

## Vulnerabili digitali, poveri della rete e padroni del tempo: l'approccio rimediale *case-by-case* nel lavoro delle piattaforme\*

Loredana Zappalà

1. Il lavoro nelle piattaforme digitali: una, nessuna, centomila fattispecie.	76
2. La proliferazione dei modelli di business della sharing economy: le piattaforme digitali di transazione e l'ambigua percezione del lavoro svolto.	77
3. I chiaro-scuri della qualità del lavoro delle piattaforme digitali tra povertà/opportunità, soddisfazione/insoddisfazione e costrizione/libertà.	78
4. Triangolazione fluida del lavoro nelle piattaforme e prospettive regolative multilivello, pluriformi e con molti attori.	81
5. Le recensioni della folla e dell'opinione pubblica globale...	84
5.1 ...e le nuove forme di azione sindacale per un lavoro della folla equo.	85
6. Lo spostamento di focus sul datore di lavoro e la sua possibile responsabilità (a prescindere dalla fattispecie).	88
7. La prospettiva di regolazione dell'Unione europea tra subordinazione presunta e tutele universali di nuova generazione.	91
8. Dal rimedialismo giudiziale alla regolazione italiana: tra estensione della fattispecie e frammenti di estensione delle tutele.	92
9. Fallacia della teoria del rider come epitome del lavoro tramite piattaforma, funzione adattiva della contrattazione collettiva e ruolo propulsivo della giurisprudenza: il pragmatismo dell'approccio rimediale case-by-case.	95
Riferimenti bibliografici	98

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 473/2023

## 1. Il lavoro nelle piattaforme digitali: una, nessuna, centomila fattispecie.

Il complesso e variegato fenomeno del lavoro nelle piattaforme digitali<sup>266</sup> è emblema di nuove forme di povertà nonostante il lavoro e, al tempo stesso, delle nuove sfide regolative cui è sottoposto il diritto del lavoro della *post* rivoluzione digitale<sup>267</sup>, da tempo avviata, ma ben lungi dall'aver sedimentato i propri esiti. Di certo, il lavoro delle piattaforme digitali incarna l'apice dello scontro ideologico cristallizzato in due diverse e contrastanti narrazioni che vedono, da una parte, i piattafomottimisti, vale a dire quanti, comunque, considerano tale forma di occupazione anche una opportunità nuova di partecipazione al mercato del lavoro e quindi una soluzione per smantellare le disuguaglianze strutturali e geografiche promuovendo lo sviluppo inclusivo in tutto il mondo<sup>268</sup>; secondo questa visione, il mercato del lavoro delle piattaforme – in fondo – darebbe luogo a un saldo positivo tra il godere di un certo grado di indipendenza contro la perdita delle tutele lavoristiche tipiche, della rappresentanza sindacale e della sicurezza sociale. Dall'altra, si collocano invece, i ben più numerosi piattafomopessimisti che, a dispetto degli artifici linguistici e del richiamo ingannevole al mondo dello spettacolo – *gigs* (ingaggi) – intravedono un futuro distopico di sfruttamento e di mercificazione della manodopera, di perdita di senso e di valore del lavoro, che sfugge a qualsivoglia tentativo di regolazione, aggravato dai nuovi poteri tecnologici e di controllo<sup>269</sup> potenzialmente in grado di schiacciare la stessa dignità delle persone che lavorano<sup>270</sup>; in un mondo nel quale tutto può essere trasformato in un servizio e tutti i servizi possono essere merci, si assisterebbe dunque a una taylorizzazione del lavoro cognitivo e alla formazione di catene globali di delocalizzazione che disvelano il vero volto della automazione, che non è quello di rimpiazzare il lavoro umano con macchine o intelligenze artificiali, bensì quello di sostituire il lavoro umano dignitoso, con lavoratori occultati, turchi meccanici, schiavi del clic, sparsi nel mondo, precari e sottopagati<sup>271</sup>.

Nel dibattito italiano, ma non solo, la figura *rider* ha rappresentato una vera e propria sineddoche: il *rider* – che rappresenta solo una parte del lavoro tramite piattaforma – è stato elevato a prototipo del lavoratore digitalizzato, che presta frammenti di lavoro, gestito dall'algoritmo, vulnerabile, se non proprio povero, che addirittura ha spinto il legislatore italiano a utilizzare una tecnica regolativa sostanzialmente rimediabile, di effetti, che punta su una tutela minimale a prescindere dalla forma autonoma, eterorganizzata o subordinata. I *rider* tuttavia sono solo la punta, seppure la più aguzza, di un *iceberg* di grandi dimensioni rappresentato dal più ampio fenomeno del lavoro tramite piattaforma, triangolare, ibrido, *online* e *onsite*, dequalificato e altamente professionalizzato, che non solo, per complessità e velocità, e soprattutto per la sua diffusione su scala necessariamente globale, sfugge a qualsivoglia ingabbiamento in una fattispecie, ma che, addirittura, necessita di essere pensato, regolato e contenuto, tramite interventi rimediali polivalenti, se non *case-by-case*: sia in funzione di garantire l'effettività della tutela; sia nell'applicazione legislativa e giurisprudenziale di segmenti della disciplina protettiva del lavoro; sia tramite una articolazione della tecnica normativa tramite la contrattazione collettiva<sup>272</sup>.

Si tratta di interventi, come si dirà, che tengano conto di come il lavoro delle e nelle piattaforme digitali sia, al tempo stesso, una, nessuna e centomila diverse fattispecie, in astratto e per il lavoratore coinvolto, che

<sup>266</sup> Degryse 2016; Haidar e Keune 2021; Srnicek 2016 e 2017.

<sup>267</sup> In generale sul tema si rinvia a Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022; nonché Novella e Tullini 2022; Tullini 2017; Alessi, Barbera e Guaglianone 2019; Del Punta 2022.

<sup>268</sup> McAfee e Brynjolfsson, 2017; Schwab 2017.

<sup>269</sup> Kellogg 2020; Aloisi e Potocka-Sionek 2022; Tebano 2020.

<sup>270</sup> Crouch 2020; Standing 2016; Graham, Hjorth e Lehdonvirta 2017.

<sup>271</sup> Casilli 2020.

<sup>272</sup> Cfr. l'analisi sulla polivalenza semantica e concettuale della prospettiva rimediabile di Zoppoli 2022.

potrebbe alternativamente incarnare, a seconda del contesto, dell'area geografica in cui opera, della piattaforma con cui si relaziona, della qualificazione professionale e del tempo che dedica al lavoro, per scelta o per bisogno, un lavoratore digitale vulnerabile, un lavoratore povero della rete (come si suole dire, uno schiavo del clic) o un lavoratore che si sente e che pretende di essere padrone del proprio tempo e della propria identità lavorativa.

Lungi dall'arrendersi al catastrofismo, il dibattito lavoristico sul lavoro tramite piattaforma<sup>273</sup> ha messo bene in luce come il fenomeno metta in crisi la fattispecie, evidenzi nuove forme di vulnerabilità dei lavoratori che operano attraverso le piattaforme e punti sul rimediale, giudiziale, ma anche legislativo, nell'ottica di garantire l'effettività della disciplina lavoristica, a prescindere da qualificazioni astratte<sup>274</sup>. Nella consapevolezza delle strettoie di un percorso di qualificazione del lavoro delle piattaforme digitali, si concorda dunque con quanti ritengono<sup>275</sup> che – a prescindere dalla qualificazione (lavoratore autonomo, subordinato o il suo equivalente funzionale, eterorganizzato) – tali nuove forme di lavoro altamente fra loro diversificate e caratterizzate da una triangularità sempre più fluida, da una parte, necessitino comunque di tutele basiche (salario, sicurezza, libertà sindacali, controllo del tempo della prestazione, motivazione del recesso) per fare fronte a nuove dimensioni della povertà, non riconducibili solo ad una mera questione economico-retributiva<sup>276</sup>; dall'altra, stimolino nuove tecniche di regolazione (per esempio la trasparenza delle condizioni contrattuali), nuove forme di resistenza (ne sono prova le sempre più frequenti azioni "pilota" a tutela dei diritti dei *riders*) e di azione collettiva, nonché la creazione di nuove reti di solidarietà transnazionali che, sempre di più, e in modo nuovo, coinvolgono l'opinione pubblica nell'ottica di promuovere un modello di *platform society* incentrato sulla produzione di valore pubblico e non solo economico<sup>277</sup>.

## 2. La proliferazione dei modelli di business della sharing economy: le piattaforme digitali di transazione e l'ambigua percezione del lavoro svolto.

Nella letteratura organizzativa, la piattaforma è una forma di organizzazione che si struttura a partire da un *core* di potenzialità economica o finanziaria, oppure di competenza tecnica, utilizzato come base per sviluppare nuove attività o modelli di *business*<sup>278</sup>: insomma, uno *standard* aziendale o un *network* che consente a imprese, spesso multi-localizzate e multinazionali, di gestire in modo unitario, quindi, efficiente e razionale, i propri processi interni, creando valore mediante esternalità positive per tutti i soggetti coinvolti.

Oggi, nel variegato mondo delle piattaforme digitali, si suole distinguere<sup>279</sup> tra piattaforme di transazione (Uber, Ebay, AirBnB), piattaforme di innovazione (Microsoft), piattaforme di integrazione (Facebook) e piattaforme di investimento (SoftBank); laddove tutte le citate piattaforme possono operare anche in maniera ibrida. In particolare, per quanto riguarda la tematica di interesse più direttamente lavoristico, le piattaforme digitali di transazione hanno la capacità di mettere in relazione tra loro soggetti diversi – essenzialmente utilizzatori, da un lato, e fornitori o prestatori di beni e servizi, dall'altro – creando una sorta di *network/ecosistema* come un mercato/rete a due parti (*two-sided market*); la piattaforma di transazione non vende e non affitta oggetti, né – normalmente – presta servizi (con l'eccezione di quelli essenziali al perfezionamento della transazione tra il proprietario/fornitore e l'utilizzatore/cliente), svolgendo invece il

<sup>273</sup> Il dibattito è molto ampio e in questa sede non riepilogabile, per alcuni riferimenti essenziali v. Prassl, 2018; Prassl e Risak 2019; Donini 2019; Aloisi e De Stefano 2020; De Stefano 2016; Perulli 2018 e 2020; Signorini 2018.

<sup>274</sup> Cfr. Caruso 2023; Caruso e Zappalà 2022.

<sup>275</sup> Caruso 2023; Alaimo 2023.

<sup>276</sup> Bano 2019.

<sup>277</sup> Van Dijck, Poell e De Waal 2019.

<sup>278</sup> Srnicek 2016 e 2017.

<sup>279</sup> Istat, 2022; Evans e Gawer 2016.

ruolo di facilitatore degli scambi; in essa, i diversi operatori economici, fornitori o clienti, possono scegliere – *una tantum* o in maniera reiterata – se collaborare o meno con la piattaforma, ciò in relazione al vantaggio che prevedono di ottenere.

L'impatto delle piattaforme sul mondo del lavoro è rilevante e sfaccettato, sia per le ricadute in termini di lavoro direttamente generato dalle piattaforme, sia in termini di aumento di occupazione indiretta riguardante soggetti impegnati in attività ancillari alla fornitura di servizi o alla vendita di beni mediate da piattaforme digitali (quali i *riders* impegnati nella consegna di cibo a domicilio, ma anche coloro che vendono una prestazione lavorativa a terzi tramite piattaforma digitale, quali conducenti di taxi, *tasker* e professionisti). A questi vanno aggiunti coloro che percepiscono un reddito vendendo beni (magari da loro prodotti o ricondizionati) su *marketplace* digitali o gestendo l'affitto di loro proprietà inutilizzate (alloggi, natanti, auto-veicoli, ecc.). Le piattaforme di transazione, poi, si distinguono in piattaforme che intermediano lo scambio a pagamento di beni e servizi, facendo pagare ai fornitori una quota percentuale sulle transazioni (per esempio Freelancer, TaskRabbit, Uber) e piattaforme (come Glovo e Deliveroo) che impongono il pagamento di una quota percentuale sulle transazioni sia ai fornitori, sia ai clienti.

Il fenomeno del lavoro nelle e tramite le piattaforme digitali, sia quello più qualificato, sia quello dei "lavoretti" *online* e tramite *app*, tuttavia, è talmente diffuso e variegato<sup>280</sup> da essere sottostimato; tale sotto-rappresentazione risiede – come rilevato dall'Istat<sup>281</sup> – nella mancanza di percezione del proprio *status* occupazionale da parte dei soggetti interessati che, pur svolgendo un'attività di lavoro mediata da internet, tendono a non considerarla un vero e proprio lavoro, considerandosi invece studenti, casalinghe, disoccupati, ecc. Un capitolo diverso è rappresentato poi dalle piattaforme che operano e selezionano i propri operatori attraverso veri e propri concorsi di progetti/di idee (quali Freelancers, Upwork, Peopleperhour, Guru, Toptal, WorkNHire, ecc.) che, di fatto, operano come veri e propri intermediari per prestazioni di natura intellettuale anche molto qualificate. La percezione del lavoro cambia, ovviamente, a seconda che si tratti di prestazioni eseguite sul posto (*on-location*, spesso a bassa qualificazione) e prestazioni eseguite in modalità digitale (*performed digitally*, frequentemente *micro task* o *crowdwork*, ma anche servizi professionali più elevati, quali traduzioni, didattica *online*, servizi di fotografia, ecc.)<sup>282</sup>.

### 3. I chiaro-scuri della qualità del lavoro delle piattaforme digitali tra povertà/opportunità, soddisfazione/insoddisfazione e costrizione/libertà.

A fronte di un fenomeno, quello del lavoro nelle piattaforme digitali, ancora tutto in divenire, numerose sono le indagini che provano ad evidenziare l'impatto delle nuove forme di lavoro non solo in termini quantitativi, ma anche e soprattutto qualitativi. Anche in questo caso, il variopinto mondo del lavoro sopra brevemente descritto mostra una quantità infinita di sfumature qualitative che, a seconda della tipologia di indice di misurazione della qualità, dei modi di svolgimento della prestazione, del livello di qualificazione e della collocazione spaziale e geografica del lavoro svolto, rende impossibile una valutazione univoca del fenomeno. Solo per fare qualche esempio richiamando alcune delle diverse dimensioni di misurazione della qualità del lavoro identificate da ricerche europee<sup>283</sup>, è stato evidenziato come la qualità dell'ambiente

<sup>280</sup> Pais, 2019; Elmer, Herr, Klaus e Gegenhuber, 2019; Fabo, 2017.

<sup>281</sup> Istat, 2022, 86.

<sup>282</sup> Il progetto statistico più rilevante condotto fino ad oggi a livello europeo è l'indagine COLLEEM (*Collaborative Economy and Employment*) che si è svolta in due edizioni, una nel 2017 (COLLEEM I), l'altra nel 2018 (COLLEEM II), su iniziativa del Joint Research Centre (JRC) della Commissione europea in collaborazione con la Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della stessa Commissione (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi e González Vázquez 2018, Urzì Brancati, Pesole e Fernández-Macías. 2020).

<sup>283</sup> Eurofound 2012.

fisico di lavoro differisca profondamente a seconda che si prenda in considerazione il lavoro su piattaforma svolto integralmente da remoto, in cui rilevano i rischi di un possibile isolamento sociale, o anche altri fenomeni non necessariamente negativi come i casi di *coworking*<sup>284</sup> (in cui si sviluppano sia dimensioni competitive, sia dimensioni collaborative) o di nomadismo digitale, liberamente scelto come stile di vita olistico caratterizzato da una libertà completa in cui per i lavoratori coinvolti tutte le aree della vita sono considerate ugualmente piacevoli e appaganti e nelle quali si manifesta la loro libertà professionale, spaziale e personale<sup>285</sup>. Anche la dimensione della intensità del lavoro è misurabile in termini largamente ambivalenti, in quanto, da una parte, la specificità del modello organizzativo delle piattaforme ha l'effetto di liberare quote di tempo di lavoro direttamente scelte dal prestatore; dall'altra, la tendenza all'accelerazione dei tempi di lavoro e l'attivazione di meccanismi reputazionali aumentano il livello di routine, ma anche di ansia e stress da prestazione/valutazione; dall'altra ancora può avere l'effetto di sfumare i confini tra lavoro e non lavoro. Pure tale commistione tra tempo di lavoro e non lavoro, tuttavia, soprattutto in alcune professioni in cui più rileva il profilo identitario della persona, si ritiene possa rappresentare un aspetto qualitativo ricercato del lavoro tramite piattaforma, offrendo opportunità di espressione, costruzione dell'identità e coltivazione di relazioni sociali e professionali<sup>286</sup>, in una dimensione – che è propria delle sole piattaforme di lavoro *online* – in cui il sessismo, la disabilità e la discriminazione risulterebbero del tutto assenti<sup>287</sup>.

Complessa è pure la misurazione della qualità del lavoro in termini di prospettive di carriera e di stabilità: da una parte, è noto come le probabilità di perdere il posto di lavoro tramite chiusura o disattivazione dell'*account*, senza diritto a spiegazioni da parte della piattaforma, siano elevatissime; dall'altra, è stato anche rilevato come spesso il lavoro tramite piattaforma aumenti l'*empowerment* dei soggetti, abbassando le barriere all'ingresso nel mercato (o addirittura eliminandole per i soggetti con disabilità), consentendo l'emergere di forme di scambio e pratiche lavorative in parte "nascoste" dalla rete, nonché aumentando le opportunità di visibilità: tale prospettiva, per esempio, è stata evidenziata negli studi sul lavoro dei giovani designer *freelance* che lavorano attraverso piattaforme di *crowdsourcing*<sup>288</sup>. In questo caso il lavoro tramite piattaforma diventa occasione di visibilità e sviluppo di una strategia di *personal branding*, in un mercato professionale già fortemente segmentato, nel quale i giovani designer utilizzano la piattaforma stessa per "spiazzare" i professionisti più esperti del mercato; ciò, tuttavia, anche investendo sempre di più in forme di lavoro gratuito, nella speranza che questo capitale di visibilità possa essere economicamente convertibile sia all'interno sia all'esterno della piattaforma<sup>289</sup>. Ovviamente, poi, alcuni indicatori qualitativi del lavoro tramite piattaforma variano sensibilmente a seconda del contesto istituzionale e geografico in cui operano le piattaforme medesime: accanto alla più comune narrazione, supportata dalle numerose indagini sul campo, di vere e proprie forme di sfruttamento, nei paesi economicamente più sviluppati è possibile pure rinvenire prassi e esperienze di *crowdwork* creativo basato sui concorsi che fanno uso delle competizioni per mettere in contatto i clienti con i lavoratori delle piattaforme. In alcuni casi non è inusuale che i lavoratori della piattaforma possano interagire tra loro e percepire il lavoro degli altri condividendo un senso di comunità, nel quale le persone sono motivate a contribuire non solo al fine di ottenere un guadagno

<sup>284</sup> Spinuzzi 2012.

<sup>285</sup> Reichenberger, 2018.

<sup>286</sup> Armano, Briziarelli e Risi 2022.

<sup>287</sup> Elmer, Herr, Klaus e Gegenhuber 2019.

<sup>288</sup> Arcidiacono, Borghi e Ciarini 2019.

<sup>289</sup> Si tratta di una aspettativa promozionale che, tuttavia, alcune piattaforme – come per esempio Upwork – tendono ad osteggiare tramite l'utilizzo di meccanismi di *lock-in*, vale a dire mantenendo oscurati i cognomi dei professionisti sulla piattaforma, impedendo altresì ai profili di collegarsi a siti su piattaforme personali o di altro tipo, v. Sutherland, Jarrahi, Dunn e Nelson 2019; nonché richiedendo ai lavoratori di firmare una clausola di non elusione che proibisce loro di lavorare con qualsiasi cliente che abbia identificato il lavoratore attraverso il sito Upwork per almeno 24 mesi, v. Kalleberg e Dunn 2016.

immediato, ma anche per migliorare le proprie capacità creative, il *networking* e la propria immagine *social*, per opportunità future, l'identità con la comunità in competizione con altre piattaforme, ecc.<sup>290</sup>.

Abbastanza ambivalente è anche l'indicatore qualitativo riguardante i livelli retribuitivi del lavoro tramite piattaforma, rispetto al quale tutte le indagini evidenziano le difficoltà di reperimento di dati ufficiali: da una parte, infatti, risulta pacifico che i salari orari nel *crowdworking*, soprattutto nel campo dei *microtask* in cui vi è una bassa barriera all'ingresso, siano significativamente inferiori ai salari medi dei lavoratori *offline*<sup>291</sup>; dall'altra, spesso i lavoratori della piattaforma trascorrono una notevole quantità di tempo non retribuito, alla ricerca di attività o progetti (come per esempio nei concorsi *online*, ove i lavoratori che svolgono questo tipo di lavoro devono dimostrare le proprie capacità eseguendo in tutto o in parte un compito prima di sapere se saranno selezionati come vincitori e quindi pagati<sup>292</sup>); dall'altra ancora, è vero anche che, spesso, soprattutto i *microtask* vengano svolti come mera attività di "riempimento", facendo – al contempo – altro e, quindi, per il lavoratore coinvolto siano fonte di una entrata aggiuntiva che non viene nemmeno percepita come reddito. In generale, gli studi che si sono confrontati con l'indicatore qualitativo citato prendono anche in considerazione i livelli salariali e la percezione dei lavoratori dell'adeguatezza salariale in chiave comparativa e a livello globale: spesso, infatti, i salari dei lavoratori dei paesi meno sviluppati sono più alti di quelli medi del paese del *tasker* o del *turker*<sup>293</sup>, ma molto inferiori a quelli che sarebbero pagati nel paese del richiedente il servizio alla piattaforma<sup>294</sup>, creando tale consapevolezza malcontento e frustrazione nei lavoratori stessi. La peculiarità di alcune forme di lavoro tramite piattaforma consiste, infatti, nel fatto che sebbene molte piattaforme, come per esempio Upwork, abbiano introdotto una retribuzione oraria minima, ve ne sono molte altre in cui la piattaforma stessa svolge un mero ruolo di intermediario e la remunerazione è decisa direttamente dai richiedenti il servizio, così – di fatto – venendo meno anche la possibilità di programmazione, da parte del lavoratore interessato, di quote standard di retribuzioni ottenibili con il lavoro svolto. Un altro fattore di incertezza rilevato, inoltre, consiste nel fatto che nelle descritte piattaforme in cui una parte del rapporto contrattuale (*quantum* della remunerazione, caratteristiche del servizio, tempi, ecc.) risulti gestito direttamente dal richiedente il servizio, il concreto ottenimento della remunerazione sia subordinato all'accettazione del lavoro da parte del richiedente medesimo che, spesso, senza nemmeno giustificare il motivo<sup>295</sup>, ha la possibilità di rifiutare il lavoro *tout court* (addirittura conservando i risultati del lavoro rifiutato<sup>296</sup>); in tali casi, il lavoratore risulta privato di qualsiasi remunerazione per il lavoro svolto, senza che la piattaforma si assuma alcun ruolo di garanzia o anche solo di coordinamento delle rispettive responsabilità. In questo caso, dunque, la triangolazione si rivela un fattore di ulteriore debolezza (economica, contrattuale e sociale) dei lavoratori coinvolti che, ovviamente, non potranno contare sulla remunerazione programmata senza nulla poter reclamare. In linea con la rilevata ambivalenza e complessità del fenomeno, tuttavia, non mancano ricerche che, invece, soprattutto per i lavori a più alta qualificazione e che richiedono un certo tempo di svolgimento<sup>297</sup>, hanno rilevato come spesso proprio a fronte della invisibilità della rete, tra richiedenti e *tasker*, *freelance*, ecc. – anche sotto la pressione dei meccanismi reputazionali – si instaurino anche relazioni di affidamento reciproco, funzionali a garantire la soddisfazione di entrambe le parti per il lavoro commissionato dal richiedente e svolto dal lavoratore.

<sup>290</sup> Elmer, Herr, Klaus e Gegenhuber 2019.

<sup>291</sup> Hornuf e Vrankar 2022.

<sup>292</sup> Eurofound 2018.

<sup>293</sup> Agrawal, Horton, Lacetera e Lyons 2015.

<sup>294</sup> Berg, Furrer, Harmon, Rani e Silbermann 2018.

<sup>295</sup> Lasca˘u, Gould, Brumby e Cox 2022.

<sup>296</sup> Beerepoot e Lambregts 2015.

<sup>297</sup> Kellogg, Valentine e Christin 2020.

#### 4. Triangolazione fluida del lavoro nelle piattaforme e prospettive regolative multilivello, pluriformi e con molti attori.

Innanzitutto a un fenomeno che, come si è visto, risulta molto complesso anche solo da definire e da individuare nei suoi contorni e nelle sue modalità di funzionamento altamente sfaccettate, la sfida della regolazione è quanto mai ardua. Trattandosi di un fenomeno globale che corre veloce sul filo della rete, anche le risposte regolative emerse nel breve tempo che ci separa dalla sua nascita sono state, ovviamente, plurime, diversificate, nonché fortemente influenzate dai contesti istituzionali ove le piattaforme stesse hanno radicato la loro attività *online* o *onsite*. Studi su alcuni casi paradigmatici hanno dimostrato come la reazione istituzionale e politica<sup>298</sup> delle singole realtà sia stata determinante per favorire o ostacolare la diffusione di alcuni servizi tramite piattaforma: emblematico, per esempio, l'approccio del governo conservatore in Giappone che ha fornito una "narrazione" politica della *gig economy* quale risposta ad alcuni dei problemi sociali ampiamente percepiti, come la mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata e bassi tassi di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, promuovendo il lavoro tramite piattaforma come un modo per portare più fette di popolazione nel mondo del lavoro, accentuando anche il profilo della libertà di svolgere un lavoro retribuito in qualsiasi momento<sup>299</sup>. Diametralmente diversa è, invece, l'analisi sul colosso Uber<sup>300</sup> che – con la sua tentacolare presenza internazionale – dimostra come la diversità di approcci politici e normativi al trasporto via piattaforma (per esempio deregolamentazione negli Stati Uniti, difesa della regolamentazione esistente in Germania, adattamento della regolazione in Svezia) abbia fortemente influito sulla diffusione stessa del servizio: in Germania, per esempio, una forte risposta politica e delle associazioni di taxi a livello nazionale, è riuscita a ritrarre Uber come una minaccia per l'interesse pubblico e la sicurezza, relegando l'attività del colosso a una fetta di mercato molto limitata.

Alcune indagini comparate hanno provato a individuare le possibili risposte regolative rinvenibili nei diversi contesti ordinamentali<sup>301</sup>. Di certo, la triangolazione fluida che, tuttavia, caratterizza il lavoro tramite piattaforma e il suo mercato delle ore<sup>302</sup>, in cui intervengono con una possibile pluralità di ruoli diversificati, la piattaforma, i richiedenti il servizio e/o gli utenti del servizio e, infine, i lavoratori (la folla o gli specifici lavoratori che hanno dato la loro preventiva disponibilità via *apps*) complica l'individuazione di una soluzione regolativa unica che possa abbracciare tutte le possibili problematiche e possa, al tempo stesso, offrire ai lavoratori coinvolti un livello di tutela adeguato allo stato di bisogno. La natura quasi inevitabilmente triangolare (o addirittura quadrangolare<sup>303</sup>) degli accordi, quasi articolati come in un gioco di ruoli

<sup>298</sup> Marčeta 2021 (in Haidar e Keune 2021).

<sup>299</sup> Shibata 2019.

<sup>300</sup> Thelen 2018.

<sup>301</sup> Garben 2017. Una prima risposta, di fatto, prova ad applicare o estendere la normativa esistente in materia di lavoro dipendente, in toto o con alcuni adattamenti; una seconda prova a individuare una nuova e diversa categoria a metà tra lavoro subordinato e lavoro autonomo; una terza è quella di sganciare la protezione sociale dallo status occupazionale, prevedendo quindi una serie di tutele minime a prescindere dalla qualificazione; una quarta risposta, infine, è quella di ideare una categoria speciale solo per i lavoratori su piattaforma. Sotto altro profilo, l'offensiva del diritto del lavoro volta a non lasciare il prestatore sprovvisto di adeguate protezioni e garanzie è stata sintetizzata nei seguenti diversi interventi: a) l'uso di test orientati ad adattare, nelle peculiari condizioni del lavoro tramite piattaforma, la ratio protettiva alla situazione di vulnerabilità sociale del prestatore; b) l'operare di presunzioni di lavoro subordinato; c) una interpretazione teleologica ("*purposive*") della nozione di subordinazione, in cui si sommano i criteri del deficit democratico e la dipendenza; d) un approccio "rimediale", in grado di rispondere attraverso la giurisprudenza ai bisogni di tutela sociale anche a prescindere dall'impiego delle consuete tecniche di qualificazione della fattispecie. V. sul punto la classificazione di Perulli 2021.

<sup>302</sup> Ingraio 2020.

<sup>303</sup> Lazzeroni 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022) che evidenzia, infatti, come il *work on-demand* si presti ad applicazioni differenziate, non solo in ragione del tipo di servizio reso o del coinvolgimento di quattro parti (come nel caso del *food*:

interscambiabili, la loro durata spesso temporanea, il grado di autonomia talvolta relativamente elevato del lavoratore in termini di luogo e orario di lavoro, la natura talvolta informale (da cittadino a cittadino) di alcune delle attività e la mancanza fisica di un posto di lavoro, sembrano mettere in discussione l'applicazione di uno schema binario subordinazione/autonomia, in quanto non del tutto in grado di tenere conto delle moltissime sfumature di ibridazione di fattispecie diverse. Come in un gioco di parti, a volte la piattaforma è solo intermediario, a volte solo una "abilitatrice tecnologica" che produce un valore aggiunto limitandosi a facilitare le interazioni sociali, senza però influenzare il comportamento degli attori che impiegano quei dispositivi<sup>304</sup>, a volte fissa il prezzo, a volte il mancato pagamento del lavoratore dipende dal richiedente che non accetta il servizio, altre volte l'*account* viene disattivato dall'algoritmo sulla base di recensioni molto negative degli utenti, ecc. Così come il lavoratore, a volte, è un vero *freelance*, libero di scegliere il suo tempo di lavoro, ma debole economicamente perché necessita di un reddito; altre volte il lavoretto è e deve restare tale perché si aggiunge a un'altra attività. E così via, si potrebbe continuare all'infinito, individuando i numerosi punti di contatto tra le nuove forme di lavoro tramite piattaforma e il lavoro autonomo, il lavoro a chiamata o intermittente, l'occasionale, il lavoro somministrato e quello a tempo determinato, l'appalto, il cottimo, ecc., con la rilevante differenza che il citato mix contrattuale si svolge con un'unica, incombente e costante connotazione organizzativa, vale a dire tramite strumenti digitali e sotto gli *input* e le direttive di un *manager* algoritmico.

A fronte a una realtà talmente veloce nel divenire e caratterizzata da esperienze lunghe e brevi di lavoro frammentate nella triangolazione fluida di cui si è detto, senza negare l'importanza e la necessità di una regolazione inevitabilmente multilivello del lavoro tramite piattaforma come quella in corso di approvazione in ambito europeo, si concorda con la dottrina<sup>305</sup> che rinviene nell'approccio rimediabile ampiamente inteso<sup>306</sup>, che per sua stessa ragione e logica intrinseca non si presta né a definizioni unitarie e sintetiche, né a soluzioni tecniche compatte e uniformi valevoli per situazioni diverse, la soluzione che meglio si presta a tenere conto della necessità di differenziazione e di adattabilità al bisogno di tutela dei lavoratori della piattaforma, vulnerabili, poveri, ma anche liberi e autonomi per scelta, a prescindere e oltre qualsivoglia operazione di riconduzione a una fattispecie.

Un approccio che, dunque, di fatto, ha come tratto unificante l'abbandono di una prospettiva meramente qualificatoria, affidandosi a forme di regolazione diverse caratterizzate per l'intervento di una pluralità di attori (la politica, l'opinione pubblica, il legislatore, il sindacato, ecc.) che – attraverso multiple, ma a volte convergenti tecniche di tutele – procedono alla individuazione del rimedio specifico riferito alla situazione di bisogno di volta in volta emergente nel caso concreto: un compenso minimo e/o adeguato al contenuto e alla durata della prestazione, la tutela antidiscriminatoria, una certa tutela previdenziale, l'esercizio della libertà sindacale, l'applicazione di regole trasparenti, il controllo umano sui processi decisionali dell'intelligenza artificiale, ecc. Un approccio, pertanto, che aspira a ottenere un grado flessibile di protezione «anche laddove la novità, o l'eccentricità, morfologica del caso concreto renderebbe non applicabile la tutela standard; e ciò mediante il ricorso a tecniche discrete e duttili riconducibili a un catalogo predisposto di volta in volta dal legislatore, o in via ermeneutica dalla giurisprudenza adattiva, ovvero ancora in via di prassi regolativa, dalla stessa contrattazione collettiva come nella vicenda italiana dei *riders*»<sup>307</sup>, ma anche delle ulteriori e numerose soluzioni regolative e rimediali che, *case-by-case*, hanno (in questi brevi, ma intensi, anni di diffusione del lavoro tramite piattaforme) contribuito a rendere le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori coinvolti un po' più dignitose.

---

ristorante, piattaforma, *worker*, utente finale) piuttosto che di tre (come nel caso di Lyft: piattaforma, trasportatore, utente trasportato).

<sup>304</sup> Perulli 2021.

<sup>305</sup> Caruso 2023.

<sup>306</sup> Treu 2017; Zoppoli 2022.

<sup>307</sup> Caruso 2023.

Nelle pagine che seguono, pertanto, si proveranno a evidenziare i diversi approcci attraverso i quali, su scala globale e locale, una pluralità di attori della regolazione hanno provato e stanno ancora provando a individuare delle forme di regolazione e di tutela del variegato mondo delle piattaforme.

Le strategie e le ipotesi regolative *de iure condito* e *de iure condendo* sono molteplici (e ovviamente in questa sede nemmeno tutte riepilogabili) offrendo soluzioni articolate, più o meno efficaci e più o meno propulsive di tutele effettive. Fra le prospettive regolative più innovative ipotizzate, per esempio, è possibile ricordare i tentativi dottrinali di affidarsi a forme di tecno-regolazione del lavoro tramite piattaforma, vale a dire a una regolazione della materia in cui, in parte, la tecnologia tenda a configurarsi non solo come oggetto del processo regolativo, ma anche come strumento di applicazione di regole e vincoli<sup>308</sup>; ciò attraverso il possibile utilizzo della *blockchain*, quale paradigma tecnologico che sfrutta database distribuiti per gestire in modo sicuro le transazioni che avvengono tra i nodi di una rete<sup>309</sup>. A tal proposito, infatti, è stato rilevato come le caratteristiche e la natura della *blockchain* potrebbero soddisfare le esigenze e le condizioni di un modello di tecno-regolazione che sappia coniugare insieme obiettivi di registrazione, decentrazione, condivisione e controllo delle informazioni del lavoro delle piattaforme, rendendo monitorabile una catena produttiva di beni e servizi fortemente articolata e frammentata: il lavoro tramite piattaforma potrebbe cioè funzionare come una sorta di laboratorio per elaborare strategie e proposte da estendere poi a tutto il lavoro discontinuo e interstiziale, con l'obiettivo finale di ricostituire *ex post*, tramite un'infrastruttura pubblica e tecnologica, carriere lavorative transizionali<sup>310</sup>. La tecno-regolazione citata potrebbe operare attraverso un'*app* pubblica, vale a dire un sistema operativo digitalizzato di controllo avente l'obiettivo di garantire la conformità del processo produttivo alle regole e tutele definite istituzionalmente, con la possibilità di produrre degli *alert* per ogni loro violazione. Infine il sistema digitalizzato proposto avrebbe anche la finalità di consentire a ogni lavoratore di conservare e portare con sé tutte le informazioni finanziarie e lavorative sviluppate nei diversi rapporti collaborativi prestati, anche con periodi di lavoro tramite piattaforme digitali. Un tale sistema di dati condiviso e trasparente che, oltre a supportare la creazione di un registro personale delle attività e dei compensi ricevuti dai lavoratori delle piattaforme, con possibili ricadute, in prospettiva, pure sul piano della tutela di lavoratori, che presentano difficoltà di accesso ai principali istituti di sicurezza sociale, stante il carattere discontinuo della loro prestazione, potrebbe avere l'effetto di bilanciare la posizione di sostanziale dominio delle piattaforme nei confronti dei *crowdworkers* anche tramite il ricorso a meccanismi reputazionali "ufficiali", che possano dare in qualche modo evidenza all'operato delle piattaforme medesime e dei richiedenti servizi nel rapporto con i lavoratori.

L'approccio rimediabile *case-by-case*, quindi, potrebbe identificarsi sia in forme nuove di tecno-regolazione del lavoro tramite piattaforme, sia in forme di regolazione funzionali all'attribuzione di tutele, ugualmente innovative, perché adattate e adattabili ai nuovi contesti, ma più tradizionali come l'azione sindacale, l'elaborazione giurisprudenziale e la regolazione multilivello: ciò sulla condivisibile premessa secondo la quale, nel contesto degli assetti produttivi dell'economia contemporanea, la debolezza contrattuale può manifestarsi assumendo forme e modalità lavorative ibride, mutevoli, rarefatte, anche profondamente diverse dal passato, richiedendo risposte, in termini di tutela normativa, del tutto innovative<sup>311</sup>. Un assetto regolativo complesso, quindi, e in continua evoluzione, specchio della complessità e della velocità che avvolge il nuovo mondo digitale.

<sup>308</sup> De Minicis, Donà, Lettieri e Marocco 2019.

<sup>309</sup> Faleri 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

<sup>310</sup> De Minicis, Donà, Lettieri e Marocco 2019.

<sup>311</sup> Tullini 2018.

## 5. Le recensioni della folla e dell'opinione pubblica globale...

Il lavoro delle piattaforme, per le sue dimensioni su scala globale, è stato innanzitutto in grado di attirare una crescente attenzione pubblica, principalmente attraverso iniziative dei sindacati, di istituzioni pubbliche non governative e degli stessi *crowdworker*. La stessa tecnologia che consente la dispersione dei lavoratori risulta essere, infatti, in molti casi, anche la chiave per la loro organizzazione: quasi per definizione, la forza lavoro basata su piattaforme è altamente informatizzata, competente nella comunicazione digitale e pressoché costantemente *online*. Di conseguenza, mentre l'organizzazione tradizionale all'interno o in prossimità del posto di lavoro o della comunità locale potrebbe non riuscire a essere significativa per i lavoratori delle piattaforme, le campagne digitali spontanee si stanno rivelando di importanza fondamentale<sup>312</sup>. Non mancano, in questo senso, analisi che evidenziano come le piattaforme stiano assumendo sempre di più il ruolo di strutture che sostengono e sviluppano forme di antagonismo strutturato che si manifestano in forme di proteste *online* e di petizioni su larga scala volte a promuovere forme di boicottaggio di alcune piattaforme che operano comportamenti scorretti<sup>313</sup>, ma anche di recensione dei committenti delle piattaforme che – nel disinteresse delle piattaforme stesse – mortificano il lavoro reso dai *taskers*, dai *turkers*, ecc.

Per esempio, il fenomeno del lavoro della “folla” ha assunto una dimensione e una rilevanza sociale tale che l'invisibilità dei *turkers* ha provato via via a essere colorata dalla diffusione di parallele forme di “aggregazione” spontanee e di confronto dei *turkers* medesimi, finalizzate a costruire e diffondere nel web delle ulteriori forme di *rating* dei richiedenti i servizi di operatori come Amazon Mechanical Turk. Nella consapevolezza di come uno dei più gravi ed evidenti problemi di questo genere di piattaforme sia l'asimmetria informativa dei *turkers* che si ritrovano a ricercare i *tasks* da svolgere in mancanza di indicazioni chiare sui compiti, sul reale compenso, sulla possibilità di rifiuto del prodotto senza alcuna motivazione, ecc., già dal 2013 sono sorte iniziative<sup>314</sup> spontanee volte alla creazione sul web di un sistema di “mutuo soccorso” dei *turkers*, il cosiddetto Turkopticon, un luogo virtuale funzionale a consentire ai lavoratori che volontariamente vogliono parteciparvi di recensire e valutare i richiedenti. Sistemi come Turkopticon – o il similare Dynamo<sup>315</sup> – si propongono esplicitamente l'obiettivo di segnalare e, così, far evitare – attraverso un meccanismo delle recensioni su alcuni item (quali *communicativity*, *fainess*, *promptness*, ecc.) – i proponenti “poco raccomandabili”, poco “generosi”, poco chiari, e così via. Simili luoghi virtuali che sono dunque volti a raccogliere le recensioni della stessa folla sono spontaneamente nati quale esplicita risposta dei turchi alla inerzia di Amazon Mechanical Turk nel creare un sistema reputazionale dei richiedenti (che invece per es. esiste in Amazon Marketplace). Le recensioni negative consentono di evitare proponenti “loschi”, mentre le recensioni positive aiutano a trovare le occasioni di lavoro migliori; è così possibile visualizzare i report effettuati contro i richiedenti con un rapido clic. Il sistema Turkoticon, per esempio, come si evince da quanto comunicato dai moderatori, a loro volta *turkers*, è gestito da un comitato e da volontari della Tech Worker Coalition, una sorta di organizzazione sindacale 2.0. che ha lo scopo di supportare i lavoratori della quarta rivoluzione industriale nel ridefinire il loro rapporto con la tecnologia e migliorare le proprie condizioni lavorative: ciò anche attraverso nuove forme di azione quali, appunto, l'attivazione di meccanismi generalizzati e indipendenti di valutazione, finalizzati a creare un sistema di *rating* reputazionale dei committenti. Un sistema, dunque, che ha il precipuo scopo di far uscire i *turkers* dalla invisibilità della piattaforma, creando un mercato di reclutamento della “folla” più trasparente, che se non è proprio in grado di consentire ai lavoratori di scegliersi il datore di lavoro, quanto meno prova a far esercitare ai lavoratori stessi l'opzione *voice*, a incidere sulla reputazione dei richiedenti, sulla loro correttezza e generosità,

<sup>312</sup> Recchia 2018; Lassandari 2018.

<sup>313</sup> Wood e Lehdonvirta 2019.

<sup>314</sup> Irani e Silberman 2013.

<sup>315</sup> [www.wearedynamo.org](http://www.wearedynamo.org), un forum anonimo in cui i lavoratori possono proporre e discutere in sicurezza idee rischiose per l'azione degli attivisti.

influenzando – anche se in misura forse ancora irrisoria – le sorti e le dinamiche retributive del lavoro dei turchi del nuovo millennio.

In una prospettiva di sensibilizzazione spontanea dell'opinione pubblica si inserisce anche il progetto *Fairwork* ([www.fair.work](http://www.fair.work)) dell'Oxford Internet Institute, dell'Università di Oxford e del Berlin Social Science Center, che si propone l'obiettivo di valutare le condizioni di lavoro delle piattaforme di lavoro *online* in tutto il mondo, rispetto a una serie di standard, che prendono spunto dagli standard ILO, riferiti a forme tradizionali di occupazione, adattandoli alla specificità del mondo delle piattaforme; lo scopo dichiarato è quindi quello di pubblicizzare tali informazioni con l'obiettivo di influire sui comportamenti di tutte le parti interessate: consumatori, lavoratori, piattaforme, istituzioni, ecc.<sup>316</sup>. Anche sulla scorta del dibattito avviato dalla citata iniziativa *Fairwork*, la ricerca di possibili standard internazionali di regolazione del lavoro tramite piattaforma ha stimolato anche alcune recenti proposte<sup>317</sup> volte a individuare un possibile schema per una convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) per la regolamentazione del lavoro su piattaforma vulnerabile *sans phrase*, che vada oltre la dicotomia dipendente/appaltatore indipendente: una convenzione che – secondo i ricercatori proponenti – dovrebbe basarsi su due principi fondamentali: (a) “universalità” (vale a dire, oltre a condizioni di salute e sicurezza e assenza di discriminazioni, un insieme minimo di diritti dovrebbe essere disponibile per tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente da come le piattaforme li classificano, quali: *fair pay*, che tenga conto anche dei tempi di attesa, rilevanti per esempio per gli autisti di Uber; *fair conditions*, volte anche a fissare un orario massimo di lavoro, a proteggere il lavoratore – per esempio il *rider* – da danni nell'attività o ad assicurare misure di sicurezza sociale; *fair contracts*, intesi come accessibili e comprensibili, ma soprattutto privi di clausole di esonero assoluto della piattaforma da ogni responsabilità; *fair management*, riferita soprattutto alla correttezza e trasparenza della gestione algoritmica; *fair representation*, vale a dire l'impegno di creare opportunità per i lavoratori di impegnarsi collettivamente nelle piattaforme); e (b) il riconoscimento che il lavoro su piattaforma possa assumere forme diverse, richiedendo standard legali calibrati, ma allo stesso tempo adattabili alle varie realtà globali.

### 5.1 ...e le nuove forme di azione sindacale per un lavoro della folla equo.

A dispetto delle difficoltà dell'azione collettiva in luoghi rarefatti, virtuali e disintermediati<sup>318</sup>, nei quali l'oggettiva atomizzazione della prestazione, ma anche del rapporto che ne scaturisce, rende più tortuose le dinamiche di solidarietà e di individuazione dell'interesse collettivo, non mancano esperienze di un rinnovato attivismo sindacale e di nuove forme di rappresentanza<sup>319</sup>, seppure con modalità e tecniche di intervento lontane dalle forme di azione più tradizionali. D'altra parte, ogni piattaforma ha le sue dinamiche giuridiche differenziate<sup>320</sup> di disintermediazione e di reintermediazione individuale, per cui appare anacronistico proporre forme di rappresentanza e negoziazione collettiva isomorfe, mutate dalle categorie merceologiche tradizionali<sup>321</sup>: una cosa è, d'altra parte, ipotizzare forme di aggregazione collettiva in contesti ove permane pur sempre una dimensione di scambio materiale (in termini di servizi intermediati, come nel caso dei *riders* o degli autisti di Uber) e la relazione di lavoro e di rappresentanza diventa più leggibile in termini tradizionali; altra cosa sono le piattaforme *online* dove la forza lavoro può potenzialmente essere disseminata in continenti, lingue, fusi orari, sistemi giuridici e culture diversi. La stessa forza lavoro delle piattaforme palesa, d'altra parte, il suo essere “folla” anche sotto un diverso profilo, essendo sparpagliata non solo da un punto di vista geografico, ma anche di profonda eterogeneità degli interessi

<sup>316</sup> Su tale progetto v. Heeks, Graham, Mungai, Van Belle e Woodcock 2021.

<sup>317</sup> Fredman, Du Toit, Graham, Cherupara Vadakkethil, Bhatia e Bertolini 2021.

<sup>318</sup> Caruso 2017.

<sup>319</sup> Chiamonte 2021; Recchia 2018; Tullini 2018; Forlivesi 2018.

<sup>320</sup> Haake 2017.

<sup>321</sup> Caruso 2017.

in termini di potenziali esigenze nei confronti dell'organizzazione collettiva: gli interessi e le esigenze dei prestatori che occasionalmente si immergono nell'economia delle piattaforme potrebbero differire sensibilmente da quelli di un lavoratore che cerca una fonte di sostentamento a tempo pieno; il primo sarà principalmente interessato ai benefici immediati come la fornitura di equipaggiamenti di sicurezza quali caschi per i fattorini in bici, ecc., il secondo potrebbe invece essere interessato a benefici a lungo termine come una certa stabilità, ferie retribuite, contributi, ecc. L'eterogeneità degli interessi collettivi non è certo un fenomeno nuovo, ma – nel caso del lavoro tramite piattaforma – sconta, ovviamente, maggiori difficoltà di aggregazione per sotto-categorie di interessi.

In questo quadro di estrema difficoltà di connessione delle istanze dei lavoratori delle piattaforme non mancano, come si è accennato, esperienze virtuose di azione sindacale, sorte in alcuni specifici contesti e, quindi, non generalizzabili, ma potenzialmente in grado di rappresentare modelli di sperimentazione di una regolamentazione *case-by-case*, di grande impatto mediatico e sociale. Simili forme di aggregazione puntano a guadagnare una visibilità soprattutto nell'arena pubblica attraverso il dialogo con le istituzioni territoriali e il governo delle città, in una dimensione *glocal*, tramite «una modalità d'interlocuzione collettiva che chiama in causa le gli attori pubblici, nella loro qualità di attori e/o mediatori, ed evoca (anche) temi d'interesse generale, come l'efficienza dei servizi *on-demand*, la sostenibilità ambientale e sociale, la mobilità urbana»<sup>322</sup>.

Tra le forme di azione che più, seppure in termini parzialmente innovativi grazie all'utilizzo delle stesse risorse tecnologiche, ricalcano le modalità di protesta "tradizionali" è possibile ricordare le iniziative di nuovi sindacati come l'IWGB di Londra<sup>323</sup>, che tramite il coinvolgimento dell'opinione pubblica sono riusciti a far perdere alla piattaforma in questione alcuni clienti, ma anche di ottenere alcuni aumenti salariali da parte di altre piattaforme operanti sul territorio oggetto della descritta operazione di "sensibilizzazione" sindacale<sup>324</sup>.

Sicuramente innovativa dal punto di vista degli strumenti, ma anche delle interazioni proposte, è pure la diversa strategia sindacale volta a coinvolgere i consumatori dei servizi delle piattaforme nella tutela di norme fondamentali del lavoro, in particolare attraverso schemi di certificazione e riconoscimento pubblicizzati sullo stesso web, nel solco di quanto realizzato in altri contesti di protesta sociale su scala globale<sup>325</sup>. Un esempio di rilievo a questo riguardo è costituito da IG Metall, il sindacato dei metalmeccanici tedesco, che è stato strettamente coinvolto, insieme ai sindacati di Austria e Svezia, nella creazione di

<sup>322</sup> Tullini 2018; v. pure Forlivesi 2018.

<sup>323</sup> Impegnati attivamente a combinare strategie online (gruppi Facebook e WhatsApp per radunare i loro colleghi e organizzare proteste fuori dalla sede londinese della società) con azioni locali di alto profilo per attirare e organizzare i lavoratori dell'economia basata su piattaforme (per esempio, come accaduto nel contesto londinese, il sindacato ha organizzato proteste su larga scala, unendo i corrieri non solo presso il quartier generale del datore di lavoro, ma anche fuori dalla sede di una serie di clienti importanti, tra cui note società come la stazione televisiva ITV, il quotidiano Guardian, la società di servizi finanziari HSBC, la società di consulenza PWC, ecc.); sul punto v. Prassl 2018.

<sup>324</sup> Cfr. <https://reelnews.co.uk/2015/11/12/all-reelnews-campaigns/workplace-struggles/pressure-grows-on-tax-dodging-citysprint-to-stop-exploitation-of-couriers/>. V. pure quanto accaduto nell'aprile del 2019, su iniziativa del collettivo Deliverance Milano che ha deciso di diffondere sulla propria pagina Facebook una sorta di blacklist contenente i nomi dei VIP che ordinano regolarmente cibo a domicilio senza lasciare alcuna mancia all'addetto alla consegna, provocando in tal modo un forte clamore mediatico e, di conseguenza, un grave danno di immagine alla piattaforma interessata, su cui Chiaramonte 2021 e La Tegola 2019 e 2020. La virtualità del digitale consente poi anche tentativi delle organizzazioni sindacali di aggregare alcuni dati, per esempio – sicuramente di interesse – è l'esperimento della *Transnational Food Platform Strike Map*, che appunto mappa le azioni collettive che hanno avuto luogo in Europa dal 2018. Sebbene non sia aggiornata, questa iniziativa fornisce comunque un quadro vivido della situazione nella consegna di alimenti tramite piattaforma dal punto di vista dell'azione collettiva.

<sup>325</sup> Per esempio dal Movimento del commercio equo e solidale per alcuni beni di consumo.

*FairCrowdWork* (<http://faircrowd.work/>)<sup>326</sup>. In questo progetto, IG Metall è stata affiancata a livello istituzionale dalla Camera del lavoro di Vienna (Arbeiterkammer Wien), dalla Confederazione sindacale austriaca (ÖGB) e dall'Unione dei colletti bianchi svedesi. L'esperienza IG Metall, inoltre, risulta da segnalare anche per il suo protagonismo per aver dato vita a una forma di partenariato con alcune piattaforme che hanno portato, nel 2017, a sottoscrivere con Crowdsourcing Verband un accordo sulla istituzione di un Ombuds Office per il monitoraggio di un codice di condotta<sup>327</sup> (autonomamente adottato dalla società già nel 2015 e poi recepito da altre otto società, fra le quali Clickworker, Textbroker, ecc.)<sup>328</sup>. Si tratta di una prima forma di partenariato sociale nella *gig economy* di grande interesse che, secondo alcuni, potrebbe essere giustificato da uno specifico interesse delle aziende del settore a introdurre forme di regolazione *soft*, che scongiurino altre forme di regolazione statale più strutturate e vincolanti<sup>329</sup>. Tali forme di autoregolamentazione partecipata, tuttavia, hanno potenzialmente l'effetto – come sembra accadere nel caso tedesco – di limitare prassi di *dumping* sociale e l'ingresso in un determinato mercato nazionale di operatori troppo competitivi: prova è che, fino ad ora, come prima si è accennato, operatori come per esempio Uber non hanno preso del tutto piede nel mercato tedesco, come invece è accaduto in altri paesi europei.

Altri numerosi sono gli esempi del potenziale attivismo sindacale nel mondo delle piattaforme<sup>330</sup>: è infatti possibile ricordare la Dichiarazione di Francoforte sul lavoro tramite piattaforma, un'iniziativa sindacale austro-tedesca-svedese che mira a fissare le richieste di condizioni di lavoro socialmente sostenibili sulle piattaforme di lavoro digitale che è stata firmata da una serie di esperti internazionali e sindacati di base. Così come la firma nel 2017 di una carta tra l'Unione Riders Bologna, le tre principali confederazioni sindacali, il consiglio comunale di centrosinistra e le piattaforme locali di *food delivery* Sgnam e MyMenu<sup>331</sup>. Si tratta di un esperimento importante – tanto più che l'accordo nel 2019 è stato firmato anche dal colosso Dominos' Pizza e che, dunque, ha portato all'applicazione della Carta ad altri 100 *riders* e *drivers* bolognesi di Dominos' che hanno visto applicarsi gli standard del CCNL della ristorazione – e che, al di là della qualificazione del rapporto giuridico, ha fissato il principio nel settore del *food delivery* non si possa andare sotto degli standard minimi di tutela come l'obbligo di assicurazione nei confronti dei lavoratori e dei terzi, il diritto ad un compenso equo e dignitoso non inferiore appunto ai minimi del CCNL, indennità aggiuntive per il lavoro notturno o per le condizioni metereologiche sfavorevoli, la sospensione del servizio in caso di condizioni metereologiche straordinarie tali da mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei lavoratori, il diritto di riunioni sindacali retribuite, gli obblighi di informazione, la tutela della *privacy*, il diritto di disconnessione.

<sup>326</sup> Un sito che consente ai lavoratori di esprimere una valutazione sulle condizioni di lavoro di diverse piattaforme, di confrontare le tariffe e di accedere a consulenza legale di base. Sul quale v. pure Recchia 2018; Funke e Picot 2021.

<sup>327</sup> <https://crowdsourcing-code.de/>.

<sup>328</sup> In base a tale accordo, i lavoratori che operano su una delle piattaforme firmatarie del Codice di condotta possono presentare reclami all'Ufficio *Ombuds*, dopo aver cercato di risolvere la questione direttamente con l'azienda. L'*Ombuds Office* è presieduto da un giudice del tribunale del lavoro ed è composto da un rappresentante ciascuno del Crowdsourcing Verband, di una piattaforma, di IG Metall, e da un *crowdworker*. L'ufficio ha ricevuto 23 denunce nel 2018 e 14 nel 2019. Nella maggior parte dei casi, l'*Ombuds Office* fa da mediatore tra la piattaforma e il lavoratore della piattaforma e consente loro di risolvere la questione consensualmente.

<sup>329</sup> Funke e Picot 2021.

<sup>330</sup> Lamannis 2023.

<sup>331</sup> La carta, denominata Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, stabilisce un quadro di norme minime in materia di remunerazione, orario di lavoro e copertura assicurativa che devono essere rispettate dalle piattaforme firmatarie su base volontaria. Come è stato evidenziato, è innegabile la Carta di Bologna predilige fortemente un'ottica rimediale, riconoscendo uno standard di diritti minimi inderogabili a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata dei rapporti che rientrano nel suo ambito d'applicazione. V. Lassandari 2018; Martelloni 2018; Occhino 2020; Biasi 2018.

Non mancano poi esperimenti di attività organizzative più strutturate da parte dei sindacati, come nel caso della istituzione e elezione di un consiglio di fabbrica (“Betriebsrat”) presso gli stabilimenti di Foodora a Vienna e a Colonia<sup>332</sup>; o la sottoscrizione da parte della piattaforma di attività danese Hilfr del primo contratto collettivo per l’economia delle piattaforme in Danimarca con il sindacato 3F che ha distinto il livello di tutela applicabile ai lavoratori della piattaforma di pulizie danese, a seconda del monte ore effettivamente lavorato<sup>333</sup>. Altra esperienza di successo a conferma delle potenzialità di un approccio rimediabile *case-by-case* è, infine, la prassi di codeterminazione sviluppata presso Delivery Hero, una holding per una serie di servizi di consegna di cibo in Germania, tra cui Foodora che, a seguito di una decisione giudiziaria della primavera del 2018, è stata obbligata ad offrire un posto nel consiglio di amministrazione ai rappresentanti dei lavoratori: trattandosi di una società che impiega oltre 2000 lavoratori solo in Germania, le disposizioni in materia di co-determinazione prevedono che metà del consiglio di amministrazione rappresenti gli interessi collettivi dei lavoratori<sup>334</sup>.

Il variopinto quadro che viene fuori dall’analisi sopra tratteggiata è quello che evidenzia forme mobili e disomogenee di solidarietà dei lavoratori digitali generate dalla comune appartenenza a un mercato del lavoro a dimensione transnazionale o addirittura globale che, nonostante la difficoltà dei lavoratori delle piattaforme di costituirsi come un vero e proprio attore collettivo all’interno dei rapporti di lavoro, individuando in questo ambito le proprie controparti, ha stimolato, oltre che azioni giudiziali pilota<sup>335</sup>, forme virtuose e nuove di rappresentanza e di allargamento dell’azione sindacale alla cittadinanza sociale<sup>336</sup> da parte di movimenti spontanei, ma anche di sindacati storici attraverso alleanze e/o coalizioni capaci di includere diversi movimenti e soggetti collettivi dell’economia digitale, sino a coinvolgere la società civile e l’opinione pubblica<sup>337</sup>.

## 6. Lo spostamento di focus sul datore di lavoro e la sua possibile responsabilità (a prescindere dalla fattispecie).

Di fronte alla difficoltà qualificatoria della posizione dei lavoratori delle piattaforme, piuttosto che soffermarsi sullo *status* dei lavoratori stessi, una possibile prospettiva di analisi è quella che ha provato a soffermarsi sulla figura e sul ruolo del datore di lavoro. Solo brevemente, è possibile per esempio ricordare come innanzi tutto la Corte di Giustizia europea si sia concentrata sulla funzione tipicamente imprenditoriale e produttiva e, quindi, di utilizzatore del lavoro altrui (vuoi come datore di lavoro, vuoi come committente nell’ambito di rapporti di natura non subordinata) delle piattaforme. Nel caso *Elite Taxi*, la Corte<sup>338</sup> ha,

<sup>332</sup> Su tali esperimenti Prassl 2018.

<sup>333</sup> Gli Hilfr freelance con meno di 100 ore annue e i Super Hilfr con più di 100 ore, o ove il lavoratore stesso chieda la copertura del contratto collettivo.

<sup>334</sup> <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/food/delivery-hero-arbeitnehmer-aufsichtsrat-se/>. Un approccio inizialmente ostile da parte della direzione ha lasciato il posto a un clima in cui la dirigenza ha puntato attivamente alla co-determinazione come parte integrante della cultura aziendale della suddetta società, tanto che nel 2018 è stato firmato a Berlino un accordo con il quale si è istituito un Comitato aziendale di SE (Società europea) in Delivery Hero (che possiede Foodora) con il Sindacato tedesco per l’alimentazione, le bevande e la ristorazione (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG), la Federazione italiana dei lavoratori delle Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi, FILMCAMS– CGIL) e l’European EFFAT, (Federazione Europea dell’Alimentazione, dell’Agricoltura e del Turismo).

<sup>335</sup> Come nel caso di Deliverance Project Torino, che ha appunto sostenuto la via dell’azione in giudizio per il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro di sei ciclofattorini, dando luogo a una vicenda processuale di recente conclusasi con la già citata sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020.

<sup>336</sup> Forlivesi 2018.

<sup>337</sup> Tullini 2018.

<sup>338</sup> V. CGE, 20 dicembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems SpainSL*, C-434/15, punto 39.

infatti, affermato come il ruolo di intermediazione svolto dalle piattaforme sia rilevante dal punto di vista imprenditoriale, essendo l'attività di intermediazione della piattaforma niente affatto neutra, essendo esercitata attraverso la fissazione di condizioni generali di vendita per il cliente, e la predisposizione di un contratto (generalmente di prestazione di servizi, d'opera, di collaborazione coordinata e continuativa) tra la piattaforma e il prestatore, mediante il quale la prima manifesta il proprio predominio sul piano dei rapporti contrattuali ed esercita, di conseguenza, ampie e penetranti prerogative giuridiche di organizzazione delle prestazioni<sup>339</sup>.

Nel guardare al complesso mondo delle piattaforme, una parte della dottrina che si è più occupata del tema, già da tempo ha d'altra parte evidenziato come una diversa possibile prospettiva nell'ottica rimediabile potrebbe essere quella di guardare alla figura del datore di lavoro adottando un approccio funzionale<sup>340</sup>, che meglio si presterebbe a superare l'*impasse* qualificatorio, allocando diritti e responsabilità in modo flessibile, ma coerente con la complessità dei modelli organizzativi delle piattaforme. Molti sono infatti gli interrogativi in ordine al ruolo della piattaforma come oggetto o come soggetto della *sharing economy*<sup>341</sup>: risulta, innanzitutto, discutibile se la piattaforma sia uno strumento utilizzato dalle imprese per gestire il proprio *business*, o piuttosto (come avviene nella maggior parte dei casi) se la piattaforma intervenga direttamente nella definizione dei costi del servizio, gestisca direttamente il contatto tra committente ed esecutore, impartisca a quest'ultimo indicazioni su come svolgere la prestazione e lo controlli nell'esecuzione dell'opera. Nella consapevolezza di come l'approccio analitico volto a indagare la realtà delle piattaforme tenda a ignorare le complesse relazioni multipartitiche e ad analizzare i frammenti risultanti senza fare riferimento al contesto più ampio riguardante una rete interdipendente di contratti fra più parti diverse che hanno senso solo nel loro insieme, si è pertanto proposto di procedere a una riconcettualizzazione funzionale del concetto di datore di lavoro che guarda, appunto, alle funzioni complessivamente esercitate – anche tramite algoritmi – per creare, mantenere e sfruttare commercialmente rapporti di lavoro<sup>342</sup> (ivi incluso il potere di attivazione/disattivazione dell'*account*, di *controllo* del *branding*, dei dati relativi ai *feedback* dei clienti, la gestione degli aspetti della fatturazione per il servizio reso, ecc.); ciò anche nell'ipotesi in cui frammenti di tali funzioni siano esercitate congiuntamente da piattaforme, clienti (come accade con i *feedback*) e potenzialmente anche dallo stesso lavoratore (per esempio i *tasker* di TaskRabbit che si auto qualificano come esperti in una data attività, ecc.) indipendentemente dagli accordi contrattuali sottostanti<sup>343</sup>. Secondo quest'approccio, dunque, la piattaforma potrebbe e dovrebbe essere considerata datore di lavoro non in quanto soggetto che esercita tutti i poteri datoriali tradizionalmente intesi, bensì in quanto soggetto che esercita un particolare sottoinsieme o semplici frammenti delle funzioni del datore di lavoro e indipendentemente dal fatto che alcune funzioni siano condivise con altri soggetti (per es. i clienti della piattaforma), ritenendosi ciò sufficiente per far scattare la responsabilità "tipiche" del datore di lavoro<sup>344</sup>.

<sup>339</sup> Così Perulli 2021.

<sup>340</sup> Prassl e Risak 2019.

<sup>341</sup> Brino 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

<sup>342</sup> Prassl e Risak 2019; Prassl 2015.

<sup>343</sup> Sulla necessità di andare oltre il contratto e la forma societaria, e adottare un approccio relazionale e funzionale all'attribuzione di responsabilità legate all'occupazione in situazioni che comportano accordi di lavoro multilaterali nelle imprese datrici di lavoro v., già da tempo, le analisi di Fudge 2006 e Deakin 2001. In generale sulla opportunità utilizzare un concetto più ampio di quello comune di datore di lavoro in alcuni casi in cui emerge la medesima esigenza di tutela che tradizionalmente caratterizza il lavoro subordinato v. Nogler 2018; Speciale 2010; Barbera 2010.

<sup>344</sup> Sul rischio di moltiplicare a piacimento la nozione di datore di lavoro sulla base di indici del tutto estrinseci, come la fissazione del prezzo del servizio, che rappresenta una prerogativa non già del datore di lavoro ma, in generale, di qualsiasi contraente forte sul mercato, v. Perulli 2017.

In una prospettiva completamente diversa, ma – di fatto – tutta incentrata sul ruolo e sulle complessive responsabilità datoriali – anche se di carattere penale – a prescindere da qualsivoglia prospettiva qualificatoria, si colloca il recente caso giudiziario italiano affrontato dal Tribunale di Milano che si è pronunciato sul caso Uber Italy srl con decreto 27 maggio 2020, n. 9<sup>345</sup>. Tale pronuncia è nota per aver disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy, ritenuta responsabile di aver agevolato condotte di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro dei *riders*, tenute da imprese terze: ciò in relazione a un'indagine per la supposta commissione del grave reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-bis del codice penale, che configura la nuova ipotesi di reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, quindi anche nella nuova accezione di caporalato digitale<sup>346</sup>. Nel caso di specie, infatti, l'approccio rimediabile del Tribunale di Milano ha preso atto della sussistenza di due indici di sfruttamento previsti dall'art. 603-bis c.p. ai fini della configurazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: vale a dire la sussistenza di una reiterata violazione della normativa sull'orario di lavoro e la violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, assieme all'approfittamento dello stato di bisogno e alle condizioni di lavoro umilianti e degradanti a cui erano sottoposti i *riders*; tali indici di sfruttamento hanno condotto il Tribunale penale citato a ritenere estensibile l'ambito di applicazione della norma penale a tali nuove forme di sfruttamento di manodopera in ambiente urbano e a parlare di caporalato digitale<sup>347</sup>. È evidente come i casi segnalati siano un esempio della complessità e trasversalità interdisciplinare dell'approccio rimediabile di cui si è detto, che – nel caso di specie – hanno visto (e tutt'ora vedono) la giurisprudenza penale impegnata in una delicatissima operazione ermeneutica volta a ricondurre alla norma penale le nuove forme di reclutamento e sfruttamento del lavoro realizzate nel contesto urbano mediante sistemi algoritmici e meccanismi decisionali automatizzati, che implicano una interpretazione evolutiva dello schema del cosiddetto caporalato classico che, tuttavia, nel contesto italiano, può avere l'effetto di stimolare (da parte delle società stesse) l'adozione di adeguati modelli organizzativi ex d.lgs. n. 231/2001 trasparenti e verificabili, di codici etici e altre norme di comportamento esigibili da parte della *governance* delle suddette piattaforme.

Che l'approccio rimediabile *case-by-case*, multilivello, pluriforme e con molti attori, possa avere un effetto positivo circolare è, d'altra parte, dimostrato dal fatto che, proprio a seguito delle citate vicende giudiziarie, le parti sociali (da un lato Assodelivery, l'associazione che riunisce alcune delle più importanti piattaforme presenti in Italia, dall'altro lato Cgil, Cisl, Uil e alcuni rappresentanti dei sindacati dei *riders*) abbiano sottoscritto nel marzo 2021 un Protocollo quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery* che impegna le società aderenti ad adottare MOGC 231 (Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo) ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e un codice etico, oggetto di informativa alle parti sociali firmatarie, introducendo misure idonee a prevenire, rilevare e sanzionare disfunzioni e illegalità aziendali riconducibili alla fattispecie di reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis del codice penale. Una regolamentazione, dunque, che seppure ispirata a creare una sorta di "scudo" organizzativo contro eventuali responsabilità penali, potrebbe fungere da porta di ingresso a un controllo "trasversale" su tutta una serie di aspetti critici inerenti il rapporto di lavoro (integralmente gestito dalla piattaforma o solo su alcuni frammenti di esso) sui quali, appunto, potrebbe annidarsi lo sfruttamento integrante il reato di caporalato digitale.

Tale modello di autoregolazione si inserisce, come si è prima ricordato, nella prassi diffusa in alcune

<sup>345</sup> Ma v. anche il recente caso in cui il Tribunale di Milano è tornato a pronunciarsi su un alto caso giudiziario che ha interessato la società Uber per il servizio del *food delivery*, riconducendo nuovamente il caso di sfruttamento del lavoro in esame alla fattispecie delittuosa di cui all'art. 603-bis c.p. (T. Milano, sez. GIP, 7 gennaio 2022). Sul punto v. Barbieri 2020.

<sup>346</sup> Faleri 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

<sup>347</sup> Cassano 2020; Galluccio 2021; Bano 2021.

piattaforme operanti in Germania e nel Regno Unito di adottare o sottoscrivere codici di condotta, che stabiliscono una serie di principi per un lavoro tramite piattaforme equo, in cui vengono altresì stabilite le procedure per l'approvazione del lavoro completato e la possibilità di "rielaborazione" in caso di problemi di qualità, si assume l'impegno di garantire la protezione dei dati e la *privacy* dei lavoratori, nonché l'impegno a non disattivare l'*account* dei lavoratori che si rifiutano di accettare determinati compiti; in alcuni casi, si assume anche un impegno sui pagamenti<sup>348</sup>, nella quale gli operatori delle piattaforme, appunto, si impegnano a corrispondere una retribuzione equa e appropriata ai lavoratori utilizzati.

## 7. La prospettiva di regolazione dell'Unione europea tra subordinazione presunta e tutele universali di nuova generazione.

Molto nota e ampiamente discussa è poi la proposta di direttiva europea recante numerose misure tese ad assicurare un deciso «miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone che prestano la propria attività mediante piattaforme digitali», attualmente in attesa di approvazione da parte del Parlamento e del Consiglio<sup>349</sup>. Si tratta di un testo ancora oggetto di rimaneggiamenti, il primo intervento sul lavoro digitale dopo gli annunci contenuti nel Pilastro europeo dei diritti sociali, il quale ambisce ad una copertura in parte modulare di tutti i lavoratori delle piattaforme, siano essi autonomi, subordinati o appartenenti a categorie ibride.

Da una parte, infatti, l'art. 2 definisce la «persona che svolge un lavoro mediante piattaforma» (*person performing platform work*), vale a dire colei che svolge lavoro indipendentemente dalla qualificazione contrattuale e, dunque, dal suo *status*; d'altra individua il «lavoratore della piattaforma» (*platformworker*), che è invece parte di un vero e proprio contratto di lavoro (*employment relationship*). Una proposta di regolazione, quindi, che ipotizza una sorta di sdoppiamento delle tutele<sup>350</sup>, per un verso, introducendo una presunzione di subordinazione confutabile (quindi estendendo l'area delle tutele del lavoro subordinato in presenza di alcuni indici di subordinazione); per altro verso, individuando un catalogo di diritti di terza generazione (il diritto alla trasparenza, alla spiegazione del trattamento, alla umanizzazione del controllo, al riesame, ecc.) che vanno oltre la subordinazione e che si prestano a tutelare la persona nei confronti del *management* algoritmico, ma anche una serie di disposizioni sui rimedi e l'*enforcement* in buona parte riferiti a tutte le persone che svolgono lavori mediante piattaforma (e non solo dei lavoratori subordinati). La prospettiva regolativa riconducibile «all'approccio rimediale per tassonomie articolate e presunzioni relative di subordinazione determinate direttamente o presupposte dalla legge»<sup>351</sup> consente un meccanismo

<sup>348</sup> Cfr. il prima citato Codice di condotta firmato dalle piattaforme di *crowdsourcing* tedesche Testbirds, clickworker, Streetspotr, Crowd Guru, AppJobber, content.de e Shopscout e dalla piattaforma britannica Bugfinders. In totale, le otto piattaforme contano circa due milioni di registrazioni di lavoratori. Il Codice di condotta del *crowdsourcing* è ad oggi l'unico accordo in cui le piattaforme di lavoro *online* accettano volontariamente di attenersi a standard minimi per quanto riguarda le condizioni di lavoro e le relazioni tra lavoratori, clienti e piattaforme. In tema di pagamento equo, il suddetto codice prevede l'impegno di pagare ai *crowdworker* un compenso equo e adeguato al valore del lavoro, consigliando il rispettivo cliente di conseguenza. La tariffa è solitamente basata sul progetto. Il calcolo viene effettuato dall'operatore della piattaforma al meglio delle proprie conoscenze e convinzioni e include fattori quali la complessità dell'attività, le qualifiche necessarie, l'ubicazione, gli standard salariali locali e il tempo previsto richiesto. L'impegno a comunicare chiaramente e in anticipo quanto denaro può essere guadagnato se il lavoro viene completato in modo soddisfacente. I termini di pagamento, in particolare le scadenze e i cicli di pagamento, impegnandosi effettuare rapidamente e senza ritardi i pagamenti. Nonché l'impegno a informare in anticipo i *crowdworkers* se un progetto venga realizzato pro bono per uno scopo di beneficenza o senza scopo di lucro, e a non richiedere in nessun caso ai lavoratori stessi pagamenti per ricevere un ordine. Di particolare inoltre, l'impegno delle piattaforme sottoscrittrici di rendere l'ambiente di lavoro *user-friendly*, anche tramite premi e riconoscimenti, forum e ulteriori opportunità di formazione (e-learning, consigli di amministrazione, ecc.).

<sup>349</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final. La letteratura sulla citata proposta è molto corposa e in questa sede non riepilogabile, v. per tutti Alaimo 2022 e Barbieri 2021, cui si rinvia anche per una ricognizione della cospicua elaborazione dottrinale in materia.

<sup>350</sup> Tullini 2022.

<sup>351</sup> Caruso 2023.

di sussunzione elastica del lavoro tramite piattaforma al lavoro subordinato per approssimazione e per individuazione sintomatica di specifici bisogni di tutela, laddove la realtà concreta superi il *test* presuntivo in una sorta di ragionamento del più subordinato che non; il tutto, ovviamente, alla luce della filigrana di contesto che, comunque, presuppone l'inserimento del lavoratore in una *status* di debolezza informativa-tecnologica che, già di per se, lo rende per certi versi tutelabile a prescindere dall'esito positivo del citato *test*.

Infatti, oltre citata tecnica di regolazione consistente nell'individuare una presunzione di subordinazione, la proposta di direttiva si segnala dunque per il tentativo di arginare un nuovo fattore di debolezza e di vulnerabilità dei lavoratori tramite piattaforma, vale a dire l'assoggettamento a forme di supervisione, controllo ed etero-direzione del *management* algoritmico, che creano forme di subalternazione e di sudditanza che vanno ben oltre la subordinazione tradizionalmente intesa, configurando un nuovo aspetto di "subordinazione tecnologica/informativa" del lavoro tramite piattaforma *sans phrase*, che – oggi come mai prima – richiede di essere regolata. A differenza degli obblighi di informazione di prima e di seconda generazione, nel solco di una più generale tendenza che sembra rinvenirsi nel diritto del lavoro eurounitario, la proposta di direttiva individua pertanto una serie di diritti di informazione di "terza generazione" quali strumenti di contrasto alla debolezza e vulnerabilità conoscitiva dei lavoratori delle piattaforme; si tratta di strumenti a vocazione universalistica che puntano, da una parte, sull'aspetto dinamico dell'informazione stessa (la prevedibilità delle condizioni di lavoro e delle modifiche sempre più veloci delle stesse); dall'altra, sulla traduzione linguistica del linguaggio delle macchine e, con esso, della loro logica e razionalità operativa, in un linguaggio comprensibile e pertanto verificabile sulla base di parametri di razionalità e di ragionevolezza umana, disvelando tutto ciò che nell'agire degli algoritmi è irrazionale, non spiegabile, frutto di *bias*, potenzialmente discriminatorio<sup>352</sup>.

Si tratta di un approccio di tutela nuovo che punta sulla trasparenza come principio trasversale applicabile a tutte le forme di lavoro *sans phrase* e sull'informazione come grimaldello per verificare le reali condizioni applicate ai lavoratori delle piattaforme; un approccio che è stato immediatamente recepito in ambito nazionale, dal legislatore italiano, anche prima dell'adozione della direttiva di cui si è detto<sup>353</sup> e che – come dimostrano i primi casi giudiziari<sup>354</sup> "pilota" nell'ambito del lavoro eterorganizzato azionati da alcuni soggetti sindacali – offrono un ulteriore esempio di potenziale intervento rimediabile *case-by-case*, in questo caso funzionale ad aprire un possibile spiraglio conoscitivo sulla *black box* che governa la piattaforma, indebolendo i lavoratori e le organizzazioni sindacali dal punto di vista delle informazioni sul rapporto e dei diritti da questi esercitabili.

## 8. Dal rimedialismo giudiziale alla regolazione italiana: tra estensione della fattispecie e frammenti di estensione delle tutele.

Nel quadro regolativo complesso che si è provato a tratteggiare nelle pagine precedenti, si inserisce la regolazione italiana che, da un lato, anche alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale che si è occupata

<sup>352</sup> Si rinvia a Zappalà 2022.

<sup>353</sup> Cfr. d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022, con il quale è stata data attuazione alla direttiva 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Si tratta di una disciplina molto complessa (recentemente solo in parte modificata dal decreto lavoro del 2023) che riscrive il d.lgs. n. 152 del 1997 e, con esso, il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela del personale che opera nelle imprese private e nelle pubbliche amministrazioni.

<sup>354</sup> Cfr. Trib. Palermo 20 giugno 2023 che si è pronunciato sul ricorso ex art. 28 St. Lav. dalle organizzazioni sindacali ricorrenti che lamentavano l'antisindacalità della condotta della FOODINHO S.R.L., consistente nel diniego di comunicare alle organizzazioni sindacali medesime le informazioni previste dal d.lgs. n. 104/2022.

dell'inquadramento giuridico dei *riders*<sup>355</sup>, tramite una sorta di gemmazione della fattispecie nel lavoro eterorganizzato<sup>356</sup>, ha stabilito l'estensione delle tutele proprie della subordinazione a tutte quelle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche mediante piattaforme; dall'altro lato, invece, ha provato a individuare un nucleo minimo di tutele per alcuni lavoratori autonomi delle piattaforme, inserendo il capo V-bis all'interno del d.lgs. n. 81/2015.

Per le collaborazioni etero-organizzate, dunque, il regime delle tutele e la determinazione del corrispettivo segue la disciplina classica prevista per i rapporti di lavoro subordinato, salve le ipotesi in cui, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, intervengano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale contenenti discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, giustificate da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore: un sistema, quindi, che guarda alla qualificazione dei rapporti aventi ad oggetto un *facere* per altri in una logica più articolata, in cui le tutele del lavoro si spostano anche "oltre" la fattispecie di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c.<sup>357</sup>

Per i collaboratori delle piattaforme qualificati come genuinamente autonomi<sup>358</sup>, invece, le disposizioni contenute nel capo V-bis citato stabiliscono livelli minimi di tutela demandando alla contrattazione collettiva<sup>359</sup> il compito di definire criteri di determinazione del compenso complessivo, tenendo conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente e, quindi, nel dettaglio la disciplina concretamente applicabile. Nel caso in cui manchino tali contratti, il secondo comma dell'art. 47-quater del d.lgs. n. 81 citato stabilisce un divieto di cottimo puro<sup>360</sup>, grazie al quale i lavoratori non possono essere retribuiti solo in base alle consegne effettuate: ad essi, infatti, deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La tendenza che sembra emergere dal quadro regolativo nazionale è, quindi, quella di provare a garantire corrispettivi equi ed adeguati nel lavoro delle piattaforme sia ad alcuni lavoratori non del tutto subordinati, ma eterorganizzati, sia ad alcuni lavoratori autonomi, attraverso la legge e la contrattazione collettiva, «tramite la strada della costruzione di tutele secondo canoni funzionalistici di protezione di specifici segmenti di lavoro autonomo, riconosciuti – ora dalla legge, ora dalla contrattazione – portatori di considerevoli criticità e bisogni di tutela»<sup>361</sup>. Si tratta di un approccio teleologico volto ad apprestare tutele laddove se ne ravvisi uno stato di bisogno di varie forme di lavoro *sans phrase* che, tuttavia, non riesce del tutto a sbarazzarsi dello, per certi versi, speculare approccio qualificatorio: una prospettiva comunque "duale", in bianco e nero, che distingue – quasi in vitro – il complesso mondo delle piattaforme in due distinte categorie che non sembrerebbero doversi incontrare mai: gli eterorganizzati, più subordinati che autonomi, e gli autonomi "motorizzati", che – vale dire – svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano

<sup>355</sup> In questa sede solo brevemente è possibile richiamare le più note pronunce, Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853; Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; App. Torino, 11 gennaio 2019, n. 26; Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663; Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570.

<sup>356</sup> Caruso e Zappalà 2022.

<sup>357</sup> Perulli 2021.

<sup>358</sup> Alaimo 2023.

<sup>359</sup> Vitaletti 2020.

<sup>360</sup> Pareo 2023, 300.

<sup>361</sup> Alaimo 2023.

e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore; laddove gli autonomi motorizzati destinatari delle tutele del capo V-bis sono solo quelli che operano per piattaforme digitali «strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

Si tratta, tuttavia, di una sistematizzazione normativa foriera di contraddizioni plurime: l'art. 2, comma 1, relativo alla organizzazione delle condizioni di esecuzione della prestazione, e quello che connota le prerogative della piattaforma ex art. 47-bis, comma 2, attinente alla determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, appaiono infatti sostanzialmente sovrapponibili e impediscono operazioni differenzianti in base a manipolazioni ermeneutiche della lettera della legge<sup>362</sup>. Di conseguenza, se ai sensi dell'art. 47-bis comma 2, le piattaforme digitali determinano le modalità di esecuzione della prestazione fissandone il compenso, il relativo rapporto di lavoro dovrebbero essere ricondotte all'art. 2, restando la tutela apprestata al lavoro autonomo dei lavoratori tramite piattaforma "motorizzati" una sorta di fattispecie in cerca di autore.

Sembra piuttosto vero che il legislatore italiano abbia, di fatto, enucleato una classificazione artificiosa che, per come si è sopra visto, risulta «compiuta sacrificando, o ignorando, la ricchezza di una nuova realtà fatta anche di differenze, di nuove individualità e sensibilità, di mondi ricchi di vitalità e creatività, ma poveri di mezzi e risorse materiali, di istanze di neo-autonomia e autodeterminazione – senza per questo necessariamente ricorrere alla qualificazione, ritenuta blasfema, dell'autoimprenditorialità – tuttavia genuina, non manipolata»<sup>363</sup>.

A prescindere dalla rigidità dell'approccio "duale" – ma allo stesso tempo dai lembi sovrapponibili – della disciplina italiana prima citata, evidentemente reputato in grado di coprire tutto il lavoro delle piattaforme, uno dei problemi potenzialmente più rilevanti della soluzione regolativa adottata a livello nazionale consiste nel fatto di lasciare una buona parte dei lavoratori delle piattaforme medesime – soprattutto i *crowdworkers* – nella loro invisibilità, e quindi nella loro vulnerabilità. Accanto alla timida valutazione<sup>364</sup> della possibilità (ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) di ricondurre il lavoro tramite piattaforme, dunque anche il *crowdwork*, in seno al lavoro etero-organizzato, dal quale far quindi discendere, in presenza dei presupposti, l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato, parziale se non proprio impossibile è la stessa possibilità di riconduzione di molte forme di *crowdwork* al lavoro autonomo di cui al capo V-bis all'interno del d.lgs. n. 81/2015. Tale disposizione, infatti, come già accennato, si riferisce espressamente ai soli lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, aggiungendo inoltre la previsione citata l'ulteriore "strozzatura" qualificatoria volta a limitare l'accesso alle tutele prescritte ai soli casi in cui sia la piattaforma a determinare il compenso e le modalità di esecuzione della prestazione (condizione che, come detto, dovrebbe di per sé essere indicativa di una riconducibilità all'art. 2 prima citato). È evidente – nella disposizione normativa richiamata – un eccesso di enunciati delimitanti l'applicazione del capo che attribuiscono un ruolo predominante ad una specifica fattualità e a uno specifico idealtipo (il *rider*), riducendo quei margini di apprezzamento possibili che invece sarebbero consentiti da una struttura normativa per così dire "aperta" ad integrare la complessità della realtà in concreto<sup>365</sup>: in altre parole, è fortemente dubbio che la restante folla senza velocipedi e che in parte negli interstizi del controllo algoritmico si ritaglia spazi di autodeterminazione, possa essere sussunta nella fattispecie e risultare destinataria delle tutele del capo V-bis citato.

Se ciò è vero, dunque, attesa la complessità del fenomeno lavoro tramite piattaforma, non pare che la rigida regolazione italiana "duale-ibrida" e dai lembi sovrapponibili possa effettivamente garantire quella tutela "universalistica" di cui – come si è visto – necessita il lavoro tramite piattaforma *sans phrase*; a meno

<sup>362</sup> Perulli 2021.

<sup>363</sup> Caruso 2023.

<sup>364</sup> Lazzeroni 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

<sup>365</sup> Vitaletti 2020.

di non ipotizzare che in Italia le uniche piattaforme di lavoro che necessitino di regolamentazione siano quelle dei *riders* o degli autisti di Uber, mentre per esempio gli ormai diffusissimi *tasker* di TaskRabbit (nuovo partner delle operazioni di montaggio di Ikea), che si servono non di velocipedi o veicoli a motore, ma di cacciaviti e trapano per montare secondo le istruzioni dettagliate del colosso svedese e con le tempistiche rapide richieste dalla velocità del servizio consegna e montaggio di cui Ikea va tanto fiera, possano prescindere da forme di tutela minima del salario o di altre garanzie sociali.

### 9. Fallacia della teoria del rider come epitome del lavoro tramite piattaforma, funzione adattiva della contrattazione collettiva e ruolo propulsivo della giurisprudenza: il pragmatismo dell'approccio rimediale *case-by-case*.

L'aver elevato il *rider* a figura emblematica e sussuntiva della nuova fattispecie "duale-ibrida" dai lembi sovrapponibili del lavoro tramite piattaforma appare, pertanto, il tentativo fallace di riunire in un unico quadro con due sole facce tutte le possibili interazioni del lavoro tramite piattaforma: una sorta di applicazione normativa di una visione olistica che non trova riscontro nella realtà e che mal si presta a compattare un mondo, quello del lavoro tramite piattaforma, talmente veloce, cangiante e in continua evoluzione che, come si è detto, incarna non una, ma al tempo stesso cento e nessuna fattispecie già esistente.

L'esperienza di questi brevi anni di applicazione della normativa nazionale di cui si è detto, conferma infatti come, nonostante e oltre la disciplina legale introdotta, un ruolo fondamentale nell'attribuzione di tutele in modo flessibile, ma maggiormente calibrate sulla complessità delle concrete realtà lavorative, sia stato giocato, da una parte, dalla contrattazione collettiva, dall'altra, dalla giurisprudenza che, in molti, casi ha dimostrato di saper adottare una tutela rimediale capace di gettare il cuore oltre l'ostacolo. Sono note le due diverse strategie contrattuali finora delineatesi nel panorama nazionale, oltre quelle prima richiamate che hanno visto anche il coinvolgimento di soggetti istituzionali (come nel caso del citato Protocollo di Bologna): quella che ha provato a conferire tutele specifiche collocando il rapporto all'interno dello schema del lavoro autonomo (contratto Assodelivery); e quella che, invece, negli interstizi della subordinazione, ha provato ad adattare i contenuti del contratto collettivo della logistica alla specifica realtà aziendale di una piattaforma come Just Eat: si tratta di due esperienze negoziali entrambe, seppur per profili diversi, compromissorie e come tali migliorabili nella tradizionale logica incrementale<sup>366</sup>. Ma si tratta anche di esperienze contrattuali che dimostrano – così come i successivi accordi, vale a dire l'integrativo del CCNL logistica, trasporto merci, ecc. del 18 luglio 2018 e il Protocollo attuativo dell'art. 47-bis del d.lgs. n. 81/2015 del 2 novembre 2020<sup>367</sup>, nonché gli ulteriori accordi di secondo livello<sup>368</sup> sottoscritti dai sindacati di categoria del settore della logistica e dei trasporti afferenti alle tre confederazioni storiche (Cgil, Cisl e Uil) con le società Takeaway.com Express Italy<sup>369</sup> e Runner Pizza<sup>370</sup> – come le stesse parti sindacali considerano l'approccio differenziato la via principale, se non l'unica, per coniugare in un mondo come quello del lavoro nelle piattaforme del *food delivery* estrema flessibilità e tutele "tipiche" del lavoro subordinato. In particolare, l'accordo Takeway (che nel 2020 ha incorporato Just Eat), oltre a essere «tipico contratto normativo» sembra, prima ancora, svolgere un ruolo di «strumento di governo della transizione»<sup>371</sup> a un diverso

<sup>366</sup> Caruso 2023.

<sup>367</sup> Sul quale v. le critiche di Tosi 2021.

<sup>368</sup> Ingraio 2021.

<sup>369</sup> Accordo integrativo aziendale 29 marzo 2021, siglato da Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, nonché, «ai fini dell'assistenza dei lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato», da Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil.

<sup>370</sup> Il riferimento è agli accordi di secondo livello siglati da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti con le società Laconsegna e Montegrappa (entrambe affiliate al gruppo Runner Pizza) rispettivamente nelle date del 22 luglio 2019 e del 19 gennaio 2021.

<sup>371</sup> Recchia 2021.

modello aziendale, quello – vale a dire – basato su relazioni più stabili, favorite dalla previsione di un vero e proprio “diritto di precedenza” nell’assunzione tramite lavoro subordinato per qui *riders* che nell’ultimo biennio avevano già lavorato con la piattaforma. Tale contratto – nel regolare in chiave derogatoria al CCNL della logistica disciplinando quella che è stata definita una forma di “subordinazione adattata”<sup>372</sup> – ha poi privilegiato l’utilizzo del *part time*, senza limiti quantitativi, con un utilizzo ulteriormente flessibile delle modalità di predeterminazione della collocazione e della durata dell’orario di lavoro; una nozione di luogo di lavoro “fluida”, vale a dire l’hub aziendale, il Comune o l’intera area metropolitana; una serie di deroghe all’utilizzo quantitativo del lavoro somministrato nelle società in cui si avvia una nuova attivazione del servizio; una disciplina molto elastica della pianificazione dei turni attraverso l’applicazione Scoober e della identificazione di spazi di lavoro ibridi come la *waiting area*; la previsione di un premio di valorizzazione che tiene conto del numero di consegne in un mese, ecc. L’accordo è da segnalare, in quanto riflette anche un determinato modello di *business* della piattaforma, di utilizzare cioè la subordinazione come strumento di fidelizzazione sia dei ciclofattorini, sia dei clienti (ristoratori e utenti), con vantaggi ritenuti rilevanti in termini di *social branding*; un modello di *business* e organizzativo, che comunque richiede una estrema flessibilità e disponibilità dei lavoratori, con evidenti profili di accentuazione della stessa subordinazione e degli obblighi di corretto adempimento della prestazione – potendo così i *riders* dire addio al motto “pedala quando vuoi”<sup>373</sup> – e che si contrappone nettamente a quello verso il quale tendono aziende concorrenti come Deliveroo che, invece, sembra aver spinto l’acceleratore sulla autonomia con il sistema *free login*, nel quale il *riders* non è più obbligato a prenotare gli *slot* in cui lavorare, potendo aprire il collegamento quando preferisce. Due modelli di *business* profondamente diversi che, tuttavia, non è escluso che possano delineare due diversi segmenti del mercato del lavoro dei *riders*: quello più stabile (modello Takeway, prescelto dai lavoratori che ricercano maggiore stabilità) e quello da vivere come esperienza lavorativa *spot* (modello *free login*), senza vincoli orari di tempo e di luogo, ma come mero riempimento di spazi lavorativi e di vita, nel quale la consegna di cibi e bevande è e deve restare un “lavoretto”.

Sotto un diverso profilo, in questa sede solo brevemente richiamabile, va evidenziato poi il ruolo propulsivo/rimediale della giurisprudenza, cui – come prima accennato – tanto si deve in termini di accelerazione del percorso che ha portato all’attribuzione di specifiche tutele ai lavoratori delle piattaforme, anche se per il momento incarnati dalla sola discussa figura simbolo delle nuove forme di attività *on demand*, vale a dire il *riders*. Oltre al già discusso profilo qualificatorio del fenomeno, e la sua riconduzione alla triade subordinazione/autonomia/eterorganizzazione, l’approccio rimediale giurisprudenziale – come dimostrano alcuni recenti orientamenti – mostra una straordinaria capacità di aprire ulteriori e nuovi varchi di tutele oltre la fattispecie. Così, solo per fare un esempio, il notissimo caso portato all’attenzione del Tribunale di Bologna nel 2020<sup>374</sup> ha aperto le porte al controllo e alla repressione delle possibili modalità discriminatore di funzionamento degli algoritmi utilizzati dalla piattaforma; ma anche il recente e già citato caso affrontato dal Tribunale di Palermo<sup>375</sup> sull’applicabilità delle regole di trasparenza e di informazione sul funzionamento dei sistemi automatizzati delle piattaforme di *food delivery*; si tratta di due possibili modalità di regolazione e di controllo del lavoro tramite piattaforme in cui sembra affermarsi l’ascesa di meccanismi di tutela universali – il principio di non discriminazione (già esteso dall’art. 47-quinques del d.lgs. n. 81/2015 ai *riders* autonomi<sup>376</sup>) e il principio di trasparenza – funzionali, sotto profili diversi, a disvelare le reali condizioni di

<sup>372</sup> Ingraio 2021; v. pure Rota 2021.

<sup>373</sup> Su cui Recchia 2021.

<sup>374</sup> Trib. Bologna, del 31 dicembre 2020. In generale sulle discriminazioni algoritmiche si rinvia a Lazzeroni 2022 (in Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

<sup>375</sup> Trib. Palermo, 20 giugno 2023.

<sup>376</sup> Borelli e Ranieri 2021.

lavoro nelle piattaforme e destinati a operare ben oltre la fattispecie. Da una parte, infatti, oltre ai lavoratori autonomi che operano con veicoli, ai subordinati e agli eterorganizzati, l'estensione generalizzata del principio di non discriminazione ai lavoratori autonomi *sans phrase* pare ormai confermata dai più recenti arresti della Corte di Giustizia<sup>377</sup>; dall'altra, il principio di necessaria trasparenza del funzionamento dei sistemi automatizzati e di controllo umano sui sistemi stessi si stanno affermando – nella giurisprudenza<sup>378</sup>, nella prassi<sup>379</sup>, nella regolamentazione vigente in materia di *privacy* contenuta nel GDPR<sup>380</sup> e in quella recentemente approvata dal Parlamento europeo sull'intelligenza artificiale<sup>381</sup> – come baluardi a tutela della persona (e non solo del lavoratore) nella civiltà digitale .

Nella consapevolezza che il quadro tratteggiato nel presente lavoro, più che ricostruire un modello di tutela universalistica del lavoro nella *platform society*, che ancora è ben lontano dall'essere realizzabile, lascia l'interpretate spiazzato di fronte al *puzzle* dei frammenti di tutela da ricostruire, da adattare, tramite sovrapposizioni, smussamenti o fusioni di concetti e tecniche rimediali vecchie nuove, si ritiene tuttavia che è proprio da tale complessità che occorre (ri)partire per fondare lo statuto protettivo dei nuovi lavoratori digitali e digitalizzati, (ri)elaborando valori<sup>382</sup> e categorie "universali" e strumenti regolativi che, in un'ottica di sostenibilità<sup>383</sup>, meglio e più flessibilmente si adattano a una realtà che non è più interpretabile alla luce della sola fattispecie lavoro subordinato e delle sole tutele uniformi e inderogabili.

Se la realtà e i legami sociali e contrattuali sono complessi, la risposta regolativa della post modernità alle inedite forme di povertà, vulnerabilità e invisibilità della folla di lavoratori delle piattaforme non può che essere articolata, rimediale, adattabile alle pieghe, agli interstizi della rete e alla velocità dei cambiamenti tecnologici e delle nuove forme di debolezza; qualunque altra soluzione regolativa rigida, cristallizzata sulla fattispecie o su un solo idealtipo di lavoratore delle piattaforme (sia esso il *rider*, il *tasker* o l'autista di Uber) correrebbe il rischio di essere presto aggirabile dalle intelligenze artificiali e dai nuovi modelli di *business*: in fondo, come insegnano le partite a scacchi con le nuove applicazioni di gioco *online* (soprattutto quelle con le IA-super giocatori esperti), l'uomo – e con esso uno dei primi prodotti sociali, quali il diritto – è destinato a vincere sulla macchina solo quando osa mosse imprevedibili.

<sup>377</sup> Corte di giustizia del 12 gennaio 2023, C-356/21, J.K. c. TP s.a.

<sup>378</sup> Sul requisito della conoscibilità algoritmica, con particolare riferimento al suo ruolo di pre-condizione per un esercizio consapevole del consenso individuale al trattamento dei dati personali, v. l'interessante posizione della Cass. n. 14381 del 25 maggio 2021, che ha ritenuto come il consenso possa dirsi validamente prestato solo se riferito «a un trattamento chiaramente individuato»; con la conseguenza che «il requisito di consapevolezza non può considerarsi soddisfatto ove lo schema esecutivo dell'algoritmo e gli elementi di cui si compone restino ignoti o non conoscibili da parte degli interessati».

<sup>379</sup> Cfr. l'ordinanza ingiunzione nel *food delivery* (10 giugno 2021, n. 234) del Garante per la protezione dei dati personali, la quale, sul presupposto che le piattaforme debbano "verificare che gli algoritmi di prenotazione e assegnazione degli ordini di cibo e prodotti non producano forme di discriminazione", ha riconosciuto nel caso Foodinho un difetto di informazione dei *riders* circa il funzionamento del sistema, che dunque non assicurava "garanzie sull'esattezza e la correttezza dei risultati dei sistemi algoritmici utilizzati per la valutazione" dei *riders* stessi.

<sup>380</sup> *General Data Protection Regulation*, Regolamento (UE) n. 2016/679, recepito con il d.lgs. 30 giugno 2003, n.196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

<sup>381</sup> Cfr. la proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale presentata dalla Commissione europea (COM(2021) 206 del 21 maggio 2021), che nell'Allegato III - dedicato alla individuazione dei sistemi di Intelligenza Artificiale considerati "ad alto rischio" - include «i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicizzare i posti vacanti, vagliare o filtrare le candidature, valutare i candidati nel corso di colloqui o prove [nonché] per adottare decisioni in materia di promozione e cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro».

<sup>382</sup> Caruso, Del Punta e Treu 2020.

<sup>383</sup> Caruso, Del Punta e Treu 2023.

## Riferimenti bibliografici

- Agrawal A., Horton J., Lacetera N. e Lyons E. [2015] *Digitization and the contract labor market: a research agenda*, in Goldfarb A. et al (eds) *Economic analysis of the digital economy*, National Bureau of Economic Research conference report. University of Chicago Press.
- Alaimo A. [2022], *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?* Labour Law Issue, 1.
- Alaimo A. [2023], *Povert , lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 472/2023.
- Alessi C., Barbera M. e Guaglianone L. [2019], (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019.
- Aloisi A. e De Stefano V. [2020], *Il tuo capo   un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza.
- Aloisi A. e Potocka-Sionek N. [2022], *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, Italian Labour Law e-Journal, 15 (1).
- Arcidiacono D., Borghi P. e Ciarini A. [2019], *Platform Work: From Digital Promises to Labor Challenges*, Partecipazione e conflitto, 12 (3), 611 ss.
- Armano E., Briziarelli M. e Risi E. [2022], *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*, University of Westminster Press.
- Bano F. [2019], *Il lavoro povero nell'economia digitale*, Lavoro e Diritto, 129 ss.
- Barbera M. [2010], *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, 32, 203 ss.
- Barbieri M. [2020], *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, Labour & Law Issues, 1.
- Barbieri M. [2021], *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, Labour & Law Issues, 2.
- Beerepoot N. e Lambregts B. [2015], *Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?* Glob Netw, 15(2), 236 ss.
- Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U. e Silbermann M.S. [2018], *Digital labour platforms and the future of work, towards decent work in the online world*, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm)
- Biasi M. [2018], *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualit  del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in Zilio Grandi G. e Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters-Kluwer-Cedam, 67 ss.
- Borelli S. e Ranieri M. [2021], *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, Labour & Law Issues, 1.
- Borelli S., Brino V., Faleri C., Lazzeroni L., Tebano L. e Zappal  L. [2022], *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli.
- Caruso B. [2017], *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, Argomenti di Diritto del Lavoro, 555 ss.

- Caruso B. [2022], *Il lavoro plurale e la protezione rimediale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 471/2023.
- Caruso B. e Zappalà L. [2022], *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in Del Punta R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 23 ss.
- Caruso B., Del Punta R. e Treu T. [2020], *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 20 maggio 2020.
- Caruso B., Del Punta R. e Treu T. [2023], *"Manifesto". Il diritto del lavoro nella giusta transazione. Un contributo "oltre" il manifesto*.
- Casilli A. [2020], *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?* Feltrinelli.
- Cassano G. [2020], *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell' algoritmo delle piattaforme*, Labor, 655 ss.
- Chiaramonte W. [2021], *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in Chies L., Ferrara M.D. e Podrecca E. (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Giappichelli, 263 ss.
- Crouch C. [2019], *Se il lavoro si fa gig*, Il Mulino.
- De Minicis M., Donà S., Lettieri N. e Marocco M. [2019], *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecno-regolazione*, INAPP WP n. 6.
- De Stefano V. [2016], *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy"*, in *Comparative Labor Law Journal*, 471 ss.
- Deakin S. [2001], *The Changing Concept of the "Employer" in Labour Law*, *Industrial Law Journal*, 30, 72 ss.
- Degryse C. [2016], *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, 2, ETUI.
- Del Punta R. [2022], *Un diritto per il lavoro 4.0*, in Cipriani A., Gremolati A. e Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press.
- Donini A. [2019], *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press.
- Elmer M., Herr B., Klaus D. e Gegenhuber T. [2019], *Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in Europe*, Working Paper Forschungsförderung, No. 140, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Elmer M., Herr B., Klaus D. e Gegenhuber T. [2019], *Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in Europe*, Working Paper Forschungsförderung n. 140, <http://hdl.handle.net/10419/216060>.
- Eurofound [2012], *Trends in job quality in Europe: a report based on the fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publication Office of the European Union.
- Eurofound [2018]. *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Evans P.C. e Gawer A. [2016], *The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey. The Emerging Platform Economy Series*, n. 1. New York, The Center for Global Enterprise.
- Fabo, B., Beblavý M., Kilhoffer Z. e Lenaerts K. [2017], *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*, Joint Research Centre, JRC Science for Policy Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

- Forlivesi M. [2018], *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, Labour & Law Issues, 1, 36 ss.
- Forlivesi M. [2021], *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, Labour & Law Issues, 1.
- Fredman S., Du Toit D., Graham M., Cherupara Vadakkethil A., Bhatia G. e Bertolini A. [2021], *International Regulation of Platform Labor. A Proposal for Action*, Weizenbaum Journal Of The Digital Society, 1.
- Fudge J. [2006], *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, in Davidov G. e Langile B. (eds), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, 310 ss.
- Funke C. e Picot G. [2021], *Platform work in a Coordinated Market Economy*, Industrial Relations Journal, 52 (4), 348 ss.
- Galluccio A. [2021], *Misure di prevenzione e "caporalato digitale": una prima lettura del caso Uber Eats*, Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, 105 ss.
- Garben S. [2017], *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU – Safety and Health at Work*, European Agency for Safety and Health at Work.
- Graham M., Hjorth I. e Lehdonvirta V. [2017], *Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, Transfer, European Review of Labour and Research, 23, 135 ss.
- Haake G. [2017], *Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion?* Transfer, 23(1), 63 ss.
- Haidar J. e Keune M. [2021], *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Elgaronline.
- Heeks R., Graham M., Mungai P., Van Belle J.P. e Woodcock J. [2021], *Valutazione sistematica del lavoro in concerto rispetto agli standard*
- Hornuf, L. e Vrankar, D. [2022], *Hourly Wages in Crowdfunding: A Meta-Analysis*, Bus Inf Syst Eng, 64 (5), 553 ss.
- ILO [2015], *International Labor Office, Governing Body 323rd Session*, Geneva, 12–27 March 2015.
- Ingrao A. [2020], *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè Francis Lefebvre.
- Ingrao A. [2021], *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei cicli - fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, Labour & Law Issues, 1.
- Irani L. e Silberman M. S. [2013], *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*, Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factor in Computing Systemes, Aim.
- Istat [2022], *La misurazione dell'economia delle piattaforme in Italia*.
- Kalleberg A.L. e Dunn M. [2016], *Good jobs, bad jobs in the gig economy*, LERA for Libraries 20, 1 ss.
- Kellogg K. C., Valentine M. A. e Christin A. [2020], *Algorithms at work: The new contested terrain of control*, Annals, 14, 366 ss.
- La Tegola O. [2019], *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, Labour & Law Issues, 2, 145 ss.
- La Tegola O. [2020], *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, Diritto delle Relazioni Industriali, 638 ss.
- Lamannis M. [2023], *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*, ETUI.

- Lascařu L., Gould S.J., Brumby D.P. e Cox A.L. [2022], *Crowdworkers' temporal flexibility is being traded for the convenience of requesters through 19 "invisible mechanisms" employed by crowdworking platforms: a comparative analysis study of nine platforms*, CHI conference on human factors in computing systems extended abstracts, ACM, New York.
- Lassandari A. [2018], *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, Labour & Law Issues, 1, I ss.
- Martelloni F. [2018], *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, Labour & Law Issue, 1, 18 ss.
- McAfee A. e Brynjolfsson E. [2017], *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*, WWNorton & Company.
- Nogler L. [2018], *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, Argomenti di diritto del lavoro, 3, 639 ss.
- Novella M. e Tullini P. [2022], (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli.
- Occhino A. [2019], *Povert  e lavoro atipico*, Lavoro e Diritto, 1, 103 ss.
- Pais I. [2019]. *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. Polis, 33(1), 143 ss.
- Pareo C. [2023], *Il giusto compenso nel lavoro attraverso piattaforme digitali*, in Albi P. (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli.
- Perulli A. [2017], *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, Rivista Giuridica del Lavoro, 2, 195 ss.
- Perulli A. [2018], *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam.
- Perulli A. [2020], *Platform capitalism and labour law*, in Perulli A., Treu T. (eds.), *The future of work. Labour law and labour market regulation in the digital era*, Wolters Kluwer.
- Perulli A. [2021], *Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione e libert *, Argomenti di Diritto del Lavoro, 1, 37 ss.
- Pesole A., Urz  Brancati M.C, Fernández-Macías E., Biagi F. e González Vázquez I. [2018], *Platform workers in Europe evidence from the COLLEEM survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Prassl J. [2015], *The concept of the Employer*, Oxford University Press.
- Prassl J. [2018], *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solution*, Report to the ETUC.
- Prassl J. [2020], *Humans as a service: the promise and perils of Work in the Gig Economy*, OUP Oxford.
- Prassl J. e Risak M. [2019], *Uber, Taskrabbit, and co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37 (3), 619 ss
- Recchia G. A. [2021] *L'accordo integrativo aziendale Just Eat Takeaway: quando la gig economy (ri)trova la subordinazione e il sindacato*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 3, 449 ss.
- Recchia G.A. [2018], *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, I, 141 ss.
- Reichenberger I. [2018], *Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure*, Annals of Leisure Research, 21 (3), 364 ss.
- Rota A. [2021], *L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico*, Labour & Law Issues, 1.

- Schwab K. [2017], *The fourth industrial revolution*, Portfolio Penguin.
- Shibata, S. [2019], *Gig Work and the Discourse of Autonomy: Fictitious Freedom in Japan's Digital Economy*, *New Political Economy*, 25 (3), 1 ss.
- Signorini E. [2018], *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli.
- Speziale V. [2010], *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 32, 1 ss.
- Spinuzzi C. [2012], *Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity*, *Journal of business and technical communication*, 26 (4), 399 ss.
- Srnicek N [2016], *Platform capitalism*, Polity Press.
- Srnicek N. [2017], *The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model*, *Juncture*, 23, 254 ss.
- Standing G. [2016]. *The corruption of capitalism: Why rentiers thrive and work does not pay*, Biteback Publishing.
- Sutherland W., Jarrahi M.H., Dunn M. e Nelson S.B. [2019], *Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing*, *Work, Employment and Society*, 1 ss.
- Tebano L. [2020], *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica.
- Thelen K. [2018], *Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States*, *Perspectives on Politics*, 16 (4), 938 ss.
- Tosi P. [2021], *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, *Lavoro Diritti Europa*, 1.
- Treu T. [2017], *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, *Lavoro e Diritto*, 3-4, 367 ss.
- Tullini P. [2017], (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli.
- Tullini P. [2018], *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *Labour & Law Issues*, 1, 2 ss.
- Tullini P. [2022], *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, *Labour & Law Issues*, 1.
- Urzi Brancati M.C., Pesole A. e Fernández-Macías E., [2020], *new evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM Survey*, Joint Research Centre, JRC Science for Policy Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Van Dijck J., Poell T. e De Waal M. [2019], *Platform Society. Valori pubblici e società connessa*, Guerini scientifica.
- Vitaletti M. [2020], *Compenso "negoziato" e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, *Labour & Law Issues*, 1, 107 ss.
- Wood A. e Lehdonvirta V. [2019], *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*, Working Paper presented at the Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series March 5th 2019, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3357804](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3357804).
- Zappalà L. [2022], *Appunti Su Linguaggio, Complessità E Comprensibilità Del Lavoro 4.0: Verso Una Nuova Procedimentalizzazione Dei Poteri Datoriali*, *Ianus Diritto e Finanza*, n. 24/2021, nonché WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 462/2022.
- Zoppoli A. [2022], *Prospettiva rimediata, fattispecie e sistema nel diritto del lavoro*, Editoriale Scientifica.