure, si potrebbe financo concepire un sistema in cui, a fronte di un pregiudizio subito da una pluralità di lavoratori, sia autorizzata una sola azione collettiva a livello europeo, possibilmente soggetta ad un'unica legge, radicabile non tanto nel foro del domicilio del convenuto (che tenderebbe a favorire quest'ultimo a danno dei ricorrenti), ma dinanzi al giudice del luogo ove, per ragioni strettamente connesse al tipo di condotta lesiva o a quella particolare classe di ricorrenti, sia localizzabile il centro principale dei loro interessi*».

[211] Nel corso del 2025, nel contenzioso statunitense, vi sono state condanne significative (che superano i 500 mila dollari) nell'ambito di giudizi instaurati con *class action*, in ragione della mancata trasparenza circa le modalità di compenso riconosciute agli *influencer* impiegati nelle campagne promozionali: *Negreanu v. Revolve Group, et. al.*, No. 2:25-cv-03186 (29 aprile 2025); *Dubreu contro Celsius Holdings, Inc. et al.*, n. 5:25-cv-00180 (CD Cal., 22 gennaio 2025) e Shein (*Bengoechea et al. contro Shein et al.*, n. 1:25-cv-01402 (ND Ill., 10 febbraio 2025).

[212] Per una panoramica ricostruttiva si veda S. VEZZANI, *Recenti sviluppi in tema di applicazione extraterritoriale delle convenzioni internazionali sui diritti umani*, in *Riv. dir. internaz.*, vol. 104, n. 3, 2021, pp. 647 ss.

alcuni minimi *standard* di tutela dei diritti sociali fondamentali[213], risulta, infatti, una dimensione necessaria da coltivare, che di recente sembra consolidarsi in alcuni recenti interventi normativi che cercano di estendere la portata protettiva del diritto del lavoro oltre i confini nazionali dell'ordinamento legiferante, nel solco di una "extraterritorialità indiretta"[214]: è il caso della Direttiva Piattaforme n. 2024/2831, della Direttiva sul *reporting* di sostenibilità n. 2022/2464/UE, della c.d. Direttiva *Due diligence* n. 2024/1760, per certi versi rafforzata anche dalla recente Proposta *Omnibus*, volta a rilanciare la sostenibilità sociale delle catene di approvvigionamento e sui diritti umani sul lavoro.

11. *La (necessità di una)* governance *transnazionale delle piattaforme* web based *nel solco della regolamentazione extraterritoriale (indiretta): l'apporto della Direttiva Piattaforme*

La Direttiva europea 2024/2831 presenta fondamentali tasselli regolativi nel segno di una *governance* transnazionale del fenomeno del *crowdwork*.

Rispetto a ciò, come anticipato, a venire in rilievo è anzitutto l'individuazione del suo campo di applicazione, che, ricalcando anche altre esperienze (basti pensare al GPDR), è costruito per assicurare, a prescindere dalla legge applicabile secondo il diritto internazionale privato, un'estensione della sua efficacia giuridica per abbracciare anche le piattaforme che non siano stabilite all'interno del territorio comunitario.

Consapevole delle spinose problematiche sopra esaminate, la Direttiva Piattaforme prevede norme vincolanti per tutte le piattaforme di lavoro digitali*,* «*a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile*», a condizione che il lavoro, organizzato tramite piattaforme digitali, sia «*svolto nell'Unione*» (art. 1, par. 3; Considerando 18).

La *ratio* è quella di applicare la Direttiva a tutti coloro i quali operano nel territorio dell'UE, estendendo la portata applicativa delle sue garanzie in chiave extraterritoriale anche nei casi, certamente non infrequenti, in cui la

---

[213] Per una sintesi d'individuazione si veda G. DELAUTRE-E. ECHEVERRÍA MANRIQUE-C. FENWICK (eds.), *Decent work in a globalized economy. Lessons from public and private initiatives*, ILO, 2021.

[214] Così N. BOSCHIERO, *L'extraterritorialità della futura direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, tra diritto internazionale pubblico e privato*, *Diritti umani e diritto internazionale*, n. 3, 2023, pp. 661 ss.

piattaforma sia stabilita fuori dall'Unione, per avvalersi delle norme, socialmente meno pregnanti ed economicamente più favorevoli, di un ordinamento *extra* UE [215].

D'altra parte, tuttavia, è chiaro che tale previsione, agganciata al criterio (tradizionalmente) territoriale del luogo di svolgimento del lavoro, rischia di svantaggiare i lavoratori remotizzati su piattaforme digitali, che, pur stabiliti in un Paese terzo, prestano servizio alle dipendenze di una piattaforma stabilita in Europa (nel caso si riconosca la subordinazione del *crowdworker*) oppure che, per il tramite di una piattaforma stabilita in Europa o *extra* Ue, svolgono servizi in favore di un'impresa-committente, stabilita in Europa.

I tempi forse sono ancora prematuri, ma dinnanzi ad un possibile aumento del fenomeno del *crowdwork*, potrebbe dirsi necessario, per evitare una polverizzazione del mercato di lavoro europeo in favore di un'esternalizzazione globale, un'interpretazione evolutiva del riferimento allo "svolgimento del lavoro in Europa" non solo in senso *materiale* (il luogo di materiale esecuzione del lavoro) ma anche in senso *funzionale*, prendendo, dunque, in considerazione *anche* il luogo di destinazione della prestazione lavorativa, coincidente non con il luogo in cui è connesso il lavoratore ma con il luogo *da cui* la sua *prestazione* viene (eter)organizzata o diretta.

Tale interpretazione, d'altronde, non pare così peregrina se si considera che, in difesa del corretto funzionamento del mercato interno, in altri provvedimenti il legislatore europeo ha valorizzato criteri ben più ampi del luogo di stabilimento o del luogo di residenza nell'Ue. In particolare, il riferimento è al Regolamento n. 2019/1150/UE, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione *online,* la cui disciplina si applica a tutti servizi di intermediazione *online* (inclusi i motori di ricerca)*,* «*a prescindere dal luogo di stabilimento o di residenza del fornitore di tali servizi e dal diritto altrimenti applicabile*»*,* estendendosi ai servizi «*forniti o proposti per essere forniti, rispettivamente, agli utenti commerciali e agli utenti titolari di siti web aziendali, che hanno il luogo di stabilimento o di residenza nell'Unione e che, tramite i servizi di intermediazione online o i motori di ricerca online, offrono beni o servizi a consumatori nell'Unione*» (art. 1, par. 2).

Ciò posto, l'adozione della Direttiva Piattaforme costituisce una tappa fondamentale verso la costruzione di una cornice regolativa di respiro transnazionale per il fenomeno del *crowdwork*.

---

[215] Cfr. F. BANO, *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., p. 525.

Come si è detto, è fondamentale la previsione dell'applicabilità anche alle piattaforme *web based* della presunzione di subordinazione per agevolare il procedimento qualificatorio, al netto di tutte le sottolineate difficoltà di riscostruire l'*intero* fenomeno in termini di subordinazione con la (sola) impresa-piattaforma *online*. Le recenti aperture giurisprudenziali, tuttavia, confermano la necessità di coltivare la prospettiva della riconducibilità del *crowdwork* nell'alveo della subordinazione e, in tale contesto, l'introduzione di strumenti processuali idonei a facilitare tale qualificazione appare non solo opportuna, ma coerente con l'obiettivo di assicurare un'effettiva tutela ai lavoratori su piattaforma digitale.

Ma sono soprattutto le tutele previste al Capo III della Direttiva, approntate in chiave universalistica (ossia a prescindere dalla qualificazione del rapporto sottostante), a costituire l'architrave della *governance* transnazionale delle piattaforme *web-based.*

Le importanti tutele, già analizzate nella sez. II del primo capitolo, in ordine alla trasparenza, l'equità e la responsabilità dell'impresa-piattaforma rispetto agli impieghi abusivi o arbitrari dei sistemi di *management* algoritmico, costituiscono uno strumento fondamentale per tutelare la riservatezza e dignità del lavoratore, arginando al contempo il forte rischio di invisibilità, assicurando la maggiore tracciabilità del lavoro organizzato, intermediato o esternalizzato *online.*

Per realizzare tale obiettivo, è apprezzabile, accanto alla promozione dell'informazione (art. 14 della Direttiva), trasparenza (art. 9), supervisione e spiegabilità algoritmica (artt. 10 e 11), il tentativo di costruire degli argini all'incertezza che fisiologicamente avvolge il lavoro su piattaforma, imponendo alle piattaforme precisi obblighi informativi nei confronti dell'autorità competente.

In particolare l'art. 17, rubricato "*Accesso alle informazioni pertinenti al lavoro mediante piattaforme digitali*", impone agli Stati membri di provvedere affinché le piattaforme di lavoro digitali informino le competenti autorità degli Stati membri in merito a: a) il numero di persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata e la loro situazione contrattuale; b) i termini e le condizioni generali applicabili a tali rapporti contrattuali; c) la durata media dell'attività, il numero medio settimanale di ore di lavoro svolte da ciascuna persona e il reddito medio derivante dall'attività delle persone che svolgono regolarmente un lavoro mediante la piattaforma di lavoro digitale interessata; d) gli intermediari con cui la piattaforma di lavoro digitale ha un rapporto contrattuale. Tali informazioni devono essere rilasciate con cadenza periodica (di almeno

sei mesi) e ogni volta si modifichi il contenuto dei termini e delle condizioni.

Tale previsione mira evidentemente a scongiurare la proliferazione di sacche di lavoro informale e invisibile nell'ambito delle *digital labour platforms*, così da misurare periodicamente la reale portata del lavoro svolto al loro interno.

Rispetto al fenomeno del *crowdwork* affinché ciò possa funzionare è necessaria, come ricordato nel Considerando n. 65, una cooperazione, anche a livello transfrontaliero, fra le autorità di controllo della protezione dei dati e le altre autorità competenti mediante lo scambio reciproco di informazioni pertinenti, così da rafforzare l'effettività dell'obbligo, previsto dall'art. 16 della Direttiva, di «*dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme digitali*» alle competenti autorità dello Stato membro.

Fra le Autorità competenti spicca il ruolo dell'Autorità europea del lavoro (ELA), istituita dal Regolamento 2019/1149/UE, chiamata a «*garantire un'equa mobilità dei lavoratori in tutta l'Unione, in particolare facilitando la cooperazione e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri ai fini dell'applicazione coerente, efficiente ed efficace della pertinente normativa dell'Unione, coordinando e sostenendo ispezioni concertate e congiunte, effettuando analisi e valutazioni dei rischi nelle questioni riguardanti la mobilità transfrontaliera dei lavoratori e sostenendo gli Stati membri nella lotta al lavoro non dichiarato*». (Considerando n. 57 della Direttiva Piattaforme). All'Autorità si riconosce, dunque, un ruolo importante ma non può non notarsi come la questione della "mobilità virtuale" resti sostanzialmente ignorata. Si consideri, inoltre, che nel 2023 l'ELA, ha avviato il programma "*Posting 360*", finalizzato a introdurre un quadro per la cooperazione tra le parti interessate al fine di migliorare lo scambio di informazioni, rafforzare la cooperazione amministrativa e migliorare la conoscenza delle norme dell'UE e nazionali in materia di distacco dei lavoratori. Nel programma non si fa riferimento al problema del lavoro remotizzato (su piattaforma), né si propone una *governance* a monte del fenomeno, che necessiterebbe di rivedere quell'impostazione[216] per cui, alla luce della libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi di cui all'art. 56 TFUE, non è possibile introdurre, a livello europeo, delle soglie dimensionali massime della percentuale di opere e servizi che può essere subcontrattata.

Anche rispetto al profilo dell'"esternalizzazione virtuale", la Direttiva interviene, all'art. 3, con riferimento ad una sola, circoscritta, ipotesi regolativa: nel caso in cui la PLD si avvalga di intermediari e il lavoratore abbia

[216] Cfr. CGUE 27 novembre 2019, C-402/18, *Tedeschi srl*.

instaurato un rapporto contrattuale con l'intermediario, gli deve essere garantito un livello di protezione equivalente a quello riconosciuto ai soggetti che contraggono direttamente con la piattaforma. Gli Stati membri devono adottare misure adeguate in tal senso, secondo le rispettive normative e prassi nazionali, incluse, «*se del caso, sistemi di responsabilità solidale*».

Nel quadro della *governance* transnazionale, è di rilievo la previsione, al Capo V della Direttiva, di norme volte a favorire la giustiziabilità dei diritti dei lavoratori su piattaforma (anche *web based*).

In caso di violazione delle tutele previste dalla Direttiva, l'art. 18 riconosce il diritto di ricorso e il diritto a una «*risoluzione delle controversie tempestiva, efficace e imparziale*». A tal fine, preso atto della difficoltà di assicurare una valida protezione giurisdizionale a lavoratori disaggregati sul *web*, la Direttiva prescrive agli Stati membri di favorire l'avvio di procedimenti giudiziari da parte dei «*rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*» (art. 19), precisando altresì che le piattaforme digitali sono obbligate ad istituire appositi canali di comunicazione per i *platform workers* e i loro rappresentanti (art. 20), così evitando che l'assenza di uno stabile luogo fisico di lavoro, possa pregiudicare la possibilità delle persone di entrare in contatto tra di loro.

A seguire, si impone agli Stati membri di predisporre adeguati strumenti normativi con cui gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di divulgare tutte le prove pertinenti che rientrano nella sua sfera di controllo di quest'ultima (art. 21). Come si è già avuto modo di osservare (cap. II, sez. II, par. 5), la disposizione in esame è concepita per potenziare i poteri istruttori dell'autorità giudiziaria dei singoli Stati membri, per fronteggiare l'opacità che connota il funzionamento dei sistemi algoritmici delle PLD. Come più volte sottolineato in questa indagine, la materiale ricostruzione del loro funzionamento è fondamentale per accertare il ruolo effettivamente svolto dalla piattaforma nell'ambito della relazione contrattuale, e, dunque, per qualificare correttamente la relazione lavorativa, oltre che per verificare l'effettiva imputazione del rapporto all'interno del complesso e integrato contesto organizzativo in cui si realizza l'esternalizzazione digitale.

Le tutele riconosciute "*alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali*" proseguono poi con il riconoscimento del diritto a non subire atti ritorsivi («*qualsiasi trattamento sfavorevole*») da parte della piattaforma in conseguenza dell'avvenuta proposizione di reclami o dell'attivazione di procedimenti giurisdizionali volti all'esercizio dei diritti riconosciuti dalla Direttiva.

Anche tale disposizione risulta calibrata sulle peculiarità del lavoro su piattaforma digitale e si propone di contrastare la diffusa prassi, in virtù della quale le piattaforme adottano misure sanzionatorie (se non veri e propri trattamenti discriminatori) nei confronti dei lavoratori che, nell'esercizio di legittime pretese o diritti, si discostano dagli *standard* di condotta imposti dall'algoritmo. In tale contesto, la Direttiva ha inteso rafforzare le garanzie sostanziali prevedendo, in via conseguenziale, anche l'espresso divieto di licenziamento o di risoluzione contrattuale (nella prassi, la disconnessione unilaterale e forzata dal sistema) nei confronti di chi abbia esercitato i diritti riconosciuti dalla Direttiva (art. 23, par. 1), oltre che l'obbligo di motivazione, per le piattaforme, del «*licenziamento, della risoluzione del contratto o di qualsiasi azione equivalente*» (art. 23, par. 2).

È interessante qui notare la convergenza di rimedi, che accomuna sia i lavoratori subordinati (contro il licenziamento), sia quelli autonomi («*le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali*»), contro la risoluzione del contratto o l'adozione di misure equivalenti.

In definitiva, nei limiti dell'ambito di applicazione della Direttiva, è chiaro che le menzionate tutele, applicabili ad ogni persona che lavora per (il tramite di) PLD, costituiscono un primo fondamentale passo per la tutela dei "lavoratori della folla" e per la responsabilizzazione dell'impresa-piattaforma, che opera come attore economico transnazionale.

È, tuttavia, parimenti vero, che l'impianto normativo della Direttiva difetta ancora di alcune tutele puntualmente calibrate sulle specificità del lavoro *remotizzato* su piattaforme *online*, lasciando scoperti ambiti essenziali della protezione, a partire dall'assenza del *diritto* alla disconnessione [217] (che, come si è visto, è rilevante per tutelare la salute di *crowdworkers* che, se ingaggiati, sono "invitati" a lavorare anche di notte e nei giorni festivi), della mobilità e dei fenomeni di intermediazione "virtuale", per non parlare del compenso minimo, delle misure di contrasto all'abuso di posizione dominante, del rispetto dei diritti sociali fondamentali e dei diritti umani per i lavoratori extraeuropei coinvolti nelle "catene di approvvigionamento digitale".

---

[217] Nella prospettiva che lo stesso costituisce, anche nella cornice sovranazionale, un (nuovo) «"diritto della personalità", che mira ad assicurare il pieno rispetto di interessi fondamentali e costituzionalmente protetti del lavoratore quali l'integrità psicofisica e la dignità, ossia il suo completo benessere organizzativo», come sottolinea A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *Riv. giur. Ambientediritto*, n. 3, 2023, pp. 1 ss.

12. *La prossimità con le catene globali del valore: spunti dalla loro regolamentazione "extraterritoriale"*

Rispetto alle esigenze di tutela sopra descritte e alla dimensione transnazionale del *crowdwork*, si può provare a verificare la mutuabilità di tecniche di regolazione «*senza frontiere*»[218], già sperimentate con riferimento alle Global Value Chains (GVC) per sopperire alle lacune di *governance* caratterizzanti anche questa peculiare forma di divisione internazionale del lavoro.

In effetti, l'operazione potrebbe giustificarsi alla luce del fatto che il lavoro su piattaforme *web based* presenta diversi punti di contatto con il fenomeno delle catene globali del valore[219], al punto da spingere qualche autore a sostenere che il *crowdwork* «*is the new supply chain*»[220].

Com'è noto, le catene globali del valore rappresentano una modalità di organizzazione dei processi produttivi caratterizzata da una frammentazione su scala transnazionale. In tale modello, l'impresa *leader* (solitamente situata in un paese economicamente avanzato) esternalizza specifici segmenti del ciclo produttivo ad altre imprese localizzate in Stati differenti, spesso in via di sviluppo o a basso costo di produzione e lavoro. Solo adottando una prospettiva globale transnazionale, può essere ricostruita "la catena del valore",

---

[218] Cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 166, 2, 2020, pp. 187 ss.

[219] Sulle similitudini fra crowdwork e catene globali cfr. N. POTOCKA-SIONEK, *How to Regulate "Digital Piecework"? Lessons from Global Supply Chains*, in *Lav. dir.*, 2021, p. 653, che sottolinea tre punti di contatto fra le due figure: a) la frammentazione del lavoro nella sua dimensione globale, derivante da scomposizioni delle unità di produzione; b) l'"approccio basato sul processo" della gestione, che focalizza l'attenzione sul costante flusso di manodopera, piuttosto che sul capitale umano, il che assicura uno stringente controllo e di coordinamento del processo di produzione; c) l'essere modelli economici che si pongono a metà strada fra mercato e gerarchia.

[220] S.P. CHOUDARY, *Platform Manifesto*, 2020. M.A. CHERRY, *A Taxonomy of Virtual Work*, in *Georgia Law Review*, n. 45, 2011, p. 951 che discorre di "fabbriche virtuali sfruttatrici". Sul punto si v. anche K.D. BACKER-D. FLAIG, *The future of global value chains, OECD Science Technology and Innovation Policy Paper*, n. 41, 2017, secondo cui la digitalizzazione favorisce la partecipazione alle catene globali del valore, dal momento che le piattaforme digitali permettono di ottenere una visione dettagliata e integrata di tutte le fasi della produzione e dei diversi elementi della catena di approvvigionamento. In termini simili pare affermarsi anche S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., p. 183, quando individua nel *crowdwork* «*una veste nuova a una tendenza antica, che da sempre caratterizza la globalizzazione e consente alle grandi imprese di tagliare i costi sfruttando la manodopera a basso costo dei paesi in via di sviluppo, collocando i lavori nel mercato globale*».

in quanto «*entità dotata di una propria autonomia funzionale*»[221], che si snoda nell'insieme articolato di operazioni, transazioni e relazioni economiche necessarie per condurre un bene o un servizio fino al consumatore finale[222]. Si tratta, dunque, di un sistema che si colloca a metà strada fra gerarchia e mercato e si sviluppa attraverso più fasi intermedie, ciascuna delle quali contribuisce all'incremento del valore complessivo, che si realizza in un contesto economico fortemente interconnesso e sovranazionale.

In effetti, le piattaforme *web based* recuperano e ampliano il modello di catena di attività delle catene globali del valore, applicandola al "capitalismo cognitivo".

Come nelle GVC, anche il modello organizzativo delle piattaforme *online* si muove fra gerarchia e mercato (globale) ed è suscettibile di segmentare l'organizzazione e produzione di beni e servizi in diverse fasi, localizzate in aree diverse del globo. Al pari delle imprese *leader* nelle catene globali, la piattaforma di *crowdwork* si pone come attore centrale nel controllo e nel coordinamento del processo di produzione globalmente disperso, esercitando un'influenza determinante sulle condizioni di organizzazione del lavoro svolto al loro interno e creando meccanismi di interdipendenza fra gli attori coinvolti, come accade nelle catene del valore[223]. Inoltre, entrambi i fenomeni generano estese forme di frammentazione del lavoro, favorendo forme di lavoro precario, particolarmente esposto all'informalità e per lo più retribuito a cottimo.

Le similitudini sottolineate spingono, dunque, a ricercare, nella regolamentazione delle catene globali del valore, strategie regolamentative applicabili anche per il *crowdwork*.

Com'è noto, una prima stagione regolativa del fenomeno[224] si è fondata su tecniche di regolamentazione di *soft law*, dal grande rilievo politico (frutto di un complesso dialogo sovranazionale fra imprese multinazionali e istituzioni internazionali), ma prive di immediata valenza giuridica e precettiva[225]. Si

---

[221] Come sostiene F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, cit., *passim*.

[222] L'espressione si riferisce L. GRECO, *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, Roma, 2016.

[223] Cfr. V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 33 ss.

[224] Per una ricostruzione, da ultimo, v. F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, cit., pp. 35 ss.

[225] V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 44 ss.

tratta dei principi Guida dell'ONU "Imprese e Diritti Umani" promulgati nel giugno 2011 [226], la Risoluzione sul lavoro dignitoso nelle catene di approvvigionamento globali dell'OIL [227], Linee Guida dell'OCSE [228], l'Agenda Onu 2030 sullo sviluppo sostenibile, all'interno della quale viene dato ampio spazio al tema del *business* responsabile e sostenibile.

Sempre nel segno delle tecniche regolatorie di *soft law*, occorre considerare l'iniziale sviluppo del paradigma della responsabilità sociale d'impresa, delle tecniche di *due diligence* e degli *standard* di certificazione internazionali come "commercio equo" [229], finalizzati a «*riconciliare potere e responsabilità*» [230] nell'agire economico transnazionale.

In particolare, si afferma, seppur nell'impianto volontaristico, il paradigma della "Responsabilità sociale d'impresa" (RSI) [231], consistente in un'«*integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate*» [232]. Com'è stato osservato, nella *Corporate social responsability*, l'impresa agisce «*come attore della regolazione*» [233]. Tuttavia, l'autodeterminazione degli *standard* etici e sociali applicabili lungo le filiere, attraverso codici di condotta, *audit* privati e iniziative di rendicontazione non finanziaria [234], pur producendo alcuni piccoli frutti, si è con il tempo rilevata una strategia regolativa insufficiente.

---

[226] Per un *focus* si invia a V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 43 ss.

[227] ILO, *Resolution concerning decent work in global supply chains*, 10 giugno 2016, su cui v. M. GIOVANNONE, *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, cit. e M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro*, cit., pp. 120 ss.

[228] OCSE, Guidelines for Multinational Enterprises, per un approfondimento v. M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, cit., pp. 103 ss.

[229] L. NOGLER, *Gli strumenti di «commercializzazione» del diritto del lavoro: bilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale*, in MONTUSCHI L.-P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006, pp. 143 ss.

[230] F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, cit., p. 106.

[231] Su cui si veda, in particolare, A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, il Mulino, Bologna, 2013; Sulle più recenti tendenze volte a superare il paradigma volontaristico v. L. PAPI, *Crisi del sistema "volontaristico" e nuove frontiere europee della responsabilità sociale d'impresa*, in *Riv. dir. comm.*, n. 1, 2019, pp. 109-163.

[232] Cfr. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 45.

[233] A. PERULLI-V. BRINO (a cura di), *Diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 30.

[234] Per un approfondimento v. D. TARDIVO, *Accordi transnazionali, clausole di responsabilità sociale e tutela del sindacato*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2021.

L'asimmetria strutturale tra imprese capofila e fornitori localizzati in contesti normativi deboli, unita all'assenza di strumenti giuridicamente vincolanti, ha reso evidente l'inadeguatezza del paradigma volontaristico nel garantire il rispetto effettivo dei diritti fondamentali dei lavoratori lungo l'intera catena del valore.

Anche per tale ragione, la "seconda" stagione regolativa delle GVC degli ultimi anni si caratterizza per una spinta verso tecniche regolative più vincolanti.

Appare paradigmatico, in tale prospettiva, il percorso di elaborazione – attualmente ancora in discussione in seno alle Nazione Unite – di un Trattato vincolante in materia di imprese e diritti umani, cui si affianca, quale segno tangibile di un mutamento strutturale, l'evoluzione della tecnica della *due diligence*, che oggi si pone come presidio giuridico vincolante, affermato a livello eurounitario.

13. (Segue). *La Responsabilità (sociale) di impresa transnazionale e l'obbligo europeo di* due diligence

La seconda stagione della regolamentazione delle dimensioni transnazionali dell'impresa nel mercato globale si caratterizza per una svolta sistemica che vuole ridefinire i confini della responsabilità datoriale, spingendosi ben oltre i limiti dell'impresa in senso stretto [235], ricomprendendo i lavoratori impiegati lungo l'intera filiera produttiva.

In questo senso pare possibile parlare di RSI transnazionale, con una portata "sostanzialmente" *extraterritoriale*, che si spinge «*oltre la territorialità dei sistemi giuridici*» e «*oltre la molteplicità delle entità giuridiche separate che compongono le catene*» [236].

Nel prisma di tale impostazione possono essere letti variati esperimenti regolativi, volti a introdurre obblighi cogenti sulla responsabilizzazione multilivello degli attori economici e sull'integrazione della sostenibilità (non solo economica, ma anche sociale e ambientale) nella *governance* societaria.

---

[235] Cfr. V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario "glocale"?*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2021, pp. 10 ss., per cui ai fini della responsabilità d'impresa rileva «*l'azione imprenditoriale organizzativa e gestionale [che] è svolta entro confini sempre più ampi rispetto a quelli giuridico-organizzativi formali dell'impresa*».

[236] V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, p. 17.

Nelle legislazioni nazionali europee [237], viene in rilievo la legge francese sul *devoir de vigilance* del 27 marzo 2017, che costituisce la prima esperienza giuridica europea di applicazione extraterritoriale degli obblighi di vigilanza per le imprese che occupano più di cinquemila dipendenti in Francia o, su scala globale, più di diecimila dipendenti. Sono seguite poi altre iniziative, come la legge tedesca del 16 giugno 2021 sull'obbligo di *due diligence* nelle catene di approvvigionamento, con l'imposizione "extraterritoriale" di diritti umani e determinati *standard* ambientali [238], il Transparency Act sul Decent work del 2021 nell'ordinamento norvegese, nonché la legge olandese sul lavoro minorile del 2019 (Child Labour Duty of Care Act) [239].

Tali esperienze virtuose hanno ricevuto un significativo rafforzamento nel contesto della più recente evoluzione normativa eurounitaria, che, in materia di RSI a vocazione transnazionale, si è dotata di un impianto regolatorio di *hard law*, fondato, da un lato, sull'introduzione di obblighi strutturati di rendicontazione, ispirati al principio di trasparenza delle condotte economiche; e dall'altro, sui doveri *due diligence*, funzionali alla prevenzione e mitigazione degli impatti negativi sull'intera catena del valore.

Sul primo fronte, in particolare, viene in rilievo la Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità, 2022/2464/UE del 14 dicembre 2022 (recepita nell'ordinamento italiano mediante il d.lgs. n. 125/2024), che impone, ad un ampio perimetro di imprese [240], obblighi di informazione e rendicontazione, oltreché di individuazione dei principali rischi connessi alle questioni di sostenibilità, degli impatti effettivi e potenziali delle attività aziendali, dalle procedure di *due diligence* e dalle azioni eventualmente intraprese dall'impresa

---

[237] Per un'analisi complessiva si veda A. PERULLI-V. BRINO (a cura di), *Diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 230 ss.

[238] L. NOGLER, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: perché è nata e quali sono i suoi principali contenuti*, in *Giorn. dir. lav.*, n. 173, 2022, p. 1.

[239] Per un *focus* recente sulla regolamentazione della dovuta diligenza delle imprese multinazionali nelle fonti di *hard law* si veda ancora F. MICHELI, *Il lavoro nelle catene globali del valore*, cit., spec. pp. 72 ss. e M. MURGO, *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, cit., pp. 157 ss.

[240] La direttiva prevede un'entrata in vigore a scaglioni: dal 1° gennaio 2024 la Direttiva si applicherà alle grandi imprese con oltre 500 dipendenti già soggette alla Direttiva sulla rendicontazione non finanziaria (Direttiva 2014/95/UE); dal 1° gennaio 2025 verranno coinvolte anche le grandi imprese che contano più di 250 dipendenti e/o 40 milioni di euro di fatturato e/o 20 milioni di euro di totale attivo; dal 1° gennaio 2026 il perimetro di azione si allarga alle PMI quotate e alle altre imprese, ad eccezione delle microimprese.

per prevenire o rimediare a tali impatti negativi [241]. Nella rendicontazione annuale di sostenibilità trovano compiuta espressione informazioni obbligatorie inerenti a rilevanti profili di natura sociale [242], quali la promozione delle pari opportunità e della parità di genere; la garanzia della parità retributiva; l'investimento in formazione e sviluppo delle competenze; il sostegno all'occupazione e all'inclusione delle persone con disabilità; il rafforzamento del dialogo sociale, della contrattazione collettiva e del coinvolgimento attivo dei lavoratori; l'equilibrio tra vita professionale e vita privata; la tutela di un ambiente di lavoro sano e sicuro; il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Di fondamentale importanza è la previsione per cui le informazioni di sostenibilità devono riguardare non solo le imprese comprese nell'ambito di applicazione della stessa, ma anche le loro «*catene di attività*», prevedendo in tal modo una portata extraterritoriale [243].

La strategia è stata successivamente rilanciata e consolidata dalla direttiva *Due Diligence* del 14 giugno 2024, n. 1760, che, a valle di un lungo e complesso negoziato, ha modificato la Direttiva 2019/1937 e il Regolamento 2023/2859. La direttiva si propone di realizzare l'ambizioso obiettivo di attribuire una responsabilità giuridicamente rilevante all'impresa capofila, superando il paradigma volontaristico della RSI, in favore di un regime normativo cogente, pensato per operare lungo l'intero perimetro della catena di attività, ricomprendendo sia le attività a monte, quali la progettazione, l'estrazione e l'approvvigionamento di materie prime e semilavorati; sia quelle a valle, come la distribuzione e lo stoccaggio (art. 3 Direttiva *Due Diligence*).

---

[241] Sul punto si veda C. FALERI, *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in *Lav. e dir.*, n. 3, 2023, pp. 545 ss.

[242] Lo sottolinea M. MARTONE, *Sostenibilità del lavoro e decent work*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2025.

[243] Ne sottolinea l'efficacia in termini di extraterritorialità indiretta L. NOGLER, *La violazione extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro: verso un nuovo rischio imprenditoriale?*, in V. ANNIBALI-C. MAR TINS DOS SANTOS BENVIDES-R. BARBOSA DE FREITAS FILHO-M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2023, pp. 21 ss. Analogamente anche M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, in *Federalismi*, n. 3, 2024, p. 233 ss., per cui la normativa impone alle imprese «*di internalizzare rischi sociali ampi e variegati posti al di fuori della loro stessa disponibilità giuridica, facendo leva sul potere economico e contrattuale attraverso cui le imprese leader possono esercitare un controllo su quelle satellite e sulle ditte fornitrici nell'ambito dei rapporti d'affari che si snodano lungo la supply chain attraverso contratti di appalto, subappalto e altre fattispecie di contratti commerciali*» (p. 235).

All'impresa appaltante "primaria", infatti, è fatto obbligo di conformarsi a un modello di «*conduct risk-based human rights and environmental due diligence*», fondato su un articolato processo di valutazione preventiva dei rischi potenziali e reali (per l'ambiente e i diritti umani) connessi alle proprie attività e a quelle dei soggetti inseriti nella propria sfera di influenza economica.

All'impresa *leader* si richiede di predisporre e implementare misure efficaci di prevenzione, monitoraggio continuo, consultazione degli *stakeholders*, comunicazione tempestiva delle criticità rilevate, adozione di strumenti di *compliance*, inclusa l'elaborazione di un codice di condotta vincolante, da applicarsi a tutte le pertinenti funzioni aziendali, comprese le decisioni in materia di appalti, di personale e di acquisti (Considerando 39). Il tutto è accompagnato dall'obbligo di sottoporsi a meccanismi di controllo e verifica, anche tramite organismi terzi indipendenti (artt. 10 e 11 della Direttiva *Due Diligence*) e dall'obbligo per gli Stati membri di adottare un valido apparato di sanzioni, anche economiche, effettive, proporzionate e dissuasive (con limite massimo non inferiore al 5% del fatturato mondiale dell'impresa primaria), in caso di inosservanza degli obblighi di *due diligence* (art. 27).

Per i fini che in questa sede rilevano, appare particolarmente significativa l'adozione della tecnica della *due diligence* quale strumento volto a garantire la tutela dei diritti sociali fondamentali, a prescindere dai luoghi in cui l'attività lavorativa viene svolta. Essa si configura come un meccanismo idoneo a estendere le garanzie lungo l'intera catena del valore, contribuendo così alla protezione effettiva dei lavoratori in contesti transnazionali. L'imposizione di simili obblighi anche alle imprese-piattaforme potrebbe offrire una risposta concreta alle criticità del *crowdwork*, assicurando un livello minimo di tutela dei diritti sociali fondamentali anche in tale ambito. Tuttavia, un simile approccio interpretativo si scontra con i limiti applicativi derivanti dalla restrittiva delimitazione soggettiva dell'ambito di applicazione della direttiva, che ne compromette la concreta estensibilità a tali realtà economiche.

Un profilo particolarmente problematico della Direttiva *Due diligence*, infatti, concerne l'ambito soggettivo di applicazione, che, nel testo normativo definitivo, ha subito una sostanziale contrazione rispetto all'impianto originariamente delineato. Se, infatti, nella proposta iniziale si prevedeva l'estensione degli obblighi di *due diligence* alle imprese con oltre 500 dipendenti e un fatturato annuo globale superiore a 150 milioni di euro, la versione finale del provvedimento circoscrive tali obblighi alle imprese che impiegano più di 1000 dipendenti e realizzano un fatturato globale pari almeno a 450 milioni di euro (almeno come gruppo).

La revisione al rialzo delle soglie dimensionali minime previste per l'applicazione della direttiva ne riduce inevitabilmente la portata sostanziale e rischia, peraltro, di favorire operazioni di ristrutturazione societaria strumentali all'elusione del perimetro applicativo della normativa. Inoltre, al di là di tali effetti distorsivi, sotto un profilo sistematico, risulta criticabile la scelta di limitare gli obblighi di *due diligence* alle sole imprese di grandi dimensioni. Le finalità sottese alla Direttiva, infatti, attengono alla salvaguardia dei diritti umani e alla tutela dell'ambiente, valori che, nella tradizione internazionale, trascendono la dimensione economica delle imprese e i vincoli di fatturato [244].

Il ristretto ambito di applicazione soggettiva della Direttiva non esaurisce il quadro delle criticità legate all'effettiva capacità del nuovo quadro normativo di responsabilizzare in modo incisivo l'impresa e l'intera catena delle sue attività transnazionali. Sebbene l'approccio preventivo sotteso agli obblighi di *due diligence* sia valido per prevenire le violazioni dei diritti umani, esso può risultare insufficiente se non affiancato anche da strumenti di tipo rimediale [245].

Sotto tale profilo, la Direttiva introduce un doppio regime di responsabilità, uno di natura amministrativa, affidato ad autorità di controllo indipendenti dotate di poteri di vigilanza, supervisione e sanzione (artt. 25-28); e l'altro, in regime di responsabilità civile, inedito rispetto ai più blandi meccanismi regolativi della RSI, volto a garantire alle vittime il pieno risarcimento del danno nei confronti dei lavoratori impiegati nella filiera (art. 29). E tuttavia, come parte della dottrina ha opportunamente rilevato [246], suscita perplessità il fatto che, nel disciplinare la responsabilità risarcitoria, la direttiva precisi che essa possa configurarsi soltanto nell'ipotesi in cui l'impresa

---

[244] Cfr. le osservazioni critiche di V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence*, cit., p. 8, che sottolinea come l'individuazione dell'ambito di applicazione della Direttiva «*si pone in aperta controtendenza rispetto all'approccio adottato dai Principi Guida Onu e dalla Risoluzione dell'OIL sulla governance delle catene, dalla quale emerge chiaramente l'esigenza di costruire un reticolato normativo capace di regolare le dinamiche tra i nodi della filiera garantendo al contempo il rispetto dei diritti dei lavoratori*».

[245] Cfr. le osservazioni critiche di S. BORELLI-D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, n. 4, 2021, pp. 554 ss., che invece propongono l'impiego della responsabilità solidale di tipo oggettivo, che, prescinde dalla condotta colposa, come tecnica rimediale.

[246] Sul punto M. PALLINI, *Dalla due diligence governance alla due diligence liability: le conseguenze sistematiche nel rapporto tra impresa e lavoratori*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2024, pp. 1 ss. (spec. p. 8).

non abbia adempiuto, intenzionalmente o per negligenza, agli obblighi procedimentali di cui agli artt. 10 e 11, sopra richiamati.

Ne deriva che, qualora l'impresa sia in grado di dimostrare di aver adempiuto a tali obblighi formali, essa risulta automaticamente esonerata da ogni responsabilità risarcitoria, a prescindere dalla concreta lesione dei diritti umani o sociali verificatasi nella propria catena del valore. Il rischio, dunque, è che la procedura finisca per tradursi in uno scudo protettivo, un vero e proprio grimaldello di esonero da responsabilità sostanziale, svuotando di reale efficacia le finalità riparatorie della Direttiva.

Pur al netto delle criticità qui evidenziate, a chi scrive pare, comunque, che l'esperienza della Direttiva *Due Diligence* possa essere valutata in termini complessivamente positivi, nella misura in cui segna un'evoluzione verso un paradigma più cogente e strutturato della responsabilità sociale d'impresa in ambito transnazionale. Tale approccio merita di essere ulteriormente sviluppato e, ove possibile, adattato anche per il fenomeno del lavoro remotizzato su piattaforme *online*.

In particolare, l'elemento che appare più meritevole di essere mutuato in tale ambito è la valorizzazione del ruolo della partecipazione sindacale e del dialogo sociale, in una logica *multi-stakeholders*, fatta propria dalla Direttiva nel processo di *due diligence*, come strumento per rilanciare la trasparenza, l'effettività delle tutele e una corretta attribuzione delle responsabilità lungo l'intera catena delle attività [247].

Particolarmente apprezzabile, infatti, è la previsione, all'art. 7 della Direttiva 2024/1760/UE, che, ai fini dell'«*integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione dei rischi della società*», impone la previa consultazione con i dipendenti della società e dei loro rappresentanti. Nella consultazione si deve presentare l'approccio della società, anche a lungo termine, ed esporre le procedure per l'integrazione del dovere di diligenza nelle politiche aziendali, comprese le misure per verificare il rispetto del codice di condotta, nonché per estenderne la applicazione ai *partner* commerciali di tutta la filiera.

Il riconoscimento del ruolo strategico delle rappresentanze dei lavoratori nell'indirizzare le strategie e le scelte gestionali delle imprese operanti su scala transnazionale rappresenta un profilo di particolare rilievo e costituisce una

[247] M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, cit., p. 245, che valorizza la previsione di «*nuovi di diritti di partecipazione, azione e negoziazione (diretta e indiretta) dei lavoratori e delle loro rappresentanze*».

significativa innovazione sistemica rispetto ai precedenti modelli regolativi [248], segnando la presa di coscienza della necessità di sostenere le tutele collettive con strumenti giuridicamente vincolanti e cogenti, stante l'indisposizione del sistema privatistico (e volontaristico) della RSI ad adeguarsi da solo in tal senso [249].

In questo è possibile ravvisare un punto di convergenza con la Direttiva Piattaforme, che, come già rilevato, contempla, in più disposizioni, a partire dagli obblighi di informazione e consultazione (sulla gestione algoritmica), il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, dei rappresentanti dei lavoratori, nonché – e si tratta di un aspetto di assoluto rilievo – dei rappresentanti delle persone che esercitano attività lavorativa mediante piattaforma in assenza di un formale contratto di lavoro, laddove tali figure siano previste dalla normativa o dalle prassi vigenti a livello nazionale (art. 2, parr. 6 e 7) [250].

Nel segno di tali valorizzazioni, pare essenziale approfondire il potenziale ruolo dell'azione collettiva nella tutela dei lavoratori su piattaforme *web based*.

14. *La dispersione del lavoro "fra folla" e la sfida della tutela collettiva nei luoghi di lavoro dematerializzati*

Nel complesso fenomeno del *crowdwork*, dal punto di vista della tutela degli interessi collettivi, si evidenziano effetti ambivalenti. Da un lato,

---

[248] Cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., pp. 187 ss., che individua il mancato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti tra le cause di inefficacia degli strumenti di autoregolamentazione di *soft law.*

[249] Cfr. M. MENASHE, *Private Actors as Transnational Regulators: The Case of Freedom of Association*, in *Industrial Law Journal*, vol. 49, n. 1, 2020. Analogamente v. anche W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione*, cit., p. 203, che sottolinea come gli strumenti di matrice privatistica raramente prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nella definizione dei loro diritti o nell'individuazione dei meccanismi di attuazione.

[250] Cfr. C. SPINELLI, *Digitalizzazione, trasparenza e sistema di relazioni industriali nel prisma della regolazione sovranazionale*, in *Dir. merc. lav.*, 2025, in corso di pubblicazione che, a conferma, riporta anche il comunicato della CES dell'11 marzo 2024: «*la Direttiva riconosce inoltre il ruolo dei sindacati in tutti gli aspetti dell'economia delle piattaforme, anche su questioni come la gestione degli algoritmi. Nonostante le richieste di indebolimento di queste disposizioni, esse sono rimaste indenni da numerosi attacchi che confermano la forte necessità della contrattazione collettiva nell'economia delle piattaforme*».

l'estrema smaterializzazione dei processi produttivi, che abbatte ogni confine spaziale dell'attività d'impresa, determina una radicale disgregazione della «*prossimità tra i lavoratori*»[251], rendendo difficoltosa l'aggregazione collettiva e l'agibilità stessa dei tradizionali diritti sindacali[252]; dall'altro, tuttavia, la natura del *crowdwork*, in quanto meccanismo di contribuzione collettiva alla realizzazione di un bene o prodotto finale, si presta come il terreno privilegiato per le azioni collettive[253].

Sotto il primo profilo, non può dubitarsi che la configurazione organizzativa del lavoro mediato da piattaforme digitali renda particolarmente arduo l'esercizio effettivo dell'azione sindacale.

La sua dimensione a-spaziale e globale, l'iper-frammentazione del lavoro, l'"individualizzazione" propria dell'organizzazione del lavoro da remoto e l'iper-competitività per l'aggiudicazione dei singoli compiti generano un'ampia dispersione dei lavoratori, ostacolando lo sviluppo di un'identità comune e l'individuazione di una categoria professionale di riferimento. A ciò si aggiunga che l'assenza di un posto di lavoro definito e comune e la mancanza di schemi di lavoro regolari mettono in crisi l'esercizio delle tradizionali forme di aggregazione collettiva, costruite attorno al "luogo di lavoro", quale specifico riferimento spaziale collocato entro i confini dell'impresa[254]. La destrutturazione del lavoro e dei suoi luoghi (che nel caso del *crowdwork* pare quasi rarefarsi[255]), dunque, rende più complesso non solo intercettare le istanze dei lavoratori *online* ma ancora di più incanalarle all'interno di rivendicazioni comuni[256].

E, in effetti, la sindacalizzazione del lavoro da remoto su piattaforma

---

[251] A. OCCHINO, *Sciopero, mercato e diritto nel sistema europeo delle libertà economiche*, Relazione Giornate Di Studio AIDLaSS, Ancona, 29-30 maggio 2025, p. 42.

[252] Cfr. M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS – Campobasso, 25-26 maggio n. 3, 2023, in Atti Giornate di Studio AIDLaSS, La Tribuna, Piacenza, 2024.

[253] Si veda M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, cit., p. 182.

[254] Sul luogo di lavoro come riferimento essenziale dell'intera disciplina lavoristica v. P. CIPRESSI, *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Editore, Milano, 1967.

[255] Discorre di "non luogo", a proposito di lavoro su piattaforma, L. GRECO, *Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2023, p. 14.

[256] Sul tema si veda, in particolare, V. FILÌ, *I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali)*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2021, pp. 625 ss.

online è stata ancor più complessa rispetto a quella del *lavoro via app*, in cui, con una certa rapidità, si sono radicate forme di rappresentanza assimilabili al sindacalismo tradizionale [257], seppur con accenti di informalità e località [258], a cui poi si è affiancato l'intervento delle organizzazioni sindacali storiche, che hanno progressivamente adottato strategie di tutela collettiva attraverso il ricorso alla *strategic litigation* [259].

Tuttavia, è altresì vero che, se, come sottolinea accorta dottrina, la sfida del sindacato sin dagli albori è quella di «*imparare ad agire sul diverso, sul disomogeneo, sul disperso*» [260] ampliando il proprio raggio di azione oltre i confini della "fabbrica", allora la transizione digitale potrebbe costituire l'occasione privilegiata per rinnovare modi e luoghi della rappresentanza

---

[257] Ci si riferisce in particolare allo sviluppo di unioni sindacali, inizialmente spontanee e poi strutturate a livello cittadino, come Riders Union Bologna; Deliverance Project a Torino; Deliverance Milano; Deliveroo strike riders, su cui, in generale si veda A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 194; G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, pp. 141 ss.; sempre con riferimento alla categoria dei riders si veda V. ALLOCCA, *Percorsi emergenti di azione sindacale, oltre la subordinazione: un focus sui riders*, in V. ANIBALLI-C. IANNOTTI DA ROCHA-R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO-M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 513 ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 4, 2018, pp. 1 ss.; MARRONE M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 5, 2019, pp. 1 ss.; e M. PIRONE, *Quale sindacato per le piattaforme digitali?*, in V. ANIBALLI-C. IANNOTTI DA ROCHA-R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO-M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, cit., pp. 576 ss.

Nel contesto europeo v. A ZILLI, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro europeo: lavoro su piattaforma, servizi e mercati digitali, AI act*, in F. CARINCI-A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 334 ss., che sottolinea, fra i più significativi esempi di sindacalizzazione nel settore del lavoro su piattaforma, l'elezione nei consigli di fabbrica, avvenuta in Austria nel 2017 e in Germania nel 2018, dei lavoratori di Foodora.

[258] Sul punto si veda A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 4, n. 1, 2018, p. 14, secondo il quale la dimensione meramente locale dei nuovi soggetti sindacali costituisce un fattore di debolezza e frammentarietà dal momento che «*la loro azione appare ancora incommensurabile a quella degli interlocutori imprenditoriali, alcuni dei quali veri e propri "colossi" dell'economia mondiale*». Ragion per cui, l'Autore auspica l'intervento delle organizzazioni sindacali confederali, più strutturate e consolidate.

[259] Su cui da ultimo v. V. PROTOPAPA, *It's Strategic! Riders, Unions, and Litigation in Italy*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, n. 3, 2024, pp. 347 ss.

[260] U. ROMAGNOLI, *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, p. 29.

sindacale [261], valorizzando le potenzialità offerte dalle tecnologie digitali per generare nuove forme di rappresentanza e nuove modalità di azione sindacale [262]. In effetti il *web*, le piattaforme *social*, gli algoritmi e tutti gli strumenti digitali costituiscono non solo strumenti innovativi per "fare impresa" ma anche per creare nuovi canali di comunicazione e aggregazione, nuovi processi di costruzione di relazioni collettive, anche transnazionali, nonché nuovi strumenti o veicoli di rivendicazione sindacale, paralleli a quelli del sindacato tradizionale [263].

Non a caso, proprio nel contesto del *crowdwork*, a fronte della crisi e dello spaesamento delle forme tradizionali di rappresentanza collettiva, sono emerse esperienze innovative di "rappresentanza cibernetica", volte a fronteggiare le criticità peculiari del lavoro digitale mediante un uso consapevole e strategico degli stessi strumenti tecnologici impiegati dalle piattaforme.

Ad esempio, i lavoratori della piattaforma Amazon Mechanical Turk (AMT) si sono organizzati in aggregazioni spontanee e, sfruttando i medesimi strumenti utilizzati dall'impresa-piattaforma, hanno dato vita a "Turkopticon" [264], un applicativo informatico (consultabile da ogni "Turker", *alias* lavoratore) interamente gestito dai lavoratori e finalizzato a sopperire le asimmetrie informative tramite un sistema di valutazioni svolte dai lavoratori nei confronti dei committenti, al fine di valutarne tre indicatori essenziali: l'affidabilità, la velocità nel pagamento e la tipologia di commissione richiesta [265].

Tale strategia è stata replicata anche dai sindacati più strutturati, in una

---

[261] Cfr. H. JOHNSTON-C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, n. 94, 2019; O. LA TEGOLA, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2020, pp. 638 ss.; M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 4, n. 1, 2018, pp. 1 ss.; M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 5, 2019.

[262] Cfr. J. FIORITO-P. JARLEY-J.T. DELANEY, *Unions and information technology: From luddites to cyberunions?*, in *Labor Studies Journal*, vol. 24, n. 4, 2000, pp. 3 ss., che osservavano le enormi potenzialità di un "sindacato cibernetico", che sfruttava le medesime strumentazioni del suo interlocutore (datore di lavoro).

[263] Senza alterare l'equilibrio tra tutela dell'interesse collettivo e libertà di impresa, come sottolinea V. ANIBALLI, *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, ESI, Napoli, 2022, p. 209.

[264] Cfr. *https://turkopticon.net/*.

[265] Cfr. *https://turkopticon.net/requesters*.

pluralità di Paesi. Ad esempio, il tedesco *Ig Metal* ha creato un'apposita piattaforma sindacale (*Fair Crowd Work Watch*) per il controllo del lavoro sul *web*, stipulando un Codice di Condotta, per una cooperazione leale tra piattaforme, clienti e *crowdworkers*. Il "Crowdsourcing Code of Conduct" è stato firmato da otto piattaforme con sede in Germania, che hanno accettato di adeguare i propri "termini di servizio" agli *standards* salariali locali [266].

Simili esperienze sono state replicate in Austria, Svizzera, Danimarca e Svezia per poi confluire nella creazione di una piattaforma comune a tutti i paesi, denominata "*Fair Crowd Work*" [267], che fornisce un'analisi delle piattaforme, analizzandone anche in modo comparato le condizioni di lavoro (e di pagamento) previste nei termini di servizio. Tale piattaforma di cooperazione transnazionale incentiva le piattaforme *web based* a rispettare alcuni principi di lavoro dignitoso, per non incorrere in valutazioni annuali particolarmente negative che penalizzerebbero la loro immagine. Il *rating* e le classifiche reputazionali si ergono così anche a strumenti di "lotta sindacale", al fine di consentire uno spontaneo adeguamento delle piattaforme *online* agli *standards* minimi di tutela.

Le due esperienze costituiscono delle *best practice* che devono essere implementate su scala sovranazionale [268]. In un settore come quello del *crowdwork* è fondamentale utilizzare le nuove tecnologie per creare uno spazio (virtuale) di aggregazione, condivisione e confronto collettivo. Alla luce di ciò, risulta ancor più evidente la portata innovativa della previsione – già richiamata – contenuta all'art. 20 della Direttiva Piattaforme, che introduce un pionieristico diritto alla socializzazione e alla comunicazione nello spazio virtuale, quale strumento essenziale per rendere effettivo l'esercizio dei diritti collettivi anche nel contesto digitale.

Anche sul piano dell'azione collettiva si profilano interessati aggiornamenti, in chiave digitale, delle forme di esercizio dello "sciopero" [269]. Nel

---

[266] Cfr. Crowdsourcing: Code of Conduct (*crowdsourcing-code.com*). Tuttavia, è opportuno sottolineare che, nonostante il codice di condotta sia un esempio di *best practice*, non si può negare che esso, riferendosi per lo più solo alle tutele salariali, tralasci importanti profili di tutela, a partire dalla trasparenza algoritmica, il divieto di clausole abusive, la tutela della salute dei lavoratori, la giustificazione o il preavviso nel recesso.

[267] Cfr. *http://faircrowd.work/*.

[268] Cfr. M.A. CHERRY-W.R. POSTER, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, cit.

[269] Per una panoramica globale v. S. JOYCE-D. NEUMANN-V. TRAPPMANN-C. UMNEY, *A global struggle: worker protest in the platform economy*, in *ETUI Policy Brief*, n. 2, 2020, pp. 1 ss.

lavoro su piattaforma localizzato si sono diffuse svariate azioni di lotta sindacali[270], che consistono nella disconnessione coordinata, concertata e collettiva dall'applicazione mobile e/o dal software algoritmico che dirige o coordina il lavoratore (c.d. *log-off strike*[271]). La disconnessione simultanea dalla piattaforma, nelle ore di massima richiesta del servizio, incide sull'organizzazione algoritmica e costituisce un valido adattamento del paradigma classico del diritto di sciopero[272], applicabile anche nel contesto del *crowdwork*. Tuttavia, a differenza del lavoro su piattaforma localizzato, in cui si possono individuare picchi di domanda concentrati temporalmente e spazialmente, nel lavoro remotizzato (su piattaforma) tale azione collettiva rischia di risultare meno efficace. Nelle piattaforme *online* che "cronometrano" il tempo di lavoro e richiedono uno svolgimento sincrono della prestazione è chiaro che non vi sono problemi a riconoscere l'impatto dello sciopero sull'organizzazione aziendale, salvo la possibilità, per la piattaforma, di eludere gli effetti dello sciopero dislocando la domanda verso altri lavoratori. Viceversa, se le prestazioni sono legate a progetti di medio-termine, con margini di autonomia gestionale dei tempi di lavoro da parte del prestatore pare difficile riconoscere l'efficacia della lotta sindacale tramite l'*off simulaneo*. Strategica, in questo caso, potrebbe essere la valorizzazione del ruolo della pubblica opinione, attraverso la c.d. "spettacolarizzazione dell'azione sindacale", in grado di arrecare alla piattaforma un danno reputazionale economicamente più rilevante[273].

Tali prospettive di auto-gestione e di lotta collettiva, dunque, lasciano trasparire importanti tentativi di estensione del perimetro della tutela

---

[270] Si veda, ad esempio, lo "sciopero" indetto da Riders Union Bologna del 10 febbraio 2019 consistente in una disconnessione di massa dal sistema per indurre l'algoritmo gestionale ad aumentare il compenso, su cui si v. A. ROTA, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 197 ss. e O. LA TEGOLA, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Labour Law Issues*, 2019, pp. 146 ss.

[271] I. BESSA, *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, International Labour Organization, 2022.

[272] Cfr. V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022, p. 150, che esclude che dal punto di vista tecnico questa sia una nuova forma di conflitto sindacale.

Per un recente e approfondita disamina delle questioni attuali del diritto di sciopero, anche in relazione alle nuove tecnologie, nella prospettiva costituzionale v. L. FOGLIA, *Sfide sociali contemporanee e regole del conflitto collettivo: nuovi assetti nella tradizione costituzionale*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2024, pp. 845 ss.

[273] V. ANIBALLI, *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, cit., p. 44.

collettiva, anche in territori riluttanti all'aggregazione sindacale, come il *crowdwork*. Tuttavia, si è visto che tali strumenti, pur importanti, non possono dirsi sufficienti al riconoscimento di migliori condizioni di lavoro, al riequilibrio delle dinamiche di potere nel lavoro su piattaforme *online* e al contrasto dei fenomeni di *law shopping* e *dumping sociale*. Tale obiettivo richiederebbe, semmai, un intervento più strutturato sul rafforzamento della contrattazione collettiva, in chiave transnazionale[274].

15. (Segue). *La contrattazione collettiva (transnazionale) per la tutela dei lavoratori su piattaforma, anche autonomi*

L'intervento della contrattazione collettiva costituisce uno snodo fondamentale per la costruzione di un effettivo contropotere collettivo nell'ambito dell'economia delle piattaforme[275]. Come già evidenziato, la contrattazione collettiva si pone come preziosa leva per l'effettiva attuazione della trasparenza e nel controllo del potere algoritmico (v. cap. I, sez. II, par. 7) e, parimenti, ai fini del presente discorso, essa può svolgere un ruolo altrettanto strategico nel delineare una cornice regolativa minimale per i rapporti di lavoro nell'ambito del *crowdwork*, al fine di ostacolare le pratiche di ricorso all'*outsourcing online* nel segno della deresponsabilizzazione dell'agire economico e della corsa al ribasso delle condizioni di lavoro.

Su questo frangente, la Direttiva Piattaforme riconosce l'importanza dell'esercizio della contrattazione collettiva, individuandola come strumento con cui assicurare il miglioramento delle condizioni di lavoro e la promozione della «*trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità*» (Considerando 14°). Il fulcro della tutela è contenuto all'art.

---

[274] R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, p. 13, per cui non ci sono dubbi circa l'estensione delle tutele collettive nei confronti di quei lavoratori autonomi che operano in un contesto relazionale con un'impresa in una posizione di soggezione economica e debolezza contrattuale. D'altronde, «*il diritto dei lavoratori di negoziare e di concludere contratti collettivi*» è espressamente riconosciuto nella tradizione "costituzionale" europea dall'art. 28 della Carta di Nizza, su cui si veda M.V. BALLESTRERO-A. LO FARO-O. RAZZOLINI, *Art. 28*, in R. MASTROIANNI-S. ALLEGREZZA-O. RAZZOLINI-O. POLLICINO-F. PAPPALARDO (a cura di), *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Giuffré, Milano, 2017, p. 525.

[275] Sul punto si veda J.M. MIRANDA BOTO-E. BRAMESCHUBER-P. LOI-L. RATTI (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022.

25 che impone agli Stati membri di «*promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, comprese misure relative alla determinazione della corretta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e ad agevolare l'esercizio dei loro diritti relativi alla gestione algoritmica di cui al capo III*». A ciò si aggiunga che l'art. 28, rubricato "*Contratti collettivi e norme specifiche sul trattamento dei dati personali*" rinvia alla contrattazione collettiva l'individuazione di norme più specifiche per garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Rileva in modo significativo il fatto che la Direttiva promuova espressamente la contrattazione collettiva nell'ambito generale del lavoro su piattaforma, lasciando trasparire un intento applicativo esteso a tutte le persone che vi lavorano, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto.

La questione è particolarmente rilevante nell'ottica della dibattuta questione [276] in ordine alla compatibilità fra diritto europeo e tutela della contrattazione collettiva fuori dal perimetro del lavoro subordinato, su cui in tempi recenti si profilano importanti profili di evoluzione. Com'è noto, la questione dell'esclusione dei lavoratori autonomi dal diritto alla contrattazione collettiva, trae origine dalla previsione (e interpretazione) del divieto di intese *antitrust ex* art. 101 TFUE [277], funzionalmente riferito alle "imprese" [278]

---

[276] In merito alla compatibilità fra tutele collettive ai lavoratori autonomi e disciplina europea dettata dall'art. 101 TFUE si veda, in particolare, M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 358, 2018, pp. 189 ss.; O. DESSÌ, *Accordi collettivi dei "platform worker", lavoro autonomo e antitrustnel diritto dell'Unione Europea*, in *Federalismi*, n. 6, 2025, pp. 105 ss.; E. VILLA, *A proposito di lavoro autonomo e contratti collettivi: il lento avvicinamento fra diritto europeo della concorrenza e prospettiva costituzionale*, in *Labor*, n. 2, 2024, pp. 228 ss.

[277] Per cui sono vietati «*tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno*».

[278] L'ordinamento europeo fa riferimento ad una nozione ampia di " impresa" in cui rientra qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo *status* giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento, come sottolineato da consolidata giurisprudenza europea: CGUE 23 aprile 1991, *Klaus Höfner e Fritz Elser/Macrotron GmbH*, C-41/90; CGUE 16 novembre 1995, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de ParisVie e Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, C-244/94.

e a tutti i soggetti ad esse assimilati fra cui, secondo la giurisprudenza europea [279], dovrebbero ricadere anche i lavoratori autonomi. Com'è noto, pur rimanendo ancorata a questa interpretazione, la Corte di Giustizia ha mostrato delle aperture, chiarendo che il divieto operasse solo entro lo stretto perimetro del lavoro autonomo genuino, ammettendo la contrattazione collettiva nell'ambito del c.d. "falso lavoro autonomo" [280] (fra cui in linea di principio possono rientrare, in effetti, i lavoratori su piattaforma [281]).

La criticità insita in questa impostazione, che pone sul medesimo piano assiologico la tutela della concorrenza e l'esercizio di un diritto fondamentale [282], quale quello della libertà sindacale e di contrattazione collettiva – riconosciuto come tale nella tradizione costituzionale di svariati ordinamenti

---

[279] Cfr. CGUE 11 settembre 2014, C-413/13, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2014, pp. 570 ss.: «*i lavoratori autonomi costituiscono imprese ai sensi delle norme dell'Unione sulla concorrenza. Di conseguenza, come detto sopra, un'organizzazione sindacale che agisce per conto dei lavoratori autonomi deve essere considerata un'associazione d'imprese ai sensi dell'art. 101 TFUE*». Adesivamente anche dalla CGUE 4 dicembre 2014 *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat Nederlanden* per cui «*i prestatori di servizi (...) sono, in linea di principio, "imprese" ai sensi dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE*» Sulla criticità di tale impostazione che «*non sembra cogliere l'essenza della distinzione tra un'attività di impresa svolta mediante un'organizzazione di piccole dimensioni e un numero limitato di dipendenti e un'attività lavorativa svolta in via esclusivamente o prevalentemente personale da una persona fisica*» vedi M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva*, cit., p. 200; e O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Pol. soc.*, 2021, p. 59 che giustamente critica l'assimilazione sottolineando che la contrattazione collettiva è finalizzata ad affermare «*il primato della persona, della sua integrità e dignità*».

[280] Come notoriamente affermato dalla CGUE 4 dicembre 2014, cit., per cui i lavoratori autonomi (genuini) sono coloro che «*offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato in un determinato mercato ed esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti rispetto ai loro committenti*» (punto 27). Sulla "falsa autonomia" ai sensi del diritto comunitario si veda la recente analisi di O. LA TEGOLA, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Cacucci, Bari, 2022, pp. 168 ss.

[281] Cfr. C. CORDELLA, *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 441, 2021, p. 12 che, riferendosi alla categoria dei *riders*, sottolinea giustamente che, anche se autonomi, essi potrebbero essere attratti nel concetto di falso lavoro autonomo poiché: «*a) la loro azione sul mercato non è "indipendente": avendo l'esigenza di trarre dal lavoro i mezzi per il proprio sostentamento, non sono in grado di negoziare condizioni lavorative diverse da quelle volute dal committente; b) nell'esecuzione delle attività sono chiamati ad "integrarsi" e, conseguentemente, ad accettare le modalità in cui si realizza il processo produttivo del datore di lavoro*».

[282] Cfr. N. COUNTOURIS-V. DE STEFANO, *The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2021, pp. 3-17.

nazionali nonché a livello sovranazionale (si vedano, in particolare, le Convenzioni nn. 87 e 98 dell'ILO) – è stata da tempo sollevata in dottrina, specie in ordine ad un progressivo "impoverimento" delle condizioni di lavoro autonomo, tale da non poter (più) giustificare disparità significative nell'accesso alla protezione sociale [283].

Anche alla luce di ciò, di recente la Commissione Europea ha varato gli "*Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*" [284], volti ad estendere il ventaglio delle deroghe al divieto di intese *antitrust*, favorendo l'accesso alla contrattazione collettiva per ai prestatori di servizi che «*lavorano in proprio e ricorrono principalmente al proprio lavoro personale per guadagnarsi da vivere*». La Commissione europea sembra, dunque, prendere quantomeno atto dell'estrema varietà del lavoro autonomo non imprenditoriale, che talvolta può essere caratterizzato da asimmetrie e squilibri di potere nella determinazione del compenso (come di altre condizione di lavoro) e/o da insufficiente indipendenza, tali da giustificare l'intervento correttivo della contrattazione collettiva per colmare il bisogno di tutela.

Anche se tali orientamenti costituiscono solo un pacchetto di indirizzi auto-vincolanti non intenti a sovvertire l'impianto binario regola/eccezione vigente in materia di intese *antitrust* [285], sicuramente sanciscono un'importante apertura che ammette la contrattazione collettiva per tutti quei

---

[283] Cfr. da ultimo M. BROLLO-C. ZOLI-P. LAMBERTUCCI-M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, ADAPT University Press, Bergamo, 2024 e B. CARUSO (a cura di), *Il lavoro povero «sans phrase». Oltre la fattispecie*, il Mulino, Bologna, 2024.

[284] "*Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione europea agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*", pubblicati dalla Commissione UE il 29 settembre 2022, rinvenibile su *https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/PIN/?uri=PI_COM:C(2022)6846* su cui oltre a O. DESSÌ, *op. cit*., pp. 105 ss. vedi anche A. ZOPPO, *Accordi collettivi, rappresentanza e normativa antitrust: arrivano le linee guida della Commissione Europea*, in *Bollettino ADAPT*, 10 ottobre 2022, n. 34; M. GIOVANNONE, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 209 ss.

[285] Secondo la prospettiva inizialmente delineata dalla Corte di giustizia a partire dal caso *Albany* del 21 settembre 1999 (Corte giust. C-67/96), solo gli accordi collettivi stipulati nell'ambito del lavoro subordinato sarebbero compatibili con l'art. 101 TFUE, che vieta gli accordi tra imprese volti a limitare la concorrenza nel mercato interno. Questo perché tali accordi mirano, per loro natura e contenuto, a migliorare le condizioni di lavoro di coloro che non dispongono di una forza negoziale sufficiente per raggiungere questo obiettivo.

lavoratori che ricorrono ad un lavoro prevalentemente personale (anche con l'ausilio di propri mezzi o beni per rendere la prestazione). Fra questi spicca l'attenzione proprio ai «*lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali*», per cui, in funzione della particolare natura della controparte contrattuale, è espressamente ammessa a contrattazione collettiva finalizzata a conseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro.

In particolare, al punto 28 delle Osservazioni si legge che i *platform workers*, anche se inquadrati come autonomi, possono dipendere «*dalle piattaforme digitali, soprattutto per la possibilità di raggiungere i clienti; spesso possono trovarsi di fronte a offerte di lavoro del tipo "prendere o lasciare" in cui il margine per negoziare le condizioni di lavoro (retribuzione compresa) è scarso o nullo. Le piattaforme di lavoro digitali sono di solito in grado di imporre unilateralmente condizioni e modalità del rapporto, senza informare o consultare preliminarmente i lavoratori autonomi*». Tali debolezze fanno sì che i lavoratori si trovino in «*una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati nei confronti delle piattaforme di lavoro digitali tramite le quali, o alle quali, offrono il proprio lavoro*» (punto 29 delle Osservazioni). Il riferimento alla "*situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati*" [286] potrebbe lasciare intendere che le Osservazioni vogliano riferirsi ai soli "falsi lavori autonomi" su piattaforma, tuttavia al paragrafo 31 si prevede espressamente che «*gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e piattaforme di lavoro digitali, che per la loro natura ed il loro oggetto intendono conseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro, esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE, anche se i lavoratori autonomi in questione non sono stati riclassificati come lavoratori subordinati dagli organi giurisdizionali o dalle autorità nazionali*».

Sic rebus stantibus, non si ravvisa nell'ordinamento multilivello alcun ostacolo alla tutela e promozione della contrattazione collettiva, per i lavoratori, anche genuinamente autonomi, delle piattaforme digitali.

Superare tale ostacolo rappresenta una condizione imprescindibile per la promozione effettiva della contrattazione collettiva nell'ambito del *crowdwork*, che, come già evidenziato, anche nelle piattaforme ad "operatività limitata" non di rado si caratterizza per marcate forme di dipendenza economica e funzionale, in condizioni generali di lavoro in significativa sottoprotezione sociale. In questo contesto, la contrattazione collettiva può assumere

---

[286] Tale fattispecie ingloba, oltre ai lavoratori su piattaforma, anche i lavoratori autonomi occupati accanto ai dipendenti e quelli in stato di dipendenza economica. Per una valutazione sistematica cfr. O. DESSÌ, *op. cit.*, p. 120.

un ruolo cruciale nel definire *standard* minimi comuni, riferiti a profili essenziali quali il compenso, la regolazione dei tempi di lavoro e del diritto alla disconnessione, l'accesso e la circoscrizione di informazioni rilevanti (specie in ordine alla gestione algoritmica), le garanzie contro il recesso unilaterale e arbitrario, i criteri di valutazione delle *performance* e la previsione di forme di responsabilità solidale in caso di inadempimenti retributivi.

Tuttavia, è chiaro che l'ostacolo maggiore resta la necessità di attribuire efficacia transnazionale alle tutele introdotte dalla contrattazione collettiva, così da assicurare un efficace presidio al *dumping* sociale.

Serve, dunque, promuovere una contrattazione collettiva transnazionale, che preveda regole armonizzate e procedimenti concertati dalle parti sociali, per adeguarsi all'evoluzione dei modelli organizzativi nell'ambito del lavoro organizzato su piattaforme digitali ed eseguito esclusivamente da remoto.

In quest'ottica, andrebbe valorizzata l'adozione di accordi collettivi transnazionali, attraverso l'introduzione di clausole sociali o di meccanismi di controllo della "qualità" dei *partner* commerciali in tutta la filiera globale [287], anche se collocata nello spazio virtuale.

Come per le catene globali del lavoro si potrebbe utilizzare lo strumento degli "Accordi quadro internazionali sui diritti fondamentali" [288] quale peculiare esperienza di negoziazione, frutto del dialogo sociale transnazionale e dell'azione combinata dell'autonomia collettiva e di quella degli operatori economici internazionali [289].

Per le piattaforme stabilite nel territorio dell'Unione europea, risulta particolarmente rilevante la possibilità di ricorrere agli strumenti offerti dalla direttiva 2009/38/CE, in materia di comitati aziendali europei (CAE) [290], i quali si sono rivelati, in diverse esperienze, un efficace volano per l'implementazione del dialogo sociale e la promozione della contrattazione collettiva

---

[287] Sul punto si veda A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme*, cit., p. 211.

[288] M. MURGO, *Accordi quadro globali e Organizzazione internazionale del lavoro: un'interazione virtuosa ma perfettibile*, in *Lav. prev. oggi*, n. 1-2, 2020, pp. 39 ss.; S. SCARPONI, *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, in *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del Diritto del Lavoro*, Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro «Domenico Napoletano», Otranto, 10-11 giugno 2011, Caspur-Ciber Publishing, Roma, 2011, pp. 71 ss.

[289] Cfr. S. MARASSI, *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain*, in G. CASALE-T. TREU (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 915 ss.

[290] Sul punto L. ZOPPOLI (a cura di), *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, ESI, Napoli, 1998.

all'interno delle imprese a struttura multinazionale [291]. Invece, per le piattaforme provenienza extra-europea (come del resto per le multinazionali), la stipulazione della contrattazione transnazionale è tutta rimessa ai rapporti di forza. In tale contesto, le intese transnazionali vivono di un delicato equilibrio che si fonda su contaminazione tra strumenti provenienti da fonti diverse – soprattutto di *soft law* – in un regime di sostanziale "anomia internazionale". Le esperienze di contrattazione collettiva transnazionale sono prive, infatti, di un quadro legale (vincolante) di riferimento, sia a livello nazionale che sovranazionale, europeo e internazionale, che sicuramente non ne agevola l'operatività, specie dinnanzi ad attori economici come le piattaforme che sinora hanno dato prova di marcata deresponsabilizzazione sistemica.

Sicché, alla luce di quanto finora osservato, un ulteriore tassello nell'articolata operazione di ricostruzione di un sistema di tutele effettive per il lavoro esternalizzato tramite piattaforme digitali sembra risiedere nella definizione di un quadro universale di diritti fondamentali, finalizzato a garantire il rispetto di *standard* minimi internazionali, ispirati al paradigma del lavoro dignitoso [292], applicabili ovunque si collochi geograficamente il lavoratore che, attraverso le piattaforme digitali, si trova a rendere la prestazione in un mercato globale e globalizzato.

16. *La prospettiva di uno Statuto transnazionale del lavoro su piattaforma nel segno del* decent work

Recuperando alcune delle già citate esperienze di legislazione ad efficacia transnazionale, sarebbe auspicabile che il diritto interno venisse impiegato strategicamente quale leva per promuovere l'applicazione di *standard* minimi di tutela anche al di là dei confini territoriali della propria giurisdizione.

Del resto, una simile prospettiva sembra azionabile in sede di recepimento della Direttiva Piattaforme, attraverso l'introduzione, nei singoli ordinamenti degli Stati membri, di uno statuto dei diritti della persona che lavora tramite piattaforme digitali, applicabile tanto nei confronti delle piattaforme

---

[291] Cfr. F. GUARRIELLO-C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, FrancoAngeli, Milano, 2018.

[292] Nella consapevolezza che esso costituisce un mero «*imperativo di policy utile ad indirizzare ed orientare la regolazione in materia sociale*» come sottolinea M. BIASI, *Brevissime note sul decent work e sul (diritto del) lavoro in trasformazione*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2025, p. 3.

stabilite nel territorio nazionale quanto nei confronti dei lavoratori *ivi* residenti e fondato su un nucleo essenziale di tutele minime, calibrate sulle specificità del lavoro remotizzato su piattaforma.

Tale prospettiva viene accarezzata dalla stessa Direttiva che, al quattordicesimo considerando, afferma che per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali «*è necessario che l'Unione stabilisca diritti minimi [...] anche in situazioni transfrontaliere*». E prima ancora, la Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 7 marzo 2018, passata in sordina, esortava all'individuazione di un quadro comune di tutele minimali volto a responsabilizzare l'operato delle piattaforme *online* circa il rispetto di condizioni di lavoro dignitose [293].

Lo statuto dei diritti di dignità e libertà della persona che lavora su piattaforma, oltre che recepire le tutele già riconosciute in chiave universalistica dalla Direttiva Piattaforme in ordine alla *privacy*, tutela contro le discriminazioni, la trasparenza della gestione algoritmica e la portabilità dei dati (v. cap. I, sez. II), dovrebbe riguardare: a) la responsabilizzazione e il controllo dell'intera filiera del lavoro cognitivo, tramite il riconoscimento di obblighi di *due diligence* e responsabilità solidale con il committente; b) il compenso minimo, rivedendo il sistema di calcolo basato sul cottimo; c) il rispetto del diritto alla disconnessione come presidio essenziale per assicurare il diritto all'equilibrio vita-lavoro e la tutela psicofisica della persona [294]; d) una tutela previdenziale minima, con istituzione di apposite organizzazioni e fondi mutualistici (come ad esempio le *umbrella companies*); e) la tutela della salute e sicurezza (con formazione specifica preventiva, ed eventualmente "ispezioni virtuali" sui luoghi di lavoro da remoto).

Nei confini nazionali, ad esempio, si potrebbe ampliare l'esperienza dello

---

[293] Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 7 marzo 2018: «*States should determine appropriate levels of protection, as well as duties and responsibilities according to the role that intermediaries play in content production and dissemination processes, while paying due attention to their obligation to protect and promote pluralism and diversity in the online distribution of* content» (p. 6).

[294] Nel caso di specie, tenuto conto che l'individuazione di fasce di reperibilità/contattabilità potrebbe non adeguarsi alla frammentazione e discontinuità delle micro-commesse, la strategia più utile ad assicurare il rispetto della disconnessione sembra quella di avvalersi dell'infrastruttura tecnologica della piattaforma, sfruttando i sistemi automatici di monitoraggio delle fasi di connessione e di disconnessione (già in uso nella maggioranza delle piattaforme), prevedendo meccanismi di disattivazione automatica dell'*homepage* (*alias* scrivania virtuale) del lavoratore dopo un determinato periodo di connessione continua, sulla scorta di alcune esperienze di "regolazione *hard*" del diritto/dovere alla disconnessione sperimentate nell'ordinamento tedesco. Cfr. A PRETEROTI, *op. cit.*, spec. pp. 13 ss.

statuto dei *riders* autonomi all'interno del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, estendendolo, in ossequio agli artt. 3 e 35 Cost.[295], a tutte le persone che lavorano su una piattaforma digitale di lavoro, a prescindere dalla circostanza che essa sia basata sul *web* oppure sulla localizzazione del servizio.

Viceversa, per i casi in cui la piattaforma non sia stabilita in un Paese europeo o il lavoratore non risieda in uno Stato Ue, ci si deve necessariamente proiettare nella dimensione internazionale[296], come del resto suggerito dalla Commissione mondiale sul futuro del lavoro (organismo indipendente dell'ILO) che da tempo invita alla costituzione di un sistema di *governance* internazionale che stabilisca i diritti e le tutele minime e ne richieda il rispetto alle piattaforme e ai loro clienti, specie se imprese[297].

Alla luce della transnazionalità del fenomeno, sarebbe auspicabile l'introduzione Statuto internazionale direttamente applicativo di quei principi di *decent work*, che notoriamente trovano applicazione nei confronti di tutte le forme e applicazioni del lavoro[298].

Questa soluzione è autorevolmente promossa – seppur in quadro di *soft law* – dal citato Rapporto mondiale dell'ILO del 2021, che, proprio in tema di *crowdwork*, segnala la necessità (e l'urgenza) di responsabilizzare le piattaforme digitali (e l'intera filiera), riconoscendo alcune tutele che, nel segno del *decent work*, siano applicabili a tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dal loro *status* contrattuale[299].

---

[295] Per un maggior approfondimento della prospettiva si rinvia alle osservazioni di F. MARTELLONI, *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 2016, pp. 236 ss.

[296] Sul punto si veda A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., p. 158, che auspicano l'introduzione di «*Universal Labour Guarantee*».

[297] Si veda il Rapporto, presentato dalla Commissione il 22 gennaio 2019, "*Work for a brighter future Report*", con cui si propone l'istituzione di un sistema di governance internazionale per il lavoro su piattaforme digitali, intervenendo in particolare su due fronti: l'assicurazione di livelli minimi di diritti e protezioni dei lavoratori su piattaforme e la regolamentazione in materia di uso dei dati e di responsabilità degli algoritmi nel mondo del lavoro. Per ulteriori riferimenti sia consentito il rinvio a P. DE PETRIS, *Il ruolo e le sfide dell'ILO a cent'anni dal Trattato di Versailles: tra moderne innovazioni e vecchie esigenze di protezione*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2020, pp. 917 ss.

[298] Si veda da ultimo V. FERRANTE (a cura di), *A tutela della prosperità d i tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giuffrè, Milano, 2020.

[299] Rapporto ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, cit., pp. 220 ss.

In effetti, in forza dei principi del lavoro dignitoso e del rispetto dei *Core Labour Standards*, vengono in rilievo diverse aree di intervento, su cui si potrebbe costruire lo Statuto:

a) garanzie retributive, attuative della Convenzione sulla protezione del salario del 1949, in relazione alla libera disposizione dei salari, al divieto di pagamento in valuta non legale, al divieto di detrazioni e obbligazioni improprie, alla regolarità e tempestività dei pagamenti alla fine del contratto di lavoro, ai registri di pagamento e alle informazioni sui tassi di retribuzione applicabili, nonché ai divieti che impediscono alle agenzie per l'impiego private di addebitare commissioni, sanciti della Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997. Tali garanzie – seppur minimali – consentirebbero di ridurre gli spazi di irresponsabilità delle piattaforme *online* e contrastare svariate prassi abusive (come pagamenti in *voucher*, percezione di commissioni o arbitrarie detrazioni di retribuzione) che risultano diffuse nel *crowdwork*;
b) accesso ai dati, *privacy* e trasparenza dei termini e delle condizioni contrattuali. Alle piattaforme di *crowdwork* si potrebbero estendere le tutele previste sia dalla Convenzione sulle agenzie per l'impiego private del 1997, così da garantire ai lavoratori l'accesso a tutti i loro dati personali trattati da sistemi automatizzati o elettronici; sia dalla della Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011, circa il diritto ad essere informati "in modo appropriato, verificabile e facilmente comprensibile" dei termini e delle condizioni di impiego. Come si è visto nel primo capitolo, la tutela della *privacy,* della trasparenza delle condizioni contrattuali e della gestione automatizzata del rapporto, unitariamente alla tutela informativa, costituiscono fronti regolativi estremamente preziosi, che non possono limitarsi al solo lavoro subordinato e nell'ottica del lavoro dignitoso dovrebbero trovare un'applicazione universale. Tali garanzie risulterebbero particolarmente preziose con specifico riguardo al *crowdwork* autonomo caratterizzato da diffuse asimmetrie informative che penalizzano il lavoratore, che spesso non ha alcun modo di conoscere l'affidabilità del committente, né di optare per gli ingaggi da parte di utenti definibili come "buoni pagatori";
c) equa risoluzione del rapporto di lavoro, riconosciuta dalla Convenzione sulla cessazione del rapporto di lavoro del 1982 (C158), che costituisce un principio di base applicabile anche agli accordi di lavoro autonomo siglati con le piattaforme di *crowdwork,* che invece tendono ad abusare delle asimmetrie di potere, risolvendo il rapporto – spesso tramite la

disattivazione forzata dell'*account* – arbitrariamente e ingiustamente, senza alcun preavviso minimo [300];

d) tutela della mobilità del lavoro [301], ricavabile dalla Convenzione sulla politica dell'impiego del 1964, che fa riferimento ad un "impiego liberamente scelto". In forza di tale tutela dovrebbe vietarsi alle piattaforme di impedire al *crowdworker* autonomo di collaborare anche per altre piattaforme, di lasciare una piattaforma e iniziare a lavorare con un'altra oppure di svolgere attività o servizi con i clienti indipendentemente dalla piattaforma. Per rafforzare tale garanzia sarebbe opportuno sviluppare meccanismi di interoperabilità transnazionale tra le piattaforme (come sancito dall'art. 9, par. 6, della Direttiva Piattaforme), per permettere ai lavoratori di trasferire le loro valutazioni, la loro cronologia lavorativa (ed economica) da una piattaforma all'altra per avere accesso al lavoro e alla sicurezza sociale, dal momento che nel lavoro su piattaforma la portabilità dei dati e la mobilità del lavoro sono quindi interconnesse;
e) infine, accesso alla risoluzione delle controversie. Sebbene non esista una Convenzione specifica dell'OIL che si occupi in modo esaustivo dei processi di reclamo e di risoluzione delle controversie, tali garanzie sono necessarie per assicurare la tutela del *decent work*. Si potrebbe pensare di estendere alle piattaforme di lavoro digitali la Raccomandazione sull'esame dei reclami n. 130/1967, per fondare il riconoscimento ai *crowdworkers* della possibilità di contestare il punteggio reputazionale e le valutazioni effettuate dall'algoritmo e dalla clientela.

In definitiva, dall'ordinamento internazionale è possibile estrapolare un nocciolo duro di tutele applicabili, nel segno del *decent work*, anche ai lavoratori operanti su piattaforme di *crowdwork*, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, finalizzato a ridurre le asimmetrie di potere che caratterizzano tale peculiare modalità di lavoro e ad orientare l'"esternalizzazione" del lavoro sul *web* al rispetto della dignità e libertà della persona che lavora, ovunque essa sia fisicamente collocata.

---

[300] Come confermato anche dalle indagini più recenti cfr. T. RAHIMIAN, *When algoritms fire Humans*, in *onlabor.org*, 2022.

[301] Cfr. F. BANO, *Mobilità virtuale su piattaforme digitali*, cit., pp. 519 ss.

17. *Osservazioni conclusive*

In conclusione, lo studio delle piattaforme di *crowdwork* – finora terreno ancora poco esplorato – da un lato conferma alcuni assunti già sottolineati nell'analisi finora condotta, quali l'esistenza di una cornice organizzativa comune alle *labour platforms*, che vede come protagonista l'infrastruttura algoritmica, dietro cui, in alcuni casi, si può celare la gerarchia e direzione nell'impresa-piattaforma. Infatti, l'analisi dei meccanismi di funzionamento delle tre principali piattaforme di *crowdwork* ad operatività globale fa emergere una pluralità di indizi circa un funzionamento verticalmente integrato della piattaforma *web based*, non molto dissimile da quello che caratterizza le imprese-piattaforme di *lavoro via app*. Tale prospettiva consente, dunque, di abbandonare forme di pregiudizio ideologico manifestate nei confronti del lavoro sulle piattaforme *online* [302] e aprire al riconoscimento della subordinazione, anche in questo microcosmo del lavoro su piattaforma, perfettamente in linea, d'altronde, con l'opzione accolta dalla Direttiva Piattaforme, che prevede espressamente l'applicabilità della presunzione di cui all'art. 5 anche al lavoro remotizzato su piattaforma.

Tale prospettiva è coltivabile, tuttavia, per quelle piattaforme dove è riscontrabile un'ingerenza tale da sconfinare nell'esercizio, seppur in forme atipiche, standardizzate e compatibili con un'organizzazione del lavoro integralmente remotizzata, nell'esercizio di poteri di conformazione, controllo e sanzione, come accertato da alcune pioneristiche pronunce giurisprudenziali nello spazio europeo.

D'altro canto, tuttavia, l'analisi del *crowdwork* ha fatto altresì emergere maggiori eterogeneità nel funzionamento delle piattaforme *web based* e nell'esercizio di poteri ed ingerenze da parte di quest'ultime. Dinnanzi a tale secondo scenario la prospettiva qualificatoria diviene più complessa, anche perché si intreccia con la necessità di regolamentare un innovativo modello di esternalizzazione di portata (potenzialmente) globale, che risulta sempre più complesso governare.

In effetti, a prescindere dal "dilemma qualificatorio", la caratteristica più

---

[302] Ci si riferisce all'idea, manifestata in molte delle prime analisi del fenomeno, che il *crowdwork* non possa intrinsecamente definirsi lavoro *standard*, né lavoro dipendente. Vedi per tutti V. LEHDONVIRTA, *Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in "Microwork"*, in J. FLECKER (ed.), *Space, Place and Global Digital Work*, Palgrave-Macmillan, London, 2016, pp. 53 ss., spec. pp. 56-57 secondo cui il *crowdwork* «*lacks almost all of the signs and trappings of "standard work"*».

innovativa del *crowdwork* è la capacità di creare un nuovo spazio di lavoro virtuale e globale che, sfruttando la connettività continua e le dinamiche di neoliberalizzazione digitale, contribuisce alla divisione internazionale del lavoro con un innovativo modello di esternalizzazione del lavoro, che consente di accedere con estrema facilità ad una forza di lavoro esterna (all'impresa) e incredibilmente vasta perché potenzialmente globale, esasperando le già incontrollate tendenze all'estrema flessibilizzazione e frammentazione del ciclo produttivo, tipiche della globalizzazione non regolamentata [303].

Le piattaforme di *crowdwork*, infatti, facilitano oltremodo l'accesso all'*outsourcing*, non richiedendosi neppure la necessità di ricercare una *partnership* con una impresa fisicamente allocata nella regione d'esternalizzazione, consentendo un evidente allargamento del bacino d'utenza. L'efficienza della gestione algoritmica, poi, consente di frazionare la produzione in una miriade di commesse minime, istantaneamente affidate ad una folla indistinta di lavoratori, rendendo particolarmente attuale il rischio di *dumping* sociale [304].

Dinnanzi a ciò, si è cercato di vagliare l'idoneità degli strumenti giuridici tradizionali, giungendo a soluzioni parziali. Infatti, la riconduzione del *crowdwork* a schemi come la somministrazione di manodopera, l'appalto e il distacco transnazionale non è agevole, riuscendosi ad adattare – con qualche forzatura ermeneutica – comunque solo ad alcune piattaforme, a seconda del modello di organizzazione adottato, che spesso non è di agevole "*disclosure*".

La regolamentazione nazionale ed europea sui rapporti di lavoro transnazionali non pare offrire una cornice regolativa sicura e sufficiente per un fenomeno come il *crowdwork*, che rende l'*outsourcing* un «*immenso tavolo da gioco dove è possibile soppesare, confrontare e selezionare i vari sistemi legislativi*» [305].

---

[303] In questi termini cfr. P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro profili evolutivi e di tutela*, cit., pp. 93-94. Ampiamente sul punto V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, cit., pp. 43 ss.

[304] Nel *crowdwork* si rinvengono infatti tutti i fattori che favoriscono il *dumping* nell'ambito dell'*outsourcing*: «*la debole presenza sindacale; la maggiore ricattabilità dei lavoratori; le normative che rendono difficile perseguire illegalità; le violazioni dei contratti tra committente e appaltatori, con conseguente riverbero sui lavoratori*», sottolineati da R. SANTUCCI, *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in G. PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, cit., p. 117.

[305] A. SUPIOT, *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 666.

Dinnanzi ai rischi di *law* e *forum shopping*, infatti, i tradizionali criteri di determinazione della legge applicabile e del foro competente, finora individuati per governare i rapporti di lavoro con elementi di internazionalità, risultano inadeguati a governare la mobilità virtuale (su piattaforma digitale), potendo determinare effetti negativi sulla parte più debole del rapporto contrattuale, la cui prestazione è destinata a integrarsi in un Paese diverso (e solitamente più ricco) da quello *a partire dal quale* abitualmente il prestatore si collega alla piattaforma. A tal fine, tenuto conto che, nell'impresa digitalmente integrata, il lavoro è sempre meno un luogo materiale e sempre più un processo[306], si propone di valorizzare, in chiave *antidumping*, il collegamento funzionale con il luogo *da cui la prestazione è diretta o organizzata.*

In realtà, la problematica lungi dal riguardare solo il fenomeno del *crowdwork*, meriterebbe un intervento regolativo *ad hoc* nel contesto eurounitario, ma attualmente la regolamentazione della mobilità virtuale non sembra al centro dell'agenda regolativa europea, essendo, peraltro, anche naufragati i tentativi di dialogo sociale europeo, per la revisione dell'Accordo Quadro sul telelavoro.

Su questo punto, la Direttiva Piattaforme, pur richiamando la necessità di introdurre misure a efficacia transnazionale, non fornisce soluzioni strutturali di rilievo. Tuttavia, essa si distingue e si apprezza per il riconoscimento di un ventaglio di tutele importanti a tutte le persone che operano su piattaforme digitali, anche *web based*, stabilite in Europa, a prescindere dalla sede legale della piattaforma.

Dinnanzi ai limiti soggettivi dell'efficacia transnazionale della Direttiva Piattaforme, si è ipotizzato, vista la prossimità fra le fattispecie, di recuperare le preziose esperienze regolative ad efficacia transnazionale (seppur indiretta) delle catene globali del valore, proponendo di istituire una *governance* transnazionale del *crowdwork*, supportata da un sistema di monitoraggio internazionale, adiuvato dalle nuove tecnologie[307], con obblighi di *Due diligence* e rendicontazione gravanti su tutte le piattaforme di *crowdwork* attive sul territorio[308]. Dati i recenti sviluppi nella legislazione co-

[306] I. PAIS, *Distanza e reti*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, cit., p. 155.

[307] Si potrebbe, ad esempio, immaginare di imporre un sistema di "registrazione" delle piattaforme in un apposito portale gestito a livello internazionale (ad es. dall'OIL), in cui inserire tutti i dati che sono essenziali al monitoraggio delle attività e del numero di lavoratori operanti sulle piattaforme.

[308] Come recentemente effettuato nell'ordinamento tedesco dove si è istituita un'apposita agenzia volta ad assicurare il rispetto degli obblighi di rendicontazione delle piattaforme online Cfr. Bundesgesetzblatt BGBl. Archivio online 1949-2022 | Bundesanzeiger Verlag.

munitaria, sembra necessario implementare, anche per il fenomeno in esame, la tecnica della *Due diligence*, quale «*pietra angolare della regolamentazione internazionale*»[309] delle attività realizzate dalle imprese transnazionali nel campo dei diritti sociali fondamentali, dal momento che essa segna il passaggio ad una più effettiva responsabilizzazione dell'attore economico multinazionale, superando i limiti strutturali dell'impostazione meramente volontaristica della RSI.

In questo contesto, a giocare un ruolo fondamentale dovranno essere le rappresentanze sindacali, che, sfruttando le nuove tecnologie e rinnovando luoghi e modalità di rappresentanza, potrebbero garantire un riequilibrio della posizione del lavoratore non solo rispetto alla piattaforma ma anche rispetto al "mercato digitale". In tale prospettiva, si pongono alcune virtuose sperimentazioni di "autotutela" nel *web* (es. *Faircrowdwork* e *Turkopticon*), nate con l'obiettivo di contrastare l'asimmetria informativa tipica del *crowdwork* e rafforzare la posizione dei lavoratori nel mercato digitale, al fine di indirizzare la *platform economy* verso una maggiore giustizia ed equità sociale e riequilibrare i vantaggi dell'evoluzione tecnologica, non solo appannaggio degli attori economici. Lo strumento elettivo (come del resto confermato dagli artt. 25 e 28 della Direttiva Piattaforme) per raggiungere questo obiettivo resta la contrattazione collettiva, come sempre chiamata a svolgere «*l'insostituibile funzione di presidio e mediazione […] rispetto all'esercizio dei poteri datoriali e all'operare in sé del diritto del lavoro*»[310].

Tuttavia, gli equilibri della contrattazione collettiva transnazionale restano fragili e, in chiave rafforzativa, pare necessario promuovere anche l'introduzione di un quadro internazionale di garanzie minimali da applicare a tutti i lavoratori su piattaforma, fondato sui *core labour standards* e il paradigma del "lavoro dignitoso".

Coltivare anche questa prospettiva pare fondamentale se si considera che il *crowdwork* potrebbe presentare condizioni di lavoro lesive di tutti e quattro i *core labour standards*, a partire dallo sviluppo dell'azione sindacale (che in tale modello di lavoro incontra limiti oggettivi), al divieto di discriminazione (basti pensare alla discriminazione algoritmica), fino al divieto di lavoro minorile, che potrebbe proliferare, in un sistema caratterizzato da assenza di controlli e anonimità.

---

[309] W. SANGUINETI RAYMOND, *Teoría del derecho transnacional del trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2022, p. 154.

[310] E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, cit., p. 52.

Sulla traiettoria già segnata dall'ILO, si dovrebbe prospettare l'introduzione uno Statuto protettivo minimale dei lavoratori su piattaforma, finalizzato a riconoscere in chiave universalistica alcuni "diritti di dignità", individuali e collettivi, afferenti alla protezione dagli abusi di potere e alla libertà dal bisogno, che tutelino la persona che lavora da prassi arbitrarie e abusive, che, mascherate dietro all'impersonalità dell'algoritmo oppure ad una apparente rarefazione dell'impresa nel mercato del lavoro senza confini, rischiano di far proliferare forme di lavoro "invisibili", sottorappresentate, economicamente e contrattualmente deboli.

Tale statuto minimale, potrebbe costituire, assieme alle citate esperienze di legislazione transnazionale, le fondamenta su cui edificare «*ponti transnazionali in materia di relazioni industriali*»[311], capaci di creare reti di controllo esterno nella filiera globale delle catene di valore "virtuali" (se si vuole così interpretare il *crowdwork*), contrastando la proliferazione di spazi di potere incontrollato, che, sfuggendo al principio di territorialità, si sottraggono ai limiti che il diritto nazionale impone al potere stesso, esponendo il sistema ad una torsione regressiva della dinamica correlativa del nesso "potere-obbligo" tipica della teoria generale del diritto[312], in particolar modo di quel diritto che «*dal lavoro prende il nome*»[313] ed è chiamato a vigilare affinché non vi siano spazi di potere incontrollato, in cui si possa mercificare o mortificare la dignità e libertà della persona che lavora.

[311] A. PERULLI-V. BRINO, *Diritto internazionale del lavoro*, cit., p. 269.

[312] Cfr. l'insegnamento di N. BOBBIO, *Contributi ad un dizionario giuridico*, Giappichelli, Torino, 1994, p. 198, secondo cui potere e obbligo sono termini conversi, nel senso che l'uno non può essere definito indipendentemente dal secondo e viceversa; ed entrambi possono essere convertiti l'uno nell'altro.

[313] U. ROMAGNOLI, *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, cit., p. 18.

CONCLUSIONI GENERALI

All'esito dell'analisi qui condotta, le conclusioni complessive cui si perviene si caratterizzano per stratificazione e complessità, elementi che sembrano appartenere geneticamente ad un fenomeno, come quello del lavoro su piattaforma, che costituisce un grande «*laboratorio a cielo aperto*»[1] delle trasformazioni del lavoro e dell'impresa nell'Era digitale.

Muovendo dal primo quesito che si è inteso vagliare, ossia l'analisi delle piattaforme di lavoro digitali dal punto di vista datoriale, nell'indagine emergono significative (ri)configurazioni dell'assetto organizzativo dell'impresa e delle forme di esercizio dei poteri al suo interno, strettamente connesse alle dinamiche evolutive del contemporaneo capitalismo algoritmico[2]. Dalla disamina del mondo organizzativo delle piattaforme digitali affiora, in controluce, una dissonanza fra l'attenuazione dei modelli manageriali tradizionali – verticali e gerarchici – e la simultanea implementazione dell'intensità e della pervasività dei poteri datoriali, potenziati dall'impiego delle tecnologie algoritmiche avanzate, la cui efficacia è destinata ad amplificarsi ulteriormente con la diffusione dell'Intelligenza Artificiale.

Nelle pieghe di tale opaca dissonanza si annida il rischio di dissimulare l'esercizio dell'attività di impresa e l'assunzione della veste datoriale (con le relative responsabilità), occultandole dietro nuove configurazioni delle prerogative datoriali. Quest'ultime rischiano di offuscare la *visibilità* dell'assetto datoriale, non più bisognoso di una continuativa esteriorizzazione delle proprie prerogative a fini conformativi, potendo ora essere automaticamente incorporate in programmazioni informatiche che rigidamente sovraintendono il loro rispetto.

---

[1] Mutuando l'espressione di P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, cit., p. 827.

[2] Nella prospettiva in cui è capitalismo il processo di «*decodificazione e la deterritorializzazione dei flussi*» (G. DELEUZE-F. GUATTARI, *L'anti-Edipo. Capitalismo e schizofrenia*, Einaudi, Torino, 2002, p. 366) si coglie la capacità della governabilità algoritmica di agire come suo propulsore.

In questo mimetismo tecnologicamente indotto, il lavoro su piattaforma si rivela un banco di prova emblematico. L'utilizzo della prospettiva datoriale consente di ricomporre una geografia del lavoro disaggregata, atomizzata e dispersa a livello transnazionale, individuando le nuove costanti organizzative che dischiudono inedite fisionomie della gerarchia algoritmica.

Si è osservato, a tal riguardo, che nella peculiare e a-simmetrica contrattazione "*spot*" (che lega l'utente-lavoratore e la piattaforma digitale) si rinviene un'inedita standardizzazione [3] dei poteri organizzativi dell'impresa, *di fatto*, interessata ad instaurare relazioni lavorative continuative. A ciò si aggiunga che nei comuni meccanismi di gestione algoritmica (*rating* reputazionale, *nudge*, meccanismi premiali-sanzionatori) si intensificano le occasioni, seppur con modalità atipiche, di esercizio del potere di controllo, sanzionatorio e direttivo. Quest'ultimo, in particolare, *prima facie*, sembra destinato ad una inesorabile attenuazione in un modello organizzativo come quello in oggetto, caratterizzato da orizzontalità e flessibilità. Viceversa, un'esegesi più profonda del funzionamento dell'organizzazione algoritmica dell'impresa-piattaforma rivela che esso, più che attenuarsi nelle intensità (comunque variabili), muta significativamente nelle forme, traslando da una dimensione di impositiva cogenza *esplicita* ad una dimensione di coatta induzione *implicita,* comunque impositiva, poiché supportata da un rigido esercizio del potere di controllo (potenzialmente esplicato su tutti gli aspetti del lavoro) e del potere sanzionatorio.

Queste inedite manifestazioni del potere nell'impresa-piattaforma richiedono, da un lato, la predisposizione di tecniche di tutela idonee e calibrate sulle specificità dei bisogni di tutela che vengono in rilievo. Tali bisogni necessitano di applicazione universalistica poiché ineriscono direttamente alla libertà e dignità della persona che lavora. Pertanto, in primo luogo si sono evidenziate le potenzialità degli strumenti tradizionali di tutela, quali la protezione dei dati e la tutela antidiscriminatoria, che risultano ancora attuali e funzionali a fungere da presidio contro l'esercizio arbitrario ed abusivo del potere datoriale (algoritmicamente mediato). E, in secondo luogo, si è verificata l'effettività delle "nuove tutele" affiorate nella recente legislazione eurounitaria (come si è visto, *parzialmente* già recepite anche dal Legislatore nazionale), in tema di trasparenza e di "leggibilità" algoritmica.

Dall'altro, poi, le evidenziate nuove morfologie del potere datoriale, disvelando il mimetismo morfologico dell'economia delle piattaforme, permettono

[3] Così anche A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 193.

di superare le distorsioni della c.d. "*misclassification*"[4] del lavoro su piattaforma (considerato in ogni caso sempre occasionale e sempre autonomo), aprendo le porte alla verifica della sussistenza (e dell'adattabilità) del vincolo di subordinazione. L'eloquente dimostrazione di tale assunto è condotta, nel secondo capitolo, con riferimento all'evoluzione dell'analisi giurisprudenziale e normativa del lavoro su piattaforma localizzato (c.d. *lavoro via app*). La crescente e univoca riconduzione di questo segmento della *platform economy* al lavoro subordinato dimostra, empiricamente, che la transizione verso leve gerarchiche diverse da quelle fordiste non ha realizzato quell'effetto, da molto tempo preconizzato, di ispessimento dell'area di operatività del lavoro autonomo, a discapito della subordinazione[5], ritenuta non più adatta a intercettare e soddisfate i nuovi bisogni di tutela[6].

Contrariamente a questa postura, la parabola del lavoro su piattaforma (ma in generale lo stesso potrebbe dirsi per il lavoro digitale, ove lo si voglia ricondurre ad una fattispecie unitaria, comprensiva anche il lavoro agile) dimostra che la subordinazione è tuttora in grado di poter ricomprendere le nuove manifestazioni dei poteri datoriali, cambiati, riprendendo il quesito posto in sede di introduzione, nel "*modo d'essere*" ma non "nell'*essere*".

La subordinazione continua, infatti, a porsi come il principale referente assiologico del diritto del lavoro, peraltro non solo con riferimento all'ordinamento interno ma anche nel quadro normativo europeo, come da ultimo dimostrato dalla Dir. n. 2024/2831/UE e dall'introduzione della presunzione di subordinazione, che "seppur mutilata" (nel senso che si è già argomentato) ribadisce chiaramente l'adattabilità della categoria europea della subordinazione alle più flessibili forme di lavoro nell'impresa digitalmente integrata.

Tale prospettiva trova conforto anche nell'analisi comparativa della giurisprudenza straniera, dal momento che tutti i sistemi euro-continentali

---

[4] M. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, cit., pp. 581 ss.

[5] Cfr. L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, pp. 1066 ss., per cui la digitalizzazione ha prodotto i suoi effetti soprattutto nell'universo del lavoro subordinato.

[6] Cfr. già A. SUPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, Milano, 2006, p. 131 e, con riferimento, alle nuove tecnologie digitali v. A. PERULLI-T. TREU, *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022, spec. pp. 125 ss., che, a partire dall'art. 35 Cost., presupponendo l'inadeguatezza delle categorie del Novecento, propongono un diverso metodo di selezione delle tutele sociali, «sulla matrice ordinata in base ai valori e ai principi», che esprimono la risposta del sistema giuridico ai bisogni sociali e, al contempo, la concretizzazione dei valori dell'ordinamento.

appartenenti alla tradizione di *civil law* sembrano convergere verso un approccio *funzionale* all'interpretazione della categoria della subordinazione, evidentemente ancora adatta ad accogliere le sollecitazioni provenienti dalla quarta rivoluzione industriale.

Di qui, a chi scrive sembra possibile, come si è argomentato, operare una lettura "unitaria" della subordinazione digitale, al fine di ricomprendere anche quelle modalità di espressione implicite e standardizzate del potere datoriale (tipiche dell'impresa algoritmicamente integrata), che, nella loro pervasività, non lasciano spazio a modalità di esecuzione autonome della prestazione, neppure nel perimetro del mero coordinamento.

La lettura "aggiornata" della subordinazione appare necessaria se si considera che le nuove organizzazioni del lavoro nell'impresa-algoritmica sono tali da rendere superflua la predisposizione di espressi vincoli contrattuali, poiché l'effettività del vincolo è comunque assicurata dall'architettura algoritmica, grazie all'esistenza di un serrato sistema di controllo, di incentivazioni e sanzioni, dietro cui si cela l'esercizio, artificializzato, del potere. Ne consegue che, di fronte ad un'organizzazione algoritmica basata su elementi di fungibilità privi di precisa predeterminazione, il difetto di obbligatorietà della prestazione (*rectius* la libertà di renderla o di decidere dove e quando renderla, come nel lavoro agile) non può più considerarsi elemento *determinante* ai fini della qualificazione[7]. Il riconoscimento di sfere di libertà (nel connettersi alla piattaforma e accettare la chiamata di lavoro, nel caso di specie) non può costituire l'argomento assorbente – come accadde per i *pony express* – dell'esclusione della subordinazione, che nell'impresa digitalmente avanzata, si arricchisce di nuove forme di dipendenza e allo stesso tempo anche di nuovi profili di libertà, anche organizzativa, emblematicamente rappresentati dalla fattispecie del lavoro agile.

Il recupero della centralità subordinazione consente di poter superare le sottolineate difficoltà che si annidano nel coltivare la prospettiva del *tertium genus*, che vorrebbe valicare la storica dualità del lavoro subordinato-autonomo, o di quella rimediale, intesa come percorso di superamento della fattispecie[8] e, talora, del principio fondamentale di «*congruenza dell'effetto al*

---

[7] In tal senso paiono esprimersi anche V. NUZZO, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato*, cit., p. 72 e F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione continuativa*, cit., p. 380 per cui «*ha un rilievo qualificatorio limitato o nullo la cosiddetta "libertà di accettazione", la quale, se non coincide con il consenso dell'art. 1321 c.c., non ha alcun effetto costitutivo dell'obbligazione; né, d'altra parte, attua il rapporto obbligatorio che è già in essere*».

[8] Da ultimo A. ZOPPOLI, *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, cit., p. 4, che valorizza la fattispecie «*quale snodo imprescindibile del sistema normativo*».

fatto»[9], com'è accaduto con l'introduzione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.

In questa prospettiva, in occasione del recepimento della presunzione di subordinazione di cui all'art. 5 della Direttiva Piattaforma, si propone una *reformatio* dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, con una torsione funzionale verso il paradigma della subordinazione (oggi incompatibile con il disposto del comma 2 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015), così da superare le tante, sottolineate, incertezze sistemiche, che caratterizzano la fattispecie delle collaborazioni eterorganizzate, costituente una delle espressioni forse più compiute della deriva del legislatore contemporaneo di adottare, in luogo di riforme sistematiche, dei meri «*semilavorati [normativi] a necessario completamento giurisprudenziale*»[10].

Alla luce di questa lettura, anche nel più selvaggio fronte delle piattaforme di *crowdwork*, la subordinazione-fattispecie riesce ad esercitare la sua tradizionale capacità ordinante, potendo adattarsi anche alle ipotesi in cui il lavoro sia integralmente remotizzato ma il "lavoratore della folla" sia comunque soggetto all'eterodirezione algoritmica.

Tuttavia, si è altresì osservato che l'analisi di questo particolare microcosmo dell'economia delle piattaforme genera una moltiplicazione delle problematiche, che inglobano il più complesso tema della dematerializzazione e frammentazione organizzativa dell'impresa, che, nelle piattaforme *online,* trova un formidabile strumento di *outsourcing* nel mercato digitale e globale.

Il problema dell'impresa "sconfinata" valica, dunque, la questione qualificatoria e richiede un approccio necessariamente integrato per affrontare i relativi rischi di fuga dalle responsabilità datoriali derivanti dall'utilizzazione a distanza dei lavoratori.

A tal riguardo si è visto che l'eterogeneità e aterritorialità dell'esternalizzazione "virtuale" rendono complessa l'estensione sistematica di schemi regolativi già noti (come somministrazione, appalto), facendo venire in luce i limiti della disciplina europea sul distacco transnazionale e delle norme che regolamentano i rapporti di lavoro con elementi di internazionalità, incapaci di intercettare le specificità della "mobilità virtuale".

A tal fine, in attesa di un intervento normativo di natura sistemica, appare imprescindibile un'interpretazione funzionale del criterio della *lex loci*, valorizzando, alla luce dell'intero processo lavorativo nel ciclo produttivo di destinazione, il luogo da cui la prestazione è etero-diretta o etero-organizzata,

---

[9] A. FALZEA, *Efficacia giuridica*, in *Enc. dir.*, XIV, Milano, 1965, p. 62.

[10] Mutuando l'efficace espressione, riferita alla legislazione penale, di G. FIANDACA, *Sul bene giuridico. Un consuntivo critico*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 70 ss.

così da scongiurare la produzione di effetti pregiudizievoli per la parte debole del rapporto.

Nella consapevolezza della parzialità di tale soluzione, pare necessaria altresì la promozione di una *governance* globale, che sulla falsariga delle strategie regolative già sperimentate nell'ambito delle catene globali del valore, conduca ad un monitoraggio costante della catena di attività organizzate sulle piattaforme *online*.

Rispetto all'invisibilità del fenomeno, moltiplicata dalla dematerializzazione, paiono ancora più fragili gli strumenti di *soft law* di matrice internazionale che si fondano sull'impulso volontario della responsabilità sociale impresa, peraltro difficilmente invocabile nei confronti delle piattaforme digitali di lavoro, da sempre impegnate ad adattare i propri modelli organizzativi per rifuggire dal diritto (in particolare quello del lavoro).

Sicché, la soluzione preferibile pare essere quella di implementare strumenti di *hard law* ad efficacia (indiretta) *extraterritoriale*, nel segno delle più recenti sperimentazioni della *due diligence*, unitamente alla promozione di uno Statuto protettivo minimale (applicabile a tutto il lavoro su piattaforma, anche genuinamente autonomo), che, fondato su un nucleo minimi di diritti estrapolabili dai principi del *decent work* e dai *Core Labour Standards,* potrebbe fungere da argine *effettivo* alla corsa al ribasso delle condizioni di lavoro e al ricorso opportunistico a ordinamenti più favorevoli.

In questo scenario, si è visto come appaia cruciale anche la promozione della rappresentanza collettiva, che pur a fronte delle ingenti sfide che è chiamata ad affrontare per tutelare l'interesse collettivo nell'impresa dematerializzata e organizzativamente frammentata, può, tramite la promozione della contrattazione collettiva transnazionale, costituire un veicolo essenziale per l'attuazione della *governance* globale. Merita allora particolare attenzione il riconoscimento e la valorizzazione di innovative e virtuose forme di autotutela collettiva, sorte nello spazio virtuale del *crowdwork*, che rappresentano significativi embrioni di riferimento per rinnovare forme, modi e intensità della rappresentanza sindacale.

In definitiva, se, come evidenziato in sede introduttiva, il lavoro su piattaforma digitale può essere considerato un laboratorio avanzato delle sfide regolative che si profilano all'orizzonte nell'Era degli algoritmi e dell'Intelligenza Artificiale, è possibile, a partire da quest'ultimo, individuare alcune significative traiettorie, in grado di orientare lo sviluppo dei paradigmi di tutela della persona che lavora all'interno dell'impresa digitalmente integrata.

A tal fine si evidenzia che la principale risposta all'opacità strutturale della *governance* algoritmica e al relativo rischio di dissimulazione delle

prerogative datoriali esercitate per il suo tramite, è costituita dal consolidamento dei principi di precauzione [11] e di *accountability* [12], espresso sia nell'IA Act che nella Direttiva Piattaforme. Questo consolidamento si concretizza nella previsione di incisivi obblighi *ex ante*, che, a monte, limitano e condizionano la decisione organizzativa di dotarsi di strumenti decisionali e di controllo digitalmente automatizzati [13]. Tali obblighi, modulati in funzione del rischio generato dall'interazione con le tecnologie emergenti e dalla crescente pervasività dell'esercizio del potere attraverso quest'ultime, risultano funzionali, *ex post*, sia a consentire il controllo sull'infrastruttura algoritmica e sulle catene di attività da essa governate; sia ad agevolare la giustiziabilità dei diritti dei lavoratori coinvolti, facilitando l'adempimento dell'onere della prova, a cui, d'altronde, si orienta pure la presunzione subordinazione, introdotta dalla Direttiva Piattaforme, per superare l'opacità delle strutture di dissimulazione organizzativa del lavoro.

Rispetto a questa neotendenza regolativa di stampo preventivo, nelle dinamiche evolutive dell'impresa digitale [14], diviene cruciale la promozione della trasparenza informativa [15], che assurge ad asse portante di una nuova «*grammatica di controllo del potere datoriale*» [16], a beneficio anzitutto del «*contropotere collettivo del lavoro*» [17], chiamato a tradurre la trasparenza informativa in trasparenza *partecipativa*.

La promozione della trasparenza, specie in quest'ultima accezione, costituisce, non a caso, una leva trasversale, che accomuna, dentro e fuori il lavoro su piattaforma, sia la recente regolamentazione dei sistemi decisionali

---

[11] Su cui si veda, ancora, E. BALLETTI, *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, cit., pp. 177 ss.

[12] Come sottolinea M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 181.

[13] In forza del nesso «*rischio-bisogno-tutele*, *che rifiuta l'esclusione aprioristica di taluni effetti (tutele) rispetto a determinate fattispecie*» come segnala M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 122.

[14] Come osservano A. PERULLI-V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022, p. 142 ss., se «*la produzione di ricchezza non dipende più dalla proprietà dei mezzi di produzione, ma si concentra sul controllo dell'informazione*», allora questo stesso controllo può divenire «*elemento giuridico significativo nella definizione delle garanzie e delle tutele*».

[15] Divenuta tecnica "forte" di tutela, come segnala A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, cit., spec. pp. 109 ss.

[16] Cfr. L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio*, cit., p. 32.

[17] In questi termini V. BAVARO, *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, pp. 563 ss.

e di monitoraggio automatizzati, sia la nuova normativa, cogente ed extraterritoriale, della *Due diligence*.

Nell'impresa digitalmente integrata, il limite della trasparenza costituisce, dunque, la *misura* della sostenibilità dell'agire economico, orientata anche al rispetto dei diritti sociali fondamentali. E, al tempo stesso, esso si pone come condizione imprescindibile per restituire visibilità a strutture imprenditoriali opache, che dietro un'apparente *artificializzazione* del potere datoriale possono perseguire una sistematica *disumanizzazione* del lavoro, perpetuando forme di sfruttamento a discapito di "folle di lavoratori" che, travolti dal «*rischio globale* [18]» degli spazi virtuali, vivono in condizioni, drammaticamente reali, di sottoprotezione sociale.

[18] Al centro della suggestiva teoria di U. BECK, *Metamorfosi del mondo*, Laterza, Bari-Roma, 2016, spec. p. 76, per cui la distribuzione dei rischi globali rompe il piano nazionale generando "mali" che diventano visibili solo in un quadro cosmopolita, in cui la disuguaglianza sociale supera il concetto di classe per transitare in quello di classe di rischio basata su «*intersezioni tra posizioni di rischio e posizioni di classe nel mercato globale*».

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

AA.VV., *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.

AA.VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Atti del XX congresso nazionale AIDLaSS, Taranto 28-30 ottobre 2021, la Tribuna, 2022.

ABHIGNA A.A.-SONI N.S.-DIXIT S.D., *Crowdsourcing. A Step Towards Advanced Machine Learning*, in *Procedia Computer Science*, n. 132, 2018, pp. 632 ss.

ABRAHA H., *Regulating algorithmic employment decisions through data protection law*, in *European Labour Law Journal*, vol. 14, n. 2, 2023, pp. 172 ss.

AGUDO U.-LIBERAL K.-ARRESE M.-MATUTE H., *The impact of AI errors in a human-in-the-loop process*, in *Cognitive Research: Principles and Implications*, vol. 7, n. 9, 2024, pp. 1 ss.

AIMO M., *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, pp. 592 ss.

AIMO M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2024, pp. 1 ss.

AIMO M.-FENOGLIO A., *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 2021, pp. 33 ss.

AIMO M.-IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014.

ALAIMO A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele*?, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 1 ss.

ALAIMO A., *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022, pp. 639 ss.

ALAIMO A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi*, n. 25, 2023, pp. 133 ss.

ALAIMO A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, *Federalismi.it*, 2024, pp. 243 ss.

ALBI P., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, n. 2, 2019, pp. 125 ss.
ALBI P., *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2020, pp. 826 ss.
ALES E., *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, pp. 719 ss.
ALLAMPRESE A.-BORELLI S.-G. ORLANDINI, *La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori*, *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 133 ss.
ALLOCCA V., *Percorsi emergenti di azione sindacale, oltre la subordinazione: un focus sui riders*, in ANIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 513 ss.
ALLOCCA V., *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, in *Dir. merc. lav.*, n. 2, 2022, pp. 423 ss.
ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, vol. 37, n. 3, 2016, pp. 653 ss.
ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2016, pp. 17 ss.
ALOISI A., *Platform Work in Europe: Lesson Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 1 ss.
ALOISI A.-DE STEFANO V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma-Bari, 2020.
ALOISI A.-GRAMANO E., *Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining*, in PULIGNANO V.-HENDRICKX F. (eds.), *Employment Relations for the 21st Century, Bulletin of Comparative Labour Relation*s, vol. 107, Wolters Kluwer International, L'Aja, 2019, pp. 37 ss.
ALOISI A.-RAINONE S.-COUNTOURIS N., *Platform-work directive: the clock is ticking*, in *Social Europe*, 25 gennaio 2024.
ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di). *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.
ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.
AMMANNATI L.-CANEPA A.-GRECO G.L.-MINNECI U., *Algoritmi, Big data, piattaforme digitali. La regolazione dei mercati in trasformazione*, Giappichelli, Torino, 2021.
ANEESH A., *Global labor: Algocratic modes of organization*, in *Sociological Theory*, n. 27, 2009, pp. 347 ss.
ANIBALLI V., *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, pp. 1075 ss.
ANIBALLI V., *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, ESI, Napoli, 2022.

ARMANO E.-MURGIA A.-TELI M. (a cura di), *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano-Udine, Mimesis, 2017.
ARNHOLTZ J.-LILLIE N. (eds.), *Posted Work in the European Union – The Political Economy of Free Movement*, Routledge, London, 2020.
AURIEMMA S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2017, pp. 281 ss.
AVANZINI G., *Decisioni amministrative e algoritmi informatici. Predeterminazione, analisi predittiva e nuove forme di intelligibilità*, ESI, Napoli, 2019.
AZENA M.L., *L'algoritmo nella formazione della decisione amministrativa: l'esperienza italiana*, in *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 2021, pp. 503 ss.

BACKER K.D.-FLAIG D., *The future of global value chains, OECD Science Technology and Innovation Policy Paper*, No. 41, 2017.
BAE J.-KOO D.M., *Lemons problem in collaborative consumption platforms: Different decision heuristics chosen by consumers with different cognitive styles*, in *Internet Research*, vol. 28, n. 3, 2018, pp. 746 ss.,
BALDWIN R., *Rivoluzione globotica*, il Mulino, Bologna, 2019.
BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, pp. 41 ss.
BALLESTRERO M.V., *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2020, pp. 2 ss.
BALLESTRERO M.V., *La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo in prospettiva*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 1 ss.
BALLESTRERO M.V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, pp. 103 ss.
BALLESTRERO M.V.-LO FARO A.-RAZZOLINI O., *Art. 28*, in MASTROIANNI R.-ALLEGREZZA S.-RAZZOLINI O.-POLLICINO O.-PAPPALARDO F. (a cura di), *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Giuffré, Milano, 2017.
BALLETTI E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2018, pp. 63 ss.
BALLETTI E., *Smart working e pari opportunità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, pp. 487 ss.
BALLETTI E., *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, in *Var. temi dir. lav.*, 2023, pp. 177 ss.
BANO F., *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*, in *Lav. dir.*, 2006, pp. 293 ss.
BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. dir.*, 2019, pp. 135 ss.
BANO F., *Mobilità virtuale*, in *Lav. dir.*, 2022, pp. 520 ss.
BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libraia, Milano, 1901.
BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, Milano, 1915.
BARBERA M., *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2010, pp. 203 ss.

BARBERA M., «*Noi siamo quello che facciamo». Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Giorn. Dir. lav. rel. ind*., 2014, pp. 631 ss.
BARBERA M., *L'idea di impresa. Dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2016.
BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale: tra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., n. 2, 2018, pp. 403 ss.
BARBERA M., *Statuto, contesti organizzativi e lavori cinquant'anni dopo*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, pp. 54.
BARBERA M.-GUARISO A. (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria, fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019.
BARBIERI M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in TULLINI P., *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 205 ss.
BARBIERI M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 5, n. 2, 2019, pp. 2 ss.
BARBIERI M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 3 ss.
BARBIERI M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 6, n. 1, 2020, pp. 3 ss.
BARBIERI M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 7, n. 2, 2021, pp. 2 ss.
BARNARD C., *Personal scope and the gig economy in the uk: new wine in old(ish) bottles?*, in *Dir. merc. lav*., n. 3, 2021, pp. 761 ss.
BARONE G., *Machine Learning e Intelligenza Artificiale. Metodologie per lo sviluppo di sistemi automatici*, Dario Flaccovio Editore, Palermo, 2021.
BARONIAN L., *Digital Platform and the Nature of Firm*, in *Journal of Economic Issues*, vol. 54, 2020, pp. 214 ss.
BASSANELLI M.-INGRAO A.-SATTA C. (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura. Evoluzione storico-giuridica, prospettive sociologiche e architettoniche*, Giappichelli, Torino, 2024.
BATTISTA L., *I lavoratori delle piattaforme digitali tra diritto, tecnologia e giustizia*, in *Arg. dir. lav*., n. 6, 2021, pp. 1455 ss.
BATTISTA L., *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'unione europea*, in *Arg. dir. lav*., n. 3, 2021, pp. 624 ss.
BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, Bari, 2008.
BAVARO V., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica della dottrina del bilanciamento*, in *Riv. it. dir. lav*., 2019, pp. 175 ss.
BAVARO V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 31 ss.

BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, n. 6, 2020, pp. 671 ss.
BAVARO V., *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, pp. 563 ss.
BAVARO V., *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022, pp. 1 ss.
BAYLOS GRAU A., *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 1 ss.
BECK U., *Metamorfosi del mondo*, Laterza, Roma-Bari, 2016.
BELLESIA F.-MATTARELLI E.-BERTOLOTTI F.-SOBRERO M., *Algorithmic embeddedness and the 'gig' characteristics model: Examining the interplay between technology and work design in crowdwork*, in *Journal of Management Studies*, 2024, pp. 1 ss.
BELLAVISTA A., *Intervento alla tavola rotonda "Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori?"*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, n. 2, 2017, pp. 165 ss.
BELLAVISTA A., *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2020, pp. 541 ss.
BELLAVISTA A., *Appalti e tutela dei lavoratori*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 83 ss.
BELLAVISTA A., *Controlli tecnologici e privacy del lavoratore*, in SANTUCCI R.-BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 99 ss.
BELLAVISTA A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, pp. 2 ss.
BELLAVISTA A., *La questione del potere 'trasparente' nei rapporti di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2023, pp. 577 ss.
BELLAVISTA A., *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2024, pp. 79 ss.
BELLOMO S.-MEZZACAPO D.-FERRARO F.-CALDERARA D. (eds.), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023.
BENKLER Y., *Sharing nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production*, in *The Yale Law Journal*, n. 114, 2004, pp. 273 ss.
BERG J., *Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ResearchGate, ILO, Geneva, 2016.
BERG J.-DE STEFANO V., *Employment and regulationfor clickworkers*, in NEUFEIND M.-RANFT F.-O' REILLY J. (eds.), *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Rowman and Littlefield, London-New York, 2018, pp. 175 ss.
BERGAMANTE F.-DELLA RATTA F.-DE MINICIS M.-MANDRONE E. (a cura di), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, in *INAPP Policy Brief*, n. 22, 2022.

BERGVALL-KÅREBORN B., HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, n. 3, 2014, pp. 213 ss.

BERTOLINI E., *Robots and AI as Legal Subjects? Disentangling the Ontological and Functional Perspective*, in *Frontiers in Robotics and AI*, n. 9, 2022, pp. 1 ss.

BERTI C., *Subcontratto, subfornitura e decentramento produttivo tra imprese*, Giuffrè, Milano, 2000.

BESSA I., *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, International Labour Organization, Ginevra, 2022.

BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 218, 2014.

BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, pp. 67 ss.

BIASI M., *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2018, pp. 1227 ss.

BIASI M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 358, 2018.

BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 4, n. 2, 2018, pp. 3 ss.

BIASI M., *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2020, pp. 845 ss.

BIASI M., *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. it.*, n. 7, 2020, pp. 1797 ss.

BIASI M., *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lav. prev. oggi*, n. 3-4, 2021, pp. 160 ss.

BIASI M., *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, pp. 1 ss.

BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024.

BIASI M., *Intelligenza artificiale e processo: verso un robot-giudice per le controversie lavoristiche?*, in ID. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 737 ss.

BIASI M., *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2024, pp. 1 ss.

BIASI M., *Brevissime note sul decent work e sul (diritto del) lavoro in trasformazione*, *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2025, pp. 1 ss.

BIASI M.-MURGO M., *The virtual space of the Metaverse and the fiddly identification of the appli cable labor law*, in *It. lab. law E-journ.*, vol. 16, n. 1, 2023, pp. 1 ss.

BIN L., *Problemi "interni" e problemi "esterni" del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis c.p.)*, in *www.la legislazione penale.eu*, 10 marzo 2020.

BOBBIO N., *La grande dicotomia*, in BOBBIO N., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di comunità, Milano, 1977, 145 ss.

BOBBIO N., *Contributi ad un dizionario giuridico*, Giappichelli, Torino, 1994.

BOLEGO G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, n. 1, 2019, pp. 66 ss.

BOES A., *Digitalizzazione: nuovi concetti del lavoro stanno rivoluzionando il mondo del lavoro*, in *Social Europe Journal*, 20 novembre 2015.

BOGG A., *Taken for a ride: worker in the gig economy*, in *Law Qrterly Review*, vol. 133, n. 3, 2017, pp. 366 ss.

BOLOGNA S., *Tutela della salute e della sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, in *Riv. giur. lav.*, n. 3, 2020, pp. 481 ss.

BONOMI A.-DELLA PUPPA F.-MASIERO R., *La società circolare. Fordismo, capitalismo, molecolare, sharing economy*, DeriveApprodi, Roma, 2016.

BORRELLI S., *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007.

BORELLI S., *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2014, pp. 23 ss.

BORELLI S.-IZZI D., *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, n. 4, 2021, pp. 554 ss.

BORELLI S.-ORLANDINI G., *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. giust*., n. 4, 2019, pp. 61 ss.

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

BOTSMAN R.-ROGERS R., *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, Harper Business, New York, 2010.

BOSCHIERO N. (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, Torino, 2009.

BOSCHIERO N., *L'extraterritorialità della futura direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, tra diritto internazionale pubblico e privato*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, n. 3, 2023, pp. 661 ss.

BRAVO F., *Trasparenza del codice sorgente e decisioni automatizzate*, in *Dir. inf. e inform.*, 2020, pp. 6 ss.

BRINO V., *Lavoro dignitoso e catene globali del valore*, in *Lav. dir*., n. 3, 2019, pp. 552 ss.

BRINO V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020.

BRINO V., *L'identità "extraterritoriale" delle organizzazioni complesse. Prospettive regolative*, in *Lav. dir*., 2021, pp. 495 ss.

BRINO V., *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, pp. 1 ss.
BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS, Campobasso, 25-26 maggio, 2023, in Atti Giornate di Studio AIDLaSS, La Tribuna, Piacenza, 2024.
BROLLO M.-ZOLI C.-LAMBERTUCCI P.-BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, ADAPT University Press, Bergamo, 2024.
BRONZINI G., *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide "dell'umanesimo digitale"*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022, pp. 1 ss.
BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020.
BURRELL J., *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, n. 1, 2016, pp. 1 ss.

CABRELLI D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2017, pp. 575 ss.
CAGNIN V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Walters, Kluwer-Cedam, Milano, 2018, pp. 31 ss.
CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020.
CALAFÀ L., *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2021, pp. 59 ss.
CALAFÀ L., *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lav. dir.*, n. 2, 2021, pp. 193 ss.
CALCATERRA L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo il Decreto Dignità*, Editoriale scientifica, Napoli, 2017.
CALDERARA D., *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2024.
CAMMALLERI C.M., *Vecchie risposte a nuovi problemi: l'antropomorfizzazione dei robot e degli algoritmi. Osservazioni critiche e una proposta eterodossa: l'IVISS*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Cacucci, Bari, 2021, pp. 419 ss.
CANGEMI V., *L'appalto labour intensive nell'era della quarta rivoluzione industriale*, in *Lav. giur.*, n. 12, 2019, p. 1137 ss.
CAPPELLAZZO N., *Algoritmi, automazione e macchinismi di intelligenza artificiale: la classificazione proposta dal Consiglio di Stato*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 2 ss.
CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità. Una riflessione sul contratto di lavoro e posteriori*, in *Giorn. dir. lav.*, n. 1, 2004, pp. 1 ss.
CARABELLI U.-SPINELLI C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 92 ss.

CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, pp. 203 ss.

CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4-5, 2018, pp. 968 ss.

CARINCI F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 414, 2020.

CARINCI F., *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, p. 6.

CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7-5-2018 a Tribunale Palermo 24-11-2020*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021, pp. 21 ss.

CARINCI F.-PIZZOFERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2025.

CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2013.

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

CARINCI M.T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 49 ss.

CARINCI M.T., *I lavoratori delle piattaforme come "working poors"*, in *Labor*, n. 6, 2021, pp. 627 ss.

CARINCI M.T.-DORSSEMONT F., *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021.

CARINCI M.T.-HENKE A., *Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, vol. 12, n. 2, 2021, pp. 134 ss.

CARINCI M.T.-INGRAO A., *L'impatto dell'*AI Act *sul diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, n. 4, 2024, pp. 5451 ss.

CARRATTA A., *Decisione robotica e valori del processo*, in *Riv. dir. proc.*, n. 2, 2020, pp. 491 ss.

CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 146, 2018.

CARUSO B., *Il lavoro digitale e tramite piattaforme: profili giuridici e di relazioni industriali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, pp. 1005 ss.

CARUSO B.-ZAPPALÀ L., *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 439, 2021, pp. 151 ss.

CARUSO B.-DEL PUNTA R.-TREU T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 20 maggio 2020.

CASANO L.-IMPERATORI G.-TOURRES C. (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT University Press, Modena, 2016.

CASONATO C.-MARCHETTI B., *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento della Commissione UE in materia di intelligenza artificiale*, in *Biolaw Journal*, n. 3, 2021, pp. 415 ss.

CASSANO G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, n. 5 2020, pp. 651 ss.

CASSAR S., *Appalti e subappalti. Prime riflessioni a margine delle novità regolamentari in tema di clausole sociali, responsabilità solidale e patente a punti*, in *Mass. giur. lav.*, 2024, pp. 250 ss.

CATAUDELLA A., *Nota breve sulla "fattispecie"*, in *Riv. dir. civ.*, n. 2, 2015, pp. 245 ss.

CAVALLINI G., *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com.*, 24 dicembre 2020.

CENTAMORE G.-RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.

CHERRY M.A., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, 2016, pp. 581 ss.

CHERRY M.A., *A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law*, in *Tulane Law Review*, vol. 94, n. 2, 2020, pp. 189 ss.

CHERRY M.A., *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Iissues in the On-demand Economy*, in *Conditions of Work and Employment*, 2020, pp. 106 ss.

CHERRY M.A.-ALOISI A., *Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach*, in *American University Law Review*, vol. 66, n. 3, 2017, pp. 636 ss.

CHERRY M.A.-POSTER W.R., *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, in *Legal Studies Research Paper Series*, n. 8, 2016, Saint Louis University School of Law, pp. 1 ss.

CHIAROMONTE W., *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in CHIES L.-FERRARA M.D.-PODRECCA E. (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 263 ss.

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

CICCARELLI R., *Forza lavoro, il lato oscuro della rivoluzione digitale*, Comunità concrete, Roma, 2018.

CIMINO I.P., *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*, in *Dir. inf. e inform.*, 2011, pp. 118 ss.

CINGOLO G., *La "conquista" del diritto alla tutela della salute e della sicurezza per i riders*, in *Labor*, 20 febbraio 2023.
CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2016, pp. 321 ss.
CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione,* in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, pp. 1043 ss.
CIUCCIOVINO S., *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, pp. 1 ss.
COASE R., *Impresa, mercato e diritto*, il Mulino, Bologna, 1995.
COHEN J.E., *Law for the Platform Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, n. 51, 2017, pp. 133 ss.
COLAS-NEILA E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 20 ss.
CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, pp. 80 ss.
CORAZZA L., *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, Padova, 2004.
CORAZZA L., *Il contratto di lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro*, in CARINCI F. (a cura di), *Trattato di Diritto privato*, *Il lavoro subordinato*. II. *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, Giappichelli, Torino, 2007.
CORAZZA L., *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 93, 2009.
CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, pp. 1066 ss.
CORDELLA C., *Distacco transnazionale, ordine pubblico e tutela del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020.
CORDELLA C., *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 441, 2021.
CORSO S.M., *Transnational posting and protection of rights: Labour Law accompanies posted workers within the Eu*, in *Var. temi dir. lav.*, 2021, pp. 25 ss.
CORTI M., *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi*, n. 17, 2022.
CORTI M.-SARTORI A., *La stretta sul lavoro irregolare e sulle esternalizzazioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2024, pp. 59 ss.
COSIO R., *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2019, pp. 7 ss.
COSTA R.D., *Lavoro e gestione del rischio all'epoca dell'intelligenza artificiale*, in SANTUCCI R.-TROJSI A. (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza artificiale*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 89 ss.
COSTANTINI F., *Intelligenza artificiale, design tecnologico e futuro del lavoro nell'UE: i presupposti e il contesto*, in *Lav. giur*, n. 8-9, 2021, pp. 807 ss.
COURCOL-BOUCHARD C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 12, 2018, pp. 812 ss.

CRISCI S., *Intelligenza artificiale ed etica dell'algoritmo*, in *Foro amm.*, n. 10, 2018, pp. 1787 ss.
CROUCH C., *Se il lavoro si fa gig*, il Mulino, Bologna, 2019.
CRUZ VILLALÓN J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Revista de derecho social*, n. 83, 2018, pp. 13 ss.
CUPPINI N., *Il capitalismo nel tempo delle piattaforme. Infrastrutture digitali, nuovi spazi e soggettività algoritmiche*, in *Riv. it. fil. pol.*, n. 2, 2022, pp. 103 ss.

DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. & Law Iss.*, 2017, pp. 1 ss.
DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2019, pp. 151 ss.
DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
DAGNINO E., *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 147 ss.
DAGNINO E.-GAROFALO C.-PICCO G.-RAUSEI P. (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro", convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, ADAPT University Press, Bergamo, 2023.
D'AGOSTINO G., *Le piattaforme digitali come nuove forme di mercato. Alcune considerazioni in merito ai profili economico-giuridici alla luce del processo normativo in UE*, in AMMANNATI L.-CANEPA A.-GRECO G.L.-MINNECI U., *Algoritmi, Big data, piattaforme digitali. La regolazione dei mercati in trasformazione*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 81 ss.
D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, il Mulino, Bologna, 1989.
D'ANTONA M., *I limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, I, 1995, pp. 63 ss.
D'APONTE M., *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione", al lavoro "per obiettivi"*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2022, pp. 29 ss.
D'ASCOLA S., *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2020, pp. 3 ss.
DAUBLER W.-KLABE T.-DAUBLER W.-KLEBE T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 3, 2016, pp. 471 ss.
DAVIDOV G.-FREEDLAND M.-KOUNTOURIS N., *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*, in *Labour Law Research Network*, 2015, pp. 1 ss.
DE ANGELIS L., *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in DEODATO G.G.-SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 57 ss.
DEAKIN S., *Decoding Employment Status*, in *King's Law Journal*, 2020, pp. 180 ss.

DEAKIN S.-MORRIS G., *Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2012.
DEFOSSEZ D., *The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 29, n. 1, 2022, pp. 25 ss.
DEGRYSE C., *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *WP ETUI*, n. 2, 2016.
DE GROEN W.P.-KILHOFFER Z.-WESTHOFF L.-POSTICA D.-SHAMSFAKHR F., *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission*, Lussemburgo, 2021.
DELAUTRE G.-ECHEVERRÍA MANRIQUE E.-FENWICK C. (eds.), *Decent work in a globalized economy. Lessons from public and private initiatives*, ILO, 2021.
DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, pp. 939 ss.
DEL CONTE M.-RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 3, 2018, pp. 673 ss.
DELEUZE G.-GUATTARI F., *L'anti-Edipo. Capitalismo e schizofrenia*, Einaudi, Torino, 2002.
DELFINO M., *Ultima direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori e trasposizione in Italia nel prisma del bilanciamento degli interessi*, in *Dir. lav. merc.*, 2021, pp. 271 ss.
DELFINO M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, n. 25, 2023, pp. 171 ss.
DEL FRATE M., *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, pp. 937 ss.
DEL FRATE M., *Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022, pp. 662 ss.
DELLA GIUSTINA C., *Quando il datore di lavoro diviene un algoritmo: la trasformazione del potere del datore di lavoro in algocrazia. Quale spazio per l'applicazione costituzionali?*, in *MediaLaws*, n. 2, 2021, pp. 222 ss.
DELMASTRO N.-NICITA A., *Big data. Come stanno cambiando il nostro mondo*, Il mulino, 2019.
DEL PRATO F.-STAGNARO C., *Take it easy, rider! Perché la flessibilità dei lavoretti è un valore e non un limite*, in *Briefing paper*, n. 167, 2018, pp. 1 ss.
DEL PUNTA R., *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. merc. lav.*, 2000, pp. 58 ss.
DEL PUNTA R., *Economia e diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2001, pp. 3 ss.
DEL PUNTA R., *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, pp. 129 ss.
DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015.
DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI A.-GRAMOLATI A.-MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, pp. 358 ss.
DEL PUNTA R., *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 395, 2019.
DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia post-industriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2014, pp. 397 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, pp. 41 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 9, 2003, pp. 1 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere diretto del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, pp. 470 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2007, pp. 3 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *Ragioni e regole del decentramento produttivo*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, pp. 307 ss.
DE LUCA TAMAJO R., *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2019, pp. 2 ss.
DE LUCA TAMAJO R.-FLAMMIA R.-PERSIANI M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garanti stici. Prime proposte per un approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus*, in *Lav. inf.*, 1996, p. 75.
DE MARCO C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, ESI, Napoli, 2019.
DE MARCO C.-GARILLI A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. mer. lav.*, n. 1, 2021, pp. 1 ss.
DE MARCO C.-GARILLI A., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, in *Labor*, 2022, pp. 232 ss.
DEMICHELIS L., *Sociologia della tecnica e del capitalismo*, II ed., FrancoAngeli, Milano, 2020.
DE MICHIEL F., *Appalti nella logistica: poteri datoriali e interposizione alla prova della tecnologia*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, p. 1202 ss.
DE PETRIS P., *Il ruolo e le sfide dell'ILO a cent'anni dal Trattato di Versailles: tra moderne innovazioni e vecchie esigenze di protezione*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2020, pp. 917 ss.
DE PETRIS P., *Sulla tutela collettiva dei riders (eterorganizzati) e sulla repressione della condotta antisindacale oltre il perimetro del lavoro subordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, pp. 322 ss.
DE PETRIS P., *La discriminazione algoritmica. Presupposti e rimedi*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 225 ss.
DE PETRIS P., *L'"agilità" del luogo di lavoro ai tempi della digitalizzazione: quale*

disciplina per l'iperflessibilità spaziale?, in BASSANELLI M.-INGRAO A.-SATTA C. (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura. Evoluzione storico-giuridica, prospettive sociologiche e architettoniche*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 49 ss.

DE REUVER M.-SORENSEN C.-BASOLE R.C., *The Digital transformstion, a research agenda*, in *Journal of information technology*, n. 33, 2018, pp. 126 ss.

DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, Milano, 1995.

DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, spec. pp. 3 ss.

DE SIMONE G., *Discriminazione*, in BORELLI S.-BRINO V.-FALERI C.-LAZZERONI L.-TEBANO L.-ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 150.

DESSÌ O., *Accordi collettivi dei "platform worker", lavoro autonomo e antitrustnel diritto dell'Unione Europea*, in *Federalismi*, n. 6, 2025, pp. 105 ss.

DE STEFANO V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, International Labour Office, Ginevra, 2017.

DE STEFANO V., *"Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in ILO Employment Working Paper, n. 246, 2018, pp. 1 ss.

DE STEFANO V., *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *It. Lab. Law e-Journ.*, vol. 15, n. 1, 2022, pp. 1 ss.

DE STEFANO V.-DURRI I.-STYLOGIANNIS C.-WOUTERS M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper, n. 27, 2021.

DI MEO R., *Diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 2, 2019, pp. 64 ss.

DI NOIA F., *Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 527 ss.

DI SABATO D., *La prassi contrattuale nella "sharing economy"*, in *Riv. dir. impr.*, n. 3, 2016, pp. 451 ss.

DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 243 ss.

DIVERIO D., *Se Uberpop è un servizio di trasporto. Un via libera (condizionato) alla sua regolamentazione da parte degli Stati membri*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, pp. 410 ss.

DOCKES E., *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, 2019, pp. 846 ss.

DONINI A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e Web. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 93 ss.

DONINI A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, pp. 63 ss.

DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, Bologna, 2019.
DONINI A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 6, 2020, pp. 1 ss.
DONINI A., *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 31 ss.
DONINI A., *La configurabilità del lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *Labor*, n. 2, 2024, pp. 158 ss.
DRAHOKOUPIL J.-FABO B., *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, in *ETUI Policy Brief*, n. 5, 2016.
DRAHOKOUPIL J.-JEPSEN M., *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n. 2, 2017, pp. 103 ss.
DURWARDA D.-BLOHMB I.-LEIMEISTER J.M., *The Nature of Crowd Work and its Effects on Individuals' WorkPerception*, in *Journal of management information systems*, vol. 37, n. 1, 2020, pp. 66 ss.

EISENMANN T.-PARKER G.-VAN ALSTYNE W., *Strategies for Two-Sided Markets*, in *Harvard Business Review*, 2006, pp. 5 ss.
ELMO M.G., *Salute, sicurezza e prevenzione nei lavori a distanza digitalizzati*, Cacucci, Bari, 2024.
EMILIANI S., *La realtà oggettiva della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 473 ss.
ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2017, pp. 357 ss.
ESPOSITO M., *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in AIMO M.-IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, p. 625.
ESPOSITO M., *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, in *Federalismi*, 2022, pp. 95 ss.
ESPOSITO M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS, Campobasso, 25-26 maggio 2023, in *Atti Giornate di Studio AIDLaSS*, La Tribuna, Piacenza, 2024.

FABOZZI R., *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2019, pp. 529 ss.
FAINI F., *Il diritto nella tecnica, tecnologia emergenti e nuove forme di regolazione*, in *Federalismi.it*, 2020, pp. 79 ss.
FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.
FAIOLI M., *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it*, n. 9, 2022, pp. 149 ss.
FAIOLI M., *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del*

datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2023, pp. 45 ss.
FALERI C., *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in *Lav. e dir.*, n. 3, 2023, p. 545 ss.
FALLETTI E., *Decisioni automatizzate e diritto alla spiegazione: alcune riflessioni comparatistiche*, in *Dir. inf. e inform.*, n. 2, 2020, pp. 169 ss.
FALSONE M., *Lavorare tramite piattaforma: durata senza continuità*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, n. 2, 2022, pp. 247 ss.
FALSONE M., *What impact will the proposed EU Directive on platform work have on Italian system?*, in *Int. lab. law ejourn.*, n. 1, 2022, pp. 99 ss.
FALSONE M., *Dalla mobilità fisica alla mobilità virtuale del lavoro: il lavoro da remoto e le sfide alla territorialità della regolazione*, in BIASI M. (a cura di) *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale,* Giuffrè, Milano, 2024, pp. 307 ss.
FALSONE M., *La crisi della territorialità delle tutele del lavoro e la sovranità delle nuove tecnologie*, in LUDOVICO G.-CHRISTINA NAHAS T. (a cura di), *Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie*, Milano University Press, Milano, 2025, pp. 97 ss.
FARAJ S.-PACHIDI S.-SAYEGH K., *Working and Organizing in the Age of the Learning Algorithm*, in *Information and Organization*, n. 28, 2018, pp. 62 ss.
FARRELL D.-GREIG F., *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big data on Income Volatility*, JPMorgan Chase Institute, New York, 2016, pp. 3 ss.
FELSTINER A., *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, vol. 32, n. 1, 2011, pp. 155 ss.
FENOGLIO A., *Autonomia dei lavoratori nella subordinazione, oggi*, in AIMO M.-FENOGLIO A.-IZZI D. (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, Napoli, 2021, pp. 459 ss.
FERLUGA L., *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2017, pp. 111 ss.
FERLUGA L., *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 2, 2018, pp. 407 ss.
FERLUGA L., *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: la sfida della formazione*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2022.
FERLUGA L., *Somministrazione e appalto: la tutela dei lavoratori nel gioco delle convenienze*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 43 ss.
FERLUGA L., *Il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale e tutela del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2025, pp. 13 ss.
FERRAGINA P.-LUCCIO F., *Il pensiero computazionale. Dagli algoritmi al coding*, il Mulino, Bologna, 2017.
FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008.
FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato).*

Art. 2086, in SCHLESINGER P. (fondato da), BUSNELLI F. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012.
FERRANTE V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, pp. 1196 ss.
FERRANTE V., *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: brevi riflessioni sulle esigenze di tutela dei "nuovi lavori"*, in *Labor*, n. 1, 2019, pp. 23 ss.
FERRANTE V. (a cura di), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Giuffrè, Milano, 2020.
FERRANTE V., *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2021, pp. 215 ss.
FERRANTE V., *Decentramento produttivo (interno ed internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, pp. 45 ss.
FERRARO F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, n. 5, 2020, pp. 587 ss.
FERRARO F., *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, Torino, 2023.
FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2016, pp. 53 ss.
FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, in *Lav. giur.*, 2016, pp. 221 ss.
FERRARO G., *Il diritto del lavoro ha ancora bisogno della subordinazione?*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2020, pp. 48 ss.
FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 357 ss.
FIANDACA G., *Sul bene giuridico. Un consuntivo critico*, Giappichelli, Torino, 2017.
FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, pp. 1091 ss.
FILÌ V., *I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali)*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2021, pp. 625 ss.
FILÌ V.-COSTANTINI F. (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.
FIORILLO L., *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro*, in FIORILLO L.-PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichellli, Torino, 2018, pp. 169 ss.
FIORILLO L., *Le collaborazioni organizzate dal committente: la corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 95 ss.
FLAMMIA R., *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, pp. 161 ss.
FOGLIA L., *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2024.
FOGLIA L., *Sfide sociali contemporanee e regole del conflitto collettivo: nuovi assetti nella tradizione costituzionale*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2024, pp. 845 ss.

FONTANA G., *Somministrazione di manodopera e rapporti di lavoro negli appalti*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2013, pp. 211 ss.
FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2018, pp. 35 ss.
FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 7, n. 1, 2021, pp. 177.
FRAIOLI A.L., *Riflessioni in tema di lavoro digitale, tra autonomia, subordinazione e tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 2020.
FRENKEN K.-FUENFSCHILLING L., *The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation*, in *Sociologica*, vol. 14, n. 3, 2020, pp. 101 ss.
FRENKEN K.-SCHOR J., *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Societal Transitions*, n. 23, 2017, pp. 3 ss.
FRIEDMAN G., *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*, in *Review of Keynesian Economics*, n. 2, 2014, pp. 171 ss.
FRIEDLAND J.-BALKIN D.B., *When gig workers become essential: Leveraging customer moral self-awareness beyond COVID-19*, in *Business Horizons*, vol. 66, n. 2, 2023, pp. 181 ss.

GABRIELE A., *La partecipazione dei lavoratori di fronte alla sfida dell'innovazione tecnologica*, in ANIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il Diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 536 ss.
GAETA L., *La subordinazione: il tramonto di una nozione intramontabile?*, in *Labour & Law Iss.*, vol. 6 n. 2, 2020, pp. 60 ss.
GALLEGO MOYA F., *Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales*, in BELLOMO S.-MEZZACAPO D.-FERRARO F.- CALDERA D. (eds.) *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023, pp. 181 ss.
GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2009.
GAMBA C., *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l'utilizzabilità delle prove*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 2, n. 1, 2016, pp. 122 ss.
GAMBACCIANI M., *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023.
GARBUIO C., *Il contributo della Cour de Cassazion francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, pp. 181 ss.
GARGIULO U., *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, n. 29, 2023, pp. 171 ss.
GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *AIDLaSS, Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Cassino 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17.

GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, n. 1, 2020, pp. 5 ss.
GAROFALO D.-TIRABOSCHI M.-FILÌ V.-TROJSI A. (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT Labour Studies E-Book Series n. 96/2023.
GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 21 ss.
GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria* variabile, Giappichelli, Torino, 2021.
GAUDIO G., *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, pp. 45 ss.
GAUDIO G., *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2024, pp. 1 ss.
GERARDS J.-XENIDIS R., *Algorithmic discrimination in Europe*, Luxembourg: PublicationsOffice of the European Union, 2021.
GENTILE G., *Il distacco tra conferma del bilanciamento delle tutele e ampliamento della nozione di "interesse" del distaccante*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2021 pp. 37 ss.
GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, pp. 190 ss.
GHERA E., *Subordinazione statuto protettivo e qualificazione del rapporto*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di GAROFALO D.-RICCI M., Cacucci, Bari, 2006, pp. 323 ss.
GHERA E., *Considerazioni sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2021, pp. 558 ss.
GINÉS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, 2016, pp. 66 ss.
GIORGIANTONIO C.-RIZZICA L., *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in BANCA D'ITALIA, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 472, 2018.
GIOVANNONE M., *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi*, n. 34, 2022, pp. 209 ss.
GIOVANNONE M., *Il lavoro tramite piattaforma nell'ordinamento europeo*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 497 ss.
GIOVANNONE M., *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, in *Federalismi.it*, n. 3, 2024, pp. 233 ss.
GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam, Padova, 2017.
GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 1, 2020, pp. 243 ss.
GIUBBONI S., *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di eticaeconomia.it*, 16 gennaio 2022.

GIUBBONI S., *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2022, pp. 55 ss.
GIUBBONI S., *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*", Rubbettino, Soveria Mannelli, 2024.
GIULIANI A., *I reati in materia di "caporalato", intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova University Press, Padova, 2015.
GIUGNI G., *Il processo tecnologico e la contrattazione collettiva*, in MOMIGLIANO F. (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Feltrinelli, Milano, 1962, pp. 294 ss.
GIUGNI G., *Organizzazione ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968, pp. 7 ss.
GIUGNI G., *La memoria di un riformista*, il Mulino, Bologna, 2007.
GLÖSS M.-MCGREGOR M.-BROWN B., *Designing for labour: uber and the on-demand mobile workforce,* in *CHI'16: Proceedings of the 34th Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, New York, 2016, pp. 1632 ss.
GONZALEZ-CABELLO M.-SIDDIQ A.-CORBETT C.J.-HU C., *Fairness in crowdwork: making the human AI supply chain more humane*, in *Business Horizons*, 2024, pp. 1 ss.
GORELLI HERNÁNDEZ J., *Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 91, 2022, pp. 2 ss.
GRAGNOLI E., *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996.
GRAGNOLI E., *Considerazioni preliminari sui poteri del datore di lavoro e sul loro fondamento*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2011, pp. 511 ss.
GRAGNOLI E., *Il potere di controllo, le risorse digitali e gli algoritmi*, in BELLAVISTA A.-SANTUCCI R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 27 ss.
GRAGNOLI E., *La subordinazione e l'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2023, p. 1 ss.
GRAHAM M., *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margin*, Oxford Internet Institute, Oxford, 2017.
GRAHAM M.-AMIR ANWAR M., *The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?*, in *First Monday*, vol. 24, n. 4, 2019, pp. 1 ss.
GRAMANO E.-STOLZENBERG H., *Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2021, pp. 1 ss.
GRAMANO E., *Ancora sulla nozione di 'lavoratore' nel diritto dell'Unione europea: il caso Yodel*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2020, pp. 1453 ss.
GRANDI M., «*Il lavoro non è una merce*»: *una formula da rimeditare*, in *Lav. dir.*, 1997, pp. 557 ss.
GRANDI M., *Il problema della subordinazione tra attualità e storia*, in AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1999.

GRAY M.L.-SURI S., *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Eamon Dolan Books, Boston, 2019.
GRECO L., *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, Roma, 2016.
GRECO L., *Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2023, p. 1 ss.
GRECO M.G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017.
GRUSIC U., *Remote Work in Private International Law*, in COUNTOURIS N.-DE STEFANO V. (a cura di), *The Future of Remote Work*, European Trade Union Institute (ETUI), Bruxelles, 2023, pp. 193 ss.
GUARRIELLO F., *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000.
GUARRIELLO F.-STANZANI C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, FrancoAngeli, Milano, 2018.
GUDA H.-SUBRAMANIAN U., *Your uber is arriving: Managing on-demand workers through surge pricing, forecast communication, and worker incentives*, in *Management Science*, vol. 65, n. 5, 2019, pp. 1995 ss.

HEEKS R., *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour", "Crowd Work", "Microwork", "Platform Labour", Etc.*, in *Manchester Centre for Development Informatics Working Paper*, n. 70, 2017, pp. 1 ss.
HIESSL C., *Case Law on the Classification of Platform Workers: A Cross-European Comparative Analysis*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 42, 2021, pp. 46 ss.
HIESSL C., *Case law on the classification of platform workers. Cross European analysis and tentative conclusions*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2024.
HOWCROFT D.-BERGVALL-KAREBORN B., *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Empl. Soc.*, n. 1, 2019, pp. 21 ss.
HOLWEG M., *The genealogy of lean production*, in *Journal of Operations Management*, vol. 25, n. 2, 2007, pp. 420 ss.
HOWE J., *Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business*, Random House, London, 2008.
HUMBLET P.-RIGAUX M., *Introduction to Belgian Labour Law*, Intersentia, Cambridge, 2017.
HUWS U., *Where Did Online Platforms Come From?*, in MEIL-V. KIROV P. (eds.), *The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises, Policy implication of virtual work. Dynamics of Virtual Work*, Palgrave Macmillan, Cham, 2017, pp. 29 ss.

ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 1987, pp. 70 ss.

ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017, pp. 552 ss.
ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 90 ss.
ICHINO P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, pp. 1 ss.
IERVOLINO P., *È possibile applicare d'ufficio l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quando la domanda viene proposta solo ai sensi dell'art. 2094 c.c.?.*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020, pp. 259 ss.
IERVOLINO P., *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 7, n. 2, 2021, pp. 27 ss.
IERVOLINO P., *Il gradimento nei rapporti di lavoro*, II ed., Giappichelli, Torino, 2025.
ILO, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, Ginevra, 2022.
IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, pp. 393 ss.
IMBERTI L., *La contrattazione collettiva aziendale di fronte alle sfide della rivoluzione digitale e ai processi di cambiamento organizzativo*, in *Federalismi*, n. 25, 2022, pp. 161 ss.
INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.
INGRAO A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2018, pp. 705 ss.
INGRAO A., *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2019, pp. 129 ss.
INGRAO A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano, 2020.
INGRAO A., *Marchandage du travail tra appalto e distacco illeciti. Quando il datore di lavoro è un software nella logistica 4.0*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, II, 2020, pp. 105 ss.
INGRAO A., *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2021, pp. 116 ss.
INGRAO A., *Il luogo di lavoro prestato a distanza tra passato e presente: corsi e ricorsi storici*, in BASSANELLI M.-INGRAO A.-SATTA C. (a cura di), *Spazi per il lavoro a distanza e per la cura*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 3 ss.
INGRAO A., *La protezione dei dati personali dei lavoratori nel diritto vivente al tempo degli algoritmi*, in SANTUCCI R.-BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 127 ss.
INGRAO A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 59 ss.

INGRAO A., Hic sunt leones! *La piramide del rischio costruita dalla proposta di Regolamento sulla intelligenza artificiale (emendata)*, in *Lav. prev. oggi*, n. 11-12, 2023, pp. 778 ss.
INVERSI C., *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *Lav. dir.*, n. 2, 2021, pp. 335 ss.
IOSSA A., *Posting highly mobile workers: between labour law territoriality and supply chains of logistics work*, in *Industrial Law Journal*, vol. 51, n. 1, 2022, pp. 138 ss.
IRANI L., *Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk*, in *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, n. 1, 2015, pp. 225 ss.
IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
IRTI N., *Il diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, 2016.

JOYCE S.-NEUMANN D.-TRAPPMANN V.-UMNEY C., *A global struggle: worker protest in the platform economy*, in *ETUI Policy Brief*, n. 2, 2020, pp. 1 ss.

KELLY-LYTH A., *Algorithmic discrimination at work*, in *European Labour Law Journal*, vol. 14, n. 2, 2023, pp. 152 ss.
KELLOGG K.C.-VALENTINE M.A.-CHRISTIN A., *Algorithms at work: The new contested terrain of control*, in *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, 2020, pp. 366 ss.
KESSLER S., *Gigged*: *The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, St. Martin's Press, New York, 2018.
KIM P.T., *Data-Driven Discrimination at Work*, in *Wm. & Mary L. Rev.*, vol. 58, n. 3, 2017, pp. 857 ss.
KORNBERGER M.-PFLUEGER D.-MOURITSEN J., *Evaluative Infrastructures: Accounting for platform organization*, in *Accounting, Organizations and Society*, n. 60, 2017, pp. 79 ss.
KOUTSIMPOGIORGOS N.-FRENKEN K.-HERRMANN A.M., *Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe*, *Journal of Industrial Relations*, vol. 65, n. 2023, pp. 156 ss.
KRAUSE R., *App based work: the German case*, in CARINCI M.T.-DORSSEMONT F. (eds.), *Platform work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021, pp. 29 ss.
KUEK S.C.-PARADI-GUILFORD C.M.-FAYOMI T.-IMAIZUMI S.-IPEIROTIS P., *The global opportunities in online outsourcing*, World Bank Group, Washington DC., 2015.
KULLMANN M., *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Int. Journ. comp. lab. law and ind. rel.*, vol. 34, n. 1, 2018, pp. 8 ss.
KULLMANN M., *Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 66 ss.

LAI M., *Tecnologia e tutela del lavoro: Smart working e Crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2017, pp. 985 ss.

LAMANNIS M., *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*, ETUI, 2023.
LAMBERTUCCI P., *Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 2022, pp. 897 ss.
LASSANDARI A., *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi e tutele*, Cedam, Padova, 2010.
LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018, pp. 4 ss.
LASSANDARI A., *La Corte di cassazione sui riders e l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 123 ss.
LA TEGOLA O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *Riv. giur. lav*., n. 1, 2018, pp. 11 ss.
LA TEGOLA O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Labour Law Issues*, 2019, pp. 146 ss.
LA TEGOLA O., *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. rel. ind*., n. 3, 2020, pp. 638 ss.
LA TEGOLA O., *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Cacucci, Bari, 2022.
LAUTERBACH D.-TRUONG H.-SHAH T.-ADAMIC L., *Surfing a web of trust: Reputation and reciprocity on couchsurfing.com.,* in *IEEE Computer Society,* 2009, pp. 346 ss.
LAZZARI C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal "caso Foodora"*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, pp. 455 ss.
LAZZERONI L., *Rating*, in BORELLI S.-BRINO V.-FALERI C.-LAZZERONI L.-TEBANO L.-ZAPPALÀ L. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022.
LECCESE V., *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir*., n. 4, 2013, pp. 539 ss.
LECCESE V., *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Lab & Law Iss*., n. 1, 2021, pp. 156 ss.
LEE M.K.-KUSBIT D.-METSKY E.-DABBISH L., *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, ACM, New York, 2015, pp. 1603 ss.
LEHDONVIRTA V., *Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in "Microwork"*, in FLECKER J. (ed.), *Space, Place and Global Digital Work*, Palgrave-Macmillan, London, 2016, pp. 53 ss.
LENAERTS L.-WAEYAERT W.-SMITS I.-HAUBEN H., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, EU OSHA, Bilbao, 2022.
LETTIERI N., *Antigone e gli algoritmi. Appunti per un approccio giusfilosofico*, Mucchi, Modena, 2020.

LETTIERI N.-GUARINO A.-MALANDRINO D.-ZACCAGNINO R., *Platform Economy and Techno-Regulation – Experimenting with Reputation and Nudge*, in *Future Internet*, vol. 163, 2019, n. 11, pp. 1 ss.
LEVI A., *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2013.
LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, I, 2019, pp. 25 ss.
LEVI A., *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in SANTUCCI R.-BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 11 ss.
LIEBMAN W.B.-LYUBARSKY A., *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in WAAS B., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective, Bund-Verlag*, HSI-Schriftenreihe, Frankfurt am Main, 2017, pp. 51 ss.
LISO F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. sind.*, n. 28, 1998, pp. 1 ss.
LISO F., *Gino Giugni: appunti per la storia di un progetto di modernizzazione mancato*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, vol. 157, n. 1, 2018, pp. 1 ss.
LO FARO A., «*Turisti e vagabondi*»: *riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini*, in *Lav. dir.*, 2005, pp. 437 ss.
LO FARO A., *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiano imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi.it*, 2022, pp. 189 ss.
LO FARO A., (a cura di), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 15 ss.
LOFFREDO A.-TUFO M., *Lavoro e impresa tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 405, 2019.
LOI P., *Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, n. 2, 2017, pp. 26 ss.
LOI P., *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, ESI, Napoli, 2021.
LOMBARDI M., *Il CCNL Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, 2020, pp. 757 ss.
LOPEZ BALAGUER M., *Trabajo en plataformas digitales en Espana: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 4, n. 2, 2018, pp. 53 ss.
LOREA L., *Sulla distinzione tra appalto di manodopera c.d. labour intensive e somministrazione di lavoro: un confine che diventa più sottile nell'impresa tecnologicamente organizzata*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, II, 2020, p. 225 ss.
LOREA L., *Sulla nozione di "sfruttamento del lavoro": cosa è cambiato*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2020, pp. 1083 ss.
LOREA L., *I "valori" del diritto del lavoro nell'impresa digitale: dal settore del food delivery indicazioni forti per il futuro*, in ANNIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS FIHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 106 ss.

LOREA L., *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2022, pp. 1 ss.
LU B.-ZHANG T.-WANG L.-KELLER L.R., *Trust antecedents, trust and online micro-sourcing adoption: An empirical study from the resource perspective*, in *Decision Support Systems*, n. 85, 2016, pp. 104 ss.
LUDOVICO G., *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023.
LUNARDON F., *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, pp. 213 ss.
LUNARDON F., *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2018, pp. 375 ss.
LUNARDON F.-MENEGATTI E. (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, *Italian Labour Law e-studies*, *Alma Master Studiorum* – Università di Bologna, 2024.
LYON-CAEN A.-PERULLI A., *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2004.

MAGAGNOLI S., *Divieti di discriminazione e lavoro autonomo: un primo passo nella ridefinizione dei confini del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2023, pp. 544 ss.
MAGNANI M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 15, 1994, pp. 49 ss.
MAGNANI M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2015.
MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 1, 2016.
MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro: l'uniformità non si addice al post-fordismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 404, 2019.
MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab & Law Iss.*, n. 2, 2019, pp. 1 ss.
MAGNANI M., *Subordinazione, eteroganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020, pp. 105 ss.
MAGNANI M., *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino ADAPT*, 9 maggio 2022, n. 18.
MAINARDI S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2020, pp. 325 ss.
MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, pp. 1414 ss.
MAIO V., *Il lavoro per piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, 2019, pp. 583 ss.
MAIO V., *Diritto del lavoro e potenziamento umano. I dilemmi del lavoratore aumentato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 3, 2020, pp. 513 ss.
MAIO V., *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *Giur. it.*, 2020, pp. 1797 ss.
MAIO V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike,*

twitter storm e off simultaneo degli smart workers, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022, pp. 147 ss.
MALGIERI G.-COMANDÉ G., *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, vol. 7, n. 4, 2017, pp. 243 ss.
MARASSI S., *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain*, in CASALE G.-TREU T. (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 915 ss.
MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.
MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 315, 2016.
MARAZZA M.-D'AVERSA F., *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustizia civile.com*, 8 novembre 2022.
MARCIANÒ A., *La causa nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012.
MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, pp. 146 ss.
MARRONE M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, Milano-Udine, 2021.
MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012.
MARTELLONI F., *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 2016, pp. 236 ss.
MARTELLONI F., *Un giudice disarma i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, pp. 136 ss.
MARTELLONI F., C*ollaborazioni etero-organizzate e libertà nel lavoro. Le implicazioni della distinzione tra fase genetica e fase esecutiva del rapporto in una recente pronuncia di merito*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2024, pp. 643 ss.
MARTENS B., *How online platforms challenge traditional views of the firm and the regulation of market failures*, *JRC Working Papers on Digital Economy*, 2016.
MARTINELLI S., *I contratti della Platform Economy. Ruoli e responsabilità delle piattaforme*, Giappichelli, Torino, 2023.
MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018.
MARTONE M., *Sostenibilità del lavoro e decent work*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2025.
MATEESCU A.-NGUYEN A., *Algorithmic Management in the Worklplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019, pp. 1 ss.
MATTEI A., *La continuità del lavoro intermittente*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, Padova, 2016, pp. 653 ss.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.
MAZZOTTA O., *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese*, Giuffrè, Milano, 1990.
MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, pp. 19 ss.
MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, n. 1-2, 2016, pp. 7 ss.
MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, n. 1, 2020, pp. 5 ss.
MENASHE M., *Private Actors as Transnational Regulators: The Case of Freedom of Association*, in *Ind. Law Journ.*, vol. 49, n. 1, 2020.
MENEGATTI E., *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 12, 2019, pp. 71 ss.
MENEGATTI E., *The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis*, in GYULAVARI T.-MENEGATTI E., *Decent Work in the Digital Age. An European perspective*, Hart, Oxford, 2022, pp. 105 ss.
MENEGATTI E., *Collective Rights for Platform Workers. The Role Played by the Italian Workers'Statute in a Comparative Perspective*, in *Italian Labour Law e-Journal Issue*, vol. 16, n. 2, 2023, pp. 123 ss.
MENEGATTI E., *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui alla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digita le*, in *Federalismi.it*, n. 14, 2023, pp. 222 ss.
MENGONI L., *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Resp. soc.*, 1958, pp. 689 ss.
MENGONI L., *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna, 1985.
MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, pp. 182 ss.
MESSINETTI R., *La tutela della persona umana versus l'intelligenza artificiale. Potere decisionale dell'apparato tecnologico e diritto alla spiegazione della decisione automatizzata*, in *Contr. e impr.*, n. 3, 2019, pp. 861 ss.
MICHELI F., *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023.
MINGIONE E., *Lavoro: la Grande trasformazione*, Feltrinelli, Milano, 2020.
MIRANDA BOTO J.M., *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in MIRANDA BOTO J.M.-BRAMESHUBER E.-LOI P.-RATTI L. (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 3 ss.
MIRANDA BOTO M.J.-BRAMESHUBER E.-LOI P.-RATTI L. (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022.
MITTELMAN J.H., *The Power of Algorithmic Capitalism*, in *International Critical Thought*, vol. 12, n. 3, 2022, pp. 448 ss.
MORETTI A., *Algoritmi e diritti fondamentali della persona. Il contributo del*

Regolamento (UE) 2016/679, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, n. 4, 2018, pp. 799 ss.
MOCELLA M., *Reti d'imprese e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018.
MOCELLA M., *Gruppi e reti d'impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro*, in *Lav. giur.*, 2019, pp. 936 ss.
MOCELLA M., *Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 143 ss.
MORETTI E., *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, Milano, 2012.
MORO P., *Algoritmi e pensiero giuridico. Antinomie e interazioni*, in *Media laws*, n. 3, 2019, pp. 11 ss.
MORTIER R.-HADDADI H.-HENDERSON T.-MCAULEY D.-CROWCROFT J., *Human Data Interaction: The Human Face of the Data-Driven Society*, in *MIT Technology Review*, 2014, pp. 5 ss.
MUNDLAK G., *De-Territorializing Labor Law*, in *Law & Ethics of Human Rights*, vol. 3, n. 2, 2009, pp. 204 ss.
MUNN L., *Cash Burning Machine: Uber's Logic of Planetary Expansion*, in *Communication, Capitalism & Critique*, n. 17, 2019, pp. 185 ss.
MURGO M., *Accordi quadro globali e Organizzazione internazionale del lavoro: un'interazione virtuosa ma perfettibile*, in *Lav. prev. oggi*, n. 1-2, 2020, pp. 39 ss.
MURGO M., *Global value chains e diritto del lavoro. Problemi e prospettive*, Cedam, Padova, 2021.

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi, Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057 ss.
NAPOLI M. (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.
NAPOLI M., *Lo statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, in *Lav. dir.*, 2010, pp. 131 ss.
NATOLI R., *L'abuso di dipendenza economica. Il contratto e il mercato*, Jovene, Napoli, 2004.
NEWLANDS G.-LUTZ C.-FIESELER C., *Power in the Sharing Economy. Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share: Participation, Privacy, and Power in the Sharing Economy*, 2020.
NICOLOSI M., *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, Torino, 2012.
NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 1, 1991, pp. 107 ss.
NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2002, pp. 109 ss.
NOGLER L., *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4-5, 2014, pp. 884 ss.
NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, pp. 47 ss.

NOGLER L., *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 38.
NOGLER L., *La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 4, 2020, pp. 835 ss.
NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 82 ss.
NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021, pp. 451 ss.
NOVELLA M.-TULLINI P. (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022.
NUZZO V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ESI, Napoli, 2018.
NUZZO V., *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali*, in *Riv. crit. dir. lav.*, n. 1, 2025, pp. 63 ss.

O' CONNOR S., *When your boss is an algorithm*, in *Financial Times*, 7 settembre 2016.
OCCHINO A., *L'interposizione nei rapporti li lavoro – Somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori subordinati*, Dike, Roma, 2014.
OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 203 ss.
OCCHINO A., *Per una geografia giuridica del lavoro*, in ID. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 11 ss.
OJEDA AVILÉS A., *Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, pp. 23 ss.
OLIVETTI M., *Diritti fondamentali e nuove tecnologie*, in *Journal of Institutional studies*, n. 2, 2020, pp. 395 ss.
OPPO G., voce *Impresa e imprenditore*, vol. XIV, in *Enc. giur. Treccani*, Roma, 1989, p. 7.
OPPO G., *I contratti di durata*, in ID., *Obbligazioni e negozio giuridico. Scritti giuridici*, vol. III, Cedam, Padova, 1992, pp. 248 ss.
OPPO G., *Obbligazioni e negozio giuridico*, Cedam, Padova, 1992.
ORLANDINI G., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 137, 2012.
OTTO M., *Workforce Analytics v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jorn.*, vol. 40, 2019, pp. 393 ss.

PACELLA G., *Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?,* in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2017, pp. 34 ss.
PACELLA G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2017, pp. 560 ss.

PACELLA G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Lab. & Law Iss.*, n. 1, 2018, pp. 59 ss.

PACELLA G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Lab. & Law Issues*, vol. 6, n. 1, 2020, pp. 18 ss.

PACIFICO F., *Rapporto di lavoro digitale: profili strutturali e funzionali*, in ANIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale* (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 125 ss.

PAIS I., *Distanza e reti*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, pp. 153 ss.

PAIS I., *Verso nuove forme di governance del mercato del lavoro: le piattaforme digitali come istituzioni e il ruolo della reputazione*, in ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 441 ss.

PAIS I.-PROVASI G., *Share vs Platform Economy*, in *Sociologica*, vol. 14, n. 3, 2020, pp. 217 ss.

PALLINI M., *L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*, in *Lav. dir. Eur.*, 2023, pp. 1 ss.

PAPA V., *Economia digitale e lavoro on demand tra scenari futuristici e fughe all'indietro*, in ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 499 ss.

PARKER G., *Platform Revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*, W.W. Norton & Company, New York, 2016.

PASSALACQUA P., *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in VALENTINO D. (a cura di), *Nuovi contratti della Digitale Economy*, in GABRIELLI E. (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet giuridica, Milano, 2020, pp. 238 ss.

PASSALACQUA P., *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *Federalismi.it*, n. 9, 2023, pp. 242 ss.

PASQUALE F., *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Controls Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge, 2016.

PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, il Mulino, Bologna, 1989.

PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, pp. 49 ss.

PELISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKES E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, Courbevoie, 2008.

PELLECCHIA E., *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ.*, n. 5, 2018, pp. 1210 ss.

PEYRONNET M., *Take Eeat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue Droit du Travail*, 2019, 1, pp. 36 ss.
PERA G. (a cura di), *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Tendenze ed orientamenti*, Franco Angeli, Milano, 1973.
PERA G., *Noterelle. Diario di un ventennio*, in POSO V.A. (a cura di), *Antologia*, Giuffrè, Milano, 2004.
PERLINGIERI P., *Privacy digitale e protezione dei dati personali tra persona e mercato*, in *Foro nap.*, n. 2, 2018, pp. 484 ss.
PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.
PERSIANI M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2010, pp. 455 ss.
PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, pp. 1256 ss.
PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giur. it.*, n. 7, 2020, pp. 1801 ss.
PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992.
PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996.
PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, 2005, I, pp. 713 ss.
PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2013, pp. 83 ss.
PERULLI A., (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, il Mulino, Bologna, 2013.
PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. dir.*, vol. 29, n. 2, 2015, pp. 259 ss.
PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele?*, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, pp. 124 ss.
PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Walters, Kluwer-Cedam, Milano, 2018.
PERULLI A., *The Declaration of Philadelphia*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 143, 2018.
PERULLI A., *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2021, pp. 50 ss.
PERULLI A., *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021, pp. 2 ss.
PERULLI A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.
PERULLI A., *La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2024, pp. 173 ss.
PERULLI A.-BRINO V. (a cura di), *Diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.

PERULLI A.-SPEZIALE V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022.
PERULLI A.-TREU T., *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.
PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e tecnica di tutela*, in *Lav. dir.*, n. 3, 2022, pp. 541 ss.
PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023.
PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e lavoro: impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 115 ss.
PESOLE A.-FERNÁNDEZ MACÍAS E.-URZÍ BRANCATI C.-GÓMEZ HERRERA E., *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, European Commission, Siviglia, 2019.
PESSI A., *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2021, pp. 897 ss.
PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.
PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2011, pp. 617 ss.
PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 282, 2015.
PETERS M.A., *Algorithmic capitalism in the epoch of digital reason*, in *Fast capitalism*, n. 14, 2017, pp. 65 ss.
PIASNA A.-ZWYSEN W.-DRAHOKOUPIL J., *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI Working Paper, maggio 2022.
PICCO G., *Il diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT University Press, Bergamo, 2024.
PICOZZA E., *Politica, diritto amministrativo e Artificial Intelligence*, in *Giur. it.*, 2019, pp. 1761 ss.
PIETROGIOVANNI V., *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 45 ss.
PIGLIALARMI G., *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2021, pp. 1 ss.
PINO G., *Una rilettura della subordinazione e la sua attualità*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2019, pp. 801 ss.
PIRONE M., *Quale sindacato per le piattaforme digitali*?, in ANIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-BARBOSA DE FREITAS FILHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 576 ss.
PISANI C., *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2011, pp. 114 ss.

PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2018, pp. 823 ss.
PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, pp. 1191 ss.
PISANI C., *Le leggi "mal fatte" sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020, pp. 187 ss.
PISANI F., *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *Lav. e prev. oggi*, 2022, spec. pp. 72 ss.
PIZZOFERRATO A., *Gli effetti del regolamento europeo GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4-5, 2018, pp. 1034 ss.
PIZZOFERRATO A., *Platforms, unions andworkers: iscollective bargaining possible?*, in PERULLI A.-TREU T. (eds.), *The future of work. Labour law and labour market regulation in the digital era*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2020, pp. 237 ss.
PIZZOFERRATO A., *Digitalisation of work: new challenges to Labour Law*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, pp. 1329 ss.
PIZZOFERRATO A., *Automated decision-making in HRM*, in *Lav. giur.*, n. 11, 2022, pp. 1030 ss.
PIZZOFERRATO A., *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori – La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell'ambito del rapporto di lavoro* in BELLAVISTA A.-SANTUCCI R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 235 ss.
POLI G., MARTINI M., PETRONIO L., *Smart Factory: la nuova rivoluzione nel modo di produrre. La trasformazione digitale. Aggiungere tecnologia al business per ottenere l'effetto Moltiplicatore*, in *Accenture and Harvard Business Review*, 2014, pp. 21 ss.
POLLICINO O., *Potere digitale*, in *Enc. dir.*, *Potere e Costituzione* (diretto da CARTABIA M.- RUOTOLO M.), vol. V, Milano, 2023, pp. 410 ss.
PONTE F.V., *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Giappichelli, Torino, 2024.
POTOCKA-SIONEK N., *How to Regulate "Digital Piecework"? Lessons from Global Supply Chains*, in *Lav. dir.*, 2021, pp. 645 ss.
PRASSL J., *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
PRASSL J., *Who is a worker*, in *Law Quarterly Report*, 2017, pp. 366 ss.
PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comp. Labor Law Pol. Journ.*, vol. 41, n. 1, 2019, pp. 145 ss.
PRASSL J., *L'uberisation du travail*, Dalloz, Courbevoie, 2021.

PRASSL J., *Regulating Algorithms at Work: Lessons for a 'European Approach to Artificial Intelligence'*, in *Eur. Lab. law Journ.*, vol. 13, n. 1, 2022, pp. 30 ss.
PRASSL J.-RISAK M., "*Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n. 37, 2016, pp. 619 ss.
PRASSL J. -LAULOM S. -MANEIRO VAZQUEZ Y., *Il ruolo dei tribunali nazionali nella protezione dei lavoratori delle piattaforme: un'analisi comparata*, in MIRANDA BOTO J.M.-BRAMESHUBER E.-LOI P.-RATTI L. (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 83 ss.
PRETEROTI A., *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *Riv. giur. Ambientediritto*, n. 3, 2023, pp. 1 ss.
PRINCE A.E.R.-SCHWARCZ D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, in *Iowa Law Review*, vol. 105, 2020, pp. 1257 ss.
PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2002, pp. 95 ss.
PROIA G., *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020, pp. 499 ss.
PROIA G., (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali,* Giappichelli, Torino, 2022.
PROIA G., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in PISANI C.-PROIA G.-TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 329 ss.
PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. Giur. lav.*, n. 3, 2022, pp. 371 ss.
PROIA G., *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 53 ss.
PROTOPAPA V., *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, Il mulino, Bologna, 2022.
PROTOPAPA V., *It's Strategic! Riders, Unions, and Litigation in Italy*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law Ind. Rel.*, n. 3, 2024, pp. 347 ss.
PROTOPAPA V., *Sindacato e nuove azioni di "classe"*, in *Lav. dir.*, 2024, pp. 254 ss.

QUADRI G., *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Jovene, Napoli, 2004.
QUADRI G., *Il lavoro ai confini della subordinazione nelle recenti riforme: una rottura con il passato nelle tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav.*, 2017, pp. 55 ss.
QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2019, pp. 735 ss.
QUADRI G., *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2020, pp. 371 ss.

QUADRI G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale: dalla qualificazione alle tutele*, in ANNIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS FIHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano del 26-27 maggio 2021*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 135 ss.

QUADRI G., *Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2024, pp. 879 ss.

RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 5, n. 2, 2019, pp. 61 ss.

RAINONE R., *Obblighi informativi e trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali*, *Federalismi.it*, n. 3, 2024, pp. 284 ss.

RANI U.-FURRER M., *Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Work in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers*, in *Competition & Change*, 2020, pp. 20 ss.

RATTI L., *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2017, pp. 477 ss.

RAZZOLINI O., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, FrancoAngeli, Milano, 2018.

RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020, pp. 360 ss.

RAZZOLINI O., *La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo*, in *Lab. & Law Iss.*, 2020, pp. 141 ss.

RAZZOLINI O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustizia civile.com*, 13 settembre 2021, pp. 5 ss.

RAZZOLINI O., *Class action: l'azione in giudizio del sindacato verso un cambio di paradigma*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, pp. 111 ss.

RECCHIA G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, pp. 141 ss.

RECCHIA G.A., *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in *Lav. giur.*, n. 3, 2020, pp. 239 ss.

RECCHIA G.A., *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Lab Law Iss.*, n. 1, 2023, 34 ss.

RECCHIA G.A., *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in BELLOMO S.-MEZZACAPO D.-FERRARO F.-CALDERA D. (eds.) *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza University Press, Roma, 2023, pp. 95 ss.

RICCOBONO A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2021, pp. 241 ss.

RICCOBONO A., *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, pp. 253 ss.
ROCCELLA M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B.*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, II, pp. 131 ss.
ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 65, 2008, pp. 1 ss.
ROCCELLA M.-TREU T.-AIMO M.-IZZI D., *Diritto del lavoro dell'unione Europea*, IX ed., Cedam, Padova, 2023.
RODOTÀ S., *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012.
RODOTÀ S., *Il mondo della rete. Quali diritti, quali vincoli*, Laterza, Bari-Roma, 2014.
ROGERS B., *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, in *Harvard Law and Policy Review*, 2016, pp. 479 ss.
ROMAGNOLI U., *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Lav. dir.*, 2018, pp. 690 ss.
ROMAGNOLI U., *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. lav. merc.*, n. 1, 2018, pp. 193 ss.
ROMAGNOLI U., *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, pp. 17 ss.
ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, pp. 92 ss.
ROMEO C., *La rivoluzione digitale il suo innesto nell'organizzazione del lavoro delle imprese*, in *Lav. giur.*, n. 5, 2022, pp. 453 ss.
ROSENBLAT A., *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press, Oakland, 2018.
ROSENBLAT A.-STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Studyof Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, n. 10, 2016, pp. 3758 ss.
ROTA A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 197 ss.
ROTA A., *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 3, n. 1, 2017, pp. 34 ss.
ROTA A., *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, in *Lab & Law Iss.*, vol. 7, n. 2, 2021, pp. 1 ss.
RUSSO M., *Il datore di lavoro agile*, ESI, Napoli, 2023.

SANGUINETI RAYMOND W., *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2020, pp. 187 ss.
SANGUINETI RAYMOND W., *El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía*, in *Revista de Derecho Social*, n. 97, 2022, p. 15 ss.
SANGUINETI RAYMOND W., *Teoría del derecho transnacional del trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2022.

SANTAGATA R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, pp. 397 ss.

SANTAGATA DE CASTRO R.-SANTUCCI R., *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, pp. 820 ss.

SANTONI F., *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, pp. 3 ss.

SANTONI F., *I modelli contrattuali del lavoro che cambia*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2018, p. 18.

SANTONI F., *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2019, pp. 923 ss.

SANTONI F., *La subordinazione socio-economica del lavoratore nel pensiero di Renato Scognamiglio: attualità di una prospettiva*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 1427 ss.

SANTONI F.-RICCI M.-SANTUCCI R. (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, ESI, Napoli, 2016.

SANTORO PASSARELLI F., *L'impresa nel sistema del diritto civile*, in ID., *Saggi di diritto civile*, II, Jovene, Napoli, 1961, pp. 945 ss.

SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015.

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. "M. D'Antona".IT*, n. 327, 2017.

SANTORO PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, 2018, pp. 339 ss.

SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 411, 2020, pp. 1 ss.

SANTORO PASSARELLI G., *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, pp. 1136 ss.

SANTORO-PASSARELLI G., *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva*, in *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, IV, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 301 ss.

SANTUCCI R., *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997.

SANTUCCI R., *Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le "piattaforme digitali"*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 219 ss.

SANTUCCI R., *Il lavoro tramite le piattaforme digitali: un nuovo fronte e una sfida per il diritto del lavoro*, in *Fil. dir. um.*, 2021, pp. 9 ss.

SANTUCCI R., *Innovazioni e conservazioni su qualificazioni e tutele del lavoro tramite piattaforma*, in ANIBALLI V.-IANNOTTI DA ROCHA C.-NEI BARBOSA DE FREITAS

FILHO R.-MOCELLA M. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Universitas Mercatorum Press, Roma, 2021, pp. 34 ss.
SANTUCCI R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, pp. 19 ss.
SANTUCCI R., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, Torino, 2021.
SANTUCCI R., *Sull'interpretazione del diritto del lavoro per consentire la migliore certezza possibile*, in ID., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 1 ss.
SANTUCCI R., *L'appalto e il lavoro: interessi e tecniche di tutela*, in PROIA G. (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 115 ss.
SANTUCCI R., *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme digitali di lavoro*, in SANTUCCI R.-TROJSI A. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 53 ss.
SARTOR G., *L'intelligenza artificiale e il diritto*, Giappichelli, Torino, 2022.
SARTORI A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2020.
SAVIGNAC E., *The Gamification of Work: The Use of Games in the Workplace*, Wiley, Hoboken, 2017.
SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, in *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del Diritto del Lavoro*, Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro «Domenico Napoletano», Otranto, 10-11 giugno 2011, Caspur-Ciber Publishing, Roma, 2011, pp. 71 ss.
SCELSI A.A., *Una nuova onomastica digitale per i poteri del datore di lavoro*, in *Labor*, 2021, pp. 343 ss.
SCELSI A.A., *Subordinati fino a prova contraria: la direttiva "piattaforme"*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 4, 2024, pp. 495 ss.
SCIOTTI R., *Tecnologia digitale e rapporto di lavoro*, in *Riv. inf. mal. prof*, n. 2, 2018, pp. 167 ss.
SCHMID F.A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, in *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2017, pp. 1 ss.
SCHWAB K., *The fourth Industrial Revolution*, Crown Business, New York, 2016.
SCOGNAMIGLIO C., *Interpretazione del contratto e interessi dei contraenti*, Cedam, Padova, 1992.
SCOGNAMIGLIO R., *Natura acontrattuale del lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, pp. 380 ss.
SEMENZA R.-MORI A., *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Feltrinelli, Milano, 2020.
SENA E., *Management algoritmico e tecniche di tutela dei lavoratori tra tutela della privacy e sicurezza sul lavoro: quale ruolo per il sindacato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2023, pp. 1160 ss.

SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *Int. Lab Law eJourn.*, vol. 13, n. 2, 2020, pp. 172 ss.
SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018.
SIMON P., *The Age of the Platform: How Amazon, Apple, Facebook, and Google Have Redefined Business*, Motion Publishing, Henderson (USA), 2011.
SIMONCINI A., *Profili costituzionali della amministrazione algoritmica*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, n. 4, 2019, pp. 1152 ss.
SMITH A., *Gig work, online selling and home sharing*, in *Pew Research Center*, 2016, pp. 1 ss.
SMORTO G., *Sharing economy e modelli di organizzazione*, in Atti del IX Colloquio scientifico sull'impresa sociale, Iris Network, Trento, 2015, pp. 11 ss.
SMORTO G., *La tutela del contraente debole nella plattform economy*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2018, pp. 430 ss.
SMORTO G.-DONINI A., *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, *Lab. Law Iss.*, vol. 10, n. 1, 2024, pp. 25 ss.
SMORTO G.-QUARTA A., *Diritto privato dei mercati digitali*, Le Monnier Università, Firenze, 2020.
SPAGNUOLO VIGORITA L., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, vol. V, Jovene, Napoli, 1972, pp. 1025 ss.
SPEZIALE V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 51, 2007, pp. 1 ss.
SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in W.P. *C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT*, n. 94, 2010, pp. 1 ss.
SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, pp. 82 ss.
SPINELLI C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Lab. & Law Iss.*, vol. 6, n. 1, 2020, pp. 89 ss.
SPINELLI C., *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2022, pp. 65 ss.
SPINELLI C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, pp. 1 ss.
SRNICEK N., *Platform capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017.
STAGLIANÒ R., *Lavoretti. Cosí la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018.
STEPHANY F., *Distancing Bonus or Downscaling Loss: The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19*, in *Journal of Economic and Social Geography*, vol. 111, n. 3, 2020, pp. 561 ss.
SUNDARAJAN A., *The Sharing Economy. The End of the Employment and the Rise of Crowdbased Capitalism*, MIT Press, Cambridge, 2016.
SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2000, pp. 217 ss.

SUPIOT A., *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
SUPIOT A., *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, pp. 665 ss.
SWEENEY L., *Discrimination in Online Ad Delivery*, in *Communications of the ACM*, vol. 56, n. 5, 2013, pp. 44 ss.
SZYMANSKI C., *Platform economy e diritto del lavoro americano*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, pp. 527 ss.

TAGLIABUE I., *L'impatto delle nuove tecnologie sulla legittimità giuridica del contratto di appalto: note a margine di una sentenza del Tribunale di Catania*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2022, pp. 1128 ss.
TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Giappichelli, Torino, 2020.
TEGMARK M., *Vita 3.0. Essere umani nell'era dell'intelligenza artificiale*, Raffaello Cortina editore, Milano, 2018.
THALER R.H.-SUNSTEIN C.R., *Nudge: The Final Edition*, Yale University Press, New Haven, 2021.
TIMELLINI C., *Quale reale trasparenza nel rapporto di lavoro con gli ultimi adempimenti?*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2023, pp. 571 ss.
TIRABOSCHI M., *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2015, pp. 978 ss.
TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il sistema prevenzionistico, le tutele assicurative alla prova della IV rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, Bergamo, 2021.
TIRABOSCHI M. (a cura di), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori*, ADAPT University Press, Bergamo, 2025.
TODOLÍ SIGNES A., *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretatión finalista*, in *Revista de relaciones laborales*, n. 41, 2019, pp. 14 ss.
TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, n. 3, 2018, pp. 453 ss.
TOSCANO G., *Il lavoro digitale. Prime riflessioni*, EDAS, Messina, 2021.
TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, pp. 765 ss.
TOSI P., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "Decreto crisi"*, in *Guida lav.*, n. 47, 2019, pp. 1 ss.
TOSI P., *La tutela dei riders carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021, pp. 1 ss.
TRAVERSA E., *Il rapporto di lavoro con elementi di internazionalità*, in CARINCI F.-PIZZOFERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, IV ed., Giappichelli, Torino, 2025, pp. 439 ss.
TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoratori della Gig economy*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, n. 136, 2017, pp. 136 ss.

TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, paper 5 ottobre 2021.

TRILLO PÁRRAGA F., *Apuntes para la reconstrucción de un derecho del trabajo insolente y sensible. A propósito del concepto de trabajador subordinado*, in *Dir. sic. lav.*, n. 1, 2020, pp. 49 ss.

TROJSI A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2013.

TROJSI A., *Al cuore del nuovo art. 4, co. 2, St. lav.: la delimita zione della fattispecie degli «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, pp. 310 ss.

TROJSI A., *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in SANTUCCI R.-BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 71 ss.

TUFO M., *Il lavoro digitale a distanza*, ESI, Napoli, 2021.

TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. & Law Issues*, n. 1, 2015, pp. 1 ss.

TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, 2016, pp. 748 ss.

TULLINI P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in ID. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 154 ss.

TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.

TULLINI P., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it.*, n. 1, 2020, pp. 41 ss.

TULLINI P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lav. dir.*, 2021, pp. 442 ss.

TULLINI P., *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 4, 2021, pp. 671 ss.

TURSI A.,*"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in GAROFALO D.-TIRABOSCHI M.-FILÌ V.-TROJSI A. (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT Labour Studies E-Book Series n. 96/2023, pp. 1 ss.

UNTERSCHÜTZ J., *Digital Work – Real Bargaining. How to Ensure Sustainability of Social Dialogue in Digital Era*, in FLORCZAK I.-OTTO M.-KENNER J. (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, 2019.

VALENTE L., *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in *lavoce.info*, 12 luglio 2021.

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

VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in GAETA L.-MARCHITIELLO A.R.-PASCUCCI P. (a cura di), *Gaetano Vardaro. Itinerari*, FrancoAngeli, Milano, 1989, pp. 231 ss.

VEDAPRADHA R.-HARIHARAN R.-SHIVAKAMI R., *Artificial Intelligence: A Technological Prototype in Recruitment*, in *Journal of Service Science and Management*, vol. 12, n. 3, 2019, pp. 382 ss.

VENDITTI L., *L'etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di cassazione: una prima presa di posizione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 265 ss.

VENEZIANI B., *Art. 4*, in GIUGNI G. (diretto da), *Statuto dei lavoratori*, *Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, pp. 17 ss.

VENEZIANI B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, pp. 1 ss.

VENEZIANI B., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, n. 2, 1989, pp. 197 ss.

VERZARO M., *Tutele e qualificazione. Iura novit curia*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 2019, pp. 1132 ss.

VEZZANI S., *Recenti sviluppi in tema di applicazione extraterritoriale delle convenzioni internazionali sui diritti umani*, in *Riv. dir. int.*, vol. 104, n. 3, 2021, pp. 647 ss.

VILLA E., *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, Bologna, 2017.

VILLA E., *A proposito di lavoro autonomo e contratti collettivi: il lento avvicinamento fra diritto europeo della concorrenza e prospettiva costituzionale*, in *Labor*, n. 2, 2024, pp. 228 ss.

VILLALÓN J.C., *El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n. 1, 2021, pp. 337-390.

VILLANI S., *Luci e ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'*AI Act *basata sul rischio*, in LUNARDON F.-MENEGATTI E. (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, *Italian Labour Law e-studies*, *Alma Master Studiorum* – Università di Bologna, 2024, pp. 133 ss.

VISCOMI A., "*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta": Qualità Totale e diligenza del lavoratore*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 1994, pp. 23 ss.

VISCOMI A., *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici*, in AIDLaSS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Parma 4-5 giugno 2010, Milano, Giuffrè, 2011.

VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004.

VOZA R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato flessibile"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2005, pp. 75 ss.

VOZA R., *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in GHERA E.-GAROFALO D. (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 23 ss.

VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2015, pp. 13 ss.
VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 336, 2017, pp. 1 ss.
VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 4, 2018, pp. 657 ss.

WACHTER S.-MITTELSTADT B.-FLORIDI L., *Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, in *International Data Privacy Law*, 2017, pp. 76 ss.
WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2016, pp. 651 ss.
WILLIAMSON O.E., *The economics of governance*, in *American Economic Review*, 2005, pp. 5 ss.
WOOD A.J., *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, European Commission, Seville, 2021.
WOODCOCK J.-GRAHAM M., *The gig economy. A critical introduction*, Polity Press, Cambridge, 2020.

ZAMPINI G., *Il rating reputazionale nell'era digitale tra potere direttivo/organizzativo e disciplinare. Alcune riflessioni*, in SANTUCCI R.-BELLAVISTA A. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 182 ss.
ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 446, 2021.
ZAPPALÀ L., *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 462, 2022, pp. 1 ss.
ZAPPALÀ L., *Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi*, in BIASI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale,* Giuffrè, Milano, 2024, p. 173 ss.
ZENO-ZENCOVICH V., *Informatica ed evoluzione del diritto*, in *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2003, 1, pp. 89 ss.
ZENO-ZENCOVICH V.-GIANNONE CODIGLIONE G., *Ten legal perspectives on the "big data revolution*", in *Conc. merc.*, n. 23, 2016, pp. 54 ss.
ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018.
ZILIO GRANDI G.-PICUNIO M.L., *Riders e lavoro etero-organizzato: il primo intervento della Cas sazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, pp. 465 ss.
ZILLI A., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, Pisa, 2022.
ZILLI A., *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro europeo: lavoro su piattaforma, servizi e mercati digitali, AI act*, in CARINCI F.-PIZZOFERRATO A. (a cura di),

Diritto del lavoro dell'Unione europea, IV ed., Giappichelli, Torino, 2025, pp. 334 ss.

ZOLI C., *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, n. 2, 1997, pp. 241 ss.

ZOPPO A., *Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*, in *Bollettino ADAPT*, 10 gennaio 2022, n. 1.

ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 296, 2016.

ZOPPOLI A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, pp. 703 ss.

ZOPPOLI A., *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS di Torino 16-17 giugno 2022, "*Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*".

ZOPPOLI L. (a cura di), *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1998.

ZOPPOLI L., *La fiducia nei rapporti di lavoro*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'Omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, I, Cedam, Padova, 2005, pp. 837 ss.

ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in *Lav. dir. merc.*, n. 1, 2022, pp. 51 ss.

Finito di stampare nel mese di giugno 2025
nella Stampatre s.r.l. di Torino
Via Bologna, 220

Collana delle pubblicazioni di "FA.RI sul lavoro"

Le monografie della collana sono pubblicate a seguito di una procedura di revisione assicurata, oltre che da un membro del comitato di direzione, da componenti del comitato di valutazione con referaggio doppio cieco (*double blind peer review*).

Comitato di valutazione:

Alessandro Boscati, Marina Brollo, Guido Canavesi, Carlo Cester, Loredana Ferluga, Valeria Filì, Alessandro Garilli, Domenico Garofalo, Valerio Maio, Massimiliano Marinelli, Michel Martone, Michele Miscione, Marco Mocella, Severino Nappi, Antonella Occhino, Giuseppe Pellacani, Roberto Pessi, Carlo Pisani, Federico Putaturo, Giulio Quadri, Alessandro Riccobono, Francesco Santoni, Adriana Topo, Anna Trojsi.

Volumi pubblicati

1. *Divieto di licenziamenti e libertà d'impresa nell'emergenza Covid. Principi costituzionali*, a cura di Giampiero Proia, 2020.
2. *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, a cura di Emilio Balletti, 2021.
3. *La dirigenza degli enti locali alla prova della contrattazione collettiva*, a cura di Rosario Santucci e Mario Cerbone, 2022.
4. *Appalti e lavoro: problemi attuali*, a cura di Giampiero Proia, 2022.
5. *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista e Rosario Santucci, 2022.
6. *Prescrizione dei crediti e stabilità del rapporto di lavoro. Opinioni a confronto*, a cura di Emilio Balletti e Rosario Santucci, 2023.
7. *Considerazioni preliminari alla riforma del processo civile in materia di lavoro*, a cura di Enrico Gragnoli e Ilaria Bresciani, 2023.
8. Marco Gambacciani, *Diritti sindacali partecipativi e «dovere» di contrarre*, 2023.
9. *Current Issues of EU Collective Labour Law*, edited by Alberto Pizzoferrato and Matteo Turrin, 2024.
10. Silvio Bologna, *Le mansioni del lavoratore tra garantismo e liberalizzazione*, 2024.
11. Laura Foglia, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, 2024.
12. *Organizzazione e lavoro nel settore dei trasporti tra generalità e specialità. Il contratto di logistica. Atti del Convegno Verona, 20-21 ottobre 2023*, a cura di Francesco Santoni e Chiara Tincani, 2024.
13. *La privatizzazione del pubblico impiego trent'anni dopo. Atti del Convegno in occasione della presentazione degli Studi in onore di Alessandro Garilli. Palermo, 10-11 febbraio 2023*, a cura di Alessandro Bellavista e Alessandro Riccobono, 2024.

14. *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, a cura di Rosario Santucci e Anna Trojsi, 2025.
15. *Autonomia collettiva e realtà economica. L'omaggio dei giuslavoristi ad Antonio Vallebona*, a cura di Roberto Pessi e Giampiero Proia, 2025.
16. Pia De Petris, *Lavoro e piattaforme digitali. Qualificazione, poteri e tutele*, 2025.